

## قوة الأنا وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى عينة من العاملين في المؤسسة العامة للتبغ - فرع دمشق "دراسة ميدانية"

نهى أحمد عطايا<sup>1</sup>

<sup>1</sup>مدرس، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة دمشق.

[nouha.ataya@damascusuniversity.edu.sy](mailto:nouha.ataya@damascusuniversity.edu.sy)

### الملخص:

هدف البحث الحالي إلى تعرف مستوى كل من قوة الأنا والضغوط المهنية، وكذلك تعرف العلاقة بين قوة الأنا والضغوط المهنية لدى عينة من العاملين في المؤسسة العامة للتبغ (فرع دمشق)، وإلى الكشف عن الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس قوة الأنا تبعاً لمتغيري (الجنس، المؤهل العلمي)، وعلى مقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغيري (الجنس، العمر المهني). ولهذا الغرض اختارت الباحثة عينة مكونة من (136) عاملاً وعاملة، وقد استخدم مقياس قوة الأنا الذي أعده (بارون، 1953)، وترجمه وأعدّه للغة العربية (كفاي، 1987)، ومقياس الضغوط المهنية (إعداد: فرج عبد القادر طه والسيد مصطفى راغب). ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث الحالي: وجود مستوى متوسط من قوة الأنا، ومستوى مرتفع من الضغوط المهنية، وجود علاقة ارتباطية سالبة عكسية دالة إحصائياً بين درجات أفراد العينة على مقياس قوة الأنا ودرجاتهم على مقياس الضغوط المهنية، عدم وجود فروق دالة إحصائياً على مقياس قوة الأنا تعزى لمتغير (الجنس)، بينما وجدت فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الشهادة الجامعية، عدم وجود فروق دالة إحصائياً على مقياس الضغوط المهنية تعزى لمتغيري (الجنس، العمر المهني).

**الكلمات المفتاحية:** قوة الأنا، الضغوط المهنية، العاملين في المؤسسة العامة للتبغ.

تاريخ الإيداع: 2023/3/20

تاريخ القبول: 2023/5/8



حقوق النشر: جامعة دمشق -  
سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر

بموجب الترخيص  
CC BY-NC-SA 04

## Ego Strength and its Relationship to Occupational Stress among A Sample of Workers at the General Tobacco Corporation - Damascus Branch "Field Study"

**Nouha Ahmad Ataya<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Teacher in Department of Psychology – Faculty of Education – Damascus University. (nouha.ataya@damascusuniversity.edu.sy)

### Abstract:

The aim of the current research is to identify the level of both ego strength and occupational stress, Also, the relationship between ego strength and occupational stress is known among a sample of workers in the General Organization for Tobacco- Damascus Branch. And to reveal the differences between the mean scores of the respondents on the ego strength scale according to the variables (sex, academic qualification), and on the occupational stress scale according to the variables (sex, occupational age). For this purpose, the researcher chose a sample consisting of (136) male and female. The ego strength scale prepared by (Baron, 1953), translated and prepared into Arabic (Kavafi, 1982), and the occupational stress scale prepared by: (Faraj Abdel Qader Taha and Mr. Mustafa Ragheb) were used.

**The current research reached the following consequences:** The presence of a medium level of ego strength, and a high level of occupational stress, There is a statistically significant negative and inverse correlation between the scores of the respondents on the ego strength scale and their scores on the occupational stress scale, There are no statistically significant differences on the ego strength scale due to the variable (sex), while there were differences on the ego strength scale attributed to the educational qualification variable, There are no statistically significant differences on the occupational stress scale due to the variables (gender, occupational age).

Received: 20 /3/2023

Accepted: 8/5/2023



**Copyright:** Damascus University- Syria, The authors retain the copyright under a CC BY- NC-SA

**Key Words:** Ego Strength, Occupational Stress, Workers At The General Tobacco Corporation.

## المقدمة Introduction:

يتميز عصرنا الحالي بالعديد من التغيرات السريعة والمتواترة، والتي أثرت على حياة الأفراد بمختلف الجوانب، وساهمت بشكل كبير في نشوء العديد من الضغوط والتحديات التي أثرت في حياتهم، فهذه الضغوط التي تُعد نتاج التقدم الحضاري المتسارع في وقتنا كان لها أكبر الدور في التأثير على حياة الأفراد وأنماط معيشتهم وسلوكياتهم. وأحد أهم تلك الضغوط تلك التي تحدث في ميدان العمل، والتي من المؤكد أنها تواجه أي عامل؛ فقد أظهرت العديد من الدراسات مدى كمية الضغوط التي يتعرض لها أي عامل في مجال عمله، بغض النظر عن مدى قوته، عمره أو جنسه؛ فالضغوط المهنية بشكل خاص تشكل مادة خصبة للعديد من الدراسات النفسية والاجتماعية والإدارية، وذلك لأهميتها وتأثيرها الكبير على مستوى إنتاجية العامل، والتي تعد أحد أهم الأهداف التي تسعى لها أي منظمة أو مؤسسة عمل، خصوصاً في وقتنا الراهن؛ حيث أنّ أحد المناحي الأساسية في قيمة الفرد تتحدد بمدى قدرته على العطاء والإنتاج في أي ميدان من ميادين الحياة.

وعليه فإنه من المهم جداً أن يكون العامل على قدر كبير وعالي من الكفاءة الشخصية والاجتماعية والمهنية، وذلك ليكون قادراً على مواجهة هذه الصراعات، والضغوطات، والتحديات، وتجاوزها بأقل الخسائر الممكنة، وعلى الرغم من الضغوطات المهنية الهائلة التي يتعرض لها العديد من الأفراد، إلا أننا نجد أن هناك فئة منهم تظل محتفظة بقدر جيد من الصحة الجسدية والتوازن العام في أدائها النفسي والاجتماعي، وذلك بسبب امتلاكها بعض الصفات التي تمثل ما يشبه نقاط القوة والمقاومة، ومن هذه الصفات قوة الأنا التي تشير إلى سلطة الذات على مشاعرها ومدى قدرتها على اتخاذ القرارات، والقدرة على استغلال الواقع واكتشافه، وهي بذلك مرادفة لقوة الشخصية الداخلية التي تمكن الفرد من الاستخدام الأمثل لقدراته المعرفية والسلوكية والانفعالية التي تسهل عليه ممارسة أدواره، والتعامل الأمثل مع ما يواجهه من إحباطات وضغوط دون الرجوع إلى وسائل غير سوية تتمثل في استخدام الحيل الدفاعية (Hall, 2010).

### 1. مشكلة البحث:

إننا نعيش في أكثر العصور تعقيداً وتحدياً، ففي وقتنا الحالي تتجه الحياة لتصبح تنافسية أكثر من أي وقت مضى، فالإنتاجية أصبحت أحد أهم المعايير التي تحدد قيمة الفرد، وذلك في العالم ما بعد الحداثة الذي نشأ نتيجة للثورة الصناعية التي بدأت في الغرب. ونظراً للضغوطات المهنية والتحديات التي تعترض الفرد كالعناء الوظيفي، وعدم استطاعة العامل الإيفاء بمتطلبات العمل، وغياب الدعم الاجتماعي له، بالإضافة للصعوبات التي لا يمكن تجاهلها في بيئة العمل من إضاءة، وتهوية، ورطوبة، وسوء التنظيم، وعدم التوافق مع الرؤساء أو الزملاء بالعمل وربما مع العمل ذاته، كل ذلك ممكن أن يؤثر سلباً على العامل وعلى توافقه النفسي والمهني، وهذا ما توصلت إليه دراسة كل من: (الحنيطي، 2002؛ الزيادات، 2006) من أن هناك علاقة عكسية بين المتغيرات المهنية المتمثلة بـ: (طبيعة العمل، بيئة العمل، الصحة والسلامة المهنية، الجوانب الإدارية، علاقات العمل) والشعور بضغط العمل لدى العامل، في حين وجدت دراسة كل من: (الحلو، 2004؛ حسين، 2013)؛ (Ali, et.al., 2014) أن مسببات ضغط العمل الرئيسية تمثلت في: (الطلبات المتعارضة، إدارة الوقت، حجم العمل، سياسة المنظمة، صراع الدور، عبء العمل، غموض الدور)، وبالتالي يصبح العامل غير قادر على القيام بعمله بالشكل المطلوب، وهذا سيؤثر بدوره مرة أخرى على صورته عن ذاته ومدى احترامها وتقديرها، فالمشكلة تكاد تكون أكبر مما تبدو عليه وخصوصاً عند معرفة مدى حاجة البلاد الماسة لليد العاملة في ظل الأزمة التي تمر بها، وعليه فإن الاهتمام بالعامل وتأهيله ومساعدته على تجاوز تلك التحديات والتعامل معها بأفضل الطرق الممكنة من خلال تعزيز قوة الأنا لديه، وما يتبع ذلك من تأثير على مستويات الاتزان الانفعالي لديه، والقدرة على التكيف والتنظيم، واتخاذ القرارات في مجال عمله بأفضل شكل ممكن أصبح

