

## Occupational Stress Coping Strategies as Predictors of Job Anxiety and Sense of Professional Satisfaction among Married Female Teachers in Irbid Governorate

Naela Abdul-Kareem Alguzo\*<sup>ID</sup>, Faculty of Educational Sciences, The World Islamic Sciences University, Jordan

Received: 12/3/2023

Accepted: 30/1/2024

Published: 31/12/2024

\*Corresponding author:

[nailasamer@yahoo.com](mailto:nailasamer@yahoo.com)

Citation: Alguzo, N. A. (2024). Occupational stress coping strategies as predictors of job anxiety and sense of professional satisfaction among married female teachers in Irbid Governorate. Jordan Journal of Education, 20(4), 635-652. <https://doi.org/10.47015/20.4.1>



© 2024 Publishers / Yarmouk University.  
This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

© حقوق الطبع محفوظة لجامعة اليرموك، إربد، الأردن، 2024.

### Abstract

**Objectives:** This study aimed to explore occupational stress coping strategies (OSCS) predicting job anxiety and a sense of professional satisfaction among a sample consisting of 232 married female teachers. Data were collected online using three scales measuring OSCS, job anxiety, and professional satisfaction. **Methodology:** To achieve the study's objectives, the descriptive predictive approach was followed. **Results:** Results indicated that significant differences in positive occupational stress coping strategies were attributed to age; the scores for the over-40 age group were higher. It was also found that significant differences were attributed to experience; the scores for the over-15-year group were higher. Additionally, significant differences were attributed to educational qualifications; the scores for the graduate studies group were higher. Furthermore, positive occupational stress coping strategies were the most effective in predicting job anxiety, explaining 15.5% of the variance, followed by negative coping strategies, which explained 7.5% of the variance. Additionally, positive occupational stress coping strategies were the most effective in predicting a sense of professional satisfaction, explaining 15.7% of the variance. **Conclusion:** In light of these results, it is recommended to focus on the importance of mental health for male and female.

**Keywords:** Occupational Stress, Job Anxiety, Sense of Professional Satisfaction, Married Female Teachers .

### استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية كمتنبئات بالقلق الوظيفي والشعور بالرضا المهني لدى المعلمات المتزوجات في محافظة إربد

نائلة عبد الكريم الغزو، كلية التربية، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن

#### الملخص

**الأهداف:** هدفت الدراسة التعرف إلى استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية المتنبئة بالقلق الوظيفي والشعور بالرضا المهني لدى عينة تكونت من (232) معلمة متزوجة في إربد خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2023/2024. ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدم مقياس لاستراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية، ومقياس للقلق الوظيفي، ومقياس الشعور بالرضا المهني. **المنهجية:** اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التنبؤي لملاءمته لأهداف الدراسة الحالية. **النتائج:** أظهرت النتائج وجود فروق في استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية الإيجابية تعزى لأثر العمر؛ وقد كانت درجات الفئة العمرية لأكثر من 40 سنة أعلى. ووجدت فروق تعزى إلى عدد سنوات الخدمة؛ إذ كانت درجات فئة أكثر من 15 سنة أعلى. ووجدت فروق تعزى إلى المؤهل العلمي؛ إذ كانت متوسطات درجات الدراسات العليا أعلى. وأظهرت النتائج أيضاً أن استراتيجيات مواجهة الضغوط الأكثر قدرة على التنبؤ بالقلق الوظيفي هي استراتيجيات المواجهة الإيجابية، حيث أضافت ما نسبته (15.5٪) إلى التباين المفسر، يليه استراتيجيات المواجهة السلبية التي أضافت (7.5٪) إلى التباين المفسر. وكانت الاستراتيجيات المتنبئة في الشعور بالرضا المهني هي استراتيجيات المواجهة الإيجابية، التي فسّرت ما نسبته (15.7٪) من التباين المفسر. **الخلاصة:** في ضوء نتائج الدراسة، توصي الدراسة بضرورة التركيز على أهمية الصحة النفسية للمعلمين والمعلمات؛ لما لها من دور في تقديم دعم نفسي واجتماعي أفضل لهم.

**الكلمات المفتاحية:** استراتيجيات الضغوط المهنية، القلق الوظيفي، الشعور

بالرضا المهني، المعلمات المتزوجات.

## المقدمة

لديهم (Poudel & Wagle, 2023). كما أشار كل من فيين وبريدا (Vipene & Mepba, 2022) إلى أن الدراسات تصنف المعلمين على أنهم أكثر المهنيين إجهاداً، وهو ما يعد أيضاً سبباً رئيسياً لاعتلال الصحة بين معلمي المدارس، وقد زاد حجم الأبحاث حول ضغوط عمل المعلم، وأصبح الآن موضوع بحث رئيسي في العديد من البلدان؛ إذ يمكن للضغط بين المعلمين أن يعيق عملية تحقيق الأداء الوظيفي للمعلم أو على مستوى النظام التعليمي ككل.

لذلك لا بد من توفير عوامل الاستقرار النفسي والمادي والاجتماعي التي من شأنها أن تعين المعلم على أداء واجباته بفاعلية عن طريق تعزيز استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية المختلفة في مكان العمل، بالإضافة إلى مساعدتهم على تحديد مصادر القلق وتحقيق الشعور بالرضا اتجاه عملهم. وقد أكد نابورا وزميلاه (Napora et al., 2018) على أنه لا توجد طريقة عالمية واحدة للتغلب على الضغوط المهنية، إلا أنه كلما كان الشخص أكثر كفاءة في التعامل مع الضغوط، أصبح أكثر تكيفاً؛ كما أن أداءهم الاجتماعي أصبح أكثر ملائمة، ويتمتعون بصحة جسدية ونفسية أفضل؛ مما قد يحقق مستوى أعلى من الرضا المهني، ومستوى أقل من القلق والتوتر.

وتعد الضغوط المرتبطة بظروف العمل من أكثر الضغوط تأثيراً في حياة الأفراد والمجتمعات نظراً لأثارها السلبية على الصحة النفسية للفرد وعلاقاته مع الآخرين، وتدني مستوى أدائه الإنتاجي، وقد استخدم العديد من الباحثين مصطلح الاحتراق النفسي للتعبير عن الضغوط المرتبطة بظروف العمل وبيئته، إذ إن استمرار الضغوط في العمل وعدم القدرة على التصدي لها غالباً ما يؤدي بالعاملين إلى الشعور باليأس والإنهاك والعجز عن أداء المهام على أكمل وجه (Quraita, 2017). وتعرف الضغوط المهنية بأنها استجابة فسيولوجية ونفسية للأحداث أو الظروف في مكان العمل التي تضر بالصحة والرفاهية النفسية؛ إذ تختلف هذه الاستجابات من فرد لآخر، وتعتمد على عدة عوامل مثل مستوى المسؤولية والاستقلالية التي يتمتع بها الفرد في مكان عمله، ومقدار ونوع العمل الذي يجب القيام به، ومستوى السلامة والأمان المرتبط بالعمل، بالإضافة إلى العلاقات التي يحافظ عليها الفرد مع زملائه والمشرفين عليه في العمل (Palaniappan, 2023). وتعرف الضغوط المهنية على أنها التوتر النفسي والفسيولوجي الذي يتعرض له الفرد عندما تتجاوز متطلبات الموقف إمكانياته وقدراته (Hellrigel & Slocum, 2006). كما تم تعريف الضغوط المهنية بأنها حالة تنشأ نتيجة تفاعل العوامل المرتبطة بالعمل مع خصائص الأفراد، مما يؤثر على حالتهم النفسية والفيزيولوجية وتدفعه إلى تصرفات وسلوكيات غير معتادة (Das & Chatterjee, 2014). وأشار كل من بيلينجهاوزن وفيلانت (Bellinghausen & Vaillant 2010) إلى أن الضغوط المهنية تنشأ عندما يكون هناك عدم توازن بين تصور الشخص للقيود التي تفرضها البيئة وتصوره لما لديه من موارد خاصة لمواجهة الموقف.

وتؤدي الضغوط المهنية من حيث أثارها الجسدية والفسيولوجية

تُعد مهنة التعليم من أهم وأبرز المهن العالمية؛ فهي أساس تطور أي مجتمع منذ العصور القديمة، وبداية التقدم للبلدان ومعياري لنهضتها وازدهارها، والمعلمون هم البناة الحقيقيون للأمة، وهم الركائز التي تدعم التطلعات الوطنية للتقدم، والذين يشكلون مجتمع المستقبل ويؤثرون في المجتمع والأجيال القادمة نحو تحقيق الأهداف الوطنية بنجاح. ويتعرض المعلمون في المدارس إلى درجات متباينة من الضغوط النفسية المتعلقة بالعمل، حيث يشعرون بأن جهودهم في العمل غير فعالة، ولا تكفي لإشباع حاجتهم إلى التقدير والإنجاز وتحقيق الذات، وتعد مهنة التعليم من المهن التي تتطلب أداء مهمات كثيرة، لذلك تعد من المهن الضاغطة التي تتوفر فيها مصادر عديدة للضغوط النفسية، التي تجعل بعض المعلمين غير راضين عن مهنتهم وغير مطمئنين لها، مما يترتب عليه آثار سلبية كثيرة تنعكس على عطائهم وتوافقهم النفسي ورضاهم عن الحياة (Quraita, 2017).

وفي الوقت الحاضر أصبحت المرأة في وضع يمكنها من التنافس مع الرجل في جميع مناحي الحياة، وكان التدريس والتعليم دائماً أحد المهن المتاحة أمام المرأة، إلا أن عمل المرأة خارج المنزل زاد من واجباتها ووظائفها، فهي تجمع أدواراً مختلفة كزوجة وأم وامرأة عاملة. وقد أشار كل من شويلين وسيلين (Shueh-Yi Lian & Cai Lian, 2014) إلى أن المرأة العاملة لا تزال تتولى الدور التقليدي كربة منزل مع الاستمرار في عملها والإنجاب وتربية الأطفال؛ مما قد يؤدي إلى زيادة احتمالية تعرضهن لضغط تعدد الأدوار كأم أو موظفة أو زوجة أو شريكة، وقد أدى عدم التوفيق بين متطلبات العمل والأسرة إلى شعورها بالذنب أو القلق أو انخفاض الرضا عن الدور في العمل والمنزل؛ فعندما تتعارض متطلبات العمل والأدوار العائلية مع بعضها البعض، من المرجح أن تعاني الأم العاملة من التوتر والعواقب الصحية السلبية. وقد أصبح مفهوم الضغط المهني أحد أبرز التحديات في معظم مؤسسات عمل المرأة، إذ يؤثر القلق على عمل المرأة بطرق مختلفة، ويسهم في ضعف الصحة البدنية والنفسية، وقد يكون الضغط المهني سبباً للإرهاق، والأمراض، وارتفاع معدل التغيب عن العمل، وضعف الروح المعنوية، وانخفاض الكفاءة والأداء (Nordin & Ahin, 2016).

وتعد مهنة التدريس من أكثر المهن إجهاداً، ويصف نسبة كبيرة من المعلمين وظيفتهم بأنها مرهقة، وقد تم تحديد عبء العمل، ونقص الموارد، وسوء العلاقات المهنية مع الزملاء، وعدم كفاية الراتب، وسوء سلوك الطلبة، والتفاعلات الصعبة مع أولياء الأمور وصعوبات الترقية الوظيفية كمصادر للتوتر في العديد من الدراسات، وارتبطت هذه المشكلات بزيادة الاكتئاب، والضغط النفسي، والإرهاق، والتغيب عن العمل، ومع ذلك يمكن التعامل مع كافة الضغوط من خلال الموارد النفسية والاجتماعية للفرد؛ فمن المعروف أن استراتيجيات المواجهة تؤثر على تأثير الضغط النفسي على الصحة النفسية وعلى الاستجابات الفسيولوجية، وتؤثر الطريقة التي يتعامل بها الناس أيضاً على تقييم الموقف ومعنى التحديات، وبالتالي تغيير تصور الضغط

وتعد نظرية التقدير المعرفي للآزاروس "Lazarus" من أهم النظريات التي تعتبر أن الضغوط النفسية والمهنية تحدث عندما يواجه الفرد مطالب تفوق قدرته على التوافق، وتعرض رفاهيته للخطر، كما أوضح أن للصراعات والتهديدات دور مهم في الشعور بالضغوط النفسية والمهنية، ويعتمد ذلك على تقدير الفرد لها، واعتقاده الشخصي بقدرته على مواجهة تلك الضغوط (Vipene & Mepba, 2022). وترى سيلبي وهانز أن الموظفين يمرون بثلاث مراحل لمواجهة الضغوط هي: مرحلة الإنذار؛ حيث تظهر ردود الجسم الفسيولوجية للضغط، فتزداد إفرازات الأدرينالين وتتسارع دقات القلب ويضيق التنفس، وتشد العضلات لمواجهة الطرف الضاغط، ومرحلة المقاومة؛ وفيها يحاول الفرد في هذه المرحلة مقاومة الضغط، فإذا نجح، فإن الجسم يعود إلى حالته الطبيعية، وإذا لم ينجح، تضعف قدرته على المقاومة ويضطرب تكيفه، ومرحلة الانهك؛ فيها يبدأ الجسم في استنزاف قواه لمواجهة الضغوط، مع استمرار الضغط والتهديد، حيث يمكن أن يحدث الإنهك الجسدي والنفسي، وتختل وظائف الأعضاء (Al-Shawashra & Abu Jalban, 2019).

