

1- إشكالية الدراسة:

تهتم المنظمات اليوم بجميع العوامل التي تؤثر في دراسة السلوك الإنساني، ولقد سبق هذا الاهتمام اهتمام عدة المدارس المختلفة لدراسة هذا السلوك من خلال خصائص الأفراد وبيئة العمل وأثر ذلك على مستوى الأداء داخل العمل. ويعتبر العنصر البشري هو العنصر الحيوي لأية مؤسسة، وذلك لأن نجاح المؤسسة أو عدم نجاحها يتوقف بدرجة كبيرة على سلوك الأفراد أثناء أدائهم لأعمالهم. وتعتبر ضغوط العمل من الموضوعات المهمة التي شغلت أذهان الباحثين والمختصين خلال العقود الأخيرة ويرجع هذا الاهتمام إلى ما ينجم عن ضغوط العمل من آثار على سلوك العاملين واتجاههم نحو عملهم ومؤسساتهم، وعليه أصبح موضوع ضغوط العمل مدخلا من المداخل المعاصرة في العلوم الإنسانية والاجتماعية لدراسة المنظمات الحديثة، وضغوط العمل عبارة عن مجموعة من مثيرات أو مواقف يستجيب لها الأفراد العاملين بدرجات متفاوتة، سواء كانت إيجابية أو سلبية، لهذا همّ الكثير من الباحثين والمختصين للكشف والتعرف عن أهم مصادره التنظيمية والمهنية وكذا اقتراح أساليب وإستراتيجيات لمواجهة هذه الضغوط أو التقليل من حدتها وخاصة بين أوساط العمال. ومن بين الدراسات التي تناولت الضغوط دراسة " لو كيا الهاشمي "2003- بعنوان " الضغط النفسي لدى المكتبين الجامعيين" جاء من خلال دراسة نفسية اجتماعية وتنظيمية بمكتبات جامعة منتوري قسنطينة، وأظهرت نتائج هذا البحث أن العاملين بالمكتبات الجامعية اهتمام خاصا ب"الحوافز، ظروف العمل، الإدارة والنظرة الاجتماعية لمهنة المكتبة"، وهي عوامل كلها تؤدي إلى نشوء توتر نفسي لديهم، ودراسة "جنح بارك"(2007) على أن ضغط العمل يمثل نتيجة وحتمية لمجموعة من العوامل الذاتية والبيئية المتفاعلة بطريقة تؤثر على العاملين أو المهنيين العاملين في مجالات الرعاية الاجتماعية بأشكال متفاوتة وفقا لطبيعة المهنة أو نوع العمل الممارس أو التوصيف الوظيفي ومتطلباته. ولهذا فإن الضغط هو محصلة التفاعل بين

الفرد والبيئة يظهر على شكل حالة من التوتر العاطفي والنفس، تؤثر في الأفراد صحيا ومعنويا. ويحدث الضغط بفعل عوامل متعددة منها متغيرات فردية وتنظيمية اجتماعية وبيئية مترابطة كالمشكلات الشخصية والاجتماعية وضعف المشاركة وقلت الوقت والتغيرات المفاجئة وغيرها. (لكويا الهاشمي، 2000، ص 11).

ومن ثم كان موضوع ضغوط العمل من الموضوعات الهامة التي شغلت أذهان علماء النفس الصناعي التنظيمي الحديث، حيث اهتمت بعض الدراسات بتحديد العلاقة بين ما يتعرض له من ضغوط أثناء وفي العمل على فعالية الذات، وذلك على اعتبار أن ضغوط العمل قد تكون من العوامل المحددة لفعالية الذات لدى الفرد وكفايته، واقتداره، وضبطه وقيمه الذاتية، الأمر إلى قد يؤثر بدوره على الثقة بالنفس، والقدرة على حل المشكلات ومن ثم التحكم في شؤون وأمور الحياة.

