



ضغوط العمل وعبء الدور الوظيفي وعلاقتها بالتكيف المهني للعاملين السودانيين بالقطاع الخاص في العاصمة مسقط⁽¹⁾

Work Pressures and Job Burdens and Their Relationship to Professional Compatibility of Sudanese Workers in the Private Sector in Muscat⁽²⁾

Co-Prof. Manal Mohammed Mahmoud Adam

Associate Professor || Department of Business

Administration || Open University of Sudan

Email: Manal.vet@gmail.com || <https://orcid.org/0009-0002-6306-6675> || Phone: 0096877231254

أ.م.د/ منال محمد محمود آدم

أستاذة إدارة الأعمال المشارك || قسم إدارة الأعمال || جامعة

السودان المفتوحة || جمهورية السودان

Researcher/Alatyeb Haj Makki Ibrahim

Researcher, Department of Business Administration / Imam El-

Hadi College, Omdurman || Republic of Sudan

Email: thmbbca@gmail.com || <https://orcid.org/0009-0007-1975-5285> || Phone: 00966506129590

الباحث/ الطيب حاج مكي إبراهيم

باحث بقسم إدارة الأعمال || كلية الإمام الهادي بأم درمان ||

جمهورية السودان

Abstract: This study aimed to investigate the levels of job stress and role overload, and their relationship to occupational adjustment among Sudanese employees in the private sector in Muscat, Oman. A descriptive-analytical correlational approach was used, with a questionnaire distributed to a convenient random sample of (60) workers. Results indicated that occupational adjustment received the highest mean (4.17 out of 5), followed by role overload (4.10), and job stress (3.91), all rated as "high". The results also revealed a negative correlation between job stress and coping strategies ($r = -0.65$), reflecting a moderate correlation. Based on these findings, the researchers recommend that Omani companies adopt an integrated strategy for managing job stress, including: providing training programs and psychological support, improving the work environment, enhancing effective communication culture, and developing a performance- and adjustment-related incentive system. Suggestions for further studies on the topic were also provided.

Keywords: Job stress, Coping strategies, Role overload, Human resources, Oman.

المستخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى كل من ضغوط العمل وعبء الدور الوظيفي وعلاقتها بالتكيف المهني للعاملين السودانيين بالقطاع الخاص في العاصمة العمانية مسقط، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، والاستبانة كأداة تم توزيعها على عينة عشوائية متيسرة بلغت (60) عاملاً، وأظهرت نتائج الدراسة حصول التكيف الوظيفي على أعلى متوسط (4.17 من 5) ثم عبء الدور الوظيفي (4.10)، وثالثاً ضغوط العمل (3.91) وجميعها بتقدير (كبيرة)، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط سلبية بين ضغوط العمل واستراتيجيات التكيف بلغت ($r = -0.65$) وتعكس قيمة (متوسطة).. بناءً على النتائج أوصى الباحثان الشركات العمانية بتبني استراتيجية متكاملة لإدارة ضغوط العمل، تشمل: توفير برامج تدريب ودعم نفسي، وتحسين بيئة العمل، وتعزيز ثقافة تواصل فعالة، وتطوير نظام حوافز مرتبط بالأداء والتكيف، كما قدما مقترحات بدراسات مكملة في الموضوع.

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل، استراتيجيات التكيف، عبء الدور، الموارد البشرية، سلطنة عمان.

¹⁻ التوثيق للاقتباس (APA): آدم، منال محمد محمود، وإبراهيم، الطيب حاج مكي. (2025). ضغوط العمل وعبء الدور الوظيفي وعلاقتها بالتكيف المهني للعاملين السودانيين في القطاع الخاص بالعاصمة مسقط. *مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية*, 3(24), 101- 124.

<https://doi.org/10.56793/pcra2213245>

²⁻ Citation in APA format: Adam, M. M. M., & Ibrahim, A. H. M. (2025) Work Pressures and Job Burdens and Their Relationship to Professional Compatibility of Sudanese Workers in the Private Sector in Muscat. *Journal of the Arab Island Center for Educational and Human Research*, 3(24), 101–124. <https://doi.org/10.56793/pcra2213245>

1-المقدمة.

تُعَدُّ بيئة العمل في العصر الحديث ساحةً تتداخل فيها متغيرات متعددة تؤثر على صحة العاملين وإنتاجيتهم، إذ يتعرض الموظفون لضغوط متزايدة ناجمة عن التعقيد المتنامي لمتطلبات العمل والتحديات التنظيمية والثقافية، مما يستدعي البحث عن آليات فعالة للتكيف مع هذه الضغوط. من هذا المنطلق، تقوم الدراسة الحالية بالتركيز على العلاقة بين استراتيجيات التكيف مع ضغوط العمل، وضغوط العمل نفسها، وعبء الدور الوظيفي.

وتمثل ضغوط العمل العنصر الأساسي الذي يحدث اضطرابات في الأداء الوظيفي ويُعزِّز الحاجة إلى تبني آليات التكيف، إذ تُعرَّف ضغوط العمل بأنها: "الاستجابات النفسية والجسدية والسلوكية التي تظهر نتيجة عدم التوازن بين متطلبات الوظيفة والقدرات المتاحة للفرد لمواجهتها" (Zhang & Li, 2020). وقد أثبتت الدراسات الحديثة أن ضغوط العمل لا تقتصر على زيادة كمية المهام فحسب، بل تشمل أيضاً عناصر نوعية مثل غموض الدور وصراع الدور، وهي عوامل تؤدي إلى تفاقم الحالة النفسية للعاملين وتزيد من احتمالية حدوث الإرهاق الوظيفي (Russo et al., 2021). وفي بيئات العمل التي تشهد تغيرات سريعة مثل القطاع الخاص في مسقط، تتضاعف هذه الضغوط بسبب متطلبات السوق المتقلبة والضغوط التنافسية العالية، مما يجعل من الضروري دراسة هذه الظاهرة بعمق لتحديد آليات التخفيف المناسبة (Martínez et al., 2022).

ويؤكد بيرنارد (Bernard, 2024) أن ضغوط العمل حقيقة واقعة وشائعة في عالم العمل الحديث، وتؤثر على الموظفين وأصحاب العمل على حد سواء، وقبلها أشارت دراسة (Lockett, 2023) إلى تأثير العوامل الشخصية؛ وأن عوامل مثل المستوى التعليمي، وساعات العمل، والمهنة التي يعمل بها الفرد تؤثر على مستويات التوتر، وبناءً على ذلك يخلص (Lamothe, 2024)؛ إلى ضرورة وضع حدود فاصلة بين العمل والحياة الشخصية لتجنب الإرهاق.

وتقاس استراتيجيات التكيف مع ضغوط العمل من خلال قدرة الأفراد على استخدام أساليب معرفية وسلوكية للتعامل مع الضغوط بشكل يساهم في الحفاظ على التوازن النفسي وتحقيق أداء وظيفي متميز؛ ففي هذا السياق، فالتكيف مع ضغوط العمل يعد بمثابة عملية ديناميكية يُعيد بها الفرد تنظيم استجاباته الفكرية والعاطفية والسلوكية بهدف تخفيف الآثار السلبية للضغوط (العمار، 2021)، وتشير الأدلة الحديثة إلى أن الأفراد الذين يمتلكون مهارات تكيف فعالة يكونون أكثر قدرة على مواجهة الضغوط وتحقيق رضا وظيفي أعلى، مما يؤكد أهمية هذا المتغير في دراسة البيئات العملية المعاصرة (Lee & Kim, 2020).

ومن جهة أخرى، يُشير عبء الدور إلى حجم وتعقيد المهام والمسؤوليات الموكلة إلى الفرد، إضافةً إلى عدم وضوح التوقعات الدورانية التي قد تؤدي إلى صراعات وظيفية داخل المنظمة. وقد وجدت دراسة أُجريت في جامعة قسنطينة (2020) أن غموض وصراع الدور يزيدان من مستويات التوتر بين الموظفين، ما يؤثر سلباً على قدرتهم على التكيف مع بيئة العمل، كما أن عبء العمل الزائد يُعد من أبرز العوامل التي تسبب الإرهاق النفسي والجسدي (Patel & Singh, 2021). وتُظهر الأدبيات أن التداخل بين هذه المتغيرات يُخلق بيئة عمل غير مستقرة تتطلب تدخلات تنظيمية واستراتيجيات تكيف فعالة لتحسين الأداء الوظيفي والرفاهية العامة للعاملين.

ويجمع النموذج المفاهيمي للدراسة بين متغيرات ضغوط العمل، وعبء الدور، واستراتيجيات التكيف، في محاولة لفهم العلاقة السببية والتفاعلية بينها في سياق بيئة العمل؛ حيث تؤثر ضغوط العمل بشكل مباشر على فاعلية استراتيجيات التكيف، فقد أظهرت دراسة سميت وجونز (Smith and Jones, 2021) أن ارتفاع مستويات الضغوط يؤدي إلى انخفاض في فعالية الاستراتيجيات التكيفية المتبعة، مما ينتج عنه تأثير سلبي على الصحة النفسية والإنتاجية، ومن جهة أخرى، يُعتبر عبء الدور عاملاً مُعزِّزاً لضغوط العمل؛ إذ إن زيادة حجم وتعقيد المسؤوليات يؤديان إلى تفاقم الشعور

بالتوتر، مما يجعل العملية التكيفية أكثر تحدياً (Al-Ammar, 2021)؛ وبذلك فالعلاقة بين هذه المتغيرات تُعطي صورة شاملة عن طبيعة بيئة العمل في القطاعات الخاصة التي تواجه تحديات، خاصة في سياق العمالة الوافدة، مثل العمال السودانيون في مسقط، الذين قد يواجهون ضغوطات متنوعة بسبب الاغتراب واختلاف البيئة المكانية والثقافية. كما يرى الباحثان أن دراسة استراتيجيات التكيف، وعبء الدور وعلاقتها بضغوط العمل سيتيح استكشاف التفاعلات المعقدة التي تحدث داخل بيئة العمل. وقد أكدت دراستا (Patel & Singh, 2021؛ Al-Ammar, 2021) أن وجود فجوة بين متطلبات العمل والموارد المتاحة يؤدي إلى تفاقم حالة الإجهاد، مما يستدعي تدخلات منظمة تُركز على تعزيز الدعم الاجتماعي وتوفير آليات للتعامل مع الضغوط، وبذلك توصل الباحثان إلى ضرورة توسيع الفهم العلمي لهذه العلاقات في بيئة عمل العمالة السودانية بالقطاع الخاص في مسقط، حيث تُواجه هذه الفئة تحديات إضافية ناجمة عن اختلاف الثقافات وأساليب الإدارة مقارنةً بالبيئة المحلية.

ويرى الباحثان أنه ومنذ جائحة كوفيد 2020/2019؛ فقد شهد القطاع الخاص والعام- عالمياً وعمانياً؛ على حد سواء- اهتزازات أثرت سلباً على العمال واستقرارهم، إضافة إلى الضغوط الناتجة عن التطورات التكنولوجية والاقتصادية، وحلول الروبوتات في كثير من المجالات كبديل عن البشر، وتؤكد هذه التحديات وغيرها الحاجة إلى دراسة شاملة تُقيّم مستويات الضغوط وعبء الدور واستراتيجيات التكيف لدى العمال؛ بما يضمن تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي حيث تؤكد دراسات (Martínez؛ Russo et al., 2021؛ Zhang & Li, 2020؛ Lee & Kim, 2020) أن تطبيق نماذج التوازن بين متطلبات العمل والموارد المتاحة يُسهم في تقليل معدلات الإرهاق وتحسين الأداء التنظيمي، ومن هنا تبرز الحاجة إلى إجراء الدراسة الحالية في البيئة العمالية والتي تفتقر لمثل هذه الدراسات المهمة.

1-2- مشكلة الدراسة:

تواجه العمالة في القطاع الخاص العماني تحديات كبيرة، منها استمرار الركود الاقتصادي العالمي وارتفاع مستوى التضخم، مما أثر على قدرة القطاع الخاص على استيعاب أعداد كبيرة من المواطنين العمانيين؛ حيث يؤكد (العويسي، 2024). أن هناك مخاوف بشأن قدرة القطاع الخاص على تحقيق طموحات العمال العمانيين، ومستوى الثقة في قدرته على تحقيق التحول وضمان استمرارية الشباب بالعمل فيه، وذلك بسبب عمليات التسريح الممنهجة والعقود المؤقتة وتأخر تسليم الأجور والرواتب، وزيادة فروق الأجور بين القطاع الحكومي والخاص، وبالنظر للتحديات الماثلة أمام العمالة العمالية وتخوفاتهم المشروعة، فحال العمالة الوافدة أسوأ بمرات عديدة مقارنة بالعمالة العمانيين.