وعند مواجهة مشكلة ما قد يستخدم الأفراد استراتيجيات المواجهة للتحكم في الموقف أو تعديله أو تنظيم ردود أفعالهم العاطفية، وقد ميزت بعض الدراسات بين الاستراتيجيات التي تركز على المشكلة؛ وتستخدم بشكل أساسي مع الضغوط التنظيمية المرتبطة بالعمل، وتتضمن أنشطة حل المشكلات والبحث عن المعلومات، وأما الاستراتيجيات التي تركز على العاطفة؛ عادة تركز على سلوكيات تسعى إلى صحة الآخرين والأنشطة المعرفية مثل إنكار الحقائق لتشويه الواقع والنظر إلى الجانب المشرق من الأشياء، في حين الإفراط في تناول الكحول غالباً ما يعتبر استراتيجيات تكيف تجنبية، وبغض النظر عن نوع استراتيجيات التكيف، سواء كانت تركز على المشكلة أو تركز على العاطفة أو التعامل التجنبية، فإن الاستخدام الأكبر لاستراتيجيات التكيف التي يفترض أنها تتماشى مع المعتقدات الاجتماعية والثقافية كان مرتبطاً بانخفاض الضيق النفسي الناتج عن ضغوطات العمل (Al-Yaqoubi, 2023; Chaturvedi & Purushothaman, 2009).

ووجدت اليعقوبي (Al-Yaqoubi, 2023) أن استراتيجيات المواجهة الإيجابية تقلل أو تخفف من التأثير الضار لضغوط العمل على الأداء الوظيفي، وأن استراتيجيات المواجهة السلبية تزيد من الآثار الضارة؛ فإذا تراكمت كل الضغوط، فإن القدرة على حل المشكلات التي يواجهها الفرد في روتين العمل اليومي تكون منخفضة، ويعد الحصول على الدعم الاجتماعي أحد الأمثلة على استراتيجيات المواجهة الإيجابية والفعالة؛ إذ يعد البحث عن الدعم من الآخرين والحصول على الدعم الاجتماعي من الشبكات الاجتماعية الشخصية من الطرق المفيدة لتقليل التوتر، في حين كان تجنب التعامل مثل الإنكار أو قمع المشاعر مرتبطاً بسوء التعامل مع ضغوط الحياة والعمل، ومن استراتيجيات التكيف الأخرى التي وجد أن لها تأثيراً كبيراً في الحد من التوتر المهني إعادة الصياغة الإيجابية والدعم العاطفي.

على الفرد إلى إجهاد عقلي أو جسدي أو نفسي، إذ تحدث الضغوط المهنية عندما يكون هناك تناقض بين متطلبات مكان العمل وقدرة الفرد على تنفيذ وإكمال هذه المتطلبات (Nordin & Ahin, 2016). بالمقابل فقد أكدت العديد من الدراسات (eg., Sadeghi & Vipene & Mepba, 2022; Sa'adatpourvahid, 2016) على أن أي تحد في مكان العمل يتجاوز قدرة الفرد على التأقلم يصبح ضغوطاً، وعلى الرغم من أنه ينظر إليه على أنه له تأثير سلبي، إلا أن وجود قدر مناسب من مشاعر القلق والضغط النفسي قد يكون بمثابة حافز للأداء الفعال؛ لأنه لا يمكن تجنب القلق، ولكن يمكن إدارته من خلال تطبيق تحكم إيجابي أو توجيهه بطريقة بناءة؛ إذ إن الحياة الخالية من القلق المطلق ليست مقبولة ولا مفضلة، لكن عندما تنشأ مستويات غير صحية من القلق في العمل، يجب علينا تحديد السبب، وتحديد ما يجب معالجته أو القيام به.

وتؤدي مصادر ضغوط العمل مثل عبء العمل الزائد، وانعدام الأمن الوظيفي، والعلاقات الشخصية في العمل، وصراع الأدوار، وضغوط التنقل دوراً أساسياً في صحة الموظف وهي متشابهة لكل من الذكور والإناث، لكن قد يكون لها آثار سلبية على الإناث اللواتي يعملن في كثير من الأحيان في وظائف منخفضة الأجر، وتشمل ضغوطات العمل للإناث العاملات التحرش الجنسي، وانخفاض فرص التقدم الوظيفي، وعدم المساواة الجنسية (Shueh-Yi Lian & Cai, 2014). وقد أشار كل من صادقي وسعدات بورحيد (Lian, 2014) إلى أن عدم التطابق وعدم التوازن بين المتطلبات التعليمية أو أهداف المقرر من ناحية وموارد المقرر الدراسي والساعات الدراسية المخصصة وإجراءات التقييم من ناحية أخرى، يجعل المعلمين يشعرون بالتوتر في عملهم، ويمكن تفسير الضغط المهني الذي يدركه المعلمون في مواقف مختلفة على أنه ظاهرة نفسية معقدة تتأثر بمتغيرات عديدة تسهم في مقدار الضغط الذي يتعرضون له في حياتهم المهنية، ويختلف من فرد إلى آخر، ويمكن تحديد مصادر ضغوط عمل المعلم التي تؤثر بشكل مباشر على التدريس؛ بعدم كفاية المباني والتجهيزات المدرسية، وبيئة العمل غير السارة، وظروف العمل المادية السيئة، وأحجام الصفوف الدراسية ومستويات الضوضاء.

وأشار بلانيبان (Palaniappan, 2023) إلى أن الضغوط المهنية قد تظهر بأكثر من صورة، فقد تظهر عن طريق الإجهاد البدني الذي يؤثر على أجزاء مختلفة من الجسم، وهذه هي الطريقة الأكثر شيوعاً التي يظهر بها الضغط المهني، وتتراوح من الصداع الخفيف أو آلام الجسم إلى الصداع النصفي الشديد؛ وقد تظهر أيضاً عن طريق الضغط النفسي، الذي يؤثر على قدرات التفكير العقلاني لدى الفرد ويمكن أن يؤدي إلى فقدان الذاكرة والتركيز أو الاكتئاب والقلق؛ أو عن طريق الضغط السلوكي، الذي يسبب تغييراً في العادات المعتادة أو الطبيعية للفرد، كالشراهة عند تناول الطعام أو الجوع، والإفراط في النوم أو فقدانه، وتجاهل أداء المهام أو الواجبات العادية وتجنب المسؤوليات والتغيب عن العمل.

الصبر (Buddeberg-Fischer et al., 2005). وأكدت ماسكالا وآخرون (Muschalla et al., 2013) أن الغياب المرضي يكون أكثر ارتباطاً بالقلق الوظيفي، فقد وجد في الدراسات التي أجريت على المرضى الذين يعانون من اضطرابات العظام والقلب والاضطرابات النفسية الجسدية، أن نسبة من يعاني من القلق الوظيفي حوالي 30 إلى 60٪. كما قد تبين وجود موظفين يعانون من علل دائمة مرتبطة بطبيعة المهنة التي يؤدونها، والتي تتلخص في مجملها في أمراض عصبية ونفسية (Das & Chatterjee, 2014).

ومن العوامل المثيرة للقلق الوظيفي؛ الشعور بعدم الكفاية اللازمة لإنجاز العمل، فيكون الخوف من الفشل سبباً في إثارة القلق لديه، حيث يشعر الموظف بالقلق من ارتكاب الأخطاء والظهور بمظهر غير الكفاءة أو أقل مرتبة من زملائه، مما قد يؤثر سلباً على صورته الشخصية ومكانته داخل المؤسسة، خاصة عند خوضه تجارب جديدة أو القيام بمهام غير مألوفة؛ كما إن عدم توفر مصدر رزق غير مكان عملهم الحالي الذي يرتبط بالخوف من فقدان العمل، قد يزيد من القلق الوظيفي لديهم، بالإضافة إلى المراقبة والمعاقبة من قبل الرؤساء، التي يمكن أن تثير قلقاً اجتماعياً محدداً تجاه الرئيس؛ المنافسة بين الزملاء (Muschalla et al., 2013). بالإضافة إلى القلق المرتبط برئيس العمل؛ إذ يعطي الأفراد اهتماماً أكبر لأولئك الذين يتحكمون في نتائجهم فيما يتعلق بالموارد والأجور، وذلك بسبب عدم توازن القوة داخل المؤسسات (Lable, 2012). بالإضافة إلى المخاطر الصحية الناجمة عن المواد الخطرة، أو قضايا السلامة المتعلقة بالحوادث، التي يمكن أن تثير القلق المرتبط بالصحة، كما يوجد أدلة متزايدة على أن مصادر الضغوط المهنية مثل عبء العمل الزائد، والاحتراق الوظيفي، ومضايقات العمل وغيرها لها دور أساسي في تطوير مشاكل القلق لدى الموظفين (Muschalla et al., 2013). كما أشار داس وشاترجي (Das & Chatterjee, 2014) إلى إن استجابة القلق للضغوط تتفاوت من موظف لآخر، ويرجع ذلك للبناء النفسي وللخبرة الذاتية، ولقوة تحمل الضغوط وإدارتها، فقد يكون القلق ضعيف الشدة، في حين تزداد حدته عند البعض الآخر لتصل إلى قلق مرتفع، وقد تزيد درجاته لتصل إلى قلق حاد.

وللتعامل مع القلق الوظيفي من المهم أن تدرك المؤسسات أن الموظف قد يشعر بالإرهاق والتعب والقلق داخل العمل، لذا من المهم أن يتم الاعتراف بهذه المخاوف وتحديدها ومعالجتها بشكل مناسب والحفاظ على بيئة عمل صحية إن أمكن، كما يمكن تقديم الحوافز لزيادة الدافع نحو العمل، وإشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرارات الحاسمة في مكان العمل (Sharma & Singh, 2020). وللطرق التي يستخدمها الموظف دور مهم في التعامل مع القلق، إذ تعد استراتيجيات التأقلم والتكيف عملية معرفية وسلوكية للتغلب على القلق يتم خلالها السيطرة على المتطلبات الناجمة عن القلق أو تقليلها أو تحملها، بالإضافة إلى أهمية أن يدرك الموظف حدود قدراته وامكانياته وفهم حقيقة مخاوفه وقلقه (Bedi & Sehgal, 2012).

ويؤكد كومرسان وزملاؤه (Kumaresan et al. 2015) أن إحدى استراتيجيات التكيف للتغلب على التوتر المهني هي تحويل التفكير والتجاهل من خلال القيام بشيء ممتع والتواصل مع الآخرين، كما أن مواجهة المشكلة المطروحة والعمل على حلها هي الطريقة المفضلة كثيراً لمعالجة التوتر بدلاً من محاولة التهرب من المشكلة. كما ركزت الكثير من الأبحاث على الأهميات العاملات والنساء العاملات بشكل عام، لكن ظروفهن مختلفة تماماً وتحتاج إلى دراسة منفصلة، على الرغم من وجود سياسات اجتماعية تدعم الإنث العاملات وخاصة الأهميات العاملات، إلا أن هذه السياسات الاجتماعية لم يتم اعتمادها بشكل كامل من قبل غالبية المؤسسات (Nopera et al., 2018).