حاجة ضرورية لا يمكن الاستغناء عنها. وقد قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية على عينة بلغت (30) عاملاً وعاملة في فرع دمشق للمؤسسة العامة للتبغ (وهي من خارج عينة البحث الفعلية)، طبقت من خلالها مجموعة من الأسئلة تناولت الضغوط المهنية، وقوة الأنا، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الضغوط المهنية كان بدرجة مرتفعة بنسبة بلغت (82.22%)، وأن مستوى قوة الأنا كان بدرجة متوسطة بنسبة بلغت (46.66%) لدى العاملين، وتم عرض الجدول الخاص بنتائج الدراسة الاستطلاعية في الملحق رقم (1). وبناءً على ما سبق يمكن تحديد مشكلة البحث من خلال الإجابة على السؤال التالي: **ما طبيعة العلاقة بين قوة الأنا والضغوط المهنية لدى عينة من العاملين في المؤسسة العامة للتبغ بمدينة دمشق؟.**

## 2. أهمية البحث: تنطلق أهمية البحث من النقاط الآتية:

1. نظراً لما تعاني منه البلاد من أزمات وتحديات على كل الأصعدة وخصوصاً على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي، فقد كان لابد من إلقاء الضوء على مفهوم الضغوط المهنية التي يتعرض لها العامل أثناء عمله، وما لهذه الضغوط من دور في التأثير على مستوى إنتاجيته.
2. نظراً لندرة الأبحاث - وخصوصاً في البيئة السورية - التي تتناول مفهوم قوة الأنا، وأهميته ودوره الفعّال في الاتزان العام للفرد، فقد كان لابد من تعميق البحوث والدراسات التي تتناول قوة الأنا وإثراتها.
3. تعد فئة العمال التي يتناولها البحث من أهم الفئات وأكثرها تأثيراً على المجتمع لما لها من دور فعّال يتحدد على أساسها مدى تطور المجتمع وتقدمه.
4. توجيه مختلف الفئات من أخصائيين ومشرفين ومدراء لأهمية قوة الأنا ودورها الكبير في ميدان العمل، وذلك للقيام بجهود أكبر لتعزيزها عند العمال وإنشاء الندوات والمؤتمرات التي تساهم في تنميتها.
5. الاستفادة من نتائج البحث في تطوير برامج إرشادية مهنية تساهم في تنمية المهارات اللازمة للتعامل مع الضغوط المهنية عند العمال وزيادة مستوى قوة الأنا لديهم.
6. تتبع أهمية هذا البحث أيضاً من كونه أول بحث علمي - على حد علم الباحثة - تناول قوة الأنا وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى عينة من العاملين في المؤسسة العامة للتبغ بمدينة دمشق، على أمل أن يكون إضافة علمية إيجابية يُستفاد منها في الواقع الميداني العملي.

## 3. أهداف البحث: يهدف البحث الحالي إلى:

1. تعرّف مستوى كل من قوة الأنا والضغوط المهنية لدى أفراد العينة.
  2. تعرّف العلاقة بين قوة الأنا والضغوط المهنية لدى أفراد العينة.
  3. الكشف عن دلالة الفروق في قوة الأنا لدى أفراد العينة تبعاً لمتغيري (الجنس، والمؤهل العلمي).
  4. الكشف عن دلالة الفروق في الضغوط المهنية لدى أفراد العينة تبعاً لمتغيري (الجنس، والعمر المهني).
- ## 4. أسئلة البحث: يسعى البحث الحالي إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى قوة الأنا لدى عينة من العاملين في المؤسسة العامة للتبغ بمدينة دمشق؟.
2. ما مستوى الضغوط المهنية لدى عينة من العاملين في المؤسسة العامة للتبغ بمدينة دمشق؟.

**5. فرضيات البحث:** يسعى البحث الحالي إلى التحقق من صحة الفرضيات الصفرية الآتية:

1. لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات أفراد العينة على مقياس قوة الأنا ودرجاتهم على مقياس الضغوط المهنية.
2. لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس قوة الأنا تعزى لمتغيري (الجنس، والمؤهل العلمي).
3. لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الضغوط المهنية تعزى لمتغيري (الجنس، والعمر المهني).

**6. حدود البحث:**

- **حدود مكانية:** المؤسسة العامة للتبغ - فرع دمشق.
- **حدود زمنية:** تم تطبيق البحث في حدود فترة زمنية تمتد لشهر، بدءاً من تاريخ 2022/11/15 وانتهاءً بتاريخ 2022/12/15.
- **حدود بشرية:** العاملون في المؤسسة العامة للتبغ - فرع دمشق.
- **حدود موضوعية:** اقتصر البحث الحالي على علاقة قوة الأنا بالضغط المهني لدى عينة من العاملين في المؤسسة العامة للتبغ بمدينة دمشق.

**7. مصطلحات البحث وتعريفاته الإجرائية:**

- **قوة الأنا (Ego Strength):** هي "الركيزة الأساسية في الصحة النفسية، ويستخدم أحياناً مصطلح "قوة الأنا" كبديل أو مرادف لمصطلح الثبات الانفعالي أو الاتزان الوجداني. وتشير قوة الأنا إلى التوافق مع الذات ومع المجتمع، علاوةً على الخلو من الأعراض العصبية والإحساس الإيجابي بالكفاية والرضا" (كفاي، 1987، 101). وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها: "الدرجة التي يحصل عليها العامل من خلال إجابته على بنود مقياس قوة الأنا المستخدم أداة للقياس في البحث الحالي".
- **الضغوط المهنية (Occupational Stress):** يُعرف "العدلي" الضغوط المهنية بأنها: "تمثل الجانب النفسي والتغيرات التي تحدث داخل الفرد عندما تكون متطلبات بيئة العمل التي على الفرد مواجهتها تفوق قدراته، وطاقاته، وإمكانياته، وهذا بالنسبة له يُعتبر تهديداً يمارس ضغطاً نفسياً عليه" (نقلاً عن: عياصرة وبنبي أحمد، 2008، 107). وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها: "الدرجة التي يحصل عليها العامل من خلال إجابته على بنود مقياس الضغوط المهنية المستخدم أداة للقياس في البحث الحالي".

**8. الإطار النظري:**

- 1/8. **قوة الأنا (Ego Strength): مفهوم قوة الأنا:** يعد "سيجموند فرويد" صاحب نظرية التحليل النفسي أول من أوجد مصطلح "الأنا"، وذلك من خلال تقسيمه للشخصية إلى مكوناتها الثلاثة المتمثلة بالهـو - الأنا - الأنا الأعلى. والذي أشار إلى دور الأنا في تطور الإنسان ونمو الشخصية. إذ تعد الأنا إحدى مكونات الشخصية، وتُعتبر عنصراً مهماً في تكامل وتوافق وانسجام الفرد مع نفسه والبيئة المحيطة به، فالفرد الذي يتمتع بمستوى عالٍ لقوة الأنا يمكنه الانسجام بسهولة مع الظروف المحيطة به بصورة إيجابية تحت أي ظرف أو ضغط يرافقه، وهي بالتالي تساعد الفرد على السيطرة والقدرة على ضبط النفس وتخفيف حدة التوتر الذي يصاحبه أثناء العمل، وتجعله مؤهل لحل الصراعات والضغوطات وأخذ القرارات السليمة الآتية، حيث أن الفرد العامل في هذه الحالة يكون أمام أمرين إما الاستسلام للضغوطات والفتل وبالتالي إظهار السلوك السلبي مما ينعكس سلباً على أدائه المهاري أو يمكنه كبت الضغوطات أو استخدامها حافزاً ودافعاً لأدائه وبالتالي يكون قادر على التحدي والأداء الجيد (محمد وعبد الله، 2020، 159). وهناك العيد من التعريفات التي تناولت مفهوم قوة الأنا، نذكر منها: يُعرف "طه" قوة الأنا بأنها: "قدرة الشخص على أن يحقق التوافق، وهذا يدل على

الصحة النفسية، وعلى مهارة الأنا في علاج صراعاته الشخصية، والتعامل معها ومع العالم الخارجي بحيث ينتهي به الأمر إلى النجاح والسلامة" (2009، 31)، أما "بارون" (Barron) فيعرف قوة الأنا بأنها: "قدرة الفرد على التكيف في مواجهة مشكلات الحياة، فضلاً عن الكفاءة والفعالية في مواجهة المواقف المختلفة" (1963، 121)، وقد حاول "فونتانا" (Fontana) الربط بين مؤشرات قوة الأنا والقدرة على معالجة المشكلات في تعريفه لقوة الأنا، حيث اعتبر أنه تتضمن مستويات عالية من تقدير الذات، والثقة بالنفس، اللتان تساعدان الفرد على معالجة المشكلات التي يواجهها بهدوء وموضوعية" (1995، 386)، في حين ترى "عيد" أن قوة الأنا هي: "محور الحياة النفسية ويمكن قوتها التي تقاس بالقدرة على تحمل الإحباط وتجاوزه، والارتفاع فوق مشاعر الإثم، والمضي قدماً بالإمكانات توكيداً للذات وتحقيقاً لها" (2001، 296).