ويعزز ذلك ما أكدته (الهاشمي، 2024)؛ أن سلطنة تشهد عُمان نمواً مطرداً في عدد العاملين الوافدين، حيث بلغ إجمالي الأيدي العاملة الوافدة في سلطنة عُمان مليوناً و805 آلاف و217 عاملاً في مختلف القطاعات بنهاية مايو 2024، مرتفعاً بنسبة 1.1%، مقارنة بمليون و802 ألف و529 عاملاً بنهاية أبريل 2024، وذلك حسب الإحصائيات الصادرة من المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، وكما يتبين فأغلب هؤلاء العاملين في القطاع الخاص، حيث بلغ عددهم 1.42 مليون عامل، وهو ما يمثل تحدياً كبيراً للعمال القدامى والذين تنعكس وفرة العمالة على أوضاعهم وظروف عملهم، وكلها تمثل ضغوطاً تتراكم عليهم، وخصوصاً لما تكون بلدانهم في وضع غير مستقر كما هو حال العمال السودانيون.

ورغم ما أظهرته نتائج دراسة العمري والمندري، (2024). أن مستوى التكيف الوظيفي والدعم المهني لدى المعلمين الجدد في سلطنة عمان (مرتفع)، إلا أن الباحثين يلاحظان تزايداً في مستويات ضغوط العمل لدى العاملين، وفي مقدمتهم السودانيون، والذين يتكرر اللقاء بهم، والذي يتأكد من خلال حديثهم، والذي يعكس ضعفاً في الرضا لديهم، مما يؤثر سلباً على أدائهم وإنتاجيتهم، ويهدد قدرتهم على التكيف مع متطلبات العمل، وهذه الضغوط، بالإضافة إلى عبء الدور

الوظيفي المتزايد، يمكن أن تؤدي إلى تدهور الصحة النفسية والجسدية للعاملين، مما يستدعي دراسة معمقة للعلاقة بين هذه العوامل والتكيف المهني.

وتؤكد مشكلة الدراسة من تأكيد العويسي (2024) على ضرورة تدخل الحكومة لتأطير القطاع الخاص وإعادة رسم ملامحه، ووضع التشريعات والقوانين الضابطة التي تلزم القطاع الخاص بمسؤولياته الأخلاقية والإنسانية والاجتماعية والوطنية، وانتصار حق المواطن. ويجب أن يتم ذلك من خلال خلق فرص أكبر لإعادة هيكلة منظومة العمل، وتبني سياسات وخطط وبرامج تحفظ منظومة التوطين والتعمين، مع التأكيد على مسؤولية القطاع الخاص في الحفاظ على مستوى العلاقة بينه والمواطن في صورتها الإيجابية ومنظورها الإنساني، وبالنظر إلى التحديات التي تواجه العمانيين في القطاع الخاص، تفرض الضرورة دراسة العوامل التي تؤثر على التكيف المهني لغير العمانيين، وكشف الغموض المتعلق بمستوى كل من ضغوط العمل وعبء الدور الوظيفي وعلاقتهما بالتكيف المهني للعاملين السودانيين بالقطاع الخاص.

وفي ضوء ما تقدم، تتلخص مشكلة الدراسة في قلة المعلومات المتعلقة بمستويات كل من ضغوط العمل، وعبء الدور الوظيفي وعلاقتهما بالتكيف الوظيفي للعمال السودانيين في القطاع الخاص بالعاصمة مسقط.

3-1- أسئلة الدراسة:

تحدد مشكلة الدراسة في السؤال التاليين:

1. ما مستوى ضغوط العمل وعبء الدور الوظيفي لدى العاملين السودانيين بالقطاع الخاص في العاصمة مسقط؟
2. ما طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل والتكيف المهني للعاملين السودانيين بالقطاع الخاص في العاصمة مسقط؟

4-1- فرضيتا الدراسة.

تسعى الدراسة الحالية إلى اختبار صحة الفرضيتين التاليتين:

- (1) يوجد مستوى مرتفع من ضغوط العمل بين العمال السودانيين العاملين في القطاع الخاص بمدينة مسقط.
- (2) لا توجد علاقة ارتباط بين مستوى ضغوط العمل واستراتيجيات التكيف الإيجابي لدى العمال السودانيين العاملين في القطاع الخاص بمدينة مسقط.

5-1- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى الآتي:

1. التعرف على مستوى كل من ضغوط العمل وعبء الدور الوظيفي والتكيف المهني للعاملين السودانيين بالقطاع الخاص في العاصمة مسقط.
2. كشف طبيعة العلاقة بين مستوى ضغوط العمل واستراتيجيات التكيف معها من قبل العمال السودانيين العاملين في القطاع الخاص بمدينة مسقط.

6-1- أهمية الدراسة

• الأهمية العلمية:

- تسهم هذه الدراسة في توسيع الفهم العلمي حول ضغوط العمل وتأثيراتها على التكيف المهني، مما يعزز من المعرفة الأكاديمية حول هذا الموضوع في سياق بيئة العمل العمانية والعربية بشكل عام.

- تسليط الضوء على التحديات التي يواجهها العاملون السودانيون في القطاع الخاص بمسقط، مما يساعد على فهم أفضل لظروف عملهم وتأثيرها على تكيفهم المهني.
- الأهمية العملية:
- ستفيد في توفير معلومات قيمة للمؤسسات الخاصة في مسقط بكيفية تحسين بيئة العمل وتقليل ضغوط العمل، مما ينعكس إيجاباً على إنتاجية العاملين ورضاهم.
- تطوير برامج وسياسات لدعم العاملين السودانيين ومساعدتهم على التكيف بشكل أفضل مع بيئة العمل الجديدة، مما يعزز من اندماجهم واستقرارهم الوظيفي.
- تساهم في تطوير سياسات عمل أكثر فعالية تراعي احتياجات العاملين الوافدين، وتساهم في تحسين أوضاعهم الوظيفية والمعيشية.
- ستساعد في لفت نظر الجهات المختصة في الحكومة العمانية لوضع تشريعات وتطوير استراتيجيات دعم فعالة تتعلق بالصحة النفسية والرفاهية للعاملين، مما يساهم في تقليل آثار ضغوط العمل.
- قد تدفع رؤساء الشركات والقطاع الخاص لاتخاذ خطوات فعالة لصالح العمال؛ بما يحسن أوضاعهم ويزيد إنتاجهم.
- ستفتح آفاقاً لأبحاث مستقبلية في المجال لتحسين بيئة العمل وتعزيز فعالية الأداء القطاع الخاص في سلطنة عمان.

7-1- حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: تقييم مستوى ضغوط العمل وعبء الدور واستراتيجيات التكيف معها، والعلاقة بينها.
- الحدود البشرية: عينة من العاملين السودانيين في القطاع الخاص وعددهم (60) مفردة.
- الحدود المكانية: القطاع الخاص بالعاصمة العمانية مسقط.
- الحدود الزمنية: طبقت الدراسة الميدانية خلال شهر مارس 2024م.

8-1- مصطلحات الدراسة:

- **ضغوط العمل:** وتُعرَّف بأنها: "الحالة النفسية والجسدية السلبية التي تنشأ نتيجة لعدم توافق متطلبات العمل مع الإمكانيات الفردية للتعامل معها، ما يؤدي إلى استنزاف الموارد العقلية والعاطفية" (Johnson & Lee, 2022)، كما يُنظر إلى ضغوط العمل على أنها: مجموعة من الاستجابات المتعددة الأبعاد (نفسية، جسدية، وتنظيمية) الناتجة عن التعرض المستمر لمتطلبات وظيفية تتجاوز القدرات المتاحة للفرد، مما يؤثر سلباً على الأداء والرفاهية (Goh et al., 2020) وتعتبر ضغوط العمل بناءً معقدًا ينجم عن التفاعل بين عوامل داخلية وخارجية في بيئة العمل، حيث تؤدي المواقف المتطلبة إلى زيادة مستويات التوتر والقلق لدى الموظف، مما يؤثر على صحته النفسية والجسدية (Rosen et al., 2021).
- إجرائياً لهذه الدراسة تُعرَّف بأنها: "الحالة النفسية السلبية التي يواجهها العاملون عند مواجهة متطلبات وظيفية تفوق قدرتهم على التعامل معها، وتتجلى هذه الضغوط في استجابات متعددة الأبعاد تشمل التوتر، القلق، والإرهاق، مما يؤثر سلباً على الأداء الوظيفي والرفاهية العامة، وتقاس بإجابات العينة على العبارات الخاصة بالمجال ضمن الدراسة الحالية".
- **عبء الدور:** ويُعرَّف اصطلاحاً على أنه: "الحالة التي يشعر بها الفرد عندما تكون متطلبات العمل الزائدة أو المتعارضة (سواءً من حيث الكمية أو الجودة) تؤدي إلى شعور بالإرهاق وعدم الوضوح في المسؤوليات، مما يؤثر سلباً على الأداء والرفاهية (حمزاوي، 2020)، ويُنظر إلى عبء الدور على أنه العبء النفسي والتنظيمي الناتج عن مواجهة متطلبات

وظيفية تفوق القدرات المتاحة للفرد، مما يشمل الأبعاد الكمية (حجم العمل) والنوعية (تعقيد العمل، وغموض وصراع الدور) (Goh et al., 2020)، ويُعتبر عبء الدور بناءً متعدد الأبعاد يتجسد في التوتر الناتج عن كثرة المسؤوليات، عدم وضوح المهام، والصراعات الوظيفية، ما يؤدي إلى تأثيرات سلبية على الصحة النفسية والنتائج الوظيفية (Rosen et al., 2021).

○ ويُعرف عبء الدور إجرائياً بأنه: "الظروف التي يتعرض لها الموظفون عندما تكون المتطلبات المتعلقة بأعمالهم (كمية أو نوعية) زائدة أو متعارضة، مما يؤدي إلى شعور بالإرهاق وقلة الوضوح في المسؤوليات. يتضمن ذلك الصراعات الوظيفية، وضوح المهام، وضغط العمل الزائد، وكلها تؤثر سلباً على الصحة النفسية والأداء المهني، وتقاس بإجابات العينة على العبارات الخاصة بالمجال ضمن الدراسة الحالية".

— **التكيف مع ضغوط العمل:** ويُعرّف بأنه: العملية الديناميكية التي يقوم من خلالها الفرد باستخدام استراتيجيات معرفية وسلوكية لتخفيف التأثيرات السلبية للتوتر في بيئة العمل، بهدف الحفاظ على التوازن النفسي (Anderson, 2020) & Williams, 2020)، ويُعتبر التكيف مع ضغوط العمل استجابة عملية تشمل استخدام أساليب متنوعة (مثل التكيف المعرفي والعاطفي) لإدارة الضغوط الناتجة عن متطلبات الوظيفة، مما يساهم في تقليل مخاطر الإرهاق والاحتراق الوظيفي (Kahn, 2020)، كما يُشير التكيف مع ضغوط العمل إلى الجهود التي يبذلها الموظف للتعامل مع العوامل المسببة للتوتر، سواء من خلال استراتيجيات مشكلة مركزة أو استراتيجيات قائمة على تنظيم العواطف، بهدف تحسين الأداء الوظيفي والحفاظ على الصحة النفسية (Demerouti et al., 2020).

○ **إجرائياً:** يُعرف التكيف بأنه: "مجموعة الاستراتيجيات المعرفية والسلوكية التي يعتمد عليها العاملون لتخفيف التأثيرات السلبية لضغوط العمل، وذلك باتخاذ إجراءات مثل التفكير الإيجابي، الحصول على دعم الزملاء، وذلك بهدف تعزيز الصحة النفسية وتحسين الأداء في بيئة العمل، وتقاس بإجابات العينة على العبارات الخاصة بالمجال ضمن الدراسة الحالية".

2-الإطار النظري والدراسات السابقة

2-1-1-الإطار النظري.

2-1-1-1-ضغوط العمل.