ويمكن لمكان العمل أن يمارس تأثيرات إيجابية على الرفاهية النفسية من خلال توفير الدعم الاجتماعي واحترام الذات، ولكنه ينطوي أيضاً على ضغوط ومطالب يمكن أن تؤدي إلى ظهور أبعاد مختلفة للقلق الوظيفي، وما يميز القلق الوظيفي عن اضطرابات القلق الأخرى هو تعلقه بالأمور والمشاكل في العمل (Muschalla et al., 2013). ويعرف القلق الوظيفي بأنه قلق يحدث أثناء العمل أو عند التفكير في العمل، ويرتبط إيجابياً بفقدان الثقة بالنفس، والاندفاع، واضطراب الحالة المزاجية، وسلوك العدوان والعنف، الأمر الذي يؤثر على أداء الموظف وعلى علاقته بزملائه ورؤسائه. ويسهم في التغيب عن العمل، والسعي للحصول على إجازات مرضية (Khan et al., 2014).

كما تم تعريف القلق الوظيفي بأنه شعور قوي وغير مريح يعاني منه الموظف، مما يؤثر سلباً على سلوكياته في بيئة العمل، يتوافق هذا القلق مع مجموعة من الآثار النفسية والسيكولوجية في نفس الوقت؛ حيث تتضمن الآثار النفسية الشعور بالإرهاق العاطفي، ووجود مستويات متفاوتة من القلق، بالإضافة إلى التوتر والخوف، بينما تشمل الآثار السيكولوجية للقلق الوظيفي، زيادة معدل ضربات القلب، وضيق التنفس، والتعرق، وغيرها من التأثيرات المشابهة (Hampton, 2013). والقلق الوظيفي عند المعلم يشير إلى الحالة النفسية التي تحدث عندما يشعر بخطر يهدد وظيفته، فيشعر المعلم بنوع من التوتر العاطفي والقلق، وشعور بعدم الرضا الوظيفي، ويؤدي الشعور بالقلق في مهنة التعليم إلى عدم التكيف، مما يؤثر على كفاءة المعلم وتفكيره وردود أفعاله الانفعالية وسلوكه (Kumar, 2020).

وقد يكون القلق الوظيفي سبباً للنجاح المستمر في حياة الشخص؛ إذ أظهرت العديد من الدراسات أن قدراً معيناً من القلق يساعد في إنجاز العمل وتحقيق نتائج إيجابية، لكن عندما يصبح هذا الضغط الإيجابي رقيقاً دائماً مصحوباً بالخوف من الفشل، فإنه ينتج عنه قلق شديد في الأداء (Bedi & Sehgal, 2012). ويمكن أن يؤثر على مجالات أخرى من حياة الإنسان، فقد يؤثر بشكل شائع على أدائه وعلاقاته الشخصية في مكان العمل (Muschalla et al., 2013). كما يمكن أن يؤثر عليهم خارج العمل؛ إذ قد يعاني الموظف من شعور مستمر بالقلق، وشعور باليأس وعدم القدرة على إيجاد مخرج، بالإضافة إلى شعور بالخوف والارتباك والتوتر، والغضب ونفاد

بالرضا، أما إذا حصل على حاجات أقل من توقعاته شعر بعدم الرضا (Rajeswaran et al., 2023). وتم تعريفه على أنه الدرجة التي يكون لدى الموظفين فيها توجه عاطفي إيجابي تجاه الوظيفة، بمعنى التفضيل أو عدم التفضيل الذي ينظر به الموظفون إلى عملهم، ويشمل الرضا الإجمالي الرضا عن العمل، وعما يحيط بالموظف من مؤثرات بحيث يشعر بالأمن والارتياح، وكل ما يتعلق بجوانب بيئة العمل (Kumari & Anis, 2020).

وقد أظهرت العديد من الدراسات أن هناك علاقة ارتباطية سلبية بين مستوى الضغوط التي يتعرض لها المعلم والرضا المهني، فقد أبلغ المعلمون الذين يعانون من مستوى عالٍ من الضغط عن مستويات منخفضة من الرضا المهني وكانت لديهم رغبة أقوى في ترك المهنة، ووجد أن بعض المعلمين الذين ينخفض رضاهم المهني يمارسون أساليب عدوانية اتجاه الذات والآخرين وخاصة طلابهم، كما وجد أن المعلمين الراضين مهنيًا يقيمون علاقات جيدة ويتمتعون بشكل أفضل (Sadeghi & Sa'adatpourvahid, 2016). كما وجد أن الأفراد الذين يتمتعون برضا مهني مرتفع يتمتعون برضا عالٍ عن الحياة ويشاركون بنشاط في وظائفهم بدلاً من ترك وظائفهم الحالية، لأن الرضا المهني يرتبط بشكل كبير بحياة الشخص، وأن الموظفين الراضين لديهم مستويات تغيب أقل من الموظفين غير الراضين (Kumari & Anis, 2020).

وأكد راجسوارن وزملائه (Rajeswaran et al., 2023) على أن مهنة التدريس لا يمكن ممارستها في فراغ اجتماعي أو ثقافي، وبالتالي فإن السمات الديموغرافية مثل الجنس والعمر والحالة الاجتماعية والخبرة وسياق العمل هي جزء من السياق الاجتماعي والثقافي الأكبر الذي يمكن أن يؤثر على الرضا المهني بين المعلمين. وتعد الأجور والرواتب من العوامل التي تؤثر على الرضا المهني؛ فالأشخاص ذوو الدخل المرتفع يشعرون بالرضا عن وظائفهم أكثر من الأشخاص ذوي الدخل المنخفض؛ كما أن هناك تأثيراً للمكافآت الجوهرية والتقدير على رضا الموظفين؛ كما أن توفير ظروف عمل بدنية جيدة مثل نظافة مكان العمل، والإضاءة، والأدوات والمعدات الكافية، يمكن الموظفين من القيام بوظائفهم بسهولة وراحة وكفاءة من العوامل المهمة للرضا المهني (Platsidou & Salman, 2012). وتحظى ظروف العمل مثل الوقت المرن وتقاسم الوظائف وأساليب العمل الأقصر بتقدير كبير من قبل الموظفين؛ لأنها يمكن أن تسهل الأنشطة ذات القيمة خارج العمل؛ فالقدرة على خلق نمط حياة مثمر والذي يتضمن العديد من المهارات ومنها القدرة على الاستمتاع وممارسة الهوايات (Rajeswaran et al., 2023). وهناك أيضاً عوامل أخرى يجب أخذها في الاعتبار، على سبيل المثال، حجم الفصل، وعبء عمل المعلمين، والتغيير في المناهج المدرسية وسياسات العمل التي لا يملك المعلمون سوى سيطرة ضئيلة عليها أو لا يملكون أي سيطرة عليها (Kumari & Anis, 2020).

وقد قدمت العديد من النظريات تفسيراً لرضا الموظفين عن عملهم أو عدم رضاهم عنه، وتعد نظرية ماسلو "Maslow

وقد حاول عدد من علماء النفس تفسير القلق في ضوء النظريات النفسية، حيث ترى مدرسة التحليل النفسي (Psychoanalysis Theory) أن القلق يحدث بسبب الكبت؛ إذ تظهر الأفكار والدوافع المكبوتة على شكل أعراض عصبية، وتؤكد النظرية المعرفية (Cognitive Theory) على الدور المهم الذي تلعبه العمليات المعرفية في ظهور القلق واستمراره؛ إذ إن الطريقة التي يفكر بها الفرد تجاه المواقف تكون مسؤولة عن إحداث الاضطرابات الانفعالية لديه، ووفق النظرية السلوكية (Behavioral Theory) فإن القلق عبارة عن سلوك مكتسب من خلال الإشراف الإجرائي، فالخبرة الشرطية المؤلمة تؤدي إلى الخوف والقلق الشديدين، كما يحدث تعلم القلق من شيء أو موقف معين من خلال الإشراف الكلاسيكي، مثل التعرض بشكل غير متوقع لنوبة هلع في مكان العمل، وفي هذه الأحوال يقترب وجوده في العمل بمثير منفرد، مما يؤدي إلى خوف متعلم من خلال الإشراف، كما قد يكون القلق متعلماً من خلال الملاحظة أو النمذجة (Alguzo, 2022). وقد عبر ماسلو "Maslow" من خلال نظريته إن الإنسان يهتم بالنمو بدلاً من العمل على تجنب الإحباطات، وأنه يسعى لتحقيق حاجاته، وإن عدم تحقيق الإشباع الكامل لهذه الحاجات يكون دافعاً للشعور بالقلق (Al-Zoubi, 2018).

ويؤثر القلق الوظيفي المرتفع سلباً على الحالة النفسية لأعضاء المؤسسة ورضاهم الوظيفي، وذلك لأن القلق الوظيفي يمكن أن يهدد ارتباط الأعضاء الأساسي بمؤسستهم. وأشار كل من صادقي وسعدات بوروحيد (Sadeghi & Sa'adatpourvahid, 2016) إلى أن مهنة التعليم من المهن الضاغطة؛ حيث يتعرض المعلمون لكثير من المواقف الضاغطة التي تجعلهم غير راضين عن مهنتهم؛ مما يؤثر سلباً على أدائهم و سلوكياتهم ومعاملتهم للطلبة، وأن الاهتمام بإشباع حاجات المعلمين والمعلمات من شأنه أن يقلل من مقدار الضغوط المهنية ويؤثر إيجابياً على شعورهم بالرضا المهني. ويعتد الرضا المهني هو الأساس الأول في تحقيق الأمن النفسي والتمتع بالعمل الوظيفي وينعكس إيجاباً على الإنتاج في العمل من الناحيتين الكمية والنوعية، وأن العاملين في أي مؤسسة يكونون أكثر كفاءة ودافعية للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم؛ لذا فقد زاد الاهتمام البحثي بالرضا المهني والتعامل مع الضغط المهني والصحة النفسية للموظف بشكل كبير (Kumari & Anis, 2020).

وقد تم تعريف الرضا المهني على أنه الموقف الذي يشكله الأشخاص تجاه مهنتهم أو بيئة عملهم من خلال مراعاة مشاعرهم ومعتقداتهم وسلوكياتهم، ويصف مدى حبهم لها، لكنه يتأثر بخبرات عمل الموظفين بالإضافة إلى وضعهم الحالي وتوقعاتهم المستقبلية (Platsidou & Salman, 2012). وتم تعريفه أيضاً بأنه حالة نفسية تعبر عن درجة إحساس المعلم بالارتياح النفسي اتجاه مهنة التعليم عند ممارسته لها، التي تكون ناتجة عن الفرق بين ما يقدمه المدرس وبين الطموحات والحاجات التي يرغب في تحقيقها وبين ما جلبته له المهنة، فإذا حصل على حاجات تعادل أو تفوق توقعاته شعر

للمعلمات المتزوجات. وقد تمت التوصية بضرورة تدريب الموظفين على آليات للتعامل مع مختلف أنواع الضغوط، بالإضافة إلى ضرورة توظيف المزيد من المعلمين لتخفيف العبء الوظيفي الزائد على المعلمات المتزوجات.

وهدف دراسة بوديل ووجل (Poudel & Wagle, 2023) إلى تقييم مستوى الضغط المهني واستراتيجيات مواجهته لدى معلمي مدارس بخاري في النيبال لدى 50% من العدد الإجمالي للمعلمين. أشارت النتائج إلى أن 90.8% لديهم ضغوط بدرجة منخفضة، و7.6% لديهم ضغوط بدرجة متوسطة، و1.6% لديهم ضغوط بدرجة مرتفعة. وكانت مصادر التوتر الأكثر شيوعاً هي عدم كفاية الموارد، وضعف الترقية الوظيفية، وسوء سلوك الطلبة، وعدم كفاية الرواتب، وزيادة أعداد الطلاب في الفصول الدراسية، كما أشارت الدراسة إلى أن استراتيجيات المواجهة الأكثر استخداماً هي استراتيجيات المواجهة التجنبية.

وفي الدراسات التي تناولت استراتيجيات مواجهة الضغوط والقلق الوظيفي، فقد هدفت دراسة بيدي وسيغال (Bedi & Sehgal, 2012) إلى استكشاف الفروق بين الجنسين في الضغوط المهنية وطرق التغلب عليها والقلق الوظيفي لدى عينة مكونة من (250) أستاذاً جامعياً في الهند (125 ذكراً و125 أنثى) ضمن الفئة العمرية 35-45 عاماً. أشارت النتائج إلى ظهور فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي الجامعات والمعلمات في ضبط النفس، والبحث عن الدعم الاجتماعي، كما أظهرت فروقاً في مستوى القلق الوظيفي بينهما.