وتعتبر موضوع فاعلية الذات المهنية من المواضيع المهمة التي حظيت في مجال علم النفس فهي تشير إلى إدراك الفرد لكفاءاته الشخصية في التعامل بفاعلية مع مختلف المواقف الضاغطة. ويعد "بان دورا" من أهم المنظور لفاعلية الذات حيث يرى أن الفرد يمتلك القدرة على التأمل الذاتي والقدرة على تحليل وتقييم الأفكار والخبرات الذاتية ولهذا نستطيع القول أن من أهم الدوافع النفسية نجد فاعلية الذات فهي تدفع صاحبها إلى النجاح في حياته الاجتماعية والمهنية والأسرية وعليه يمكن القول أن فاعلية الذات هي ثقة الفرد في قدراته التي تكون بمثابة الدافع القوي لإنجاز مهامه بصورة فعالة، مما يحقق له النجاح والرضا والتوافق النفسي والثقة في الذات.

ولهذا أردنا إلقاء الضوء على طبيعة العلاقة القائمة بين ضغوط العمل وفاعلية الذات المهنية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز ومعرفة مسببات الضغط ومصادره لدى العاملين بالمؤسسة كالصراعات التي تحدث بين العمال وظروف المحيطة بالعمل وعبء

الدور وغموض الدور التي كل هذه المسببات والمصادر التي يمكن أن تكون سببا في التأثير على العاملين على أدائهم وفاعليتهم في العمل.

ومن خلال هذه الدراسة نطرح التساؤل التالي:

- هل توجد علاقة بين ضغوط العمل وفاعلية الذات المهنية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة؟ والذي نطرح التساؤلات الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة بين ظروف العمل وفاعلية الذات المهنية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة؟

- هل توجد علاقة ارتباطيه بين عبء الدور وفاعلية الذات لدى العاملين بالمسيلة بمؤسسة سونلغاز؟

- هل توجد علاقة ارتباطيه بين صراع الدور وفاعلية الذات لدى عمال سونلغاز بالمسيلة؟

- هل توجد علاقة ارتباطيه بين غموض الدور وفاعلية الذات لدى عمال سونلغاز بالمسيلة؟

2- أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من طبيعة الموضوع الذي تتناوله من جهة ومن نوع المشكلات التي تطرحها من جهة أخرى، وتستهدف هذه الدراسة الوقوف على بعض أساليب ومصادر الضغوط وعلاقتها بفاعلية الذات المهنية ويمكن حصر أهمية الدراسة في:

-الأهمية النظرية:

-عرض الإطار النظري والدراسات المفسرة والمتعلقة بالضغوط العمل وفاعلية الذات المهنية.

- دراسة فاعلية الذات المهنية التي تستهدف على الوقوف على بعض الأسباب التي تمكن من وراء إنجاز المهام بطريقة فعالة لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة.
- قلة الدراسات التي لم تتناول هذا الموضوع.
- **الأهمية التطبيقية:**
- التعرف عن ظروف العمل البيئية والمهنية المناسبة في مجال العمل بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة.
- التعرف عن علاقة ضغوط العمل وفاعلية الذات المهنية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة.
- التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل وفاعلية الذات المهنية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة.
- الكشف عن مؤشرات ومستويات الضغوط النفسية لدى العمال.
- التأكد والتحقق من تأثير ضغوط العمل على العاملين وعلى الجو السائد داخل المؤسسة.
- الوصول إلى مجموعة من النتائج والاقتراحات العملية التي تساعدنا على القائمين بالعمل أو المسيرين بالعمل لتجنب العوامل المسببة للضغوط ودراسة ارتفاع وانخفاض فاعلية الذات لديهم.
- محاولة تشخيص كافة العوامل والمؤشرات المتعلقة بكل من ضغوط العمل وفاعلية الذات لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة.

3 - أهداف الدراسة:

- التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل وفاعلية الذات المهنية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة.

- التعرف على العلاقة الموجودة بين ظروف العمل وفاعلية الذات المهنية لدى العاملين بالمؤسسة.

- التعرف على العلاقة بين عبء الدور وفاعلية الذات لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة.

- التعرف عن العلاقة الموجودة بين غموض الدور وفاعلية الذات لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة.

- التعرف على العلاقة بين صراع الدور وفاعلية الذات المهنية لدى العاملين.

4- الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة تعد الدراسات السابقة مرجعا مهم للباحث عند قيامه بدراسته سواء كانت نظرية أو ميدانية، فمن خلالها تتسع نظريته للموضوع ويبني من خلالها فرضيات دراسته وبحثه ومن الدراسات ذات الصلة بمتغيرات موضوع الدراسة نجد مايلي:

4-1 - الدراسات المتعلقة بالضغط المهنية:

الدراسة الأولى:

4-1-1- دراسة الدكتور بوزيان راضية (2009) بالجزائر:

1- عنوان الدراسة:

الإجهاد الوظيفي وظروف العمل السيئة كعامل للضغط النفسي عند الموظفين بالجزائر دراسة ميدانية ببعض المؤسسات الاجتماعية بولاية عنابة والطارف.

2- الهدف من الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الأهمية النسبية لمصادر الإجهاد الوظيفي بالنسبة إلى أفراد العينة، والتعرف على الآثار النفسية لظروف العمل السيئة والإجهاد الوظيفي في سوء الضغط النفسي عند العامل، والتعرف على استراتيجيات والوقاية من عوامل الضغط النفسي داخل بيئة العمل.

3 منهج الدراسة: اعتمدت الباحثة في دراستها علي المنهج الوصفي التحليلي لملائمة موضوع الدراسة وذلك باستخدام مجموعة من الأدوات الإحصائية لقياس وتحليل الإجابات واختبار الفرضيات.

وقد تم توزيع 100 استمارة في مؤسسة الكهرباء والغاز فرع عنابة والطارف وكذا المستشفى الصحي ابن رشد بعنابة، استرجعت منها 82 استمارة منها 4 استمارات غير مكتملة الإجابة، وتبقي 78 استمارة اعتبرت حسب الباحثة مستوفية الشروط، أما الحدود الزمنية لهذه الدراسة فقد تمت في الفترة ما بين شهري مارس وأفريل 2009م.

4- أداة الدراسة: الاستبيان

5- نتائج الدراسة: من خلال إجابة المبحوثين على الفقرات التي طرحت في الاستبيان نستنتج مايلي:

أن مستوى الإجهاد الوظيفي الذي يقع علي موظفي بعض المؤسسات الاجتماعية أثناء ممارستهم لمهامهم الوظيفية من جهة نظرهم الشخصية متوسطة نسبيا ويعود ذلك إلى غموض الدور، عبئ الدور، تعارض الأدوار وعدم وضوح القرارات ورتابة العمل. وجاء مستوى الإجهاد الوظيفي مرتفعا نسبيا في حالات نقص الوسائل والأدوات والإجراءات المتخذة، تباعد قنوات الاتصال، النمو والتطور الوظيفي، عدم امتلاك صلاحيات كافية للقيام بالعمل، الامان الوظيفي، والرقابة في العمل.

الدراسة الثانية:

4-1-2- دراسة علوي عاشور (2008) بالجزائر:

1- عنوان الدراسة:

مذكرة لنيل شهادة الماجستير بجامعة متنوري بقسنطينة بعنوان الضغوط المهنية لدى العاملين بنظام التعاقد وعلاقته بالرضا الوظيفي، دراسة ميدانية بميناء جن جن بالأشواط بولاية جيجل.

2-الهدف من الدراسة:

سعت هذه الدراسة الى تحقيق الأهداف التالية:

- محاولة تشخيص عوامل ومؤشرات كل من الرضا الوظيفي والضغط المهنية.
- التعرف على نوع العلاقة التي تربط بين ظروف العمل، عبء الدور، صراع الدور، غموض الدور بضغط العمل.
- التعرف على نوع العلاقة التي تربط بين ظروف العمل، عبء الدور، غموض الدور، بالرضا الوظيفي.
- التعرف على العلاقة التي تربط بين الرضا الوظيفي والضغط المهنية.

3- منهج الدراسة:

إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث اختار الباحث عينة مقصودة متكونة من 37 عاملا.

4-أداة الدراسة:

أستعمل الباحث أدوات جمع البيانات: الملاحظة، المقابلة، الاستبيان.

5-نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى أن:

- هناك علاقة ارتباطيه بين ظروف العمل والضغط المهنية لدى العاملين بنظام التعاقد مم يؤثر سلبا وعكسا على رضاهم الوظيفي.
- هناك علاقة ارتباطيه بين عبء العمل والضغط المهنية لدى العاملين بنظام التعاقد مم رمى بتأثيره السلبي على رضاهم الوظيفي.
- هناك علاقة بين صراع الدور والضغط المهنية وهذا ما أثر على رضا العمال عن مهنتهم.