وفي ضوء ما سبق تعرف الباحثة قوة الأنا بأنها: "قدرة الفرد على التعامل بنجاح وفاعلية في مواجهة أحداث الحياة المتغيرة، مستنداً في ذلك لخبراته السابقة في التعامل مع مثل تلك الأحداث، ومدى قدرته على الاتزان الانفعالي في حل المشكلات التي تواجهه، بالإضافة لامتلاكه لمهارات تكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين، مما يحقق له توافقه مع نفسه ومع الآخرين.

**صفات الأشخاص ذوي قوة الأنا:** يتصف صاحب الدرجة العالية في مقاييس قوة الأنا- أو الدرجة المنخفضة في مقاييس العصابية بـ:

1. التحرر من الأعراض المرضية.
2. القدرة على تحقيق درجة طيبة من التكيف في الوسط الذي يعيش فيه.
3. درجة عالية من التحكم في الذات.
4. يُحسن استخدام مهاراته الاجتماعية وقدراته إلى أقصى حد ممكن.
5. يستطيع أن يواجه الضغوط التي يتعرض لها سواء كانت ضغوطاً داخلية أو ضغوطاً خارجية (النبال، 1994، 544)؛ (سليمان وعبد الله، 1996، 103)؛ (اللهيبي، 2000، 246).
6. يستطيع الوصول إلى أهدافه الشخصية بدون صعوبات واضحة.
7. يقرر تصوراً عاماً بالرضا عن الطريقة التي يتبعها في حياته (عبد الرحمن، 1998، 498).

**صفات الأشخاص ذوي الأنا الضعيفة:** في المقابل يتصف صاحب الدرجة المنخفضة في مقاييس قوة الأنا- أو الدرجة العالية في مقاييس العصابية بـ:

1. سيادة مشاعر الذنب والإثم والتقدير المنخفض للذات.
2. عدم الكفاءة في التعامل مع البيئة الفيزيائية أو الاجتماعية.
3. عدم القدرة على الاستفادة من إمكانياته وقدراته.
4. يُحد من استخدام مهاراته الاجتماعية وقدراته إلى أقصى حد ممكن (اللهيبي، 2000، 246)؛ (عرفة، 2013، 18-19).
5. نقص القدرة على كبح الذات.
6. نقصاً في الوعي المعرفي الذي يعوق قدرته على معالجة الضغوط والمشكلات غير المألوفة والعقبات (عبد الخالق، 1987، 324)؛ (عودة، 2002، 77).

**2/8. الضغوط المهنية (Occupational Stress): مفهوم ضغوط العمل:** ترجع كلمة ضغوط (Stress) إلى الكلمة اللاتينية (Stringer) والتي تعني يسحب بشدة، وقد استُخدمت كلمة "ضغوط" في القرن الثامن عشر لتعني إكراه وقسر، وجهد قوي، وإجهاذ وتوتر لدى الأفراد أو لأعضاء الجسم أو لقواه العقلية (مدكور، 2006، 2)؛ (حريم، 2020، 378). أما في علم النفس فتعني "الضغوط" المطالب التي تجعل الكائن الحي أو الفرد يتكيف ويتعاون لكي يتلاءم مع من حوله، وتتمثل الضغوط النفسية في القلق، الإحباط، الصراع، النزاع، عدم الارتياح، والشعور بالألم. وقد تعددت تعريفات ضغوط العمل ولم يتفق جميع الباحثين على تعريف واحد لها، ويعود السبب في ذلك لاختلاف نظرة كل باحث إلى الضغوط، فبعضهم ركز على البيئة الخارجية للفرد، وبعضهم ركز على مقدار الضغوط التي يشعر بها الفرد، واعتبرها آخرون ناشئة عن صعوبات ومعوقات تقف أمام الفرد، والبعض الآخر أضاف أنها تنشأ من فرص يستطيع الإنسان أن يتعلمها أي مواقف إيجابية عموماً، ومن أبرز هذه التعريفات: عرفت "العطية" ضغوط العمل بأنها: "حالة ديناميكية يواجه فيها الفرد فرصة ومحددات أو متطلبات مرتبطة بما يرغب به، ولكن النتائج المرتبطة بها تُدرك على أنها غير مؤكدة ومهمة" (2003، 371)، وعرفها "حمادات" بأنها: "ردود أفعال أو حالة من عدم التوازن ناجمة عن المصادر التنظيمية وظروف العمل

غير العادية وتفاعلها مع شخصية القيادي، ثم بين العاملين وأعمالهم، مما يؤثر في حالة العاملين النفسية والبدنية بدرجات متفاوتة، وتؤدي بهم إلى تغيير نمط سلوكهم، وانحرافهم عن الأداء المتوقع" (2006، 90)، في حين عرف "سيزلاجي ووالاس" (Szilagyi & Wallace) ضغط العمل بأنه: "تجربة ذاتية تحدث اختلال نفسي لدى الفرد وتنتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه" (1990، 180)، أما العالمان "جرينبيرج وبارون" (Greenberg & Baron) فعرفا ضغط العمل على أنها: "استجابات نفسية وجسمية وسلوكية للأفراد في مواقف تكون متطلباتها الحالية أكبر من قدرات الأفراد على التأقلم معها" (2010، 310)، في حين عرف "برودزنسكي وآخرون" (Brodzinski, et.al) ضغط العمل بأنه: "تفاعل بين الفرد والبيئة ينتج عنه تغيرات جسمية ونفسية تُحدث انحرافات في أداء الفرد الطبيعي" (1994، 270)، كما عرف "جيكس وآخرون" (Jex, et.al) الضغوط بأنها: "الأحداث البيئية أو القوى الخارجية التي يواجهها الفرد وتتطلب منه استجابات تكيفية" (1992، 624)، وعرّفها "ماكليين" (Maclean) بأنها: "تلك القوى أو العناصر الموجودة في بيئة العمل والتي تسبب الإجهاد أو الانحراف عما يجب أدائه أو تنفيذه" (نقلًا عن: السيسي، 2009، 356).

**أسباب ضغوط العمل:** 1. صراع الأدوار (تعارض الأدوار داخل العمل). 2. غموض الدور وعدم وضوح الأعمال المنوطة به. 3. العبء الوظيفي وعدم استطاعة العامل الإيفاء بمتطلبات العمل. 4. غياب الدعم الاجتماعي للعامل. 5. صعوبات في بيئة العمل المادية من إضاءة، تهوية، رطوبة... إلخ. 6. عدم التوافق مع طبيعة العمل. 7. عدم التوافق مع الرؤساء والزملاء. 8. سوء تنظيم العمل (خوجة، 2011، 48).

**9. منهجية البحث:** تطلبت طبيعة البحث وأهدافه استخدام المنهج الوصفي الذي يهتم بوصف ظاهرة أو مشكلة محددة، وتصويرها كميًا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة" (ملحم، 2007، 370).

**10. المجتمع الأصلي للبحث:** تكون المجتمع الأصلي من جميع العاملين في فرع دمشق للمؤسسة العامة للتبغ لعام (2021-2022)، وعددهم (780) عاملاً وعاملة، وفق إحصائيات المؤسسة العامة للتبغ في مدينة دمشق.

**11. عينة البحث:** قامت الباحثة بسحب العينة بالطريقة العشوائية البسيطة، وتتكون من (136) عاملاً وعاملة، وتُمثل هذه العينة بمقدار (17.5%) من المجتمع الأصلي، والجدول الآتي يبين الخصائص الديمغرافية لأفراد العينة:

الجدول (1) يبين الخصائص الديمغرافية لأفراد العينة وعددها

المؤهل العلمي			العمر المهني			الجنس	
جامعة وما فوق	ثانوية	التعليم الأساسي	أكثر من 15 سنة	أكثر من 7-15 سنة	أقل من 1-7 سنة	أنثى	ذكر
31	54	51	38	44	54	76	60

**12. أدوات البحث:** قامت الباحثة باستخدام أداتين وهما: مقياس قوة الأنا، ومقياس الضغوط المهنية.

**1/12. مقياس قوة الأنا:** تم استخدام مقياس قوة الأنا الذي أعده (بارون، 1953)، وترجمه وأعدّه للغة العربية (كفافي، 1987) ويتكون من (68) عبارة، وقد وُضع أمام كل عبارة بديلين للإجابة (نعم / لا) وقد أُعطيت للإجابة نعم درجة (1) وللإجابة لا درجة (صفر)، وبذلك بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (34) درجة، فما زاد عليها كان المستجيب يتمتع بقوة الأنا، وما قل عن ذلك يُعد مؤشراً لضعف الأنا لديه، والمقياس مقتبس من مجموع فقرات اختبار مينيسوتا المتعدد الأوجه للشخصية (MMPI) البالغ عددها (566) فقرة.

**الخصائص السيكومترية للمقياس:** طُبِقَ المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (20) عاملاً وعاملة في المؤسسة العامة للتبغ -

فرع دمشق، لأجل التحقق من صدق المقياس وثباته، فكانت النتائج كما يلي:

1. **صدق المقياس:** تم التحقق من صدق المقياس بوساطة:

□ **الصدق الظاهري:** تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق، وقد بلغ عددهم (7) سبعة محكمين (الملحق رقم 2)، وذلك لإبداء رأيهم في ملاءمة بنود المقياس لقياس ما وضعت لأجله، وسلامة الصياغة اللغوية لبنود المقياس، وإضافة أو حذف أو اقتراح التعديلات التي يرونها مناسبة على بنود المقياس بما يتناسب وموضوع البحث، وتم إجراء التعديلات المناسبة بناءً على ملاحظات المحكمين بتعديل بعض العبارات، وإعادة صياغتها لتناسب والمجال الذي وضعت من أجله، وعدم حذف أي منها.