وهدف دراسة داس وشاترجي (Das & Chatterjee, 2014) إلى التحقق من العلاقة بين القلق في مكان العمل وسلوك مواجهة التوتر لدى النساء العاملات في ست فئات من الخدمات في الهند. تكونت العينة النهائية من (480) مشاركة (80 امرأة من كل قطاع من القطاعات الخدمية الستة) منهم قطاع التعليم. كشفت نتائج التحقيق أنه على الرغم من أن غالبية النساء يعانين من مستوى معتدل من القلق الوظيفي ولكن هناك اختلافات ملحوظة في إدراك مستوى القلق والتعامل معه.

وأجرت كل من دسوقي وعلام (Desouky & Allam, 2017) دراسة هدفت لمعرفة العلاقة بين الضغط المهني والاكتئاب والقلق لدى المعلمين المصريين. تكونت عينة الدراسة من (568) معلماً ومعلمة. بلغت نسبة انتشار مرض التصلب العصبي المتعدد والقلق والاكتئاب بين المعلمين (100%، 67.5%، 23.2%) على التوالي، وكانت درجات القلق والاكتئاب أعلى بشكل ملحوظ بين المعلمين الذين تزيد أعمارهم عن 40 عاماً، وأولئك الذين لديهم رواتب غير كافية.

وفي الدراسات الأخرى التي تناولت استراتيجيات التعامل مع الضغوط والرضا المهني، فقد أجرى ساين وزميله (Singh et al., 2007) دراسة لفحص أثر الضغوطات في العمل في العمل والأسرة على الرضا المهني لدى المعلمين والمعلمات المتزوجين. تكونت عينة الدراسة من (254) معلماً ومعلمة. أشارت النتائج إلى أن المعلمات

Theory" لتدرج الحاجات تعد حجر الأساس في فهم دافعية الإنسان في العمل، وسعيه لإشباع حاجاته المختلفة التي من خلالها يستطيع تحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة التي يعمل بها، وبالتالي يشعر الموظف بالرضا عن عمله، وكل مستوى من الحاجات يجب أن يتم إشباعه قبل أن تبدأ أهمية الحاجة في المستوى الأعلى في الظهور، وينتج عن عدم إشباعها حالة عدم رضا (Zabarjadian & Zadeh, 2014). ويرى فريدريك هزربرغ "Frederick Herzberg" بأنه من المحتمل أن يشعر الموظفون بالرضا وعدم الرضا في نفس الوقت، ويعتمد ذلك على الأداء، وعلى المكافأة الفعلية مقابل مستوى الأداء المنجز (Vyas, 2019). وأكد فيكتور فروم "Victor Fromm" على أن شعور الموظف بالرضا المهني هو محصلة إدراكه بمدى العلاقة بين المكافأة التي يحصل عليها وبين ما يعتقد أنه يستحقه؛ إذ إن قيام الموظف بأداء معين يتحدد باعتقاد الفرد وقناعته أن الجهد المبذول سيؤدي إلى الإنجاز المطلوب، وأن هذا الإنجاز سيحقق المكافأة المرغوبة (Sadeghi & Sa'adatpourvahid, 2016). ويرى أدوين لوك "Edwin Lock" أن المسببات الرئيسية للرضا المهني هي قدرة العمل على توفير عوائد ذات قيمة ومنفعة عالية للموظف تناسب وظيفته ومستواه الوظيفي والاجتماعي، وتناسب رغباته وأسلوبه في الحياة (Kumari & Anis, 2020).

ولذلك اهتم الباحثون بدراسة علاقة كل من استراتيجيات المواجهة والضغوط المهنية والقلق والرضا المهني بالمتغيرات الأخرى لدى عينات مختلفة من المعلمين والمعلمات، تم تناولها حسب محاور الدراسة. في الدراسات التي تناولت الضغوط المهنية واستراتيجيات المواجهة، فقد هدفت دراسة حسن والنصر (Hassan & Al-naser, 2018) إلى تقييم ضغوط العمل واستراتيجيات مواجهتها لدى معلمي المرحلة الابتدائية في القاهرة لدى عينة مكونة من (378). أظهرت النتائج أن 74.3% لديهم ضغوط متوسطة، بينما 23.8% لديهم ضغوط منخفضة، و1.9% فقط لديهم مستوى ضغوط مرتفع. كما أظهرت النتائج أن غالبية المعلمين يستخدمون استراتيجيات التعامل التي تركز على العاطفة أكثر من استراتيجيات التركيز على المشكلة.

وتناولت دراسة يارو (Yaro, 2022) الضغوط المهنية والتحديات الزوجية واستراتيجيات المواجهة لدى عينة تكونت من (248) معلمة متزوجة في المدارس الثانوية العامة في نيجيريا. كشفت نتائج الدراسة أن هناك علاقة بين مصادر التوتر في المنزل والعمل، وعوامل الشخصية والتحديات المرتبطة بالعوامل السلوكية، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات الدعم العاطفي واستراتيجيات الدعم الاجتماعي للتكيف والتعامل مع مصادر التوتر لدى معلمات المدارس الثانوية المتزوجة في مدينة نيجيريا.

وهدف دراسة فيبان وبيردا (Vipene & Mepba, 2022) لمعرفة العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي لدى عينة تكونت من (270) معلمة متزوجة في نيجيريا. أشارت النتائج إلى أن ضغوط العمل مثل عبء العمل الزائد، وضغط الوقت، وسوء حالة العمل البدنية، وساعات العمل الطويلة، وجميعها لها علاقة بالأداء الوظيفي

تعقد الحياة وازدياد متطلباتها وما يرافقها من تغير سريع ومتواصل في كافة مناحي الحياة، صاحبه آثار نفسية وصحية واجتماعية على مستوى الأفراد والمؤسسات. إذ يقضي الفرد نسبة كبيرة من وقته في ميدان العمل التي قد يواجه فيها العديد من المواقف الضاغطة التي تسبب نتائج نفسية سلبية على الموظفين، وانخفاض الأداء لديهم؛ فالموظفين يؤثرون ويتأثرون ببيئة العمل والمناخ السائد فيه (Yaro, 2022). وقد أكد (Vipene & Mepba, 2022) على أن ضغوط العمل تسبب مشاكل نفسية مثل الاكتئاب والقلق وعدم الرضا والتعب والتوتر وما إلى ذلك.

وتمثل الضغوط النفسية خطراً على المعلم، كما تهدد مزاولته لمهنته بسبب ما ينشأ عنها من تأثيرات سلبية عليه، تتمثل في عدم الرضا المهني، وضعف مستوى الأداء، وعجزه عن الابتكار داخل غرفة التدريس، وشعوره بالإرهاك النفسي، وضعف الدافعية للعمل؛ مما يؤدي إلى انخفاض مستوى تحصيل الطلاب (Chung- Lim & Wing- Tung, 2006). كما أن محاولة المرأة العاملة التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية قد يعرضها إلى ضغط نفسي نتيجة استمرارها في الدور التقليدي، الذي ينظر إلى المرأة على أنها ركيزة البيت والمسؤولة عن نجاحه واستمراره من جهة والصعوبات التي تواجهها في محيط ومكان العمل من جهة أخرى، ويظهر صراع الأدوار لدى المرأة العاملة عندما لا يتوفر الوقت، عندها يؤدي الضغط الناتج إلى التعب ويكون له تأثير سلبي على تحقيق الآخر. (Shueh-Yi, Lian & Cai Lian, 2014)

ومن خلال عمل الباحثة وخبرتها في ميدان العمل، لاحظت وجود الكثير من الضغوط المهنية التي تعاني منها المعلمات المتزوجات في مهنة التدريس والتي تحد من جودة أدائهن التدريسي بشكل خاص، ولها آثار سلبية على أدائهن العام. وقد أظهرت الأبحاث أن استراتيجيات المواجهة تؤدي أدواراً مهمة في تخفيف الضيق النفسي في العمل، وعندما يواجه المعلم مشاكل مهنية فإن الأمر يتطلب منه استراتيجية تعامل لإزالة التوتر أو التخفيف منه من أجل دفعة للنهوض بالمستوى التعليمي وتحقيق فعالية أكبر في ميدان التدريس، وتتيح الأساليب الفعالة للتعامل مع الضغوط الشعور بالرضا عن العمل وتقليل القلق والغياب في العمل. (Napora et al., 2018) من هذا المنطلق ظهرت الحاجة إلى تعزيز استراتيجيات المواجهة المختلفة في مكان العمل لتساعد على تحديد الأولويات بالإضافة إلى مساعدتهم على تحديد مصادر القلق وتحقيق الشعور بالرضا اتجاه عملهم.

حاولت الدراسة الحالية الكشف عن استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية التي تتنبأ بكل من القلق الوظيفي والشعور بالرضا المهني لدى عينة من المعلمات المتزوجات للفصل الدراسي الأول 2023/2024. وبالتحديد حاولت الدراسة الحالية الإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: هل هناك فروق دالة إحصائية ( $p < 0.05$ ) في استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية لدى المعلمات المتزوجات تعزى إلى عدد سنوات الخدمة والعمر والمؤهل العلمي؟

الإناث المتزوجات يواجهن ضغوطاً أكبر من الذكور، كما ارتبطت ضغوطات العمل سلباً بالرضا المهني لكلا الجنسين، كما أظهرت النتائج أن ضغوط الأسرة ارتبطت بشكل إيجابي بالرضا المهني لدى الإناث، ولكنها ارتبطت بشكل سلبي لدى الذكور.

وأجرى صادقي وسعدات بورحيد (Sadeghi & Sa'adatpourvahid, 2016) دراسة لمعرفة العلاقة ما بين الرضا المهني والضغط المهنية بين معلمي اللغة الإنجليزية في إيران. تكونت عينة الدراسة من (149) معلماً للغة الإنجليزية. وكشف النتائج أن 29.93% من المعلمين أبلغوا عن شعورهم بالتوتر بشكل أو بآخر، بالإضافة إلى أن أكثر من ثلث المعلمين غير راضين إلى حد كبير عن وظائفهم، كما لوحظ أن العمر والحالة الاجتماعية والعمل تلعب دوراً كبيراً الأدوار في مستوى الضغوط المهنية التي يدركها معلمو اللغة الإنجليزية كلفة أجنبية.

وهدف دراسة كل من كرمي وأنيس (Kumari & Anis, 2020) إلى دراسة الضغط المهني والرضا المهني بين المعلمين والمعلمات في الهند. تكونت عينة الدراسة من (180) فرداً (90 من الذكور، و90 من الإناث). وأظهرت النتائج أن المعلمات الإناث أكثر رضا عن عملهن، كما أظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتي الذكور والإناث في مستوى الضغوط المهنية.

وفيما يتعلق بالدراسات التي تناولت القلق الوظيفي مع الرضا المهني، فقد حاولت دراسة علام (Allam, 2013) معرفة العلاقة بين القلق الوظيفي والالتزام التنظيمي والعمر والخبرة العملية مع الرضا المهني. تكونت عينة الدراسة من (116) موظفاً تم اختيارهم عشوائياً من مختلف القطاعات الخدمية في إريتريا. أشارت النتائج إلى أن القلق الوظيفي ارتبط بشكل كبير بالرضا المهني، كما كشفت عن وجود علاقة بين العمر والخبرة والرضا الوظيفي.

كما هدفت دراسة فياس (Vyas, 2019) إلى تقييم الضغوط المهنية والقلق والرضا المهني لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية والخاصة. تكونت عينة الدراسة من (60) معلمة تم اختيارهن عشوائياً (30 معلمة من المدارس الحكومية، و30 معلمة من مدارس خاصة) تراوحت أعمارهن بين (30-40) سنة. أظهرت نتائج الدراسة أن معلمات المدارس الحكومية لديهن رضا مهني أفضل وأقل ضغوطاً وقلقاً وظيفياً من المعلمات العاملات في المدارس الخاصة.

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يلاحظ ندرة الدراسات التي تناولت المتغيرات التي تضمنتها الدراسة الحالية معاً، الأمر الذي عزز من ضرورة إجراء هذه الدراسة، والدراسة الحالية تعد الأولى التي تناولت استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية والقلق الوظيفي والشعور بالرضا المهني معاً لدى المعلمات المتزوجات.