2-1-1-2-مصادر ضغوط العمل:

تحدث ضغوط العمل نتيجة التفاعلات النفسية والفسولوجية التي تحدث عندما تتجاوز متطلبات العمل قدرات الفرد، مما يؤدي إلى تأثيرات سلبية على الصحة والأداء الوظيفي؛ إذ تؤثر بشكل مباشر على دوران العاملين في المؤسسات، وتعدد مصادر ضغوط العمل وتنوع بين عوامل تنظيمية وشخصية. ويلخص الباحثان أبرز هذه المصادر نقلاً عن كل من (سعد، 2018؛ Smith & Nguyen, 2021؛ Martínez et al., 2022؛ محمد، 2025) في الآتي:

- **عبء العمل:** ويعكس كمية المهام الموكلة إلى الفرد ومدى تعقيدها، حيث يؤدي زيادة العبء إلى شعور بالإرهاق والتوتر، وبذلك يُعتبر عبء العمل من أبرز مصادر ضغوط العمل بين أعضاء هيئة التدريس.
- **غموض الدور:** يحدث عندما تكون المسؤوليات والمهام الوظيفية غير واضحة، مما يسبب ارتباكاً وصعوبة في الأداء. أي أن غموض الدور يؤدي إلى زيادة مستويات التوتر بين الموظفين.
- **صراع الدور:** ينشأ عند تعارض توقعات الدور الوظيفي مع متطلبات أخرى، سواء داخل العمل أو خارجه، مما يؤدي إلى توتر ناتج عن صعوبة التوفيق بين المتطلبات؛ مما يؤثر سلباً على الرضا الوظيفي لدى العمال.

2-1-1-2- النظريات المفسرة لضغوط العمل

يمكن تفسير ضغوط العمل من خلال عدة نظريات حديثة، أبرزها:

- **نظرية المطالب والموارد الوظيفية (Job Demands-Resources Model)** ترى هذه النظرية أن الضغوط تنشأ من التفاعل بين متطلبات العمل (مثل عبء العمل وغموض الدور) والموارد المتاحة للفرد (مثل الدعم الاجتماعي والتحكم في العمل). زيادة المتطلبات مع نقص الموارد يؤدي إلى مستويات عالية من التوتر. حيث أشار العمار (2021) إلى أن غموض الدور وصراع الدور وعبء العمل الزائد هي من بين العوامل التي تؤثر على دوران العاملين في مؤسسة الكهرباء بالمنطقة الجنوبية في السعودية.
- **نظرية عدم التوازن بين الجهد والمكافأة (Effort-Reward Imbalance Model)** تشير هذه النظرية إلى أن الضغوط تظهر عندما لا يتناسب الجهد المبذول من قبل الفرد مع المكافآت المتلقاة، سواء كانت مادية أو معنوية، مما يؤدي إلى شعور بعدم العدالة والتوتر. حيث أوضحت دراسة (عبد الخير وآخرون، 2020) أن عدم التوازن بين الجهد والمكافأة يُعتبر من مصادر ضغوط العمل التي تؤثر على الاستقرار الوظيفي.

2-1-1-3- أسباب ضغوط العمل وأعراضها:

يوضح كل من (Lockett, 2023؛ Bernard, 2024) أن أسباب ضغوط العمل متعددة، منها عبء العمل الزائد، ومحدودية التحكم، والصراعات، والشعور بانعدام الأمان الوظيفي، وعدم التوافق بين الحياة الخاصة والمهنية. وكذلك زيادة المسؤوليات، والمواقف التي لا يمكن التحكم بها، والتحرش والتمييز في العمل.

أما أعراض وأثار ضغوط العمل فكما يؤكد كل من (Lockett, 2023؛ Lamothe, 2024؛ Bernard, 2024)؛ فلها تأثيرات جسدية ونفسية على الصحة: إذ قد يؤدي الإجهاد إلى مجموعة متنوعة من الأعراض الجسدية والنفسية، بما في ذلك (الصداع، الألم المزمن، التعب، تغيرات في الشهية والنوم، القلق، الاكتئاب)، كما تؤدي إلى الاحتراق الوظيفي، ويرتبط بالتعرض لفترات طويلة من الإجهاد بمفهوم الاحتراق الوظيفي، الذي يتميز بالإرهاق العاطفي والجسدي، وزيادة الغضب وسرعة الانفعال، والشعور بالانسحاب من العمل أو الأعباء، وعموما تتنوع علامات ضغوط العمل بين الإرهاق الجسدي والعقلي، وسرعة الانفعال، والعصبية، والقلق، وتراجع الأداء، والتغيرات السلوكية، والأعراض الجسدية.

2-1-1-4- استراتيجيات التكيف مع ضغوط العمل:

تتعدد وجهات النظر حول أنسب الاستراتيجيات للتعامل مع ضغوط العمل ويلخص الباحثان في الجدول 1

جدول (1) ملخص استراتيجيات التكيف مع ضغوط العمل عند الخبراء مع الاستنتاجات والإجراءات العلاجية

م	الاستراتيجية	المؤلف والتاريخ	الاستنتاج والإجراءات العلاجية
1	تحسين بيئة العمل	Lockett, 2023; Bernard, 2024	توفير بيئة عمل صحية وداعمة، وتوزيع مناسب للأعباء، وتوفير فرص للتطوير المهني، وتوفير بيئة عمل آمنة ومريحة.
2	برامج إدارة الإجهاد	Bernard, 2024	توفير برامج إدارة الإجهاد والتدريب على استراتيجيات التكيف الإيجابي، مثل تقنيات الاسترخاء، وإدارة الوقت، وبناء مهارات التواصل.
3	تعزيز التوعية	Bernard, 2024	زيادة الوعي بأهمية صحة العاملين النفسية والبدنية، وأثر ضغوط العمل على الأداء والإنتاجية، من خلال ورش عمل ومحاضرات وموارد حول الصحة النفسية.
4	تطوير المهارات الفردية	Lockett, 2023	تطوير مهارات إدارة الضغوط والتكيف لدى الأفراد، مثل ممارسة تقنيات الوعي الذهني، والتمارين الرياضية، واللجوء إلى العلاج النفسي، والتواصل مع الزملاء والمديرين.

5	تقدير جهود الموظفين ومكافأتهم لتحسين الروح المعنوية وتقليل التوتر.	Bernard, 2024
6	تنظيم أنشطة بناء الفريق لتعزيز العلاقات بين الموظفين وتقليل التوتر.	Bernard, 2024
7	إجراء تقييمات دورية لرفاهية الموظفين لتحديد مستويات التوتر واقتراح الحلول المناسبة.	Bernard, 2024
8	تعزيز دور الدعم الاجتماعي من الأصدقاء والعائلة، والتواصل مع المديرين للحصول على الدعم في تخفيف التوتر.	Lamothe, 2024
9	العناية بالصحة الجسدية من خلال النوم الكافي، وتناول الطعام الصحي، وممارسة الرياضة بانتظام، بالإضافة إلى الاسترخاء وتقنيات الوعي الذهني.	Lamothe, 2024

يتبين من الجدول (1) الأهمية القصوى لإدارة ضغوط العمل كعامل حاسم في تحسين أداء الموظفين وإنتاجيتهم، بالإضافة إلى تقليل التكاليف المرتبطة بالغياب والدوران الوظيفي. من خلال تبني استراتيجيات شاملة، سواء فردية أو تنظيمية، يمكننا تعزيز بيئة عمل صحية وداعمة. لذا، نوصي بشدة بتطبيق الأدوات والبرامج المتاحة لدعم الموظفين وتمكينهم من التغلب على تحديات ضغوط العمل وتحقيق التكيف المهني المنشود.

5-1-1-2-العوامل المؤثرة في استراتيجيات التكيف مع ضغوط العمل

- أشارت دراسة (Russo, et al., 2021) إلى أن فعالية استراتيجيات التكيف تتأثر بعدة عوامل، منها:
- الخصائص الشخصية: مثل المرونة النفسية، والقدرة على التحمل، ومستوى الذكاء العاطفي، حيث تؤثر هذه السمات على كيفية استجابة الفرد للضغوط واختياره للاستراتيجيات المناسبة.
 - الدعم الاجتماعي: يُعتبر توفر شبكة دعم من الزملاء والأصدقاء والعائلة عاملاً مهماً في تعزيز قدرة الفرد على التكيف مع الضغوط، من خلال تقديم المساعدة العاطفية والعملية.
 - بيئة العمل: تشمل ثقافة المنظمة، ونمط القيادة، ووجود سياسات تدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية، حيث تساهم هذه العوامل في تسهيل أو تعقيد عملية التكيف.

2-1-2-عبء الدور (الكمي والنوعي، وغموض وصراع الدور)

يشير عبء الدور إلى مجموعة الضغوط المرتبطة بالمهام والمسؤوليات الوظيفية التي يتحملها الفرد في بيئة العمل ويتضمن ذلك وفقاً لـ (محمد، 2023). عدة أبعاد أهمها:

- أ. العبء الكمي: يشير إلى حجم العمل المطلوب إنجازه في فترة زمنية محددة، حيث يؤدي زيادة هذا العبء إلى شعور بالإرهاق والتوتر. حيث أشارت دراسة عبد الخير وآخرون (2020) إلى أن عبء العمل يؤثر على أداء العاملين في جامعة الملك خالد، وأن زيادة المهارات تساعد في التغلب على هذا الضغط.
- ب. العبء النوعي: يتعلق بدرجة تعقيد المهام والمسؤوليات الموكلة إلى الفرد، ومدى توافقها مع مهاراته وقدراته، حيث يمكن أن يؤدي التعقيد الزائد إلى شعور بعدم الكفاءة والضغط. حيث أوضحت دراسة بيبكار (2022) أن غموض الدور وصراع الدور يؤثران سلباً على سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بني سويف.
- ج. غموض الدور: يحدث عندما تكون توقعات الدور الوظيفي غير واضحة أو غير محددة، مما يسبب ارتباكاً وصعوبة في الأداء. حيث أشارت دراسة بوزيان (2020) إلى أن غموض الدور يُعتبر من مصادر ضغوط العمل التي تؤثر على الاستقرار الوظيفي في المؤسسات الصحية.

د. صراع الدور: ينشأ عند تعارض متطلبات الدور الوظيفي مع متطلبات أخرى، سواء داخل العمل أو خارجه، مما يؤدي إلى توتر وصعوبة في التوفيق بين هذه المتطلبات. حيث يؤكد (عبد الخير وآخرون، 2020) أن ضغوط العمل، بما في ذلك صراع الدور، تؤثر على الأداء الوظيفي للعاملين.

2-1-3- العلاقة بين ضغوط العمل واستراتيجيات التعامل معها وعبء الدور:

تشكل ضغوط العمل ظاهرة متزايدة في بيئة العمل الحديثة، ناجمة عن التغيرات التكنولوجية والاقتصادية التي تزيد من متطلبات العمل (Zhang & Li, 2020). تُعرف ضغوط العمل بأنها استجابة نفسية وسلوكية ناجمة عن عدم التوازن بين متطلبات الوظيفة والقدرات المتاحة، وتشمل عوامل مثل عبء العمل، وغموض الدور، وصراع الدور (Zhang & Li, 2020؛ العمار، 2021؛ Russo et al., 2021). التكيف مع ضغوط العمل هو العملية التي يستخدمها الفرد للتخفيف من آثار الضغوط، باستخدام استراتيجيات تركز على المشكلة والعاطفة (Lee & Kim, 2020; Patel & Singh, 2021). عبء الدور، بما في ذلك حجم العمل وتعقيده، يؤثر على مستويات الإجهاد والتكيف (Martínez et al., 2022؛ العمار، 2021؛ Russo et al., 2021). العلاقة بين ضغوط العمل، التكيف، وعبء الدور تؤثر على الصحة النفسية والأداء الوظيفي، وتتطلب تدخلات تنظيمية (Smith & Jones, 2021). في بيئات العمل التنافسية مثل القطاع الخاص في مسقط، تزداد أهمية فهم هذه العلاقات لتطوير استراتيجيات دعم فعالة وتحسين بيئة العمل، خاصة للعاملين السودانيين (Lee & Kim, 2020; Zhang & Li, 2020). وبصفة عامة، يتضح من خلال هذا الإطار النظري، أن ضغوط العمل والتكيف معها، بالإضافة إلى عبء الدور بأبعاده المختلفة، تشكل مجالات أساسية تؤثر على الأداء والرضا الوظيفي للأفراد داخل المنظمات. وقد يُمكن فهم هذه المتغيرات والعلاقات بينها المؤسسات من تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة الضغوط وتعزيز بيئة عمل داعمة ومحفزة.