□ **الصدق البنائي:** تم التأكد من صدق البناء لمقياس قوة الأنا بحساب معاملات ارتباط كل بند مع الدرجة الكلية للمقياس، وذلك بتطبيق قانون بيرسون للارتباطات (Pearson Correlation)، كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول (2): يبين معاملات ارتباط كل بند مع الدرجة الكلية لمقياس قوة الأنا

البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط
1	**0.724	17	**0.572	33	**0.514	49	**0.644
2	**0.721	18	**0.631	34	**0.464	50	**0.553
3	**0.604	19	**0.685	35	**0.460	51	**0.709
4	**0.527	20	**0.548	36	**0.533	52	**0.572
5	**0.747	21	**0.677	37	**0.647	53	**0.639
6	**0.522	22	**0.659	38	**0.501	54	**0.628
7	**0.456	23	**0.518	39	**0.670	55	**0.675
8	**0.468	24	**0.445	40	**0.588	56	**0.560
9	**0.672	25	**0.559	41	**0.689	57	**0.581
10	**0.615	26	**0.476	42	**0.709	58	**0.645
11	**0.573	27	*0.521	43	**0.631	59	**0.550
12	**0.710	28	**0.499	44	**0.723	60	**0.542
13	**0.525	29	**0.548	45	**0.707	61	**0.652
14	**0.602	30	**0.416	46	**0.597	62	**0.504
15	**0.732	31	**0.406	47	**0.594	63	**0.488
16	**0.732	32	**0.460	48	**0.609	64	**0.660

(حيث إن: (\*\* دال عند مستوى دلالة (0.01) / (\*) دال عند مستوى دلالة (0.05))

ينتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات ارتباط البنود مع الدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً، أي إن بنود المقياس تتصف بدرجة مرتفعة من الصدق البنائي.

□ **الصدق المحكي بدلالة المجموعات الطرفية (الصدق التمييزي):** قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة الدراسة السيكومترية ثم حسبت درجاتهم، ورتبت تنازلياً، وتم أخذ أعلى (25%) وأدنى (25%) منها، ثم حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على الدرجة الكلية للمقياس، وتم استخدام اختبار مان ويتي لتعرف دلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات أفراد المجموعتين، كما يوضح الجدول الآتي:



الجدول (3): يبين الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات رتب درجات المجموعتين العليا والدنيا على مقياس قوة الأنا

قوة الأنا	العدد	المجموعة	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	القيمة الاحتمالية	القرار
الدرجة الكلية	5	العليا	8.00	40.00	2.660	0.008	دال
	5	الدنيا	3.00	15.00			

يُلاحظ من الجدول السابق أن قيمة (Z) دالة إحصائياً، مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي رتب درجات المجموعتين العليا والدنيا، وهذه الفروق لصالح المجموعة العليا، مما يشير إلى الصدق التمييزي لمقياس قوة الأنا.

2. ثبات المقياس: تم حساب معامل الثبات للمقياس ككل بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية باستخدام معاملة سبيرمان- براون، والجدول الآتي يوضح معامل الثبات بالطريقتين المشار إليهما:

الجدول (4): يبين الثبات بالاتساق الداخلي وبالتجزئة النصفية لمقياس قوة الأنا

معامل الارتباط	مقياس قوة الأنا
ألفا كرونباخ	0.840**
سبيرمان - براون	0.755

يتضح من الجدول السابق أن المقياس يتصف بدرجة عالية من الثبات يمكن الوثوق بها، وبناءً على ما سبق يمكن القول إن مقياس قوة الأنا يتميز بالصدق والثبات الملائمين ما يجعله صالحاً للاستخدام.

2/12. مقياس الضغوط المهنية: تم استخدام مقياس الضغوط المهنية (إعداد: فرج عبد القادر طه والسيد مصطفى راغب)، يتكون المقياس في صورته الأصلية من (48) عبارة موزعة على (12) مصدراً فرعياً للضغوط التي يمكن أن يتعرض لها الفرد في عمله. وقد تم الاختصار في البحث الحالي على (6) مصادر فرعية، بحيث يُقاس كل مصدر بـ (4) بنود، وهذه المصادر هي: (قلة المعلومات، الصراع، افتقاد جماعية العمل، العبء الزائد، انخفاض العائد، صراع القيم)، ويُقابل كل عبارة من عبارات المقياس قائمة تحمل البدائل التالية: (لا تنطبق أبداً، تنطبق نادراً، تنطبق غالباً، تنطبق دائماً)، ويتم التصحيح بإعطاء العبارات الدرجات (1، 2، 3، 4)، وهكذا يتراوح المجموع العام لدرجات الفرد بين (24) كأدنى إحساس بالضغوط المهنية أو نفي لوجود ضغوط أصلاً وبين (96) كأعلى إحساس بالضغوط.

الخصائص السيكومترية للمقياس: يمكن التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس بوساطة التأكد من صدقه وثباته:

1. صدق المقياس: تم التحقق من صدق المقياس بوساطة:

□ الصدق الظاهري: تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق، وقد بلغ عددهم (7) سبعة محكمين (الملحق رقم 2)، وذلك لإبداء رأيهم في ملائمة بنود المقياس لقياس ما وضعت لأجله، وسلامة الصياغة اللغوية لبنود المقياس، وإضافة أو حذف أو اقتراح التعديلات التي يرونها مناسبة على بنود المقياس بما يتناسب وموضوع البحث، وأشار السادة المحكمين إلى ملائمة المقياس لقياس ما وضع لأجله، وسلامة الصياغة اللغوية لبنوده، وعدم حذف أي منها.

□ الصدق البنائي: تم التأكد من صدق البناء لمقياس الضغوط المهنية بحساب معاملات ارتباط كل بند بالدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه، وكذلك معاملات ارتباط أبعاد المقياس مع بعضها، ومع الدرجة الكلية للمقياس، وذلك بتطبيق قانون بيرسون للارتباطات (Pearson Correlation)، كما هو موضح في الجدولين الآتيين:

الجدول (5): يبين معاملات ارتباط كل بند بالدرجة الكلية للبند الذي ينتمي إليه

قلة المعلومات		الصراع		افتقاد جماعية العمل	
البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط
1	0.754**	5	0.718**	9	0.734**
2	0.743**	6	0.773**	10	0.655**
3	0.728**	7	.696**0	11	0.759**
4	0.747**	8	0.691**	12	0.760**
العبء الزائد		انخفاض العائد		صراع القيم	
البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط
13	0.668**	17	0.670**	21	0.659**
14	0.708**	18	.711**0	22	0.664**
15	0.792**	19	0.777**	23	0.719**
16	0.737**	20	0.753**	24	0.782**

الجدول (6): يبين معاملات ارتباط أبعاد المقياس مع بعضها، ومع الدرجة الكلية

الأبعاد والدرجة الكلية	قلة المعلومات	الصراع	افتقاد جماعية العمل	العبء الزائد	انخفاض العائد	صراع القيم	الدرجة الكلية
قلة المعلومات	1	0.634**	0.406**	0.535**	0.427**	0.465**	0.579**
الصراع		1	0.450**	0.687**	0.434**	0.555**	0.496**
افتقاد جماعية العمل			1	0.592**	0.604**	0.585**	0.628**
العبء الزائد				1	0.657**	0.485**	0.639**
انخفاض العائد					1	0.680**	0.733**
صراع القيم						1	0.551**
الدرجة الكلية							1

(حيث إن: (\*\*): دال عند مستوى دلالة (0.01) / (\*): دال عند مستوى دلالة (0.05))

يتضح من الجدولين السابقين أن معاملات الارتباط كلها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وهذا يعطي مؤشراً للصدق =

البنائي لمقياس الضغوط المهنية.

□ **الصدق المحكي بدلالة المجموعات الطرفية (الصدق التمييزي):** قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة الدراسة السيكمترية ثم حسبت درجاتهم، ورتبت تنازلياً، وتم أخذ أعلى (25%) وأدنى (25%) منها، ثم حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس، وتم استخدام اختبار مان ويتي لتعرف دلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات أفراد المجموعتين، كما يوضح الجدول الآتي:

الجدول (7): يبين الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات رتب درجات المجموعتين العليا والدنيا على مقياس الضغوط المهنية

الأبعاد الفرعية	العدد	المجموعة	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	القيمة الاحتمالية	القرار
قلة المعلومات	5	العليا	8.00	40.00	2.694	0.007	دال
	5	الدنيا	3.00	15.00			
الصراع	5	العليا	8.00	40.00	2.694	0.007	دال
	5	الدنيا	3.00	15.00			
افتقاد جماعية العمل	5	العليا	8.00	40.00	2.712	0.007	دال
	5	الدنيا	3.00	15.00			
العبء الزائد	5	العليا	8.00	40.00	3.000	0.003	دال
	5	الدنيا	3.00	15.00			
انخفاض العائد	5	العليا	8.00	40.00	2.825	0.005	دال
	5	الدنيا	3.00	15.00			
صراع القيم	5	العليا	8.00	40.00	2.712	0.007	دال
	5	الدنيا	3.00	15.00			
الدرجة الكلية	5	العليا	8.00	40.00	2.643	0.008	دال
	5	الدنيا	3.00	15.00			

يُلاحظ من الجدول السابق أن قيمة (Z) دالة إحصائياً، مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي رتب درجات المجموعتين العليا والدنيا، وهذه الفروق لصالح المجموعة العليا، مما يشير إلى الصدق التمييزي لمقياس الضغوط المهنية.