### مشكلة الدراسة وأسئلتها

تعد الضغوط جزءاً لا يتجزأ من حياتنا اليومية، خاصةً بعد زيادة

السؤال الثاني: ما استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية التي تتنبأ بشكل دالٍ إحصائياً ( $p < 0.05$ ) بالقلق الوظيفي لدى المعلمات المتزوجات؟

السؤال الثالث: ما استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية التي تتنبأ بشكل دالٍ إحصائياً ( $p < 0.05$ ) بالرضا المهني لدى المعلمات المتزوجات؟

#### أهمية للدراسة

تبرز الأهمية النظرية لهذه الدراسة من أهمية الفئة التي تم إجراء الدراسة عليها؛ فالمعلمون هم الذين يشكلون مجتمع المستقبل ويؤثرون في المجتمع والأجيال القادمة نحو تحقيق الأهداف الوطنية بنجاح. وهذا من شأنه أن يعمق فهم الباحثين لكل متغير من متغيرات الدراسة وتأثير كل منها في أداء المعلم؛ مما يساعد الجهات المعنية على توفير عوامل الاستقرار النفسي والمادي والاجتماعي التي من شأنها أن تعين الموظف على أداء واجباته بفاعلية عن طريق تعزيز استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية المختلفة في مكان العمل، وتوفير بيئة عمل أكثر ملاءمة.

وتكمن الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة، في أنها ستكون خطوة للخروج بنتائج قد تزود الباحثين في المجال التربوي والنفسي بمعلومات تمكنهم من إجراء دراسات وبرامج وقائية وإرشادية وعلاجية لتحسين الصحة النفسية لدى المرأة العاملة، بالإضافة إلى أن هذه الدراسة تعد مهمة فيما تحثويه من الأدب النظري الذي يمكن من خلاله أن يساعد الجهات المعنية بالمعلم على إدراك أهمية الصحة النفسية لموظفيهم، وأهمية الإصغاء لقضاياهم في مكان العمل وانعكاسه على أدائهم المهني.

#### التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية (Coping Strategies): هي مجموعة أساليب تعامل يقوم بها الموظف تجاه المثيرات التي تفقده توازنه وتجاوز قدرته على التوافق؛ بهدف التخفيف من حدتها وخفض الانفعالات السلبية التي تتولد عنها، واستعادة التوازن الانفعالي (Xie, 1998). وتعرف استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية إجرائياً: بأنها الدرجة التي تحصل عليها المفحوصة على مقياس استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية المستخدم في الدراسة الحالية.

القلق الوظيفي (Job Anxiety): يعرفه كل من شارما وسارين (Sharma & Singh, 2020) أنه الشعور بعدم الارتياح أو التوجس من العمل التي تحدث أثناء التواجد في مكان العمل أو خارج ساعات العمل. ويعرف القلق الوظيفي إجرائياً: بأنه الدرجة التي تحصل عليها المفحوصة على مقياس القلق الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية.

الشعور بالرضا المهني (Sense of Professional Satisfaction): يعرفه أري وزميلاه (Aryee et al., 1999) أنه مجموعة الاتجاهات التي يكونها الفرد عن طبيعة المهنة التي يشغلها، والأجر الذي يحصل عليه وعن فرص الترقية المتاحة وعن علاقاته مع مجموعة العمل التي ينتمي إليها وعن الخدمات التي تقدمها المؤسسة له. ويعرف الشعور بالرضا المهني إجرائياً: بأنه الدرجة التي تحصل عليها المفحوصة على مقياس الشعور بالرضا المهني المستخدم في الدراسة الحالية.

المعلمات المتزوجات: (Married Female Teachers) هن المعلمات المتزوجات العاملات في المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم / قصبة إربد، وتتراوح أعمارهن من (30 عاماً فما دون و40 عاماً فما فوق).

#### الطريقة والإجراءات

##### منهج الدراسة

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التنبؤي لملاءمته أهداف الدراسة الحالية.

##### مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمات المتزوجات العاملات في المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم / قصبة إربد من العام الدراسي (2023 / 2024م). وتم اختيار أفراد عينة الدراسة عبر الإنترنت بالطريقة المتيسرة (Convenience Sample) من المعلمات المتزوجات والبالغ عددهن (232)، أمكن التوصل إليهن من خلال تعاون مديرات مدارس قصبة إربد، وممن لديهن رغبة في المشاركة بهذه الدراسة، ويسكن في مدينة إربد. حيث طبقت المقاييس الثلاثة على جميع أفراد مجتمع الدراسة. وتجدر الإشارة إلى أنه تم ملء الاستبيانات إلكترونياً. والجدول رقم (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها.

الجدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها.

| النسبة | التكرار | الفئات         |
|--------|---------|----------------|
| 12.9   | 30      | أقل من 30 سنة  |
| 22.8   | 53      | 31-40          |
| 64.2   | 149     | أكثر من 40 سنة |
| 12.9   | 30      | أقل من 5 سنوات |
| 30.2   | 70      | 6-10           |
| 13.8   | 32      | 11-15          |
| 43.1   | 100     | أكثر من 15 سنة |
| 76.7   | 178     | بكالوريوس      |
| 23.3   | 54      | دراسات عليا    |
| 100.0  | 232     | المجموع        |

## أدوات الدراسة

استُخدم في هذه الدراسة ثلاثة مقياس، الأداة الأولى تمثل مقياس استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية، والأداة الثانية تمثل مقياس القلق الوظيفي، والأداة الثالثة مقياس الشعور بالرضا المهني. وفيما يلي وصف لكل مقياس وللإجراءات التي اتبعت في استخراج صدقه وثباته.

أولاً: مقياس استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية (Occupational Stress Coping Strategies Scale):

تم استخدام مقياس استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية الذي طوره اكسي (Xie, 1998)، تكون المقياس بصورته الأصلية من (20) فقرة، وتتم الاستجابة على المقياس وفق تدرج من أربع نقاط، صممت لقياس بعدين فرعيين لقياس استراتيجيات المواجهة الإيجابية والسلبية؛ مقياس فرعية لاستراتيجيات المواجهة الإيجابية، وهي (1-10)، ومقياس فرعية لاستراتيجيات المواجهة السلبية، وهي (11-20).

## صدق البناء

قام اكسي (Xie, 1998) بإجراء صدق بناء للمقياس بحساب معاملات الارتباط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية على المقياس، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس ما بين (0.51 - 0.90). وهي قيم مقبولة ودالة إحصائياً. ولأغراض الدراسة الحالية قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط لدى عينة استطلاعية مكونة من (50) معلمة متزوجة من خارج أفراد عينة الدراسة، حيث تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الأداة ككل (0.36 - 0.84)، كما تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع البعد (0.48 - 0.87) وهي قيم مقبولة ودالة إحصائياً. وكأمثلة على فقرات هذا المقياس: "أغير نظرتي للأشياء لاكتشاف ما هو أكثر أهمية في الحياة".

## ثبات المقياس

قام اكسي (Xie, 1998) بحساب معامل ثبات الاتساق الداخلي باستخدام كرونباخ ألفا، وقد بلغ معامل ثبات المقياس (0.86).

ولأغراض الدراسة الحالية حسب معامل الاتساق الداخلي للمقياس باستخدام معادلة كرونباخ- ألفا (Cronbach Alpha)، وذلك عن طريق توزيع المقياس على عينة استطلاعية عددها (50) معلمة من خارج أفراد عينة الدراسة، وقد بلغ معامل ثبات المقياس (0.90). وكانت قيمة ألفا كرونباخ لاستراتيجيات المواجهة الإيجابية (0.89)، و(0.78) لاستراتيجيات المواجهة السلبية.

## طريقة تصحيح المقياس

يتكون المقياس في صيغته النهائية من (20) فقرة، وتتم الاستجابة للمقياس وفق تدرج رباعي، إذ يوجد أمام كل فقرة 4 بدائل هي على التوالي: (لا تنطبق أبداً/ تنطبق بدرجة منخفضة/ تنطبق بدرجة عالية/ تنطبق تماماً)، وعلى المستجيب أن يختار إحدى البدائل لكل فقرة من 0 (لا تنطبق أبداً) إلى 3 (تنطبق تماماً)، يتم تسجيل كل مقياس فرعي بشكل منفصل. تشير الدرجات الأعلى إلى أن استراتيجيات المواجهة تستخدم في كثير من الأحيان.

ثانياً: مقياس القلق الوظيفي (Job Anxiety Scale):

بهدف الكشف عن القلق الوظيفي لدى المعلمات المتزوجات، تم استخدام مقياس القلق الوظيفي المطور من قبل شارما وسارين (Sharma & Singh, 2020)، بعد ترجمته إلى العربية. ويتكون المقياس بصورته الأصلية من (10) فقرات، وتتم الاستجابة للمقياس وفق تدرج من أربع نقاط، صممت لقياس القلق الوظيفي، ويتمتع المقياس بخصائص سيكومترية مقبولة للاستخدام في دراسات مماثلة، وهذا يعني أن المقياس يتمتع بالقدرة على قياس القلق الوظيفي.

## صدق البناء

قام شارما وسارين (Sharma & Singh, 2020) بإجراء صدق بناء للمقياس بحساب معاملات الارتباط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية على المقياس، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس (0.57 - 0.89). وهي قيم مقبولة ودالة إحصائياً. ولأغراض الدراسة الحالية قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط لدى عينة استطلاعية مكونة من (50) معلمة متزوجة من

الارتباط لدى عينة استطلاعية مكونة من (50) معلمة متزوجة من خارج أفراد عينة الدراسة، حيث تراوحت معاملات ارتباطها، أعلى من (0.30)، وقد اعتمد معيار لقبول الفقرة بأن لا يقل معامل ارتباطها عن (0.30) وفق ما أشار إليه هاتي (Hattie, 1985)، وكانت جميع القيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $P < 0.01$ )؛ وكأمثلة على فقرات هذا المقياس: "أشعر بالرضا عن وظيفتي الحالية".

#### ثبات المقياس

قام أري وزميله (Aryee et al., 1999) بحساب معامل ثبات الاتساق الداخلي باستخدام كرونباخ ألفا، وقد بلغ معامل ثبات المقياس (0.85). ولأغراض الدراسة الحالية قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة الدراسة الاستطلاعية (Pilot Sample) مكونة من (50) معلمة متزوجة من محافظة إربد، وهن من خارج عينة الدراسة، كما تم تطبيق المقياس على العينة المذكورة نفسها مرة أخرى بعد مرور أسبوعين على التطبيق الأول، وباستخدام معادلة بيرسون، تم حساب معامل الاستقرار (ثبات الاختبار - إعادة الاختبار) بين درجات المفحوصات في مرتي التطبيق، ووجد أن قيمة الثبات باستخدام معادلة بيرسون كانت (0.85)، وتعد هذه القيم لثبات المقياس قوية ومقبولة لغايات تحقيق أهداف الدراسة. كما تم حساب ثبات الاتساق للمقياس ككل، وقد بلغت قيمة معامل ثبات الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (0.63).

#### طريقة تصحيح المقياس

يتكون المقياس في صيغته النهائية من (6) فقرات، تكون الإجابة عن هذه الفقرات وفق تدرج من خمس نقاط، إذ يوجد أمام كل فقرة 5 بدائل هي على التوالي: غير صحيح تماماً، غير صحيح إلى حد ما، محايد، صحيح إلى حد ما، صحيح تماماً، وعلى المستجيب أن يختار إحدى البدائل لكل فقرة من 1 (غير صحيح تماماً) إلى 5 (صحيح تماماً)، كلما ارتفعت الدرجة على المقياس كان ذلك مؤشراً على رضا مرتفع في العمل. ويحوي المقياس على فقرتين عكسيتين وهما (1,6) .

#### إجراءات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة، قامت الباحثة بالتواصل مع أفراد عينة الدراسة من خلال مجموعات الواتس الخاصة بالمعلمات في كل مدرسة، بغرض الاستجابة على مقاييس الدراسة، وتزويد المعلمات برابط الاستبانة من خلال البريد الإلكتروني الخاص بكل منهن، ثم تم تحليل البيانات بعد انتهاء المشاركات من ملء الاستبانة.

#### متغيرات الدراسة

- المتغير المتنبئ: استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية.
- المتغيرات المتنبئ بها: القلق الوظيفي، والشعور بالرضا المهني.
- المتغيرات التصنيفية: وتتمثل بما يلي:

خارج أفراد عينة الدراسة، حيث تراوحت معاملات ارتباطها، أعلى من (0.30)، وقد اعتمد معيار لقبول الفقرة بأن لا يقل معامل ارتباطها عن (0.30) وفق ما أشار إليه هاتي (Hattie, 1985)، وكانت جميع القيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $P < 0.01$ )؛ وكأمثلة على فقرات هذا المقياس: "أنا قلقة وبشكل مستمر بشأن أموري المادية".