2-2- الدراسات السابقة

- استعرض الباحثان مختلف المنصات البحثية لمسح الدراسات السابقة التي تناولت ضغوط العمل والتكيف معها، ويستعرضان هنا ملخصات لأقربها علاقة بالدراسة الحالية، وذلك من الأحدث إلى الأقدم، وكما يلي:
- هدفت دراسة روزا وآخرون (Rosa et al, 2025) في الولايات المتحدة إلى تكيف العلاج النفسي المرتكز على المعنى (MCP) لدعم مقدمي الرعاية الصحية (HCPs) في التخفيف من الضغوط المرتبطة بالعمل وتعزيز رفاهيتهم، واستخدمت الدراسة استبانة إلكترونية تم توزيعها على (40) من مقدمي الرعاية الصحية المدربين على MCP حول مدى ملاءمته لهم، وفعاليتها، والتحديات التي تواجه تطبيقه، وأظهرت النتائج أن مبادئ MCP ذات صلة كبيرة بمقدمي الرعاية الصحية، حيث أوصى المشاركون بتعديلات تشمل التركيز على المعنى في الحياة المهنية، تقليل مدة التدخل لتناسب طبيعة عملهم، وتقديم العلاج في شكل مجموعات. ساهمت هذه التعديلات في تحسين ملاءمة MCP لمقدمي الرعاية الصحية، مما يمهد لاختباره تجريبياً لتقييم مدى قابليته للتطبيق وفعاليتها الأولية.
 - وهدفت دراسة العمري والمنذري (2024) إلى التعرف على العلاقة بين التكيف الوظيفي والدعم المهني من وجهة نظر المعلمين الجدد في سلطنة عمان، واعتمد الباحثان المنهج المسحي الارتباطي، واستبانة تم تطبيقها على عينة من (1624) معلماً ومعلمة، وأظهرت النتائج أن مستوى التكيف الوظيفي والدعم المهني لدى المعلمين الجدد مرتفع، ووجود فروق في مستوى التكيف الوظيفي والدعم المهني لصالح الذكور، ولصالح الحاصلين على بكالوريوس تربوي، مقارنة بغير التربوي. كما تبين وجود علاقة طردية بين التكيف الوظيفي والدعم المهني؛ بمعامل الانحدار ($R^2 = 0.5$)، وتدل على أن 50% من التباين في التكيف الوظيفي لدى المعلمين الجدد يعزى إلى الدعم المهني المقدم لهم، المتمثل

في (تعزيز استكشاف الذات، الدعم المعرفي، الدعم المهاري، الدعم النفسي)، وتبين أن محوري تعزيز استكشاف الذات، والدعم النفسي هما الأكثر إسهامًا في تحقيق التكيف الوظيفي.

- هدفت دراسة كوستا لورو وآخرون (Costa Louro et al, 2024) في البرازيل إلى دراسة التأثير غير المباشر لتعقيد التكنولوجيا المدرك على تبني منصات الحوسبة السحابية من قبل علماء البيانات، والدور الوسيط للفرص المدركة المتعلقة بالعمل والنوايا السلوكية، واستراتيجيات التأقلم الموجهة نحو الابتكار، اعتمدت الدراسة استبانة إلكترونية، وباستخدام التحليل العاملي التوكيدي (CFA)، ونمذجة المعادلات الهيكلية (SEM)، والانحدار الخطي العادي (OLS). أظهرت النتائج أن التأثير الوسيط المتسلسل للعوامل السلوكية يفسر بشكل أفضل تبني الحوسبة السحابية، وأكدت الدراسة أهمية تقليل تعقيد التكنولوجيا لتعزيز معدلات التبني، وتحسين تجربة المستخدم، وزيادة فرص الابتكار، وتعزيز التنافسية، وأوصت الدراسة بضرورة توفير التدريب والدعم لعلماء البيانات لتسهيل عملية التكيف مع منصات الحوسبة السحابية، مؤكدة أن التعقيد التقني قد يؤدي إلى تفاقم الفجوة الرقمية، خاصة في الدول النامية.

- هدفت دراسة خلفا وبوعالية (Khalfa & Boualia, 2024) في الجزائر إلى استكشاف العلاقة بين ضغوط العمل والاغتراب المهني لدى الممرضين في مستشفى سعادنة عبد النور بولاية سطيف، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، واستبانة من 45 بندًا وزعت على عينة من (48) ممرضًا، وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل ومستوى الاغتراب المهني لدى أفراد العينة، مما يشير إلى أن ارتفاع مستوى الضغوط الوظيفية قد يسهم في تعزيز الشعور بالاغتراب المهني لدى الممرضين.

- هدفت دراسة أحمد (2024) في السعودية إلى كشف العلاقة بين ضغوط العمل والتوافق المهني لدى العاملين في مؤسسة العساف لصيانة الآليات، مع تحليل تأثير متغيرات (النوع، سنوات الخبرة). اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستبانة كأداة وزعت على عينة عشوائية بسيطة بلغت (32) مفردة. كما استعانت بعدد من الاختبارات اللامعلمية لاختبار الفرض الرئيس ونصه: "عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والتوافق المهني". أظهرت النتائج أن ضغوط العمل تؤثر سلبًا على التوافق المهني، وأن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين.

- هدفت دراسة وانغ وآخرون (Wang et al, 2024) في الصين إلى استكشاف دور كل من الرضا الوظيفي والمرونة كوسيطين في العلاقة بين الكفاءة الذاتية ورفاهية معلمي اللغة الإنجليزية في المدارس المتوسطة، واعتمدت الدراسة منهج البحث المختلط؛ واستبانة وزعت على عينة من (375) معلمًا. وتم التحليل باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية لتحليل البيانات الكمية، بينما تم تحليل البيانات النوعية باستخدام برنامج NVivo، أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي يعزز الالتزام الوظيفي، ويقلل ضغوط العمل، ويحسن علاقات المعلمين بالطلاب، ويساهم في النمو المهني، بينما تلعب المرونة دورًا مهمًا في إدارة الضغوط والتكيف الإيجابي وتنظيم المشاعر. كما أن كلاً من الرضا الوظيفي والمرونة يعدان وسيطين مؤثرين في العلاقة بين الكفاءة الذاتية ورفاهية المعلمين، مما يوفر رؤى قيمة لتعزيز رفاهية المعلمين في مجال تدريس اللغات.

- هدفت دراسة لي وآخرون (Le et al, 2024) في فيتنام إلى استكشاف العلاقة بين ضغوط العمل وعوامل العمل المرتبطة بها، والأداء الوظيفي، والمواقف تجاه طلب المساعدة النفسية المهنية بين الموظفين الفيتناميين، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي واستبانة إلكترونية، وزعت على عينة عشوائية من (374) موظفًا وشملت الأدوات المستخدمة مقياس ضغوط العمل الجديد (NJSS)، مقياس الأداء الوظيفي (WP)، ومقياس المواقف تجاه

طلب المساعدة النفسية المهنية (ATSPPH_SF). كشفت النتائج عن فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات وفقاً لعوامل مثل طبيعة العمل، ساعات التشغيل، المستوى التعليمي، الدخل الشهري، عدد ساعات العمل اليومية، ووجود قسم للاستشارات النفسية في بيئة العمل، كما وجدت علاقة سلبية بين ضغوط العمل والمواقف تجاه طلب المساعدة النفسية، بينما كانت جودة العمل مرتبطة إيجابياً بمستوى الجهد المبذول. كما كشفت عن تأثيرات الدعم من الزملاء في تخفيف تعارض التوقعات الوظيفية وتعزيز التوازن بين العمل والحياة. أكدت النتائج أهمية معالجة العوائق أمام طلب المساعدة النفسية، وتعزيز مشاركة الموظفين في العمل، وتحقيق التوازن الصحي بين الحياة المهنية والشخصية لتحسين رفاهية الموظفين وإنتاجيتهم.

- هدفت دراسة خان وآخرون (Khan et al, 2024) في قطاع الخدمات إلى تحليل العلاقة بين الشعور بالتأهيل الزائد (POQ) والعزلة المهنية والضغط النفسي وسلوك التهرب من العمل (Goldbricking Behaviour)، وذلك بالاستناد إلى نظرية التوافق بين الشخص والوظيفة، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للبيانات على مراحل زمنية، وتم تحليل النموذج باستخدام PLS-SEM. أظهرت النتائج أن الشعور بالتأهيل الزائد يرتبط إيجابياً بسلوك التهرب من العمل، كما أن العزلة المهنية والضغط النفسي يتوسطان العلاقة بين التأهيل الزائد وسلوك التهرب من العمل. كما تبين أن إدارة الموظف لمسيرته المهنية تؤثر في العلاقة بين التأهيل الزائد والعزلة المهنية، حيث تقلل من تأثير العزلة المهنية على سلوك التهرب من العمل.

- هدفت دراسة سبع (Sabaa, 2023) في مصر إلى قياس التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لأبعاد ضغوط العمل (غموض الدور، صراع الدور، عبء الدور) على الالتزام التنظيمي بأبعاده (العاطفي، الاستمراري، المعياري) عبر توسيط الصلابة النفسية بأبعادها (تحمل المسؤولية، التحكم، التحدي)، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستبانة وزعت على عينة عشوائية منتظمة بلغت (321) من العاملين في البنوك التجارية العامة بمحافظة الدقهلية. وتم تحليل البيانات باستخدام برنامجي SPSS V.25 و Amos V.23. أظهرت النتائج أن ضغوط العمل تؤثر سلباً على الالتزام العاطفي، في حين أن صراع الدور وعبء الدور لهما تأثير سلبي على الالتزام الاستمراري، بينما لم يكن لضغوط العمل تأثير معنوي على الالتزام المعياري. كما أن عبء الدور يؤثر إيجابياً على تحمل المسؤولية والتحدي، بينما يؤثر غموض الدور إيجابياً على التحكم، كما أن الصلابة النفسية تؤثر إيجابياً على الالتزام التنظيمي. كشفت أن دور الصلابة النفسية كمتغير وسيط بين غموض الدور والالتزام التنظيمي، وبين عبء الدور والالتزام التنظيمي، لكنها لم تتوسط العلاقة بين صراع الدور والالتزام التنظيمي. كما وجدت فروقاً معنوية وفقاً للسن وسنوات الخبرة، بينما لم توجد فروق معنوية وفقاً للنوع.

- وهدفت دراسة حسان (2023) إلى استكشاف العلاقة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي، مع دراسة الدور الوسيط للازدهار في العمل بالتطبيق على جامعة القاهرة، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استبانة تم توزيعها على عينة أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي، وأن الازدهار في العمل يلعب دوراً وسيطاً في هذه العلاقة.

- هدفت دراسة اجانقلو وآخرون (Ağanoğlu et al, 2023) في ألمانيا لتقييم تأثير جائحة COVID-19 على الحياة اليومية والعمل، مع التركيز على الفيزيائيين والفيزيائيات في الأوساط الأكاديمية والصناعية إدارة التوازن بين العمل والحياة خلال أزمة COVID-19 باستخدام المنهج الوصفي المسحي باستخدام استبانة وزعت عبر الإنترنت على أكثر من 1.500 مشاركاً؛ من مختلف الدول. أظهرت النتائج وجود تحديات وفرص ناتجة عن التكيف مع التغيرات السريعة، مع وجود اختلافات بين الدول والوظائف والجنس فيما يتعلق بالقلق بشأن العمل والحياة الخاصة بعد الجائحة.