2. ثبات المقياس: تم حساب معامل الثبات للمقياس ككل بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية باستخدام معاملة سبيرمان - براون، والجدول الآتي يوضح معامل الثبات بالطريقتين المشار إليهما:

الجدول (8) يبين الثبات بالاتساق الداخلي وبالتجزئة النصفية لمقياس الضغوط المهنية، ولكل بعد من أبعاده

معامل الارتباط	قلة المعلومات	الصراع	افتقاد جماعية لعل	العبء الزائد	انخفاض العدد	صراع القيم	الدرجة الكلية
ألفا كرونباخ	0.84	0.87	0.79	0.88	0.77	0.75	0.82
سبيرمان - براون	0.91**	0.81**	0.83**	0.82**	0.76**	0.87**	0.83**

يتضح من الجدول السابق أن المقياس يتميز بدرجة عالية من الثبات يمكن الوثوق بها، وبناءً على ما سبق يمكن القول إن مقياس الضغوط المهنية يتصف بالصدق والثبات الملائمين، مما يجعله صالحاً للاستخدام.

### 13. عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها:

1.1/13 نتائج أسئلة البحث: 1. ما مستوى قوة الأنا لدى عينة من العاملين في المؤسسة العامة للتبغ بمدينة دمشق؟. للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة على مقياس قوة الأنا، ثم تم حساب الحد الأعلى لمستوى قوة الأنا من خلال القانون التالي: (الحد الأعلى لمستوى قوة الأنا = المتوسط الحسابي + الانحراف المعياري)، ثم تم حساب الحد الأدنى لمستوى قوة الأنا من خلال القانون التالي: (الحد الأدنى لمستوى قوة الأنا = المتوسط الحسابي - الانحراف المعياري)، كما هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول (9): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة على مقياس قوة الأنا

المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
قوة الأنا	39.74	9.318

وبناء على الجدول السابق توزعت درجات أفراد العينة على مقياس قوة الأنا كما يأتي:

الجدول (10): يبين قيم الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد العينة على مستويات قوة الأنا

المقياس	المستوى بدرجة منخفضة	المستوى بدرجة متوسطة	المستوى بدرجة مرتفعة
قوة الأنا	30 فأقل	31-49	50 فأكثر
العدد	21	91	24
النسبة المئوية	15.44%	66.91%	17.65%
المتوسط الحسابي	24.62	39.41	54.21
الانحراف المعياري	2.958	4.061	3.134
أدنى قيمة	20	31	50
أعلى قيمة	30	49	60
المدى	10	18	10

يُلاحظ من الجدول السابق أن مستوى قوة الأنا لدى معظم أفراد عينة البحث جاء بدرجة متوسطة، وبنسبة مئوية بلغت (66.91%). وبالتالي فإن العينة تتمتع بمستوى متوسط من قوة الأنا. وتختلف نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة كل من: (المعاني والتخاينة، 2022؛ الناشري، 2019؛ عرفة، 2013؛ سكر وصغير، ب ت؛ الحياي وصباح، ب ت) التي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع من قوة الأنا، وتختلف كذلك مع دراسة (نعيسة، 2015) التي أشارت إلى وجود مستوى منخفض من قوة الأنا.

2. ما مستوى الضغوط المهنية لدى عينة من العاملين في المؤسسة العامة للتبغ بمدينة دمشق؟. للإجابة عن هذا التساؤل أُعطيت كل درجة من درجات الموافقة على مقياس الضغوط المهنية قيماً متدرجة وفقاً لمقياس ليكرت الرباعي، وحددت فئات قيم المتوسط الحسابي لكل درجة باستخدام القانون التالي:

$$\text{عدد مستويات ليكرت} - 1 = \frac{1}{4} = 0.25$$

عدد المستويات 4

واستناداً إلى قاعدة التقريب الرياضي يمكن التعامل مع متوسطات الدرجات على النحو الآتي:

الجدول (11): يبين فئات قيم المتوسط الحسابي والدرجة المعيارية للحكم عليها

فئات قيم المتوسط الحسابي	درجة المستوى في المقياس
3.25 - 4.00	درجة كبيرة
2.50 - 3.24	درجة متوسطة
1.75 - 2.49	درجة منخفضة
1 - 1.74	درجة منخفضة جداً

بعد ذلك حُسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لدرجات أفراد عينة البحث على الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية، وأبعاده الفرعية، كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول (12) يبين قيم الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد العينة على الدرجة الكلية للمقياس وأبعاده الفرعية

الرقم	الأبعاد والدرجة الكلية	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي الرتبي	الانحراف المعياري	ترتيب المستويات
1	انخفاض العائد	14.39	3.60	0.294	كبير
2	افتقاد جماعية العمل	13.49	3.37	0.321	كبير
3	العبء الزائد	13.29	3.32	0.270	كبير
4	الصراع	13.22	3.31	0.241	كبير
5	قلة المعلومات	13.10	3.27	0.296	كبير
6	صراع القيم	12.45	3.11	0.265	متوسط
	الدرجة الكلية للمقياس	79.93	3.33	0.271	كبير

يُلاحظ من الجدول السابق أن مستوى الضغوط المهنية كبير استناداً لقيم المتوسط الحسابي التي حددتها الباحثة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمقياس (3.33) وبلغ الانحراف المعياري (0.271)، وبالعودة إلى الجدول نلاحظ أن بُعد انخفاض العائد قد احتل الترتيب الأول بمتوسط حسابي بلغ (3.60)، وانحراف معياري (0.294)، وبالمقابل احتل بُعد صراع القيم الترتيب الأخير بمتوسط حسابي بلغ (3.11) وانحراف معياري (0.265)، ويمكن تفسير ذلك بأن زيادة الأعباء الوظيفية والحياتية التي تقع على كاهل العاملين يسبب ضغوطاً نفسية ومهنية عالية، وذلك نتيجة الواقع المعاش وخاصةً في ظل الظروف الراهنة التي مرت بها البلاد على غرار باقي دول العالم من ظروف صحية متمثلة في جائحة كورونا واختلال توازن العمل، وقبلها الظروف السياسية التي مرت بها البلاد، مما أدى إلى ارتفاع مستوى الضغوط المهنية للعاملين. وهناك كذلك العديد من الأسباب التي ساهمت في زيادة الضغوط المهنية ومنها: عدم الرضا عن الراتب الشهري، وضعف الإمكانيات المادية، والعلاقة السيئة في بعض الأحيان بين العاملين ورؤسائهم، وضعف فرص الترقى مما يؤدي في النهاية إلى قلة الدافعية نحو العمل، وفقدان القدرة على الابتكار والابداع في مجال العمل. وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة كل من: (الحسين، 2020؛ زيد الخير، 2020؛ دروش، 2019؛ خوجة، 2018؛ حسين، 2013)؛ (Niharika & Kiran, 2014; Dhankar, 2015)، التي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع من ضغوط العمل. وتختلف مع نتيجة دراسة كل من: (العريفي، 2021؛ بهلولي، 2020)؛ (Lawson, 2008; Olayiwola, 2008; Malone & Nelson, 2004) التي أشارت إلى وجود مستوى قليل جداً من ضغوط العمل.

2/13 نتائج فرضيات البحث: 1. لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات أفراد العينة على مقياس قوة الأنا ودرجاتهم على مقياس الضغوط المهنية.