#### ثبات المقياس

قام شارما وسارين (Sharma & Singh, 2020) بحساب معامل ثبات الاتساق الداخلي باستخدام كرونباخ ألفا، وقد بلغ معامل ثبات المقياس (0.82). ولأغراض الدراسة الحالية تم تطبيق المقياس على عينة الدراسة الاستطلاعية (Pilot Sample) والمكونة من (50) معلمة متزوجة من محافظة إربد، وهن من خارج عينة الدراسة، كما تم تطبيق المقياس على العينة المذكورة نفسها مرة أخرى بعد مرور أسبوعين على التطبيق الأول، وباستخدام معادلة بيرسون، تم حساب معامل الاستقرار (ثبات الاختبار - إعادة الاختبار) بين درجات المفحوصات في مرتي التطبيق، ووجد أن قيمة الثبات باستخدام معادلة بيرسون كانت (0.83)، كما تم حساب معامل ثبات الاتساق الداخلي باستخدام كرونباخ ألفا، وقد بلغت قيمة معامل ثبات الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (0.75)، وبالتالي تم اعتماده لغايات الدراسة الحالية.

#### طريقة تصحيح المقياس

يتكون المقياس في صيغته النهائية من (10) فقرات، تكون الإجابة عن هذه الفقرات وفق تدرج من أربع نقاط، إذ يوجد أمام كل فقرة 4 بدائل هي على التوالي: غير صحيح تماماً، غير صحيح إلى حد ما، صحيح إلى حد ما، صحيح تماماً، وعلى المستجيب أن يختار إحدى البدائل لكل فقرة من 0 (غير صحيح تماماً) إلى 3 (صحيح تماماً)، كلما ارتفعت الدرجة على المقياس كان ذلك مؤشراً على قلق مرتفع في العمل.

ثالثاً: مقياس الشعور بالرضا المهني (Sense of Professional Satisfaction):

بههدف الكشف عن الرضا المهني لدى المعلمات المتزوجات، تم استخدام النسخة المكونة من ست فقرات لقياس الرضا المهني العام لأري وزميله (Aryee et al., 1999)، بعد ترجمته إلى العربية. ويتكون المقياس بصورته الأصلية من (6) فقرات، وتتم الاستجابة للمقياس وفق تدرج من خمس نقاط، صممت لقياس الرضا المهني.

#### صدق البناء

قام أري وزميله (Aryee et al., 1999) بإجراء صدق بناء للمقياس بحساب معاملات الارتباط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية على المقياس، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس (0.50 - 0.87). وهي قيم مقبولة ودالة إحصائياً. ولأغراض الدراسة الحالية قامت الباحثة بحساب معاملات

- الفئة العمرية، ولها ثلاث فئات: 30 سنة فما دون، من 31 الى 40 سنة، أكثر من 40 سنة

- المستوى التعليمي، وله فئتان: بكالوريوس، دراسات عليا.

- سنوات الخبرة، ولها أربع فئات: أقل من 5 سنوات، من 6 إلى 10 سنوات، من 11 إلى 15 سنة، أكثر من 15 سنة.

#### عرض النتائج

هدفت هذه الدراسة إلى الإجابة عن ثلاثة أسئلة بحثية، وفيما يلي

**السؤال الأول:** هل هناك فروق دالة إحصائية ( $p < 0.05$ ) في

استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية لدى المعلمين المتزوجات تعزى إلى عدد سنوات الخدمة والعمر والمؤهل العلمي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات العمر وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي، والجدول (2) يوضح ذلك.

**الجدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية لدى المعلمين المتزوجات حسب متغيرات العمر، وعدد سنوات الخدمة والمؤهل العلمي.**

| استراتيجيات المواجهة<br>الإيجابية | استراتيجيات المواجهة<br>السلبية |      |               |
|-----------------------------------|---------------------------------|------|---------------|
| المتوسط الحسابي                   | 3.00                            | 2.78 | العمر         |
| الانحراف المعياري                 | .710                            | .483 |               |
| المتوسط الحسابي                   | 3.25                            | 2.94 |               |
| الانحراف المعياري                 | .716                            | .626 |               |
| المتوسط الحسابي                   | 3.65                            | 2.81 |               |
| الانحراف المعياري                 | .491                            | .521 |               |
| المتوسط الحسابي                   | 3.47                            | 2.88 | سنوات الخدمة  |
| الانحراف المعياري                 | .511                            | .459 |               |
| المتوسط الحسابي                   | 3.26                            | 2.80 |               |
| الانحراف المعياري                 | .692                            | .589 |               |
| المتوسط الحسابي                   | 3.49                            | 2.85 |               |
| الانحراف المعياري                 | .651                            | .550 |               |
| المتوسط الحسابي                   | 3.63                            | 2.85 | المؤهل العلمي |
| الانحراف المعياري                 | .566                            | .536 |               |
| المتوسط الحسابي                   | 3.44                            | 2.83 |               |
| الانحراف المعياري                 | .641                            | .491 |               |
| المتوسط الحسابي                   | 3.59                            | 2.86 |               |
| الانحراف المعياري                 | .570                            | .692 |               |

ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثلاثي. والجدول (3) يوضح ذلك.

يبين الجدول (2) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $p < 0.05$ ) في استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية، تعزى للعمر، وعدد سنوات الخدمة والمؤهل العلمي.

**الجدول (3): تحليل التباين الثلاثي لأثر العمر، وعدد سنوات الخدمة والمؤهل العلمي على مجالات استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية لدى المعلمات المتزوجات.**

| مصدر التباين  | المجالات                       | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | الدالة الإحصائية |
|---------------|--------------------------------|----------------|--------------|----------------|--------|------------------|
| العمر         | استراتيجيات المواجهة الإيجابية | 13.748         | 2            | 6.874          | 22.448 | .000             |
|               | استراتيجيات المواجهة السلبية   | .710           | 2            | .355           | 1.192  | .306             |
| سنوات الخدمة  | استراتيجيات المواجهة الإيجابية | 6.822          | 3            | 2.274          | 7.426  | .000             |
|               | استراتيجيات المواجهة السلبية   | .347           | 3            | .116           | .388   | .761             |
| المؤهل العلمي | استراتيجيات المواجهة الإيجابية | 3.106          | 1            | 3.106          | 10.142 | .002             |
|               | استراتيجيات المواجهة السلبية   | .056           | 1            | .056           | .188   | .665             |
| الخطأ         | استراتيجيات المواجهة الإيجابية | 68.901         | 225          | .306           |        |                  |
|               | استراتيجيات المواجهة السلبية   | 67.027         | 225          | .298           |        |                  |
| الكلي         | استراتيجيات المواجهة الإيجابية | 90.869         | 231          |                |        |                  |
|               | استراتيجيات المواجهة السلبية   | 68.071         | 231          |                |        |                  |

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $p < 0.05$ ) في استراتيجيات المواجهة السلبية.

ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شفهي (Scheffe) كما هو مبين في الجدول (4) والجدول (5).

يبين الجدول (3) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $p < 0.05$ ) في استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية، تعزى للعمر، وعدد سنوات الخدمة في استراتيجيات المواجهة الإيجابية. كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $p < 0.05$ ) في استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية للمؤهل العلمي في استراتيجيات المواجهة الإيجابية، وقد كانت متوسطات درجات الدراسات العليا أعلى. كما أظهرت النتائج

**الجدول (4): المقارنات البعدية بطريقة شفهي (Scheffe) لأثر العمر على استراتيجيات المواجهة الإيجابية.**

| المتوسط الحسابي | أقل من 30 سنة | 30-40 | أكثر من 40 سنة |
|-----------------|---------------|-------|----------------|
| أقل من 30 سنة   | 3.00          |       |                |
| 30-40           | 3.25          | .25   |                |
| أكثر من 40 سنة  | 3.65          | *.65  | *.40           |

يبين الجدول (4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $p < 0.05$ ) بين الفئات العمرية الثلاثة. وقد كانت درجات الفئة العمرية لأكثر من 40 سنة أعلى.

**الجدول (5): المقارنات البعدية بطريقة شفهي (Scheffe) لأثر سنوات الخدمة على استراتيجيات المواجهة الإيجابية.**

| المتوسط الحسابي | أقل من 30 سنة | 5-10 | 10-15 | أكثر من 40 سنة |
|-----------------|---------------|------|-------|----------------|
| أقل من 5 سنوات  | 3.47          |      |       |                |
| 5-10            | 3.26          | .20  |       |                |
| 10-15           | 3.49          | .03  | .23   |                |
| أكثر من 15 سنة  | 3.63          | .16  | *.36  | .13            |

\*دالة عند مستوى الدلالة ( $p < 0.05$ ).

المتزوجات؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وبين القلق الوظيفي لدى المعلمات المتزوجات. كما هو مبين في الجدول (6).

يبين الجدول (5) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $p < 0.05$ ) بين فئات الخبرة. وقد كانت درجات فئة أكثر من 15 سنة أعلى.

**السؤال الثاني:** ما استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية التي تتنبأ بشكل دال إحصائياً ( $p < 0.05$ ) بالقلق الوظيفي لدى المعلمات

الجدول (6): معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وبين القلق الوظيفي لدى المعلمات المتزوجات.

| مقياس القلق الوظيفي |                  |                     |
|---------------------|------------------|---------------------|
| معامل الارتباط ر    | معامل الارتباط ر | مقياس القلق الوظيفي |
| الدالة الإحصائية    | الدالة الإحصائية | مقياس القلق الوظيفي |
| العدد               | العدد            | مقياس القلق الوظيفي |
| معامل الارتباط ر    | معامل الارتباط ر | مقياس القلق الوظيفي |
| الدالة الإحصائية    | الدالة الإحصائية | مقياس القلق الوظيفي |
| العدد               | العدد            | مقياس القلق الوظيفي |

\*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

\*\*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

يبين الجدول (6) الآتي:

- وجود علاقة سالبة دالة إحصائية بين استراتيجيات المواجهة الإيجابية وبين القلق الوظيفي لدى المعلمات المتزوجات.
- وجود علاقة موجبة دالة إحصائية بين استراتيجيات المواجهة السلبية وبين القلق الوظيفي لدى المعلمات المتزوجات.

الجدول (7): نتائج اختبار الانحدار المتعدد الخاصة للكشف عن استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية التي تتنبأ بالقلق الوظيفي لدى المعلمات المتزوجات وإدخال المتغيرات المتنبئة إلى المعادلة الانحدارية بطريقة الخطوة Stepwise.

| المتغيرات المتنبئة             | معامل الارتباط المتعدد (R) | نسبة التباين المفسر التراكمية (R <sup>2</sup> ) | ما يضيفه المتغير إلى التباين المفسر الكلي (R <sup>2</sup> ) | معامل الانحدار (B) | قيمة (F) | قيمة (t) | ثابت الانحدار | الدالة الإحصائية |
|--------------------------------|----------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------------------|----------|----------|---------------|------------------|
| استراتيجيات المواجهة الإيجابية | .393                       | .155                                            | .155                                                        | -.527              | 42.070   | 6.486    | 4.370         | .000             |
| استراتيجيات المواجهة السلبية   | .479                       | .230                                            | .075                                                        | .430               | 34.162   | 4.727    | 3.345         | .000             |

المتغير التابع: مقياس القلق الوظيفي

الوظيفي بمقدار (0.430) من الوحدة المعيارية؛ علماً أن هذه المتغيرات المتنبئة كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $p < 0.05$ ).

السؤال الثالث: ما استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية التي تتنبأ بشكل دال إحصائياً ( $p < 0.05$ ) بالرضا المهني لدى المعلمات المتزوجات؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وبين الشعور بالرضا المهني لدى المعلمات المتزوجات. كما هو مبين في الجدول (8).

يبين الجدول (7) أن المتغيرات الداخلة في التنبؤ بمقياس القلق الوظيفي هي استراتيجيات المواجهة الإيجابية، واستراتيجيات المواجهة السلبية، والتي فسرت مجتمعة ما نسبته (23%) من التباين المفسر لمقياس القلق الوظيفي، وكان متغير استراتيجيات المواجهة الإيجابية الأكثر قدرة على التنبؤ بمقياس القلق الوظيفي؛ حيث أضاف ما نسبته (15.5%) إلى التباين، يليه متغير استراتيجيات المواجهة السلبية الذي أضاف (7.5%) إلى التباين.