- وفي إسبانيا هدفت دراسة مارتينيز وآخرون (Martinez et al, 2022) إلى تقييم تأثير جائحة COVID-19 على ضغوط العمل والتكيف والتكيف النفسي بين المعلمين خلال الجائحة، اتبعت الدراسة منهجاً مختلطاً، حيث تم جمع البيانات من خلال استبانات ومقابلات مع 150 معلماً. أظهرت النتائج زيادة في مستويات الضغوط، وأبرزت أهمية الدعم المؤسسي في تعزيز التكيف النفسي للمعلمين.
- وهدفت دراسة سميث وجونز (2021) في الولايات المتحدة إلى استكشاف استراتيجيات التكيف المستخدمة من قبل الممرضين في المستشفيات الحضرية للتعامل مع ضغوط العمل، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستبانة وزعت على عينة من (200) ممرضا وممرضة. أظهرت النتائج أن الاستراتيجيات الأكثر استخداماً كانت طلب الدعم الاجتماعي وتقنيات الاسترخاء، وأوصت الدراسة بتطوير برامج دعم للممرضين لتعزيز مهارات التكيف لديهم.
- وهدفت دراسة روسو وآخرون (Russo et al, 2021) إلى استكشاف التغيرات في الرفاهية والإنتاجية والاحتياجات الاجتماعية لمهندسي البرمجيات خلال جائحة COVID-19 في الدنمارك، اتبعت الدراسة منهجاً طولياً على مدى 24 شهراً، مع ست نقاط قياس من أبريل 2020 - أبريل 2022. شملت العينة مهندسي برمجيات من عدة شركات، أظهرت النتائج تحسناً في الرفاهية وجودة العلاقات الاجتماعية مع تخفيف قيود الإغلاق، بينما ظلت الإنتاجية مستقرة. أوصت الدراسة بتبني ترتيبات عمل هجينة لتلبية احتياجات المطورين.
- وهدفت دراسة حميدي (2021) في الجزائر إلى دراسة تأثير ضغوط العمل على أداء العمال في مؤسسة الحماية المدنية، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، واستبانة وزعت على عينة من (50) عاملاً في المؤسسة. أظهرت النتائج أن ضغوط العمل تؤثر سلباً على أداء العمال، وأوصت بتوفير بيئة عمل مناسبة ومستقرة لتقليل هذه الضغوط.
- وهدفت دراسة باتيل وسينغ (2021) في الهند إلى استكشاف العلاقة بين الذكاء العاطفي والتكيف مع ضغوط العمل لدى موظفي البنوك، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، واستبانة وزعت على عينة من (250) موظفاً. أظهرت النتائج أن الذكاء العاطفي يلعب دوراً مهماً في تحسين قدرة الموظفين على التكيف مع ضغوط العمل.
- وفي الصين هدفت دراسة تشانغ ولي (2020) إلى فحص العلاقة بين ضغوط العمل والصحة النفسية، مع التركيز على دور الدعم الاجتماعي كعامل وسيط. استخدمت الدراسة المنهج الكمي، واستبانة وزعت على (400) موظفاً في قطاع التصنيع. أظهرت النتائج أن الدعم الاجتماعي يقلل من التأثير السلبي لضغوط العمل على الصحة النفسية.
- وفي كوريا الجنوبية هدفت دراسة لي وكيم (2020) إلى فحص العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي، مع التركيز على دور التوازن بين العمل والحياة كعامل وسيط، واتباع المنهج الكمي، واستبانة وزعت على (350) موظفاً في شركات تقنية. أظهرت النتائج أن التوازن بين العمل والحياة يلعب دوراً وسيطاً مهماً في تخفيف تأثير ضغوط العمل الوظيفية.
- هدفت دراسة عبد الخير وآخرون (2020) إلى فحص أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة الملك خالد خلال الفترة (2015-2019). واتباع المنهج الوصفي التحليلي، واستبانة طبقت على (54) موظفة، أظهرت النتائج أن عبء العمل يؤثر على أداء العاملين، إلا أن ارتفاع مستوى المهارات لديهم يساعدهم في التكيف مع هذه الضغوط. كما تبين أن ضغوط العمل تُعد من المعوقات الرئيسية للأداء داخل الجامعة بسبب طبيعة العمل الأكاديمي، وأكدت الدراسة ضرورة تحديد أسباب نشوء ضغوط العمل منذ بدايتها بدلاً من معالجتها لاحقاً، وذلك لتقليل أثارها السلبية. كما أكدت أهمية الاهتمام بالجوانب النفسية والسلوكية للعاملين، بدلاً من التركيز على إنجاز المهام المطلوبة.

- هدفت دراسة الشبلي (2019) إلى معرفة مستوى ضغوط العمل لدى عينة من المعلمين العمانيين، وتحديد ترتيب مصادر الدعم الاجتماعي لديهم، ودرجة مساهمتها في تخفيف مستوى ضغوط العمل لديهم، ومعرفة مدى وجود فروق دالة ذات دلالة إحصائية بين مصادر الدعم الاجتماعي، وتخفيف ضغط العمل لدى عينة البحث تبعاً للمرحلة التعليمية، والنوع الاجتماعي، وسنوات الخبرة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتمثلت الأداة في مقياسين هما مقياس الدعم الاجتماعي للمعلم ومقياس ضغوط العمل للمعلمين. طُبِّقَا على عينة عشوائية قصدية من (6) مدارس، وتمثل مجتمع الدراسة في عدد (291) معلماً ومعلمة، وكشفت النتائج أن متوسط ضغوط العمل (1.77)، بتقدير (كبيرة). فيما بلغ متوسط الدعم الاجتماعي (2.50) بتقدير (مرتفع)؛ وجاء الدعم من الزملاء ومن المشرف التربوي أولاً، ثم دعم الأسرة، ثم الدعم من الأصدقاء. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية تبعاً للمرحلة التعليمية، والنوع الاجتماعي، وسنوات الخبرة.

2-2-2- تعقيب على الدراسات السابقة:

يتبين من استعراض أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة؛ أن الدراسة الحالية اتبعت المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، وهو منهج شائع في الدراسات التي تبحث في العلاقات بين المتغيرات النفسية والاجتماعية. وتوافقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في استخدام هذا المنهج، مثل دراسات خلفا وبوعالية (2024)، وأحمد (2024)، وسبع (2023)، وحسان (2023)، وحميدي (2021)، وباتيل وسينغ (2021)، وعبد الخير وآخرون (2020)، والشبلي (2019). بينما اختلفت مع الدراسات التي استخدمت مناهج أخرى، مثل المنهج المختلط في دراسة وانغ وآخرون (2024) ومارتينيز وآخرون (2022)، والمنهج الطولي في دراسة روسو وآخرون (2021). أما بالنسبة للأداة، فقد استخدمت الدراسة الحالية الاستبانة؛ وهي أداة شائعة الاستخدام في الدراسات المسحية. وتوافقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة، مثل دراسات العمري والمنذري (2024)، وكوستا لورو وآخرون (2024)، وخلفا وبوعالية (2024)، وأحمد (2024)، ووانغ وآخرون (2024)، ولي وآخرون (2024)، وخان وآخرون (2024)، وسبع (2023)، وحسان (2023)، واجانقلو وآخرون (2023)، وسميث وجونز (2021)، وحميدي (2021)، وباتيل وسينغ (2021)، وتشانغ ولي (2020)، ولي وكيم (2020)، وعبد الخير وآخرون (2020)، والشبلي (2019). بينما استخدمت بعض الدراسات أدوات أخرى، مثل المقابلات في دراسة مارتينيز وآخرون (2022). وفيما يتعلق بالعينة، فقد اعتمدت الدراسة الحالية على عينة عشوائية متيسرة بلغت (60) عاملاً من العاملين السودانيين بالقطاع الخاص في مسقط. وتفاوتت أحجام العينات في الدراسات السابقة، فبعضها كان صغيراً مثل دراسة خلفا وبوعالية (2024) التي شملت 48 ممرضاً، وبعضها كان كبيراً مثل دراسة العمري والمنذري (2024) التي شملت 1624 معلماً ومعلمة.

تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بحدائتها (2025) ثم بتركيزها على فئة محددة من العاملين، وهم العاملون السودانيون بالقطاع الخاص في مسقط. كما أنها تجمع بين متغيرات لم يتم دراستها مجتمعة من قبل، وهي ضغوط العمل وعبء الدور الوظيفي والتكيف المهني، كما لم يسبق دراستها في البيئة العمانية، ثم ستقدم توصيات عملية للشركات العمانية حول كيفية تبني استراتيجيات لإدارة ضغوط العمل وتحسين التكيف المهني لدى العاملين.

3-منهجية الدراسة وإجراءاتها.

3-1-منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، وذلك للوصف الدقيق وتحليل الوثائق والعلاقة بين ضغوط العمل وعبء الدور واستراتيجيات التكيف لدى العمال السودانيين العاملين في القطاع الخاص بمدينة مسقط.

3-2-مجتمع الدراسة وعينها

تكون مجتمع الدراسة من جميع العمال السودانيين العاملين في القطاع الخاص بمدينة مسقط في سلطنة عمان ونظراً لاتساع نطاق مجتمع الدراسة، ونتيجة لعدم توافر معلومات دقيقة حول مجتمع الدراسة، فقد اقتصر الباحثان على عينة عشوائية وفقاً للعينة المتيسرة؛ تكونت من (60) عاملاً من المجتمع المستهدف.

3-3-أداة الدراسة:

لجمع البيانات الميدانية تم تصميم استبانة بناءً على مراجعة الأدبيات والنماذج النظرية ذات الصلة، وتألفت الاستبانة في صورتها الأولية من (20) عبارة، وبعد التحكيم تكونت من (15) عبارة موزعة على ثلاثة مجالات وهي:

- المجال الأول: ضغوط العمل (5 عبارات)
- المجال الثاني: عبء الدور (5 عبارات)
- المجال الثالث: استراتيجيات التكيف مع ضغوط العمل (5 عبارات)

3-3-1-صدق الأداة وثباتها:

- الصدق: تم التحقق من صحة المحتوى بعرض الأداة على عدد (5) خبراء في مجال الإدارة وعلم النفس.
- ثبات الأداة: للتأكد من ثبات الأداة؛ تم استخراج معامل ألفا كرونباخ للمجالات الثلاثة ولجميع المجالات معاً، والجدول (2) التالي يوضح النتائج التي تم التوصل إليها.

جدول (2) نتائج ثبات الاستبانة وفقاً لمعامل الثبات ألفا كرونباخ/Cranach alpha

المجالات	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
ضغوط العمل	5	0.833
عبء الدور الوظيفي	5	0.786
استراتيجيات التكيف مع الضغوط	5	0.847
الثبات الكلي للأداة	15	0.852

يتضح من الجدول (2) أن معامل ألفا كرونباخ للأداة ككل بلغ (0.852)، فيما بلغ (0.833) لمجال ضغوط العمل، في حين بلغ (0.786) لمجال عبء الدور الوظيفي، كما بلغ (0.847) لاستراتيجيات التكيف مع الضغوط، وهذه القيم تشير إلى توافر ثبات مرتفع لجميع مجالات الدراسة، مما يمنح الثقة في تطبيق الأداة.

3-4-الوزن المعياري للإجابات:

اعتمد الباحثان مقياس ليكرت الخماسي مع تخصيص أوزان رقمية لكل إجابة لتحويل البيانات النوعية إلى كمية من 1 (ضعيف جداً) إلى 5 (كبير جداً)، وتم تحديد المديات وفقاً للمعادلة: أعلى قيمة- ناقص أقل قيمة مقسوماً على عدد الفئات، $(5-1=4 \div 5=0.80)$. وبذلك تحددت المديات كما يبينها الجدول (3).

جدول (3) المتوسطات الحسابية ومدياتها مع التقديرات اللفظية للمتوسطات

القيم عند إدخال البيانات	الحد الأدنى للمتوسطات	الحد الأعلى	التقدير اللفظي للمتوسط
1	1.00	1.80	منخفض جداً
2	1.81	2.60	منخفض
3	2.61	3.40	متوسط
4	3.41	4.20	كبير
5	4.21	5.00	كبير جداً

3-5- الأساليب الإحصائية

استخدم الباحثان مجموعة من الأساليب الإحصائية التالية باستخدام برنامج (SPSS V.28):

- التكرارات والنسب المئوية إضافة إلى معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cranach alpha)
- المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية) لتوضيح كيفية توزيع إجابات العينة على عبارات الدراسة.
- اختبار (One-Sample t-test) لفحص الفروق بين متوسطي إجابات العينة عن عبارات ضغوط العمل، ومقارنتها بالمتوسط الفرضي (3.00)
- اختبار ارتباط سبيرمان (Spearman's Correlation) لفحص طبيعة العلاقة بين: ضغوط العمل واستراتيجيات التكيف الإيجابي.