للتحقق من صحة هذه الفرضية قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة على مقياس قوة الأنا ودرجاتهم على مقياس الضغوط المهنية، وجاءت النتائج كالتالي:

قوة الأنا وعلاقتها بالضغط المهنية لدى عينة من العاملين في المؤسسة العامة للتبغ - فرع دمشق "دراسة ميدانية". عطايا

الجدول (13): يبين معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة على مقياس قوة الأنا ودرجاتهم على مقياس الضغوط المهنية

القرار	القيمة الاحتمالية	ارتباط بيرسون	قوة الأنا * الضغوط المهنية
دال عند (0.01)	0.000	- 0.656**	ارتباط بيرسون
		136	العدد

يُلاحظ من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) بين درجات أفراد العينة على مقياس قوة الأنا ودرجاتهم على مقياس الضغوط المهنية، وهي علاقة ارتباطية عكسية أي كلما ارتفع مستوى قوة الأنا لدى العاملين في المؤسسة العامة للتبغ (فرع دمشق) انخفض لديهم مستوى الضغوط المهنية، والعكس صحيح. وهذا يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تقول: توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين درجات أفراد العينة على مقياس قوة الأنا ودرجاتهم على مقياس الضغوط المهنية. ويمكن تفسير ذلك بأن الشخص الذي يتمتع بقوة الأنا هو شخص قادر على تحمل المسؤولية وحل المشكلات، وهو متكيف مع محيطه وزملائه في العمل لأنه يحاول أن ينظم ويرتب المحيط في العمل مهما كان عشوائياً ومليئاً بالضغوط. كما أن المناخ المهني يتطلب عملاً جماعياً، والفرد القادر على إقامة علاقات سليمة وحل المشكلات قادر على ضبط سلوكه وانفعالاته فلا تؤثر عليه الضغوط بشكل سلبي، بل يحاول دائماً أن يكون منظماً وهادفاً في مجال عمله. والعكس صحيح فقوة الأنا المنخفضة تجعل الفرد غير قادر على تحمل ضغوط العمل مهما كانت بسيطة، وبالتالي سوف تترك أثراً سلبياً على حياته النفسية والمهنية. وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (Tabassum, et al., 2020) التي أشارت إلى أنه عندما تقل ضغوط العمل لدى العاملين من القادة تزداد لديهم قوة الأنا.

2. لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس قوة الأنا تعزى لمتغيري (الجنس، والمؤهل العلمي). - **الجنس:** للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس قوة الأنا بحسب متغير الجنس (ذكر، أنثى)، وذلك باستخدام اختبار ت ستيودنت، وجاءت النتائج على النحو الآتي:

الجدول (14): يبين نتائج اختبار (T) ستيودنت لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس قوة الأنا تبعاً لمتغير الجنس

قوة الأنا	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	القرار
الدرجة الكلية	ذكر	60	40.12	9.690	0.423	134	0.673	غير دال
	أنثى	76	39.43	9.066				

يُلاحظ من الجدول السابق أن قيمة (T) للدرجة الكلية لمقياس قوة الأنا بلغت (0.423)، بينما بلغت القيمة الاحتمالية لها (0.673)، وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.01، 0.05)، وهذا يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس قوة الأنا بحسب متغير الجنس، وهذا يجعلنا نقبل الفرضية الصفرية التي تقول: لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس قوة الأنا تعزى لمتغير الجنس. ويمكن إرجاع ذلك إلى الأسرة بدايةً والتي أولت أهمية متساوية للذكور والإناث في الاهتمام والرعاية، وفي بناء شخصيتهم بكافة جوانبها انفعالياً وسلوكياً واجتماعياً، وبالتالي لم تعد توجد هذه الفروق الكبيرة في منح الإناث كما الذكور الفرصة لتطوير قدراتهم ومهاراتهم وشعورهم بذاتهم، كما باتت الفرص متساوية أمامهم في ميدان العمل، وهذا كله يعزز نمو الأنا لديهم. ولذلك تمتعت العينة سواء أكانوا ذكوراً أم إناثاً بمستوى متوسط من قوة الأنا. وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة كل من: (عرفة، 2013؛ سكر وصغير، ب ت؛ الحياي وصباح، ب ت)؛ (Kelly & Daughtry, 2018)

التي أشارت إلى عدم وجود فروق على مقياس قوة الأنا تعزى لمتغير الجنس، وتختلف مع نتيجة دراسة (المعاني والتخاينة، 2022) التي أشارت إلى وجود فروق على مقياس قوة الأنا تعزى لمتغير الجنس.

### - المؤهل العلمي:

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس قوة الأنا بحسب متغير المؤهل العلمي (التعليم الأساسي، ثانوي، جامعة وما فوق)، وذلك باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي، وجاءت النتائج على النحو الآتي:

الجدول (15): يبين قيم الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد العينة على مقياس قوة الأنا تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المؤهل العلمي	قوة الأنا
6.460	35.94	التعليم الأساسي	
6.664	35.83	ثانوي	
3.888	52.77	جامعة وما فوق	

الجدول (16): يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتوسطات درجات أفراد العينة على مقياس قوة الأنا تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

القرار	القيمة الاحتمالية	قيمة (F)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	قوة الأنا
دال عند 0.01	0.000	92.767	3413.364	2	6826.728	بين المجموعات	
			36.795	133	4893.743	داخل المجموعات	
				135	11720.471	الكلية	

يُلاحظ من الجدول السابق أن قيمة (F) للدرجة الكلية لمقياس قوة الأنا بلغت (92.767)، بينما بلغت القيمة الاحتمالية لها (0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.01)، وهذا يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس قوة الأنا بحسب متغير المؤهل العلمي، وهذا يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تقول: توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس قوة الأنا تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ومن أجل معرفة مقدار الفروق بين المتوسطات ومستوى دلالتها تم استخدام اختبار شيفيه في حال تجانس التباين بين المجموعات المدروسة (قيمة ف ليفين غير دالة)، كما هو مبين في الجداول الآتية:

الجدول (17): يبين نتائج اختبار ف ليفين لتجانس التباين

القرار	القيمة الاحتمالية	قيمة ف ليفين	قوة الأنا
غير دال	0.267	1.334	الدرجة الكلية

الجدول (18) يبين نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة بين المجموعات المتجانسة في التباين

القرار	القيمة الاحتمالية	الفرق بين المتوسطين	ب	أ	قوة الأنا
غير دال	0.996	0.108	ثانوي	التعليم الأساسي	
دال عند 0.01	0.000	-16.833*	جامعة وما فوق		
دال عند 0.01	0.000	-16.941*	جامعة وما فوق	ثانوي	

يُلاحظ من الجدول السابق أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين متوسط درجات حملة شهادة التعليم الأساسي وحملة الشهادة الجامعية عند مستوى دلالة (0.01)، إذ بلغ الفرق بين المتوسطين (-16.833)، وبالعودة إلى جدول الإحصاء الوصفي نجد أن الفرق لمصلحة حملة الشهادة الجامعية، وظهرت كذلك فروق بين متوسط درجات حملة الشهادة الثانوية وحملة الشهادة الجامعية عند مستوى دلالة (0.01)، إذ بلغ الفرق بين المتوسطين (-16.941)، وبالعودة إلى جدول الإحصاء الوصفي نجد أن الفرق لمصلحة حملة الشهادة الجامعية، في حين لم تظهر فروق بين متوسط درجات حملة شهادة التعليم الأساسي وحملة الشهادة الثانوية. ويمكن تفسير ذلك بأن ذوي المؤهل العلمي المرتفع من حملة الشهادة الجامعية لديهم القدرة على المحافظة على التوازن بين كل من مطالب الهوا والأنا الأعلى والواقع في التعامل مع المطالب الوظيفية التي تفرضها بيئة العمل، والامتثال للمطالب الداخلية، عبر زيادة قدرة العامل على إظهار المرونة النفسية، ومواجهة التحديات، والبقاء في حيز الاستقرار الوجداني، والتعامل بفعالية عند مواجهة المواقف المحيطة، وتقليل مستوى القلق المتعلق بالمشكلات ضمن العمل، مما يساهم في حل التوترات النفسية والضغوط التي يتعرض لها. وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة كل من: (نعيسة، 2015؛ عرفة، 2013) التي أشارت إلى وجود فروق على مقياس قوة الأنا تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الشهادة الجامعية.

3. لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الضغوط المهنية تعزى لمتغيري (الجنس، والعمر المهني).

- **الجنس:** للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الضغوط المهنية بحسب متغير الجنس (ذكر، أنثى)، وذلك باستخدام اختبار ت ستودنت، وجاءت النتائج على النحو الآتي:

الجدول (19) يبين نتائج اختبار (T) ستودنت لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الضغوط المهنية وأبعاده الفرعية تبعاً لمتغير الجنس

الأبعاد والدرجة الكلية	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	القرار
قلة المعلومات	ذكر	60	3.26	0.310	0.397	134	0.692	غير دال
	أنثى	76	3.28	0.287				
الصراع	ذكر	60	3.30	0.262	0.387	134	0.699	غير دال
	أنثى	76	3.31	0.238				
افتقاد جماعية العمل	ذكر	60	3.36	0.333	0.419	134	0.676	غير دال
	أنثى	76	3.38	0.312				
العبء الزائد	ذكر	60	3.31	0.286	0.351	134	0.726	غير دال
	أنثى	76	3.33	0.259				
انخفاض العائد	ذكر	60	3.59	0.308	0.349	134	0.728	غير دال
	أنثى	76	3.61	0.284				
صراع القيم	ذكر	60	3.10	0.269	0.473	134	0.637	غير دال
	أنثى	76	3.12	0.263				
الدرجة الكلية	ذكر	60	3.32	0.284	0.413	134	0.680	غير دال
	أنثى	76	3.34	0.261				



يلاحظ من الجدول السابق أن قيمة (T) قد بلغت على الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية (0.413)، بينما بلغت القيمة الاحتمالية لها (0.680). كما نلاحظ أن جميع القيم الاحتمالية لأبعاد المقياس أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية وأبعاده الفرعية بحسب متغير الجنس، وهذا يجعلنا نقبل الفرضية الصفرية التي تقول: لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الضغوط المهنية تعزى لمتغير الجنس. وهذا يرجع إلى طبيعة البيئة التي يعملون فيها، حيث أن القرارات الإدارية واحدة، وحجم العمل الذي يمارسونه متشابه نوعاً ما، إضافة إلى أنه لا يوجد اختلاف بينهم في المهام والمسؤوليات الموكلة إليهم، وبالتالي فإن كل شخص سواء أكان ذكراً أم أنثى يواجه مجموعة كبيرة من ضغوط العمل وذلك نتيجة للظروف الوظيفية والبيئية المتشابهة التي يعيشها كلا الجنسين، مما يفسر عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس. وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة كل من: (بهلولي، 2020)؛ (Olayiwola, 2008; Vokic & Bogdanic, 2008; Malone & Nelson, 2004) التي أشارت إلى عدم وجود فروق في الضغوط المهنية التي يتعرض لها العاملين تعزى لمتغير الجنس، بينما تختلف مع نتيجة دراسة كل من: (الزيادات، 2006)؛ (Michailids & Elwkai, 2003) والتي أشارت إلى وجود فروق في الضغوط المهنية التي يتعرض لها العاملين تعزى لمتغير الجنس.