- هناك علاقة بين غموض الدور والضغوط المهنية وهذا أدى إلى غياب الرضا الوظيفي لدى هؤلاء العمال.

الدراسة الثالثة:

4-1-3-دراسة رأفت فلمبان (1996): السعودية:

1-عنوان الدراسة:

ضغوط العمل التنظيمية وأثرها على إنتاجية القيادات الإدارية.

2-الهدف من الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى وضع تصور للحلول المناسبة لمشكلة ارتفاع مستوى الضغوط التي تتعرض لها القيادات أثناء العمل في كل من جامعة الملك عبد العزيز بجدة وجامعة أم القرى بمكة المكرمة. وقد توصلت الباحثة بعد إجراء المعالجات الإحصائية المناسبة الى أن هناك ضغوط عمل التنظيمية تعاني منها القيادات الإدارية وتؤدي الى الانخفاض إنتاجيتها ومن أهم الضغوط التنظيمية التي تعاني منها القيادات عدم القيام بالتفويض وعدم تنظيم الوقت لأداء الأعمال، وزيادة عبء الدور، وغموض الدور.

3- منهج الدراسة:

اعتمدت الباحثة في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي لملائمة موضوع الدراسة. وقد توصلت الباحثة بعد إجراء المعالجات الإحصائية المناسبة الى أن هناك ضغوط العمل التنظيمية التي تعاني منها القيادات عدم القيام بالتفويض، وعدم تنظيم الوقت لأداء الأعمال، وزيادة عبء الدور وغموض الدور.

4-أداة الدراسة: الاستبيان.

5- نتائج الدراسة:

من أهم النتائج التي تم التوصل إليها أن هناك جزء بسيطاً من القياديين الإداريين في كلا الجهتين يقومون بتفويض صلاحياتهم وسلطاتهم لمروؤسيهم. يرجع سبب عدم تفويض جزء من القيادات لصلاحياتهم وسلطاتهم إلى ثقتهم أنهم الأكفأ في أداة العمل وعدم الثقة في قدرات المرؤوسين، الغالبية العظمى من القيادات الإدارية بشكل دائم هي الأعمال الروتينية اليومية، وحل المشكلات بين الموظفين تعاني القيادات الإدارية من زيادة عبء الدور (الكمي والنوعي) عدم وضوح الأهداف والسياسات وقواعد وإجراءات العمل.

4-2- الدراسات المتعلقة بفاعلية الذات:

- الدراسة الأولى:

5-2-1- دراسة ليلي عبد الله المزروع: (2007):

1- عنوان الدراسة: فاعلية الذات وعلاقتها بكل من الدافعية للإنجاز والذكاء الوجداني لدى طالبات من جامعة أم القرى.

2- الهدف من الدراسة: تناولت هذه الدراسة على التعرف على العلاقة بين فاعلية الذات وبين دافعية الإنجاز والذكاء الوجداني لدى طالبات من جامعة أم القرى، حيث قلمت بها الباحثة وهي دراسة ميدانية (2006، 2005) الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي.

3 - أداة الدراسة: الإستبيان، مقياس فاعلية الذات نمقياس مستوى الإنجاز والذكاء الوجداني.

4- منهج الدراسة: ودراسة هذه المشكلة موضوع الدراسة إستعانت الباحثة بالمنهج الوصفي الارتباطي الملائم لطبيعة موضوعها وهي:

- مقياس فاعلية الذات

- مقياس مستوى الإنجاز.

- مقياس الذكاء الوجداني.
- **5 - نتائج الدراسة:** لقد أسفرت الدراسة على النتائج التالية:
 - وجود ارتباط إيجابي ذو دلالة إحصائية بين درجات فاعلية الذات وكل من درجات فاعلية الانجاز والذكاء الوجداني بأبعاده المختلفة.
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات طالبات مرتفعات ومنخفضات الذكاء الوجداني في درجة فاعلية الذات لصالح مرتفعات الانجاز.
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات طالبات مرتفعات ومنخفضات الانجاز في درجة فاعلية الذات لصالح مرتفعات الذكاء الوجداني.
- **الدراسة الثانية:**

4- 2 - 2 - دراسة لعبد الحكيم الخلافي (2006): اليمن:

- **1 - عنوان الدراسة:** فاعلية الذات الأكاديمية وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى الطلبة الجامعة.
- **2 - الهدف من الدراسة:** استهدفت تعرف العلاقة بين فاعلية الذات الأكاديمية وبعض سمات الشخصية لدى عينة من طلبة الجامعة، والتعرف على الفروق بين (الحنكة والثبات الانفعالي، والدهاء) درجات أفراد العينة على مقياس فاعلية الذات الأكاديمية وفقا لمتغيرات التخصص والجنس، كما استهدفت الدراسة التعرف على الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في بعض سمات الشخصية وفقا لمتغيري التخصص والجنس (الحنكة والتألف والثبات الانفعالي والدهاء).
- **3 - منهج الدراسة:** للتحقق من الفرضيات اعتمدت الدراسة التعرف على الفروق بين متوسطات، ودرجات أفراد العينة في بعض السمات الشخصية وفقا لمتغيري التخصص والجنس وتم تطبيق مقياس فاعلية الذات الأكاديمية الذي أعدته "ريم سليمان" ومقياس التحليل الإكلينيكي الذي أعده "كاتل" وقننه على البيئة العربية. وطبقه على عينة من

110 طالبا من جامعة صنعاء عام (2005، 2006) 70 طالبا وطالبة من التخصصات العلمية 40 طالبة موزعين إلى 55 طالبا و55 طالبة منهم من التخصصات الإنسانية والمنهج الذي اعتمد عليه هو منهج التحليلي لملائمة موضوع الدراسة.

4 - أداة الدراسة: الاستبيان ومقياس فاعلية الذات الأكاديمي الذي أعدته (ريم سليمان) ومقياس التحليل الأكلينيكي الذي أعده (كاتل).

5 - نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فاعلية الذات الأكاديمية وبعض سمات الشخصية.

- وجود فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس فاعلية الذات الأكاديمية وفقا لمتغير التخصصات لصالح طلبة التخصصات العلمية.

- وجود فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس فاعلية الذات الأكاديمية وفقا لمتغير لصالح الإناث

- عدم وجود فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس بعض سمات الشخصية وفقا لمتغير التخصص (الحنكة، التآلف والثبات الإنفعالي، الدهاء).

- الدراسة الثالثة:

4-2-3- دراسة عواطف صالح: (1994):

1- عنوان الدراسة:

التنشئة الوالدية وعلاقتها بفاعلية الذات.

2- الهدف من الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين هذين المتغيرين، تكونت الدراسة من (218) من المراهقين منهم (105) ذكورا و(113) إناثا تتراوح أعمارهم ما بين (16-18) سنة.

3- أداة الدراسة:

طبق عليهم مقياس أساليب المعاملة الوالدية من إعداد " عبد الرحمن والمغربي (1989) ومقياس فاعلية الذات من إعداد الباحثة.

4- نتائج الدراسة:

أسفرت النتائج عن وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين كل من التسامح والتعاطف والتوجيه من قبل الأم والأب والفاعلية الذاتية للمراهقين، بينما توجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين أساليب التنشئة للأم المتمثلة في الرفض والإذلال والإشعار وفاعلية الذات، كما توجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين التنشئة للأب المتمثلة في الحماية الزائدة والإشعار بالذنب وفاعلية الذات.

4-3- الدراسات الأجنبية:

4-3-1- دراسة 'كولن وجونس Jones, Collins (2000) بريطانيا:

1- عنوان الدراسة :

الرضا الوظيفي والشعور بالضغط والإجهاد بين محاضري العمل الاجتماعي في بريطانيا.

2- الهدف من الدراسة:

لتحقيق هذا الغرض تم استخدام الإستبانة، حيث تكونت عينة الدراسة من 522 محاضرا يعملون في العمل الاجتماعي في بريطانيا.

3- نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى أن محاضري العمل الاجتماعي يتمتعون بمستويات عالية من الرضا الوظيفي ومجموعة من الضغوط مشابهة لتلك الموجودة في المجتمع البريطاني بشكل عام، وبينت أن 25% من محاضري العمل الاجتماعي يعانون من الكآبة والقلق، وأوصت الدراسة بأن لينظر إلى الضغوط والإجهاد بشكل أساسي على أنها مشاكل فردية، ولكن ناتجة عن تفاعلات القسم والمستويات المؤسسة والبيت والعمل.