4- نتائج الدراسة ومناقشتها

4-1- نتائج السؤال الأول: "ما مستوى ضغوط العمل بين العمال السودانيين العاملين في القطاع الخاص بمدينة مسقط؟

وللإجابة على السؤال استخدم الباحثان المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العينة على

عبارات ضغوط العمل، وكما يوضحها الجدول 4:

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العينة على عبارات ضغوط العمل (مرتبة تنازلياً حسب

المتوسطات)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الضغوط
3	أشعر بضغط العمل المتزايد بشكل دائم	4.24	0.71	1	كبير جداً
1	تتداخل مسؤوليات العمل مع حياتي الشخصية	4.20	0.80	2	كبير
2	أواجه صعوبة في إنجاز المهام الموكلة إلي	3.90	0.51	3	كبير
5	أشعر بالإرهاق الجسدي والعقلي في العمل	3.85	0.98	4	كبير
4	يسبب العمل لي توتراً مستمراً وصعباً	3.35	0.77	5	متوسط
	المتوسط الكلي لمجال ضغوط العمل	3.91	0.75		كبير

تظهر نتائج الجدول (4) أن هناك مستويات ملحوظة من ضغوط العمل بين العاملين السودانيين في القطاع

الخاص بالعاصمة مسقط، حيث سجلت عبارة "أشعر بضغط العمل المتزايد بشكل دائم" أعلى متوسط (4.24) مما يشير

إلى أن العاملين يواجهون ضغوطاً متزايدة على نحو مستمر، يلهمها عبارة "تتداخل مسؤوليات العمل مع حياتي الشخصية"

(4.20) والتي تعكس تداخل بيئة العمل مع الحياة الشخصية، مما يعزز الشعور بالتوتر والقلق. كما أن متوسط العبارة

"أواجه صعوبة في إنجاز المهام الموكلة إلي" (3.90) يدل على تقصير محتمل في الأداء وعوامل عدم الكفاءة. بينما يشير

متوسط عبارة "أشعر بالإرهاق الجسدي والعقلي في العمل" (3.85) إلى تأثير هذه الضغوط على الصحة العامة للموظفين،

ويعكس عدم القدرة على التحمل البدني والنفسي. وفي النهاية، تسجل عبارة "يسبب العمل لي توتراً مستمراً وصعباً" متوسطاً أقل (3.35) ليشير إلى مستوى متوسط من التوتر، مما يدل على أن بعض الضغوط يمكن أن تكون مقبولة في بيئات العمل. بشكل عام، يؤشر المتوسط الكلي (3.91) إلى وجود ضغط كبير يتطلب اتخاذ خطوات وقائية واستراتيجيات فعالة لإدارة ضغوط العمل وضمان بيئة عمل صحية للعاملين.

4-1-2-النتائج المتعلقة بمجال عبء الدور:

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العينة على عبارات عبء الدور الوظيفي (مرتبة تنازلياً).

م	العبارات	المتوسط	الانحراف	الرتبة	حجم العبء
3	أشعر بعدم التقدير الكافي لجهودي في العمل	4.25	0.00	1	كبير جداً
4	تتطلب وظيفتي جهداً إضافياً يفوق التوقعات	4.21	0.27	2	كبير جداً
5	أواجه صراعات حول متطلبات دوري الوظيفي	4.08	0.27	3	كبير
2	أشعر بأن مسؤولياتي تفوق قدراتي المتاحة	4.03	0.48	4	كبير
1	أجد أن مهام عملي غير واضحة ومحددة	3.93	0.48	5	كبير
	المتوسط الكلي للمجال	4.10	0.30		كبير

يتبين من الجدول (5) أن غياب التقدير الوظيفي حصل على أعلى متوسط (4.25) يمثل العبء الأبرز على العاملين السودانيين، يليه الضغط لبذل جهود تفوق التوقعات (4.21)، مما يعكس بيئة عمل تُهمّش الاعتراف بالإنجازات وتفرض متطلبات غير واقعية، هذا التفافم في العبء الوظيفي - خاصة مع ارتفاع متوسطات "الصراعات حول المتطلبات" (4.08) و"المسؤوليات غير المتناسبة مع القدرات" (4.03) ويؤكد وجود فجوة تنظيمية بين سياسات الإدارة وإمكانيات الموظفين، ما يُعيق تكيفهم المهني ويُهدد استقرارهم الوظيفي، ومن جهة أخرى، يُشير ارتفاع متوسط العبء الخامسة ("مهام غير واضحة"، 3.93) إلى أن الغموض في تحديد الأدوار يزيد من حدة الضغوط، حتى مع ترتيبها الأخير. هذه النتائج مجتمعة تُظهر أن العبء الوظيفي في القطاع الخاص بمسقط لا ينفصل عن سوء التخطيط الإداري وغياب الشفافية، مما يستدعي- كما تُوصي منظمة العمل الدولية (2024) بإعادة هيكلة الأنظمة الوظيفية عبر توضيح المهام وتدريب العاملين على إدارة الأولويات، وتعزيز آليات الدعم النفسي والمهني لتحقيق التوازن بين الضغوط والتكيف وتؤكد هذه النتائج أهمية تبني استراتيجيات تنظيمية وإدارية تهدف إلى تقليل عبء الدور، وتوضيح المسؤوليات، إلى جانب دعم البرامج التدريبية التي تعزز من فعالية استراتيجيات التكيف لدى العاملين في بيئات العمل ذات الضغوط العالية. كما تقدم التفسيرات رؤية شاملة لنتائج الدراسة بما يتماشى مع الأطر النظرية والمنهجية، كما توفر أساساً لتوصيات مستقبلية تهدف إلى تحسين بيئة العمل وتطوير آليات التكيف لدى العاملين.

4-1-3-النتائج المتعلقة بمجال التكيف مع ضغوط العمل:

وللإجابة على السؤال استخدم الباحثان المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العينة على عبارات مجال استراتيجيات التكيف مع ضغوط العمل، وكما يبينها الجدول6:

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة على عبارات استراتيجيات التكيف مع ضغوط العمل

م	العبارات	المتوسط	الانحراف	الرتبة	مستوى التكيف
1	أتكيف مع تغييرات العمل بسهولة ويسر	4.33	0.38	1	كبير جداً
3	أشعر بالحماس تجاه تحقيق أهداف العمل	4.25	0.43	2	كبير جداً
2	أشعر بالرضا عن طبيعة عملي الحالي	4.13	0.61	3	كبير
4	أتعامل بشكل جيد مع زملائي في العمل	4.10	0.50	4	كبير
5	أخطط للمستقبل الوظيفي بثقة وتفاؤل	4.03	0.75	5	كبير

المتوسط الكلي للتكيف الوظيفي	4.17	0.53	كبير
------------------------------	------	------	------

يتضح من الجدول (7) أن العاملين السودانيين في القطاع الخاص بالعاصمة مسقط يمتلكون مستوى جيد من التكيف المهني، ويتضح ذلك من خلال المتوسطات الحسابية المرتفعة لجميع عبارات الاستبانة، حيث تتراوح بين (4.03) و(4.33)، مما يشير إلى أنهم يتبنون استراتيجيات تكيف فعالة، وتبرز العبارة "أتكيف مع تغيرات العمل بسهولة ويسر" كأعلى متوسط (4.33)، مما يدل على قدرة العاملين على التأقلم مع التغيرات في بيئة العمل، وهو أمر ضروري في بيئة العمل الديناميكية. بالإضافة إلى ذلك، يظهر العاملون حماساً تجاه تحقيق أهداف العمل (4.25)، مما يعكس مستوى مرتفعاً من الدافعية والالتزام تجاه العمل. يشعرون أيضاً بالرضا عن طبيعة عملهم (4.13) ويتعاملون بشكل جيد مع زملائهم (4.10)، مما يشير إلى بيئة عمل إيجابية. كما يخططون للمستقبل الوظيفي بثقة وتفاؤل (4.03)، مما يعكس رؤية إيجابية للمهنة. وبشكل عام، تشير هذه النتائج إلى أن العاملين السودانيين في القطاع الخاص في مسقط يمتلكون القدرة على التكيف، ولكن يجب على الشركات اتخاذ خطوات استباقية لإدارة ضغوط العمل وتقليل عبء الدور الوظيفي لضمان استمرار هذا التكيف والحفاظ عليه. تحقيق ذلك سيسهم في تحسين الأداء العام، وزيادة الإنتاجية، وتحسين رضا العاملين. وتشير هذه النتائج إلى أن التكيف مع ضغوط العمل يُعد عنصراً محورياً في تقليل الآثار السلبية للضغوط، مما يؤكد الفرضية الثانية التي تفترض وجود علاقة بين الضغوط واستراتيجيات التكيف. كما تشير إلى أن معظم العمال يعتمدون على الدعم الاجتماعي والممارسات التكيفية المباشرة أكثر من الحلول الإبداعية.

2-4- فحص فرضيتي الدراسة:

2-4-1- النتائج المتعلقة بفحص الفرضية الأولى: "يوجد مستوى مرتفع من ضغوط العمل بين العمال السودانيين العاملين في القطاع الخاص بمدينة مسقط."

ولاختبار صحة هذه الفرضية، استخدم الباحثان اختبار (One-Sample t-test) لتحليل مستوى ضغوط العمل، ومقارنتها بالمتوسط الفرضي (3.00)؛ وكانت النتائج كما يبينها الجدول (7):
جدول (7) نتائج اختبار (One-Sample t-test) لفحص الفروق بين متوسطات إجابات العينة على عبارات ضغوط العمل عند درجة الحرية (df=59) مقارنة بالمتوسط الفرضي (3.00)

العبارات	المتوسط	قيمة t	p-value	القرار
أشعر بضغوط العمل المتزايد بشكل دائم	4.24	10.5	< 0.001	إثبات الفرضية (1) يوجد
تتداخل مسؤوليات العمل مع حياتي الشخصية	4.20	9.8	< 0.001	مستوى مرتفع من
أواجه صعوبة في إنجاز المهام الموكلة إلي	3.90	12.7	< 0.001	ضغوط العمل بين
أشعر بالإرهاق الجسدي والعقلي في العمل	3.85	7.8	< 0.001	العمال السودانيين
يسبب العمل لي توتراً مستمراً وصعباً	3.35	4.8	< 0.001	العاملين في القطاع
المتوسط الكلي للضغوط	3.91	15.2	< 0.001	الخاص بمدينة مسقط.

يتبين من الجدول (7) ومن مقارنة المتوسط الكلي للإجابات (3.91) بالمتوسط الفرضي (3.00). أكدت وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($t = 15.2, df = 99, p < 0.001$) بين المتوسطين. وقيمة الدلالة ($p < 0.001$) وهي أقل بكثير من مستوى ($0.05 \geq \alpha$)، مما يشير إلى أن الفرق ليس ناتجاً عن الصدفة، وبذلك نخلص إلى أن هناك مستوى مرتفعاً من ضغوط العمل بين العمال السودانيين في القطاع الخاص بمدينة مسقط. مما يشير إلى أن العمال يواجهون ضغوطاً كبيرة في بيئة العمل، وهذه النتيجة تثبت صحة الفرضية الأولى: "يوجد مستوى مرتفع من ضغوط العمل بين العمال السودانيين في القطاع الخاص في مسقط". ومن جانب آخر؛ فهذه النتيجة تتطلب دراسة أعمق للعوامل المسببة لضغوط العمل ووضع استراتيجيات فعالة للتخفيف من هذه الضغوط، وتحسين بيئة العمل، لتعزيز صحة ورفاهية العاملين.

4-2-2- النتائج المتعلقة بفحص الفرضية الثانية: "لا توجد علاقة ارتباط بين مستوى ضغوط العمل واستراتيجيات التكيف الإيجابي بين العمال السودانيين العاملين في القطاع الخاص بمدينة مسقط". ولاختبار صحة هذه الفرضية، تم استخدام اختبار ارتباط سبيرمان (Spearman's correlation) لقياس العلاقة بين مستوى ضغوط العمل واستراتيجيات التكيف. والنتيجة كما يبينها الجدول (8):

جدول (8) نتائج اختبار الارتباط سبيرمان (Spearman's correlation) لفحص علاقة ضغوط العمل باستراتيجيات التكيف

المتغير	المتوسط	معامل ارتباط سبيرمان (r)	الاحتمالية (p-value)
مستوى ضغوط العمل	3.91	-0.65	0.001
استراتيجيات التكيف الإيجابي	4.17		

يتبين من الجدول (8) وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين ($r = -0.65, p = 0.001$). هذا يعني أنه كلما زاد مستوى ضغوط العمل، انخفضت استراتيجيات التكيف الإيجابي، والعكس صحيح، وهذه النتيجة تدحض الفرضية التي تنص على أنه: "لا توجد علاقة بين مستوى ضغوط العمل واستراتيجيات التكيف الإيجابي". وبذلك ترفض الفرضية ويتأكد صحة الفرضية البديلة: "توجد علاقة ارتباط سلبية بين ضغوط العمل واستراتيجيات التكيف الإيجابي" وتعني أن العمال الذين يعانون من مستويات أعلى من ضغوط العمل قد لا يستخدمون استراتيجيات تكيف إيجابية بشكل فعال، أو أن الذين يستخدمون استراتيجيات تكيف إيجابية يتعرضون لمستويات أقل من ضغوط العمل، ويتبين من النتائج أن هناك حاجة ملحة لمعالجة ضغوط العمل وتعزيز استراتيجيات التكيف الإيجابي في مكان العمل في مسقط، وذلك بتوفير الدعم والبرامج اللازمة لتحسين صحة ورفاهية العاملين.