**= العمر المهني:** من أجل التحقق من صحة هذه الفرضية قامت الباحثة بحساب الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الضغوط المهنية بحسب متغير العمر المهني (أقل من 1-7 سنوات، أكثر من 7-15 سنة، أكثر من 15 سنة)، وذلك باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي، وجاءت النتائج على النحو الآتي:

الجدول (20) يبين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية وأبعاده الفرعية تبعاً لمتغير العمر المهني

أكثر من 15 سنة		أكثر من 7-15 سنة		أقل من 1-7 سنوات		الأبعاد والدرجة الكلية
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.295	3.32	0.302	3.27	0.295	3.25	قلة المعلومات
0.249	3.34	0.260	3.30	0.240	3.29	الصراع
0.332	3.43	0.309	3.34	0.321	3.36	افتقار جماعية العمل
0.257	3.35	0.286	3.31	0.270	3.31	العبء الزائد
0.310	3.66	0.281	3.56	0.291	3.58	انخفاض العائد
0.282	3.15	0.240	3.08	0.273	3.11	صراع القيم
0.276	3.37	0.271	3.31	0.269	3.32	الدرجة الكلية للمقياس

الجدول (21) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير العمر المهني

الأبعاد والدرجة الكلية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	القرار
قلة المعلومات	بين المجموعات	0.100	2	0.050	0.563	0.571	غير دال
	داخل المجموعات	11.760	133	0.088			
	الكلية	11.860	135				
الصراع	بين المجموعات	0.074	2	0.037	0.594	0.554	غير دال
	داخل المجموعات	8.263	133	0.062			
	الكلية	8.336	135				
افتقاد جماعية العمل	بين المجموعات	0.220	2	0.110	1.069	0.346	غير دال
	داخل المجموعات	13.654	133	0.103			
	الكلية	13.873	135				
العبء الزائد	بين المجموعات	0.039	2	0.019	0.261	0.771	غير دال
	داخل المجموعات	9.825	133	0.074			
	الكلية	9.864	135				
انخفاض العائد	بين المجموعات	0.203	2	0.102	1.182	0.310	غير دال
	داخل المجموعات	11.443	133	0.086			
	الكلية	11.647	135				
صراع القيم	بين المجموعات	0.105	2	0.053	0.746	0.476	غير دال
	داخل المجموعات	9.372	133	0.070			
	الكلية	9.477	135				
الدرجة الكلية للمقياس	بين المجموعات	0.107	2	0.053	0.727	0.485	غير دال
	داخل المجموعات	9.784	133	0.074			
	الكلية	9.891	135				

يُلاحظ من الجدول السابق بأن قيمة (ف) قد بلغت على الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية (0.727)، بينما بلغت القيمة الاحتمالية لها (0.485). كما نلاحظ أن جميع القيم الاحتمالية لأبعاد المقياس أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية وأبعاده الفرعية بحسب متغير العمر المهني. وهذا يجعلنا نقبل الفرضية الصفرية التي تقول: لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الضغوط المهنية تعزى لمتغير العمر المهني. ويمكن تفسير سبب النتيجة الحالية إلى أن العاملين وبصرف النظر عن سنوات خدمتهم (عمرهم المهني) فإنهم يعيشون في مناخ تنظيمي موحد، كما أنهم يتشابهون في ظروف العمل، ويتبعون نفس تعليمات وقوانين وأنظمة العمل، الأمر الذي يفسر عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير العمر المهني. تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة كل من: (العريقي، 2021؛ خوجة، 2018؛ مروى، 2016؛ الزيادات، 2006؛ النعاس، 2005)؛ (Olayiwola, 2008)، التي أشارت إلى عدم وجود فروق في الضغوط المهنية التي يتعرض لها العاملين تعزى لمتغير العمر المهني، بينما تختلف مع نتيجة دراسة (Meng & Wang, 2018) والتي أشارت إلى وجود فروق في الضغوط المهنية التي يتعرض لها العاملين تعزى لمتغير العمر المهني.

**- مقترحات البحث:**

- عقد دورات وندوات مكثفة لتعريف العاملين بأساليب وإدارة ومواجهة الضغوط المهنية، وأهميتها في ميدان العمل ودورها الكبير في تحقيق التوافق النفسي والمهني للفرد العامل.
- توجيه الاهتمام بشكل أكبر لمفهوم قوة الأنا وإجراء المزيد من الأبحاث التي تتناول هذا المتغير بالبحث والتقصي من حيث علاقته مع متغيرات أخرى كالدافعية للإنجاز ومستوى الطموح والتفوق المهني للفرد.
- استثمار نتائج البحث الحالي في إعداد برامج إرشادية وتدريبية مهنية تسهم في تعزيز قوة الأنا لدى الفرد، وتزيد من قدرته على التعامل مع الضغوط المهنية التي يواجهها بالشكل الأمثل.
- توجيه أنظار الخبراء في مجال التربية لأهمية أبحاث كهذه وضرورة تطوير المناهج والأنشطة المدرسية لتساهم في تعزيز قوة الأنا لدى الطلاب، وتعليمهم الطرق والأساليب الضرورية للتعامل مع الضغوط المختلفة التي يواجهونها وكيفية إدارتها بأفضل جودة ممكنة.
- تثقيف الأهالي وإلقاء الضوء لأهمية تعزيز قوة الأنا عند أطفالهم وخصوصاً في طفولتهم المبكرة، واتباع الطرق المختلفة لتقويتها، وكيفية تجنب الأساليب الخاطئة في التربية والتي قد تؤدي لإضعاف الأنا لديهم.

**التمويل:**

هذا البحث ممول من جامعة دمشق وفق رقم التمويل (501100020595).

**Funding:**

this research is funded by Damascus university – funder No. (501100020595).

## المراجع:

1. بهلولي، يوسف. (2020). الضغوط المهنية وعلاقتها بفعالية الذات لدى مستشار التوجيه المدرسي. رسالة ماجستير. قسم علم النفس. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة محمد بوضياف.
2. حريم، حسين. (2020). السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال. دار الحامد للطباعة والنشر والتوزيع. 378.
3. الحسين، أسماء عبد العزيز. (2020). الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء بعض المتغيرات. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. 28 (6): 64-85.
4. حسين، سحرء أنور. (2013). قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي: دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من العاملين في هيئة التعليم التقني. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة. (36): 207-227.
5. الحلو، غسان حسين. (2004). مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في فلسطين. مجلة دراسات (العلوم التربوية). 31 (2): 281-303.
6. حمادات، محمد حسن محمد. (2006). القيادة التربوية في القرن الجديد. ط:1، دار الحامد للطباعة والنشر والتوزيع. 90.
7. الحنيطي، نادية خلف حميدان. (2002). أثر العوامل المهنية والشخصية على الضغط الوظيفي في المستشفيات الحكومية بالأردن: دراسة ميدانية تحليلية. رسالة ماجستير. كلية الدراسات العليا. الجامعة الأردنية.
8. الحياي، صبري بردان، وصباح، حسين صالح. (ب ت). السيطرة وقوة الأنا لدى مدرسي المرحلة الإعدادية. مجلة البحوث التربوية والنفسية. (30): 47-65.