4-3-2- دراسة ريبير (1999): Ribeiro: البرازيل:

1- : عنوان الدراسة

ضغوط العمل لدى العاملين بالمراقبة الجوية بمطار يودي جايزر بالبرازيل.

2- الهدف من الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحديد عوامل ضغوط العمل في بيئة المراقبة من أجل وضع تصور أولي عن واقع مهنة المراقبة الجوية، ثم التحقق من مدى إدراك المراقبين الجويين للبيئة التي يعملون بها وعبء العمل ومتطلبات مسؤولياتهم عن المهنة.

3- نتائج الدراسة

توصلت الدراسة إلى أن: تنامي الحركة الجوية يعتبر عاملاً مهماً لما مصادر ضغوط العمل خصوصاً خلال ساعات الذروة، كما أن نقص المراقبين الجويين يمثل مصدراً مهماً من مصادر الضغوط. ويعتبر المراقبين الجويين عدم اعتراف الآخرين بجهودهم سبباً من أسباب الإحباط، وفي المقابل يفجر المراقبون الجويون بالدور الذي يقومون به اتجاه حركة الطيران، لم ينطوي عليه عملهم من تحد، لم يملكونه من استقلالية كصانعي قرار، بالإضافة إلى ذلك فإن الدراسة تشخص مواطن القوة والضعف في بيئة المراقبة الجوية التي يمكن الاستفادة منها عند التفكير في نظم المراقبة الجوية المستقبلية.

4-4- التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد عرض الدراسات السابقة يمكن التعقيب على تلك الدراسات وذلك بتبيان أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية.

تشابه الدراسات الحالية من حيث دراسات متغير ضغوط العمل، تشابهت مع دراسة "بوزيان راضية" و"علوطي عاشور" و"رأفت فلمبان" في معالجة ظروف العمل وعبء الدور وصراع الدور وغموض الدور. وكذلك دراسة "كولن وجونس"، ودراسة ريبير التي تناولت متغير ضغوط العمل، حيث تشابهت مع الدراسة الحالية.

أما من حيث العينة حيث نرى أن دراسة رأت فلمبان اختلفت مع الدراسة الحالية حيث كانت العينة على القياديين الإداريين، أما الدراسة الحالية كانت العينة لفئة من العمال بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة. أما بالنسبة لعينة التي تناولتها "بوزيان راضية" ودراسة "علوطي عاشور" تشابهت مع عينة الدراسة الحالية، أما من حيث المنهج فهي تتفق الدراسة الحالية مع جميع الدراسات المتعلقة بالضغط العمل في استخدام المنهج الوصفي، أما من حيث أوجه الاختلاف فقد اختلفت الدراسة الحالية مع دراسات فاعلية الذات من حيث العينة ومن حيث المنهج حيث كانت دراسة كل من "العبد الحكيم المخلافي" ودراسة "ليلى عبد الله المزروع في اعتماد لها على عينة متكونة من طلبة الجامعة، أما دراسة "عواطف صالح" كانت العينة على فئة المراهقين. أما من حيث المنهج فاعتمدت على المنهج الوصفي أما دراسة "العبد الحكيم المخلافي" كانت التعرف على الفروق ودراسة "عواطف صالح" ودراسة "ليلى بنت عبد الله المزروع" تشابهت مع الدراسة الحالية في المنهج. واختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث العلاقة فالدراسة الحالية كانت تهدف إلى التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل وفاعلية الذات أما دراسة "بوزيان راضية" تهدف إلى التعرف على الإجهاد الوظيفي وظروف العمل السيئة كعامل للضغط النفسي عند الموظفين بالجزائر، ودراسة "علوطي عاشور" تهدف إلى التعرف على الضغوط المهنية لدى العاملين بنظام التعاقد علاقته بالرضا الوظيفي، ودراسة "رأفت فلمبان" للتعرف على ضغوط العمل التنظيمية وأثرها على إنتاجية القيادات الإدارية. وكذلك دراسة "لعبد الحكيم المخلافي" تهدف إلى التعرف على فاعلية الذات الأكاديمية وعلاقتها ببعض السمات الشخصية لدى طلبة الجامعة ودراسة ليلى بنت عبد الله المزروع تهدف التعرف على فاعلية الذات وعلاقتها بكل من الدافعية الإنجاز والذكاء الوجداني لدى طالبات من جامعة أم القرى. ودراسة "عواطف صالح" تهدف إلى التعرف على التنشئة الاجتماعية الوالدية وعلاقتها بفاعلية الذات.