أي أن ارتفاع استراتيجيات المواجهة الإيجابية بمقدار وحدة معيارية (انحراف معياري) يقلل من القلق الوظيفي بمقدار (0.527) من الوحدة المعيارية، وأن ارتفاع استراتيجيات المواجهة السلبية بمقدار وحدة معيارية (انحراف معياري) يزيد من مقياس القلق

الجدول (8): معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وبين الرضا المهني لدى المعلمات المتزوجات.

| مقياس الشعور بالرضا المهني     |                   |         |
|--------------------------------|-------------------|---------|
| استراتيجيات المواجهة الإيجابية | معامل الارتباط ر  | 396(**) |
|                                | الدلالة الإحصائية | .000    |
|                                | العدد             | 232     |
| استراتيجيات المواجهة السلبية   | معامل الارتباط ر  | .029    |
|                                | الدلالة الإحصائية | .657    |
|                                | العدد             | 232     |

\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

\*\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

يبين الجدول (8) الآتي:

- وجود علاقة موجبة دالة إحصائية بين استراتيجيات المواجهة الإيجابية وبين الرضا المهني لدى المعلمات المتزوجات.
- عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين استراتيجيات المواجهة السلبية وبين الرضا المهني لدى المعلمات المتزوجات.

الجدول (9): نتائج اختبار الانحدار المتعدد الخاصة بالمتغيرات المتنبئة (استراتيجيات مواجهة الضغوط) ومعاملات الارتباط المتعددة لها ومقدار تفسيرها حسب أسلوب إدخال المتغيرات المتنبئة على المعادلة.

| المتغيرات المتنبئة             | معامل الارتباط المتعدد (R) | نسبة التباين المفسر التراكمية (R <sup>2</sup> ) | مقدار ما يضيفه المتغير إلى التباين المفسر الكلي (R <sup>2</sup> ) | معامل الانحدار (B) | قيمة (F) | قيمة (t) | ثابت الانحدار | الدلالة الإحصائية |
|--------------------------------|----------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|--------------------|----------|----------|---------------|-------------------|
| استراتيجيات المواجهة الإيجابية | .396                       | 15.7                                            | 15.7                                                              | .367               | 42.724   | 6.536    | 1.942         | .000              |

## مناقشة النتائج

### مناقشة نتائج السؤال الأول

بينت نتائج هذا السؤال أن المعلمات المتزوجات اللواتي تزيد أعمارهن عن 40 عاماً، ويحملن مؤهلات علمية أعلى، ولديهن عدد سنوات خدمة أعلى يستخدمن استراتيجيات مواجهة أكثر إيجابية وذات فعالية أعلى. أي إنه كلما تقدم الفرد في العمر وزاد المستوى العلمي وعدد سنوات الخدمة للفرد زاد وعيه وإدراكه لأحداث الحياة الضاغطة نتيجة تعلمه لكثير من الخبرات والمهارات خلال حياته العلمية والمهنية، وبالتالي فإنه يتبع أساليب ذات فعالية في مواجهة ما يتعرض إليه من صعوبات ومواقف (Vipene & Mepba, 2022). وتتفق هذه النتيجة أيضاً مع نتائج دراسة سكالفيك وسكالفيك (Skaalvik & Skaalvik, 2015) التي أشارت إلى أن استراتيجيات المواجهة تختلف وفقاً للعمر والخبرة.

وهذه النتيجة لا تعني أن المعلمات المتزوجات اللواتي تقل أعمارهن عن 40 عاماً ويحملن درجة البكالوريوس، وسنوات الخدمة

### المتغير التابع: مقياس الشعور بالرضا المهني

يبين الجدول (9) أن المتغير الداخل في التنبؤ بمقياس الشعور بالرضا المهني هو استراتيجيات المواجهة الإيجابية، والتي فسرت ما نسبته (15.7%) من التباين المفسر لمقياس الشعور بالرضا المهني. هذا ولم يدخل متغير استراتيجيات المواجهة السلبية، في التنبؤ بمقياس الشعور بالرضا المهني، حيث أن التباين المفسر الذي أضافه غير دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $p < 0.05$ ).

أي أن ارتفاع استراتيجيات المواجهة الإيجابية بمقدار وحدة معيارية (انحراف معياري) يزيد من مقياس الشعور بالرضا المهني بمقدار (367). من الوحدة المعيارية؛ علماً أن هذا المتغير المتنبئ كان دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $p < 0.05$ ).

النفسي، في حين تمنع استراتيجيات مواجهة الضغوط السلبية حل المشكلات وتزعزع استقرار مشاعر الفرد، كما أن الاستخدام المتكرر لها يمكن أن يسبب عواقب اجتماعية سلبية، والتي تشمل القلق والغضب الشديد والعدوان وغيرها من المشاعر السلبية.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت له دراسة دكتور داس وشاترجي (Das & Chatterjee, 2014) أن هناك اختلافات ملحوظة في إدراك مستوى القلق والتعامل معه لدى غالبية النساء اللواتي يعانين من القلق الوظيفي. كما اتفقت مع ما أشارت له بعض الدراسات (e.g., Bedi & Sehgal, 2012; Desouky & Allam, 2017) إلى أن درجات القلق تزيد بازدياد الضغوط المهنية، ويستلزم ذلك تدريب فئة المعلمين على آليات فعالة للتعامل مع الضغوط بشكل عام، كما أكد على أن المعلمين الذين يمكنهم التحكم في عواطفهم هم أيضاً أكثر قدرة على إظهار الإبداع في حل مشكلاتهم، كما أنه يمنع بشكل غير مباشر حدوث أي صراع مع الزملاء والحفاظ على الانسجام في مكان العمل، والتعامل مع الأفكار المثيرة للقلق.

ولتقليل القلق الوظيفي لا بد من مساعدة المعلمات المتزوجات على إيجاد الوقت لأنفسهن ولاهتماماتهن، وإدراك أهمية التمتع بالصحة النفسية، والتركيز على أهمية الدعم الاجتماعي والأسري الذي يمكن تلقيه وتقديمه لهن، وتدريبهن على مواجهة مشاعر القلق والتوتر من خلال الاسترخاء والتمارين الرياضية، والتمسك بالقيم الدينية والأخلاقية وممارسة العديد من الأنشطة الترفيهية والاجتماعية.

### مناقشة نتائج السؤال الثالث

بينت نتائج هذا السؤال أن المعلمات المتزوجات اللواتي يستخدمن استراتيجيات المواجهة الإيجابية يزيد لديهن الشعور بالرضا المهني، بينما المعلمات اللواتي يستخدمن استراتيجيات مواجهة سلبية يقل لديهن الشعور بالرضا المهني. وقد يعزى ذلك إلى أن استراتيجيات المواجهة الإيجابية أكثر كفاءة وقدرة أكبر على التعامل مع الأحداث الضاغطة من استراتيجيات المواجهة السلبية؛ فيبدو أن استراتيجيات المواجهة السلبية تعمل على تزييف الواقع مقارنة مع استراتيجيات المواجهة الإيجابية التي غالباً ما تعمل على تعديل إدراك الفرد للأحداث الضاغطة التي يواجهها، ومن ثم ينخفض مستوى الضغط والعديد من الأعراض السلبية والذي ينعكس بدوره إيجابياً على شعوره بالرضا المهني. حيث أشار جان دلوكوس وزملائه (Nopora et al., 2018) إلى أن استراتيجيات المواجهة تؤدي أدواراً مهمة في تخفيف الضيق النفسي في العمل، وعندما يواجه المعلم مشاكل مهنية فإن الأمر يتطلب منه استراتيجية تعامل لإزالة التوتر أو التخفيف منه من أجل دفعة للنهوض بالمستوى التعليمي وتحقيق فعالية أكبر في ميدان التعليم، كما تتيح الأساليب الفعالة للتعامل مع الضغوط الشعور بالرضا عن العمل وتقليل القلق والغياب في العمل. كما أكدت العديد من الدراسات (e.g., Singh et al., 2007; Sadeghi & Sa'adatpourvahid, 2016; Kumari & Anis, 2020) على أن الضغوط ارتبطت بشكل إيجابي بالرضا المهني.

أقل لا يستخدمن استراتيجيات مواجهه إيجابية، لكنه على الرغم من كل ما تتمتع به من مرونة وصبر وثبات وتسامح، إلا أن مسؤوليات المرأة المزدوجة في المنزل وفي العمل، جعلتها تستسلم في بعض الأحيان تحت الالتزام لواجباتها المنزلية والرسمية، بالإضافة إلى تأثير المشاكل النفسية والاجتماعية على إمكاناتها الخارجية والداخلية. فقد أشار نابورا وزميلاه (Nopora et al., 2018) إلى أن الصراع يظهر بين دورين عندما لا يكون لدى أحدهما الوقت الكافي لتحقيق توقعات كلا الدورين، وعندما يؤدي الضغط الناتج عن تحقيق أحدهما إلى التعب ويكون له تأثير سلبي على تحقيق الآخر. وتتفق النتيجة الحالية مع نتائج العديد من الدراسات التي تناولت الضغوط المهنية واستراتيجيات المواجهة، مثل دراسة يارو (Yaro, 2022) التي كشفت عن وجود علاقة بين مصادر التوتر في المنزل والعمل واستراتيجية الدعم العاطفي والاجتماعي للتكيف والتعامل مع مصادر التوتر لدى معلمات المدارس الثانوية المتزوجة في مدينة سوكونتو، ووجد أنه مع زيادة الخبرة تكون المرأة في وضع أفضل للتعامل مع ضغوط العمل، كما وجد أن العمر يؤثر بشكل إيجابي على درجات التغلب على التوتر. واتفقت مع نتائج الدراسات التي أشارت إلى أن ضغوط العمل مثل عبء العمل الزائد، وضغط الوقت، وسوء حالة العمل البدنية، وساعات العمل الطويلة لها علاقة بالأداء الوظيفي للمعلمات المتزوجات (e.g., Hassan & Al-naser, 2018; Vipene & Mepba, 2022; Poudel & Wagle, 2023).

من هنا يمكن القول إن هناك عدداً من استراتيجيات المواجهة التي يمكن للمرأة العاملة المتزوجة استكشافها والتدريب عليها للتعامل مع مختلف أنواع الضغوط. منها البحث عن الدعم الاجتماعي سواء كان ذلك من حيث المشورة أو الاتصالات المناسبة أو المساعدة المادية؛ إذ إن التواصل مع الآخرين يكون ذا قيمة عندما يتعرض الفرد للضغط، كما أنه يساعد الفرد في التغلب على الإرهاق والصراعات بين العمل والأسرة (Nopora et al., 2018). كما أن استراتيجية حل المشكلات تساعد الفرد على اكتساب المزيد من السيطرة على الوظيفة وبالتالي التغلب على الضغوط المهنية (Al-Yaqoubi, 2023).

### مناقشة نتائج السؤال الثاني

بينت نتائج هذا السؤال أن المعلمات المتزوجات اللواتي يستخدمن استراتيجيات المواجهة الإيجابية يقل لديهن القلق الوظيفي، بينما المعلمات اللواتي يستخدمن استراتيجيات مواجهة سلبية يزيد لديهن القلق الوظيفي. وهذه النتيجة تشير إلى الدور الإيجابي لاستراتيجيات مواجهة الضغوط الفعالة في تحسين الصحة النفسية للفرد وتخفيف العديد من الأعراض النفسية السلبية. إذ أشار (Azam et al., 2021) إلى أن استراتيجيات المواجهة الإيجابية مثل طلب المشورة من الأسرة والأصدقاء يمكن أن تساعد في عملية حل المشكلات؛ لأنها تقلل بشكل غير مباشر من مشكلات عدم الاستقرار العاطفي مثل الاكتئاب والتوتر والقلق، فهي بمثابة استجابة معرفية أو سلوكية معينة تجاه الضغوطات والتخفيف من التأثير المدمر للضغط

والمعلمات؛ لما لها من دور في تقديم دعم نفسي واجتماعي أفضل لهم.

### التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، تقدم الباحثة عددا من التوصيات التي تأمل أن تساهم في رفع مستوى الرضا المهني وتقليل القلق الوظيفي لدى المعلمات المتزوجات، وأن يمتلكن القدرة على استخدام استراتيجيات إيجابية فعالة وناجحة أثناء التعامل مع الضغوط.

1. إعداد وتقديم برامج إرشادية للعاملين في المدارس لجعلهم يتصرفون في المواقف المنتجة للضغوط والقلق بفاعلية.
2. إجراء دراسات مشابهة على عينات من الذكور والإناث، لمعرفة ما إذا كان هناك فروق بينهما على متغيرات الدراسة الحالية.
3. التركيز على معرفة أسباب الضغوط المهنية وتقادي تراكمها خاصة مع الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة.

ومن الممكن زيادة مستوى الرضا المهني عند المعلمات المتزوجات من خلال محاولة البحث عن مصادر جديدة للرضا، ومن أمثلة ذلك تكوين علاقات اجتماعية جديدة، والاشتراك في أعمال تطوعية أو جمعيات خيرية. فقد أكدت العديد من الدراسات (e.g., Nopera et al., 2018; Kumari & Anis, 2020) على أهمية الدعم الاجتماعي؛ فكلما زاد استخدام الآلية الاجتماعية زاد مستوى رضا المعلم عن مهنته، من خلال مشاركته ومساعدته الفعالة بالاحتفالات والمناسبات التي ترعاها المدرسة أو المجتمع المحلي، كما يمكنه الاستفادة من الإرشادات والتوجيهات المقدمة من مدير المدرسة أو المشرف التربوي في حل العديد من المشاكل المهنية.

بشكل عام، تبيان أهمية استراتيجيات المواجهة الإيجابية في التقليل من القلق الوظيفي وزيادة الرضا المهني لدى المعلمات المتزوجات، عكس استراتيجيات المواجهة السلبية التي تجعل الفرد ينسب كل المواقف الضاغطة لظروف خارجية وأن الطريقة الأنسب للتخفيف مما يعانيه جراءها هو اتباع استراتيجيات سلبية للمواجهة كالجنب والانفعال أو الغضب. كما يجب على جميع المؤسسات التعليمية والتربوية التركيز على أهمية الصحة النفسية للمعلمين

### References

- Alguzo, N.A. (2022). The predictive ability of addiction to social networking sites for the meaning of life and feelings of satisfaction with life among female university graduates. *Al-Quds Open University Journal: for educational and psychological research and studies*, (13) 38, 74-86. <https://search.emarefa.net/detail/BIM-1429699>
- Allam, Z. (2013). Job Anxiety, Organizational Commitment and Job Satisfaction: An empirical assessment of supervisors in the state of eritrea. *International Journal of Development and Management Review (INJODEMAR)* 8(1).
- Al-Shawashra, O., & Abu Jalban, M. (2019). The predictive ability of sources of psychological stress on marital compatibility among a sample of married teachers (In Arabic). *The Jordanian Journal of Educational Sciences*, 15(4), 419-434.
- Al-Yaqoubi, S. (2023). Exploring Work-Related Stress and Coping Strategies among Omani Nurses Working in Tertiary Governmental Hospitals at Muscat: A Cross-Sectional Study. *Open Journal of Nursing*, 13, 368-385. doi: 10.4236/ojn.2023.136025.
- Al-Zoubi, I. (2018). *Theories that explain anxiety*. Gulf Children's website. [http://www.gulfkids.com/ar/index.php?action=show\\_art&ArtCat=3&i d=1372](http://www.gulfkids.com/ar/index.php?action=show_art&ArtCat=3&i d=1372)
- Aryee, S., Fields, D., & Luk, V. (1999). A cross-cultural test of a model of the work-family interface. *Journal of Management*, 25(4), 491-511. <https://doi.org/10.1177/014920639902500402>
- Azam, Naqi & Rosnon, Mohd Roslan & Nordin, Noradilah & Abu Talib, Mansor. (2021). Job Stress and Coping Strategies as Predictors for Psychological Wellbeing among Malaysian Anti-Drug Professionals. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 11. 10.6007/IJARBS/v11-i11/11775.
- Bedi, S., & Sehgal, M. (2012). Gender Differences on Occupational Stress, Ways of Coping and Anxiety among College Teachers. *Indian Journal of Psychological Science*, 3 (1). 153-164.
- Bellinghausen, L. & Vaillant, N. (2010). Les déterminants du stress professionnel ressenti: une estimation par la méthode des équations d'estimation généralisées. *Économie & prévision*, 195-196, 67-82. <https://doi.org/10.3917/ecop.195.0067>
- Buddeberg-Fischer, B., Klaghofer, R., & Buddeberg, C. (2005). Arbeitsstress und gesundheitliches Wohlbefinden junger Ärztinnen und Ärzte/ Stress at Work and Well-being in Junior Residents. *Zeitschrift für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie*. 51, 163-178. 10.13109/zptm.2005.51.2.163.
- Chaturvedi, M., & Purushothaman, T. (2009). Coping behaviour of female teachers: Demographic determinants. *Ind Psychiatry*, 18(1), 36-8. doi: 10.4103/0972-6748.57856. PMID: 21234160; PMCID: PMC3016697.

- Chung-Lim, O. & Wing-Tung, A. (2006). Teaching satisfaction scale measuring job satisfaction of teachers. *Educational & Psychological Measurement*, 66 (1), 172-185.
- Das, J. K., & Chatterjee, M.(2014). Job anxiety, personality and coping behaviour: a study on women in service sector. *International Journal of Information, Business and Management; Chung-Li*, 6(2), 228-255.
- Desouky, D., & Allam, H. Occupational stress, anxiety and depression among Egyptian teachers. (2017). *J Epidemiol Glob Health*, 7(3):191-198. doi: 10.1016/j.jegh.2017.06.002.
- Gholamzadeh, S., Sharif, F., & Rad, F.D.(2011). Sources of occupational stress and coping strategies among nurses who work in Admission and Emergency Departments of Hospitals related to Shiraz University of Medical Sciences. *Iran J Nurs Midwifery Res*,16(1):41-6. PMID: 22039378; PMCID: PMC3203298.
- Hampton, T. J. (2013). *Know Fear: How Leaders Respond and Relate to Their Fears*. Education Doctoral Dissertations in Organization Development, 21. Retrieved from [https://ir.stthomas.edu/caps\\_ed\\_orgdev\\_docdiss/21](https://ir.stthomas.edu/caps_ed_orgdev_docdiss/21)
- Hassan, A.M., Al-nassr, E.M. (2018). Assessment of Work Stress and Coping Strategies among Primary School Teachers. *The Medical Journal of Cairo University*, 39(86). 2447-2456. DOI: 10.21608/mjcu.2018.57869
- Hattie, J. (1985). Methodology review: Assessing unidimensionality of tests and items. *Applied Psychological Measurement*, 9, 139-164.
- Hellrigel, D., & Slocum, J. (2006). *management des organizations, traduction de Bruno et Renault*. 2 éme édition, de Boeck, Belgique.
- Khan, E. A., Aqeel, M., & Riaz, M. A. (2014). Impact of Job stress on Job attitudes and Life satisfaction in College Lecturers. *International Journal of Information and Education Technology*, 4(3), 370-373.
- Kumar, B. (2020).Teaching job related anxiety: a comparative study of job anxiety in teaching profession. *The International Journal of Indian Psychology*, 8(2). DOI: 10.25215/0802.163
- Kumaresan, V. S., Malek, M. D. A., & Abdullah, A. F. (2015). Job stress among Malaysian managers: The moderating role of coping methods. *International Journal of Social Sciences Studies*,. doi:10.11114/ijsss.v3i3.742.
- Kumari, M., & Anis, A. (2020). Occupational Stress and Job Satisfaction among Male and Female Teachers Working In +2 Private Schools of North Bihar, India. *East African Scholars Journal of Psychology and Behavioural Sciences*, 2 (1). DOI:10.36349/EASJPBS.2020.v02i01.003
- Lebel, R. D. (2012). *Overcoming the fear factor: exploring what leads employees to speak up despite fear*. Doctoral Thesis, university of Pennsylvania. published by proquest llc.
- Muschalla, B., Heldmann, M., & Fay, D.(2013). The significance of job-anxiety in a working population. *Occup Med (Lond)*, 63(6):415-21. doi: 10.1093/occmed/kqt072.
- Napora, E., Andruszkiewicz, A., & Basińska, M.A. (2018). Types of work-related behavior and experiences and stress coping strategies among single mothers and mothers in relationships differentiating role of work satisfaction. *Int J Occup Med Environ Health*, 31(1):55-69. doi: 10.13075/ijomeh.1896.01052.
- Nordin, R. B., & Ahin, C. B. (2016). Occupational stress and coping strategies among Malaysian employees: Where is the role of organizations? In A. Shimazu, R. B. Nordin, M. Dollard, & J. Oakman (Eds.), *Psychosocial factors at work in the Asia Pacific: From theory to practice* (pp. 249–255). Springer International Publishing/Springer Nature. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-44400-0\\_13](https://doi.org/10.1007/978-3-319-44400-0_13)
- Palaniappan, K. (2023). *Introductory Chapter: Occupational Stress and General Coping Strategies*. IntechOpen. doi: 10.5772/intechopen.110803
- Platsidou, M., & Salman, L . (2012). The role of emotional intelligence in predicting burnout and job satisfaction of Greek lawyers. *IJLPHL*, 1(1),13-22.
- Poudel, A., & Wagle, S. (2023). Occupational Stress and Its Coping Strategies among School Teachers of Pokhara Metropolitan. *Journal of Health and Allied Sciences*, 12(1), 29–33. <https://doi.org/10.37107/jhas.412>
- Quraita, F. (2017). Psychological stress among teachers and its relationship to life satisfaction (In Arabic). *Jordanian Journal of Educational Sciences*, 13(4), 475 – 486.
- Rajeswaran, P., Navaneethakrishnan, K., & Rasanayakam, J. (2023). Teacher Job Satisfaction: Do Human Resource Management Practices Matter? Evidence from Secondary Level Education. *Educational Administration: Theory and Practice*, 29(3). <https://doi.org/10.52152/kuey.v29i3.653>
- Sadeghi, K., & Sa'adatpourvahid, M. (2016). EFL teachers' stress and job satisfaction: What contribution can teacher education make?. *Iranian Journal of Language Teaching Research* 4(3), 75-96.

- Sharma, P., & Singh, S. (2020). Development and Validation of Workplace Anxiety Questionnaire. *International Journal of Social Science and Humanities Research* 8(3), 190-195.
- Shueh-Yi, L., & Cai Lian, T. (2014). Work Stress, Coping Strategies and Resilience: A Study among Working Females. *Asian Social Science*; Vol. 10, No. 12; 2014 ISSN 1911-2017 E-ISSN 1911-2025. URL: <http://dx.doi.org/10.5539/ass.v10n12p41>
- Singh, T., Singh, A., & Singh, P. (2007). Relationship of Stress and Job Satisfaction: A Comparative Study of Male & Female of Dual Career Teacher Couples of India. *SSRN Electronic Journal*, 10.2139/ssrn.2144720.
- Skaalvik, E.M, & Skaalvik, S. (2015). Job Satisfaction, Stress and Coping Strategies in the Teaching Profession-What Do Teachers Say?. *International education studies*, 8(3):181-92.
- Vipene, J.B. & Mepba, R. B. (2022). Relationship Between Job Stress and Married Female Teachers' Job Performance in Public Secondary Schools in Port Harcourt Metropolis: Counselling Implication Prof. *International Journal of Innovative Psychology & Social Development*, 10 (4):49-58.
- Vyas, R. (2019). Occupational Stress, Anxiety and Job-Satisfaction among Female Government and Private School Teachers. *The International Journal of Indian Psychology*, 7(2). DIP: 18.01.121/20190702DOI: 10.25215/0702.121.
- Xie, Y.N. (1998) Preliminary Study to the Reliability and Validity of the Simple Coping Style Scale. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, 6, 114-115.
- Yaro, H. B. (2022). Stress, Marital Challenges and Coping Strategies of Female Married Secondary School Teachers in Sokoto Metropolis, Sokoto State, Nigeria. *Rima International Journal of Education (RIJE)*, 1 (1), 20 – 28.
- Zebarjadian, Z., & Zadeh, A. (2014). Role of personality traits in the prediction of job satisfaction of elementary school teachers in Karaj City. *International Journal of Psychology and Behavioral Research*, 3(2), 83- 88.