9. خوجة، مليكة شارف. (2011). مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين (دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث: ابتدائي، متوسط، ثانوي). رسالة ماجستير. قسم علم النفس وعلوم التربية. كلية الآداب والعلوم الإنسانية. جامعة مولود معمري. الجزائر.
10. خوجة، مليكة شارف. (2018). مصادر الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى المدرسين الجزائريين. رسالة دكتوراه. قسم علم النفس. كلية العلوم الاجتماعية. جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله.
11. دروش، زينة إبراهيم مهدي. (2019). الضغوط المهنية وعلاقتها بالالتزام لدى موظفي المديرية العامة للتربية الرياضية والنشاط المدرسي في وزارة التربية. مجلة كلية التربية الرياضية. 31 (2): 258-268.
12. الزيادات، خليفة موسى علي. (2006). أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في المصارف التجارية الأردنية. رسالة دكتوراه. قسم الإدارة وإدارة الأعمال. كلية الدراسات الإدارية والمالية العليا. جامعة عمان العربية.
13. زيد الخير، فتيحة أميرة. (2020). ضغوط العمل وأثرها على اتخاذ القرارات لدى رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة "دراسة ميدانية بأقسام كليات جامعة دمحم بوضياف- المسيلة. رسالة ماجستير. قسم علم النفس. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة محمد بوضياف. المسيلة.
14. سكر، حيدر كريم، وصغير، محمد سعود. (ب ت). قوة الأنا وعلاقتها بالضغوط النفسية لدى طلبة الجامعة. مجلة كلية الآداب. (89): 543-593.
15. سليمان، عبد الرحمن سيد، وعبد الله، هشام إبراهيم. (1996). دراسة لموضع الضبط في علاقته بكل من قوة الأنا، والقلق لدى عينة من طلبة وطالبات جامعة قطر. مجلة مركز البحوث التربوية بجامعة قطر. 5 (9): 95-133.
16. السيسي، شعبان علي حسين. (2009). علم النفس: أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق. المكتب الجامعي الحديث. 356.
17. طه، فرج عبد القادر. (2009). موسوعة علم النفس والتحليل النفسي. ط: 1، مكتبة الأنجلو المصرية. 31.

18. طه، فرج عبد القادر، وراغب، السيد مصطفى. (2010). مقياس الضغوط المهنية (ضغوط العمل). ط: 1، مكتبة الأنجلو المصرية. القاهرة.
19. عبد الخالق، أحمد محمد. (1987). الأبعاد الأساسية للشخصية. ط: 4، دار المعرفة الجامعية. 324.
20. عبد الرحمن، محمد السيد. (1998). دراسات في الصحة النفسية. الجزء الأول. دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع. 498.
21. عرفة، صفاء سمعان محمد. (2013). قوة الأنا وعلاقتها بالقدرة على حل المشكلات لدى طلبة المرحلة الأساسية العليا في محافظة غزة في ضوء بعض المتغيرات. رسالة ماجستير. قسم الإرشاد النفسي. كلية التربية. الجامعة الإسلامية. غزة.
22. العريقي، عائدة محمد مكرم. (2021). مستوى ضغوط العمل لدى القيادات الأكاديمية في جامعة تعز من وجهة نظرهم. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية. 6 (15): 492-515.
23. العطية، ماجدة. (2003). سلوك المنظمة، سلوك الفرد والجماعة. دار الشروق للطباعة والنشر والتوزيع. 371.
24. عودة، فاطمة يوسف إبراهيم. (2002). المناخ النفسي الاجتماعي وعلاقته بالطمأنينة الانفعالية وقوة الأنا لدى طالبات الجامعة الإسلامية بغزة. رسالة ماجستير. قسم علم النفس. كلية التربية. الجامعة الإسلامية. غزة.
25. عياصرة، معن محمود، وبنو أحمد، مروان محمد. (2008). إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل والتغيير. ط 1: دار الحامد للطباعة والنشر والتوزيع. 107.
26. عيد، محمد إبراهيم. (2001). دراسة للخصائص الإيجابية للشخصية في علاقتها بمتغيري النوع والتخصص الدراسي لدى طلاب الجامعة. مجلة كلية التربية. 1 (25): 251-316.
27. كفاي، علاء الدين. (1987). مدى قدرة مقياس بارون لقوة الأنا على التنبؤ بنجاح العلاج النفسي. المجلة العربية للعلوم الإنسانية. 7 (26): 98-123.
28. اللهيبي، مصطفى أحمد تركي. (2000). العلاقة بين قوة الأنا والسمات الشخصية. مجلة دراسات نفسية. رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية. 10 (2): 245-255.

29. محمد، جاجان جمعة، وعبد الله، مصعب محمد. (2020). الأداء المهاري في لعبة التنس الأرضي وعلاقته بقوة الأنا لدى طلاب المعاهد الرياضية. مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات والاجتماع. (62): 155-171.
30. مذكور، فوزي شعبان. (2006). ضغوط وصراعات العمل. ط: 1، المنظمة العربية للتنمية الإدارية. 2.
31. مروى، زوزو. (2016). أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة، دراسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية جمورة- بسكرة. رسالة ماجستير. قسم علوم التسيير. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة محمد خيضر- بسكرة. الجزائر.
32. المعاني، فرح كمال، والتخاينة، صهيب خالد أحمد. (2022). مستوى قوة الأنا وعلاقتها بالتمكين النفسي لدى عينة من طلبة الدراسات العليا في جامعة مؤتة. المجلة العربية للنشر العلمي. (45): 398-420.
33. ملحم، سامي محمد. (2007). مناهج البحث في التربية وعلم النفس. دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع. 370.
34. الناشري، منال حسين محمد. (2019). قوة الأنا وعلاقتها باتخاذ القرار لدى طالبات المرحلة الثانوية في محافظة القنفذة. مجلة البحث العلمي في التربية. (20): 259-280.
35. النعاس، عمر مصطفى محمد. (2005). الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى العاملين بالشركة العامة للكهرباء بمدينة مصراته. رسالة ماجستير. كلية الآداب. جامعة 7 أكتوبر. ليبيا.
36. نعيسة، رغداء. (2015). مستوى قوة الأنا وعلاقته بمستوى التوافق النفسي الاجتماعي لدى عينة من زوجات الشهداء في محافظة دمشق. مجلة جامعة دمشق. 31 (1): 323-372.
37. النيال، مایسة أحمد. (1994). مصدر الضبط وعلاقته بكل من قوة الأنا والعصابية والانبساط لدى عينة من طلبة وطالبات الجامعة بدولة قطر (دراسة عاملية مقارنة). حولية كلية التربية. (10): 539-569.
38. Ali, W. U.; Raheem, A. R.; Nawaz, A.; Imamuddin, K. (2014). Impact of Stress on Job Performance: An Empirical Study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan. Research Journal of Management Sciences. 3 (7): 14-17.

39. Barron, Frank (1963). Creativity and Psychological Health. Princeton, New Jersey: D. Van No strand Co. Inc. 121.
40. Brodzinski, James D.; Scherer, Robert F.; Owen, Crystal L.; Petrick, Joseph A. (1994). Situation-Dependent Work Stress and Sex Effects on Coping Strategies: A Multivariate Analysis. *Journal of Health and Human Resources Administration*. 16 (3): 266-285.
41. Dhankar, Shavita (2015). Occupational Stress in Banking Sector. *International Journal of Applied Research*. 1 (8): 132-135.
42. Fontana, David (1995). *Psychology for Teachers*. 3ed. Macmilan Press. LTD. 386.
43. Greenberg, Jerald; Baron, Robert (2010). *Behavior in Organizations*. Global Edition. Pearson Education, Limited. 310.
44. Hall, L. Michael (2010). Super- Charge Your Ego- Strength. *International Society of Neuro-Semantics Actnalizing Excellence*.
45. Jex, S. M. ; Beehr, T. A. ; Roberts, C. K. (1992). The Meaning of Occupational Stress Items to Survey Respondents. *Journal of Applied Psychology*. 77 (5): 623- 628.
46. Kelly, William E.; Daughtry, Don (2018). A Shorter Short Version of Barron's Ego Strength Scale. *College Student Journal*. 227- 231.
47. Lawson, J. E. (2008). Women Leaders in High-Poverty Community Schools: Word- Related Stress and Family Impact. *Canadian Journal of Education*. 31 (1): 55- 77.
48. Malone, B.; Nelson, J. (2004). Indian Study Explores Link between Link between Patterns of Leadership Behavior and Administrator Stress. *ERS Spectrum*. 22 (2): 4-18.
49. Meng, Qian; Wang, Guan (2018). A Research on Sources of University Faculty Occupational Stress: A Chinese Case Study. *Psychology Research and Behavior Management*. 11: 597-605.
50. Michailids, Maria; Elwkai, Mouafak (2003). Factors Contributing to Occupational Stress Experienced by Individuals Employed in the Fast Food industry. *National Library of Medicine*. 21(2): 40-125.
51. Niharika; Kiran, U. V. (2014). Occupational Stress among Bank Employees. *European Academic Research*. 2 (4): 5404-5411.
52. Olayiwola, Shina (2008). Dimensions of Job Stress among Public Secondary School Principals in Oyo State, Nigeria. Department of Educational Administration & Planning, Obafemi Awolowo University, Ile-Ife, Nigeria.
53. Szilagyi, Andrew D.; Wallace, Marc J. (1990). *Organizational Behavior and Performance*. 5th ed. Scott Foresman & Co. 180.
54. Tabassum, Saima; Samo, Asif Hussain; Wakeel, Saima (2020). Impact of Work Stress, Ego Depletion and Work Absorption on Leader's Humbleness. *Pakistan Journal of Applied Social Sciences*. 11 (2): 139-156.
55. Vokic, Nina Poloski; Bogdanic, Ana (2008). Individual Differences and Occupational Stress Perceived: A Croatian Survey. *Zagreb International Review of Economics & Business*. 11 (1): 61-79.