5-فرضيات الدراسة:

5-1- الفرضية العامة:

- توجد علاقة بين ضغوط العمل وفاعلية الذات المهنية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة.

5-2- الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل وفاعلية الذات لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين عبء الدور وفاعلية الذات لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين صراع الدور وفاعلية الذات لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور وفاعلية الذات لدى عمال سونلغاز بالمسيلة.

6- تحديد مصطلحات الدراسة:

إن تحديد المفاهيم أمر ضروري في البحث العلمي، وعلي الباحث عند صياغته لمشكلة البحث أن يحدد أهم المفاهيم الواردة فيه، خاصة مفاهيم مشكلة البحث، ومن أهم المفاهيم التي رأينا أنه من الضروري تحديدها نجد:

6-1 - مفهوم ضغوط العمل:

أ- اصطلاحا:

يعرف "لوكيا الهاشمي" أن الضغط أو الإجهاد هو محصلة التفاعل بين الفرد والبيئة يظهر علي شكل حالة من التوتر العاطفي والنفسي، تؤثر في الأفراد صحيا ومعنويا، ويحدث الضغط أو الإجهاد بفعل عوامل متعددة متغيرات فردية وتنظيمية واجتماعية

وبيئية مترابطة كالمشكلات الشخصية والاجتماعية وضعف المشاركة وقلة الوقت والتغييرات المفاجئة وغيرها (لوكيا الهاشمي، 2000، ص 11).

- كما يعرف هانس سيلاي: " Hans Seley " الضغط بأنه حالة تنشأ عندما يدرك الفرد بأنه يواجه تهديدات تفوق قدراته أو موارده فتحدث له تغييرات جوهرية (محمد حسن حمادات، 2008، ص 162).

- ب- إجرائيا:

هو الدرجة التي يتحصل عليها عمال المؤسسة في مقياس ضغوط العمل المستخدمة في هذه الدراسة والتي تشمل المؤشرات التالية: ظروف العمل، عبئ الدور، صراع الدور، وغموض الدور.

- مفهوم ظروف العمل: وهي مجموعة من الظروف التي تتوفر عليها المؤسسة التي تكون عاملا للضغط في حالة قلتها أو انعدامها أو عدم تطابقها مع المعايير.

- مفهوم عبئ العمل: هو مجموعة من الواجبات والمهام التي تفرضها المهنة، ويطلب من العامل بإنجازها في وقت معين ومحدد، وتكون من حيث نوعها وكميتها أكبر مما تتحمله إمكاناته الذاتية.

- مفهوم صراع الدور: يقصد به مدي التعارض بين متطلبات الأدوار التي يقوم بها العامل داخل المؤسسة وخارجها. بمعنى تعارض متطلبات المهنة مع المتطلبات الشخصية والعائلية.

- مفهوم غموض الدور: يعني به نقص أو عدم كفاية المعلومات المطلوبة في أداء أدوار العامل بالمؤسسة.

6-2 - مفهوم فاعلية الذات المهنية:

أ- اصطلاحا:

يعرف باندورا: (Bandura ,1989) فاعلية الذات بأنها هي إعتقاد الأفراد وقدرتهم على التحكم في أحداث المؤثرة في حياتهم.(الرشيدي،1995،ص138).

- ويعرف (milner 2002): فاعلية الذات بأنها: اعتقاد الفرد بأنه يمتلك القدرة واعتقاد الفرد قدراته في تحقيق الأهداف.

وتعرف بانها: "أحكام الفرد وتوقعاته عن أدائه للسلوك في مواقف تتسم بالغموض وتنعكس هذه التوقعات على اختيار الأنشطة المتضمنة في الأداء والجهد المبذول ومواجهة الصعوبات وإنجاز السلوك.

ب- إجرائيا:

هو مجموع الدرجات التي يحصل عليها أفراد العينة من عمال المؤسسة من خلال إجابتهم على مقياس فاعلية الذات المستخدم في الدراسة الحالية. والتي تشمل المؤشرات التالية والتي تشمل المؤشرات التالية الأداء، القدرة، الكفاءة، الخبرات الذاتية، الجهد...الخ.