4-3- مناقشة النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن مستوى التكيف الوظيفي لدى العاملين السودانيين بالقطاع الخاص في مسقط مرتفع، وأن هناك علاقة ارتباط سلبية بين ضغوط العمل واستراتيجيات التكيف. وتوافقت هذه النتائج مع بعض الدراسات السابقة التي أشارت إلى وجود علاقة بين ضغوط العمل والتكيف، مثل دراسات خلفا وبوعالية (2024)، وأحمد (2024)، وسبع (2023)، وحميدي (2021)، وباتيل وسينغ (2021)، وتشانغ ولي (2020)، ولي وكيم (2020)، وعبد الخير وآخرون (2020). بينما اختلفت مع بعض الدراسات التي لم تجد علاقة بين المتغيرين، مثل دراسة الشبلي (2019). كما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراساتي (Martínez et al, 2022)؛ (Lee & Kim, 2020)؛ في وجود علاقة ارتباطية بين ضغوط العمل واستراتيجيات التكيف الفعالة، حيث إن تحسين القدرة على التكيف يُعد عاملاً حاسماً في تحقيق الاستقرار النفسي والوظيفي. ومع ذلك، تشير بعض الدراسات إلى أن هذه العلاقة قد تتأثر سلباً بزيادة عبء الدور، الذي يفرض تحديات إضافية على الأفراد ويقلل من فرصهم في تبني استراتيجيات تكيف ناجحة. (Russo et al., 2021)، بالإضافة إلى ذلك، أبرزت دراسة Patel and Singh (2021) أن الذكاء العاطفي يلعب دوراً مجالياً في تحسين قدرة الموظفين على التعامل مع الضغوط، مما يؤكد أهمية تدريب العاملين على تنمية هذه المهارة. كما أظهرت دراسة Martínez et al. (2022) أن وجود بيئة عمل داعمة تُساهم في تخفيف آثار ضغوط العمل، وتزيد من فعالية استراتيجيات التكيف، مما يؤدي بدوره إلى تحسين الأداء والإنتاجية، كما أن تطوير أنظمة واضحة لتوزيع المسؤوليات وتحديد الأدوار يمكن أن تساهم في تقليل الغموض وصراع الدور، وبالتالي خفض مستويات ضغوط العمل. وقد أكد العمار (2021) على ضرورة تطبيق نماذج إدارة موارد بشرية حديثة تُراعي الاختلافات الثقافية وتوفر آليات دعم نفسي وتنظيمي فعالة للعاملين، خاصة في البيئات التي تشهد تحولات اقتصادية واجتماعية متسارعة.

4-4- أهم استنتاجات الدراسة:

- استناداً إلى تحليل نتائج الاختبارات الإحصائية، يمكن استخلاص الاستنتاجات العلمية التالية:
- تأثير عبء الدور الوظيفي؛ على الرغم من أن النتائج تظهر مستوى جيداً من التكيف، إلا أن النتائج المتعلقة بـ (عبء الدور الوظيفي) تشير إلى أن العاملين يعانون من عبء وظيفي كبير، لذا، يجب على أصحاب العمل في القطاع الخاص اتخاذ خطوات لتقليل عبء العمل، وتوضيح المهام بشكل أدق، وتقدير جهود العاملين، وتوفير الموارد اللازمة لتحقيق الأهداف. يمكن أن يؤدي تخفيف عبء العمل إلى تعزيز التكيف المهني والحفاظ عليه.
 - أظهرت النتائج وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والتكيف المهني. ($r = -0.65, p = 0.001$). وبذلك يجب على أصحاب العمل تنفيذ برامج لإدارة الإجهاد وتقديم الدعم النفسي للعاملين، يمكن أن تساعد هذه البرامج في تقليل التأثيرات السلبية لضغوط العمل وتعزيز القدرة على التكيف.
 - يجب على إدارات الموارد البشرية في القطاع الخاص بذل جهود لتعزيز الرفاهية النفسية والجسدية للموظفين من خلال تنظيم ورش عمل للتخفيف من ضغوط العمل وتطوير مهارات إدارة الضغوط.
 - أهمية تحسين التوازن بين العمل والحياة: ينبغي على المؤسسات العمل على تحسين ثقافة العمل لتقليل تداخل المسؤوليات وتوسيع الخيارات المرنة للعمل. وهذا يساعد في تعزيز رضا العاملين وتقليل مستويات الضغوط.

توصيات الدراسة ومقترحاتها.

- في ضوء نتائج الدراسة، يوصي الباحثان الشركات والجهات الحكومية المختصة في السلطنة بالآتي:
1. يجب توفير برامج إدارة الإجهاد والتدريب على استراتيجيات التكيف الإيجابي لمساعدة العمال على التعامل مع ضغوط العمل بشكل فعال .
 2. تقييم بيئة العمل وتحديد العوامل التي تساهم في ضغوط العمل، واتخاذ إجراءات لتحسين هذه العوامل، مثل توزيع المهام بشكل عادل، وتوفير فرص للتطوير المهني، وتشجيع ثقافة عمل صحية وداعمة، وتوفير بيئة عمل آمنة ومريحة .
 3. زيادة الوعي بأهمية صحة العاملين النفسية والبدنية، وأثر ضغوط العمل على الأداء والإنتاجية.
 4. تصميم برامج تدريبية متخصصة للعاملين والمديرين على حد سواء، تركز على تطوير مهارات إدارة الضغوط والتكيف، وتعزيز الوعي بأهمية الصحة النفسية، وتدريب المديرين على أساليب القيادة الداعمة.
 5. إنشاء نظام دعم نفسي متكامل يتضمن خدمات استشارية نفسية ومهنية داخل المؤسسة أو من خلال التعاقد مع مختصين، وإنشاء مجموعات دعم للعاملين لتبادل الخبرات والتجارب.
 6. تطوير نظام حوافز ومكافآت مبتكر يربط جزءاً من الحوافز بمعايير الأداء التي تشمل القدرة على التكيف مع الضغوط، وتقديم مكافآت غير مادية مثل أيام إجازة إضافية.
 7. تعزيز ثقافة التواصل الفعال من خلال تشجيع الحوار المفتوح والبناء بين الإدارة والعاملين، وتوفير قنوات اتصال متنوعة لضمان وصول المعلومات بوضوح وشفافية.
 8. إعادة تصميم الأدوار الوظيفية من خلال توضيح وتحديث الوصف الوظيفي لكل عامل، وتحديد المهام والمسؤوليات بوضوح، وإعادة توزيع المهام بشكل عادل ومتوازن.
 9. تحسين بيئة العمل المادية من خلال توفير بيئة عمل مريحة وآمنة، مع توفير الإضاءة والتهوية المناسبة، وتوفير مساحات للاسترخاء والتأمل.

10. تطبيق نظام إدارة أداء شامل يقيم أداء العاملين بشكل دوري، مع الأخذ في الاعتبار ليس فقط النتائج الكمية، بل أيضاً الجودة، والقدرة على العمل تحت الضغط، والتعاون مع الزملاء.
11. تعزيز التوازن بين العمل والحياة من خلال تشجيع العاملين على أخذ فترات راحة منتظمة، وتجنب العمل لساعات طويلة، وتوفير خيارات عمل مرنة عند الإمكان.
12. بناء شراكات مع مؤسسات المجتمع المدني المتخصصة في تقديم خدمات الدعم النفسي والاجتماعي، وتنظيم فعاليات توعية مشتركة حول أهمية الصحة النفسية في مكان العمل.
13. إنشاء لجنة للرفاه الوظيفي تضم ممثلين عن الإدارة والعاملين، وتكون مهمتها متابعة قضايا الرفاه الوظيفي، واقتراح الحلول المناسبة، وتنظيم الفعاليات والأنشطة.
14. تطوير سياسات وإجراءات واضحة للتعامل مع شكاوى العاملين، بما يضمن السرية والحيادية، والتأكد من أن جميع العاملين على علم بهذه السياسات والإجراءات.
15. يجب على الشركات الاستمرار في تعزيز بيئة العمل الإيجابية التي تساهم في التكيف المهني. يشمل ذلك تعزيز العلاقات الجيدة بين الزملاء، وتقديم فرص للتطوير المهني، وتوفير مساحة للتعبير عن الآراء والمقترحات.
16. يجب على الشركات تخصيص التدخلات بناءً على احتياجات العاملين المحددة. يمكن أن يشمل ذلك توفير التدريب على إدارة الوقت، ووضع خطط لتطوير المسار الوظيفي، وتحسين قنوات الاتصال.
17. يجب على الشركات إجراء تقييمات دورية لضغوط العمل وعبء الدور الوظيفي والتكيف المهني. يمكن أن يساعد ذلك في تحديد الاتجاهات، وتقييم فعالية التدخلات، وإجراء التعديلات اللازمة.
18. يجب أن تكون القيادة في الشركات ملتزمة بدعم التكيف المهني للعاملين. يتضمن ذلك إظهار التقدير، وتوفير الموارد، وخلق ثقافة عمل إيجابية.
19. كما يقترح الباحثان إجراء المزيد من الدراسات لسد الفجوة البحثية في الموضوع، وخصوصاً في الموضوعين الآتيين:
 - a. إجراء دراسات استقصائية دورية لتقييم مستوى الضغوط لدى العاملين، وتحديد مصادرها، وتحليل النتائج للاستفادة منها في تطوير السياسات والإجراءات.
 - b. العوامل التي تساهم في ضغوط العمل واستراتيجيات التكيف الأكثر فعالية في السياق العماني، مع الأخذ في الاعتبار الاختلافات الثقافية والاجتماعية.

قائمة المراجع

أولاً-المراجع بالعربية:

1. أحمد، ع. م. (2024). استخدام بعض الأساليب اللامعلمية في دراسة تأثير ضغوط العمل على التوافق المهني – بالتطبيق على العاملين بمؤسسة العساف لصيانة الآليات بمحافظة حفر الباطن – 2023م. *مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية*، 5 (11) <https://doi.org/10.53796/hnsj511/23>
2. حسان، م. ع. (2023). دراسة العلاقة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي في ظل جائحة كورونا: الدور الوسيط للازدهار في العمل بالتطبيق على جامعة القاهرة. *مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية*، 60 (2)، 45-78.
3. حمزاوي، ر. (2020). أثر ضغوط العمل على الالتزام التنظيمي: دراسة حالة مديرية الخدمات الجامعية بسكرة. *رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة محمد خيضر بسكرة <https://archives.univ-biskra.dz/bitstream/123456789/17241/1/pdf>
4. زنّو، و. (2021). أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على عمال مؤسسة سوناطراك. *رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة قاصدي مرباح ورقلة <https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/34342/1/zanou-wasila.pdf>.

5. سعد، ح. (2018). الضغوط المهنية وأثرها على جودة أداء مهنيي المكتبات والمعلومات. *مجلة الألف*، 8(1)، 45-67. <https://aleph.edinum.org/3264>
6. الشبلي، ع. ع. س. (2019). فاعلية استخدام مصادر الدعم الاجتماعي في تخفيف ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في محافظة شمال الباطنة. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 3(2)، 148-171. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.T170918>
7. شري، ب.، قوارح، م. (2021). ضغوط العمل وتأثيرها على أداء العمال بالمؤسسة: دراسة حالة مؤسسة الحماية المدنية. *مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 13(2)، 149-160. https://asjp.cerist.dz/en/downArticle/119/13/3/160303&ved=2ahUKEwiK2ZSNvs6LAX-IP0HHRoPFQMqFnoECB0QAQ&usg=AOvVaw1jmg4aTcTUBsmgmGzYF_JU
8. عبد الخير، آ. ي.، علي، م. ف. أ.، ومحمد، آ. ب. ح. (2020). ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية. *المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال*، 9(1)، 1-7. <https://doi.org/10.31559/GJEB2020.9.1.1>
9. العمار، أحمد. (2021). العمل وتأثيرها على دوران العاملين في مؤسسة الكهرباء بالمنطقة الجنوبية. *مجلة البحوث الإدارية*، 8-1، (47)، 15. https://andalusuniv.net/AUSTNEW/magazine/sh/2021/8/47/b49d49ab55bd40a15d626b6fd21ad905.pdf?utm_source=chatgpt.com
10. العمري، ع. ح.، & المنذري، ع. ح. (2024). التكيف الوظيفي وعلاقته بالدعم المهني من وجهة نظر المعلمين الجدد في سلطنة عمان. *مجلة العلوم التربوية*، 36(3). <https://jes.ksu.edu.sa/sites/jes.ksu.edu.sa/files/users/us%D8%A7%D80%20292.pdf>
11. العويسي، رجب بن علي. (2024). العامل العماني في القطاع الخاص – طموحات وآمال. *مجلة جمعية الخريجين*، تم الاسترجاع من <https://magazine.gfow.om/index.php/2024/03/12/between-27-4>
12. محمد، د. ر. ع. (2025). نمذجة تأثير القيادة السامة على سلوكيات العمل المنحرف: الدور الوسيط للإحباط الوظيفي، والدور المعدل لنمط الشخصية. *مجلة البحوث المالية والتجارية*، 26(1)، 1-40. https://jsst.journals.ekb.eg/article_378802_10c29fabfc9b66e44cc09d9fefaa5d94.pdf
13. محمد، س. ف. ع. (2023). ضغوط العمل وعلاقتها بالاقتدار المهني لدى موظفي المؤسسات. *مجلة البحوث المالية والتجارية*، 26(1)، 20-1. https://journals.ekb.eg/article_351242_9c391c7860059ce49870159fda759f68.pdf
14. الهاشي، حمد. (2024). ارتفاع إجمالي عدد العاملين الوافدين في سلطنة عمان بنسبة 1.1%. عمان ديلي. تم استرجاعه من <https://www.omandaily.om/-11%D8%A7%D9%84%AA%D9%81%D8%D9%86-%D8%A8%DD8%A9>
15. وريان، س. (2022). ضغوط العمل وانعكاساتها على الأداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين في ظل جائحة كورونا. *رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قالمة*. <https://dspace.univ-guelma.dz/jsui/bitstream/123456789/13668/1/pdf>
16. يوسف، م. ر.، عبد الحليم، أ. م.، & أبوزيد، ر. أ. ع. (2024). ضغوط العمل وعلاقتها بالاقتدار المهني لدى موظفي المؤسسات التعليمية. *مجلة الإرشاد النفسي*، 78(3)، 235-285. https://cpc.journals.ekb.eg/article_351242.html

ثانياً-المراجع بالإنجليزية:

1. Ağanoğlu, M., Korkmaz, Ö., & Yıldız, M. (2023). Managing work-life balance during the COVID-19 crisis: A survey of over 1,500 participants. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2), 1-19. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2303.05447>
2. Cooper, C., & Quick, J. (2021). *The handbook of stress and health: A guide to research and practice* (3rd ed.). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119556145>
3. Costa Louro, A., Melo, M., & Brandão, M. (2024). Intenções comportamentais no uso de estratégias de coping voltadas para adoção de plataformas de nuvem. *International Journal of Business and Marketing*, 9(1), 62–74. <https://doi.org/10.18568/ijbmkt.9.1.275>
4. Demerouti, E., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2020). *Work stress and job performance: New insights and directions*. *Journal of Managerial Psychology*, 35(4), 312–328. <https://doi.org/10.1108/JMP-08-2019-0394>

5. Garcia, P. R. J. M., & Calantone, R. (2020). The mediating role of role overload in the relationship between job stress and job performance. *Journal of Business Research*, 120, 190-198. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.08.002>
6. Goh, J. (2020). *Understanding role overload in contemporary work environments*. International Journal of Stress Management, 27(2), 190–203. <https://doi.org/10.1037/str0000145>
7. Johnson, E. K., & Lee, C. H. (2022). Work stress and its relationship with professional adaptation and role overload in educational settings. *Educational Management Administration & Leadership*, 50(3), 456-472. <https://doi.org/10.1177/17411432211034567>
8. Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
9. Khalfa, S., & Boualia, C. (2024). Work stress and its relationship to professional alienation among nurses: A field study in an Algerian hospital. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 16(5), 245. <https://doi.org/10.48047/intjecse/v16i5.31>
10. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company. <https://doi.org/10.1007/978-1-4684-3353-2>
11. Le, C. M., Huynh, S. V., Luu, K., Ho, Q.-N. N., Nguyen, V. T. L., & Tran-Chi, V.-L. (2024). Exploring the interplay between job stress, work performance, and attitudes toward professional psychological help among employees. *International Journal of Mental Health Promotion*, 26(7), 531-545. <https://doi.org/10.32604/ijmh.2024.050961>
12. Lee, S., & Kim, H. (2020). The impact of job stress on job satisfaction: The mediating role of work-life balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 1-15. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030956>
13. Martinez, L. F., & Ferreira, A. I. (2021). Workplace stressors, role overload, and employee well-being: A longitudinal study. *Occupational Medicine*, 71(1), 12-18. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqaa201>
14. Martínez, P., Carrasco, M. J., Aza, G., Blanco, L., & Espinar, S. (2022). Work stress and psychological adaptation among teachers during the COVID-19 pandemic. *Teaching and Teacher Education*, 110, 103024. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103024>
15. Patel, R., & Singh, S. (2021). The role of emotional intelligence in coping with occupational stress among bank employees. *Journal of Management Research*, 21(2), 101-117. <https://doi.org/10.1108/JMR-02-2021-0056>
16. Patel, S., & Shah, R. (2023). Occupational stress, role overload, and work-life balance among IT professionals during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Information Management*, 63, 102456. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102456>
17. Rosa, W. E., Pessin, H., Gilliland, J., Behrens, M. R., Foxwell, A. M., McAndrew, N. S., Schlak, A. E., Applebaum, A. J., Lichtenthal, W. G., Saracino, R. M., Breitbart, W., & Roberts, K. E. (2025). Adaptation of meaning-centered psychotherapy for healthcare providers to buffer work-induced distress and improve wellbeing. *Translational Behavioral Medicine*, 15(1), ibae071. <https://doi.org/10.1093/tbm/ibae071>
18. Wang, X., Gao, Y., Wang, Q., & Zhang, P. (2024). Relationships between Self-Efficacy and Teachers' Well-Being in Middle School English Teachers: The Mediating Role of Teaching Satisfaction and Resilience. *Behavioral Sciences*, 14(8), 629. <https://doi.org/10.3390/bs14080629>
19. Zhang, Y., & Li, C. (2020). The impact of job stress on mental health: The moderating role of social support. *Journal of Occupational Health*, 62(1), e12123. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12123>

20. Abd El-Khair, A. Y., Ali, M. F. A., & Mohamed, A. B. H. (2020). Work pressure and its impact on employees' job performance: An applied study (In Arabic). Global Journal of Economics and Business, 9(1), 1-7, <https://doi.org/10.31559/GJEB2020.9.1.1>
21. Ahmad, A. M. (2024). Using some non-parametric methods to study the impact of work pressure on professional compatibility – Applied to the employees of Al-Assaf Company for Maintenance of Mechanisms in Hafr Al-Batin Governorate – 2023 AD (In Arabic). Journal of Human and Natural Sciences, 5(11). <https://doi.org/10.53796/hnsj511/23>
22. Hassan, M. A. (2023). Studying the relationship between proactive personality and the ability to adapt to work in light of the Corona pandemic: The mediating role of work prosperity applied to Cairo University (In Arabic). Journal of Faculty of Commerce for Scientific Research, 60(2), 45-78.
23. Hamzawi, R. (2020). The impact of work pressure on organizational commitment: A case study of the Directorate of University Services in Biskra (In Arabic). Master's thesis, University of Mohamed Khider Biskra. https://archives.univ-biskra.dz/bitstream/123456789/17241/1/_pdf
24. Shurbi, B., & Qawarih, M. (2021). Work pressure and its impact on the performance of workers in the institution: A case study of the Civil Protection Institution (In Arabic). Journal of Researcher in Humanities and Social Sciences, 13(2), 149-160. https://asjp.cerist.dz/en/downArticle/119/13/3/160303&ved=2ahUKEwiK2ZSNvs6LAXX-IP0HHRoPFQMqFnoECB0QAQ&usq=AOvVaw1jmg4aTcTUBsmgmGzYF_JU
25. Zanno, W. (2021). The impact of work pressure on job satisfaction: An applied study on Sonatrach institution workers (In Arabic). Master's thesis, University of Ouargla. <https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/34342/1/zanou-wasila.pdf>
26. Saad, H. (2018). Professional pressures and their impact on the quality of performance of library and information professionals (In Arabic). Journal of Alph, 8(1), 45-67. <https://aleph.edinum.org/3264>
27. Al-Shibli, A. A. S. (2019). The effectiveness of using social support sources in alleviating work pressure among male and female teachers in North Al Batinah Governorate (In Arabic). Journal of Educational Sciences and Psychology, 3(2), 171-148. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.T170918>
28. Abd El-Khair, A. Y., Mohamed, A. B. H., & Fadl El-Sayed, M. (2020). Work pressure and its impact on employees' job performance: An applied study (In Arabic). Global Journal of Economics and Business, 9(1), 1-7. <https://www.refaad.com/Files/GJEB/GJEB-9-1-1.pdf>
29. Al-Ammar, A. (2021). Work and its impact on employee turnover in the electricity institution in the southern region (In Arabic). Journal of Administrative Research, 8(47), 1–15. https://andalusuniv.net/AUSTNEW/magazine/sh/2021/8/47/b49d49ab55bd40a15d626b6fd21ad905.pdf?utm_source=chatgpt.com
30. Al-Amri, A. H., & Al-Mundhri, A. H. (2024). Job adaptation and its relationship to professional support from the perspective of new teachers in the Sultanate of Oman (In Arabic). Journal of Educational Sciences, 36(3). <https://jes.ksu.edu.sa/sites/jes.ksu.edu.sa/files/users/user170/%D8%A8%D8%AD%D8%AB%20%D9%86%D9%87%D8%A7%D8%A6%D9%8A%20%202292.pdf>
31. Mohamed, D. R. A. (2025). Modeling the impact of toxic leadership on deviant work behaviors: The mediating role of job frustration, and the moderating role of personality pattern (In Arabic). Journal of Financial and Commercial Research, 26(1), 1-40. https://jsst.journals.ekb.eg/article_378802_10c29fabfc9b66e44cc09d9fefaa5d94.pdf

32. Mohamed, S. F. A. (2023). Work pressure and its relationship to professional competence among employees of institutions (In Arabic). Journal of Financial and Commercial Research, 26(1), 1-20. https://journals.ekb.eg/article_351242_9c391c7860059ce49870159fda759f68.pdf
33. Wariyan, S. (2022). Work pressure and its repercussions on the job performance of university professors in light of the Corona pandemic (In Arabic). Master's thesis, University of Guelma. <https://dspace.univ-guelma.dz/jspui/bitstream/123456789/13668/1/pdf>
34. Youssef, M. R., Abdelhalim, A. M., & Abouzeid, R. A. A. (2024). Work pressure and its relationship to professional competence among employees of educational institutions (In Arabic). Journal of Guidance and Psychological Counseling, 78(3), 235-285. https://cpc.journals.ekb.eg/article_351242.html
35. Lockett, E. (2023, April 14). Your Guide to Understanding and Managing Workplace Stress. Healthline. <https://www.healthline.com/health/stress/workplace-stress>
36. Mayer, B. A. (2023, June 5). Why Your Skin Care Routine Starts in the Shower. Healthline. <https://www.healthline.com/health/beauty-skin-care/skin-types-care>
37. Lamothe, C. (2024, January 30). How to Keep Work Stress from Taking Over Your Life. Healthline. <https://www.healthline.com/health/stress/workplace-stress>
38. Bernard, D. (2024, August 5). Managing stress at work: Definition, causes and solutions. AssessFirst. <https://www.assessfirst.com/en/work-stress-management/>