
**دراسة مقارنة للضغوط البيئية وعلاقتها بالولاء التنظيمي والأداء
الوظيفي
بين العاملين في الإدارة والمحقول في إحدى شركات البترول
(دراسة ميدانية)**

رسالة مقدمة من الطالب

إبراهيم عبد الرشيد جميل عبد العزيز

ليسانس آداب (حضارة أوروبية) — كلية الآداب — جامعة عين شمس — ١٩٩٩

دبلوم في العلوم البيئية — معهد الدراسات والبحوث البيئية — جامعة عين شمس — ٢٠٠٦

ماجستير في العلوم البيئية — معهد الدراسات والبحوث البيئية — جامعة عين شمس — ٢٠١٤

**لاستكمال متطلبات الحصول علي درجة دكتوراه الفلسفة
في العلوم البيئية**

قسم العلوم الإنسانية البيئية

معهد الدراسات والبحوث البيئية

جامعة عين شمس

٢٠١٩

صفحة الموافقة على الرسالة

**دراسة مقارنة للضغوط البيئية وعلاقتها بالولاء التنظيمي والأداء
الوظيفي**

بين العاملين في الإدارة والمقاول في إحدى شركات البترول
(دراسة ميدانية)

رسالة مقدمة من الطالب

إبراهيم عبد الرشيد جميل عبد العزيز

ليسانس آداب (حضارة أوروبية) – كلية الآداب – جامعة عين شمس – ١٩٩٩

دبلوم في العلوم البيئية – معهد الدراسات والبحوث البيئية – جامعة عين شمس – ٢٠٠٦

ماجستير في العلوم البيئية – معهد الدراسات والبحوث البيئية – جامعة عين شمس – ٢٠١٤

لاستكمال متطلبات الحصول علي درجة دكتوراه الفلسفة

في العلوم البيئية

قسم العلوم الإنسانية البيئية

وقد تمت مناقشة الرسالة والموافقة عليها:

اللجنة:

التوقيع

١ - د.أ/رزق سند إبراهيم

أستاذ علم النفس – كلية الآداب جامعة عين شمس

٢ - د.أ/مصطفى إبراهيم عوض

أستاذ الأنثروبولوجيا وعلم الاجتماع بقسم العلوم الإنسانية البيئية – معهد الدراسات والبحوث

البيئية جامعة عين شمس

٣ - د.أ/محمد سمير عبد الفتاح

أستاذ علم النفس عميد المعهد العالي للخدمة الاجتماعية الأسبق – بنها

٤ - د.أ/عبد الحميد يونس زيد

أستاذ علم الاجتماع ورئيس قسم العلوم الاجتماعية – كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة الفيوم

**دراسة مقارنة للضغوط البيئية وعلاقتها بالولاء التنظيمي والأداء
الوظيفي
بين العاملين في الإدارة والحقول في إحدى شركات البترول
(دراسة ميدانية)**

رسالة مقدمة من الطالب

إبراهيم عبد الرشيد جميل عبد العزيز

ليسانس آداب (حضارة أوروبية) – كلية الآداب – جامعة عين شمس – ١٩٩٩

دبلوم في العلوم البيئية – معهد الدراسات والبحوث البيئية – جامعة عين شمس – ٢٠٠٦
ماجستير في العلوم البيئية – معهد الدراسات والبحوث البيئية – جامعة عين شمس – ٢٠١٤

لاستكمال متطلبات الحصول علي درجة دكتوراه الفلسفة

في العلوم البيئية

قسم العلوم الإنسانية البيئية

تحت إشراف :-

١ - د.أ/رزق سند إبراهيم

أستاذ علم النفس – كلية الآداب
جامعة عين شمس

٢ - د.أ/مصطفى إبراهيم عوض

أستاذ الأنثروبولوجيا وعلم الاجتماع بقسم العلوم الإنسانية البيئية – معهد الدراسات والبحوث
البيئية جامعة عين شمس
ختم الإجازة :

أجيزت الرسالة بتاريخ / / ٢٠١٩

موافقة مجلس المعهد / / ٢٠١٩ موافقة مجلس الجامعة / / ٢٠١٩

٢٠١٩

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"وَمَا أُوتِيتُمْ مِنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا"

صدق الله العظيم

(سورة الإسراء الآية ٨٥)

إهداء

إلى من ركع العطاء أمام قدميها
وأعطتني من دمها وروحها وعمرها حباً وتصميماً ودفعاً لغدٍ أجمل
إلى الغالية التي لا أرى الأمل إلا من عينيها .. أمي الحبيبة

إلى من هم أقرب إليّ من روحي
إلى من كانوا عوناً لي، شد الله بهم أزرِي، وأشركهم في أمري، فكانوا نعم المعين، والشاد
لعضدي.. إخوتي

إلى الشموع التي ذابت في كبرياء
لتنير كل خطوة في دربنا
لتذلل كل عائق أمامنا
فكانوا رسلاً للعلم والأخلاق .. أساتذتي

إليكم جميعاً أهدي هذا العمل المتواضع

راجياً من المولى عز وجل أن يجد القبول والنجاح

الباحث

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم ، والصلاة والسلام علي أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلي آله وصحبه أجمعين .. وبعد ،،،

بعد أن أنهيت هذا الجهد المتواضع - والذي سَطرت سطورَه من وفاض ليس له من العلم إلا القليل، وكتبت صفحاته بقلم كليل - لا يسعني إلا أن أشكر الله جل وعلا وأحمدَه حمداً كثيراً طيباً مباركاً، فاللهم لك الحمد كالذي نقول وخيراً مما نقول، سبحانه لا نحصي ثناء عليك أنت كما أثنيت على نفسك . أتوجه بوافر الشكر والتقدير للمشرف الرئيسي علي البحث والمسئول عنه أولاً وآخرأ، الأستاذ الدكتور/ رزق سند ابراهيم ، الذي تفضل بالإشراف على الرسالة طيلة أربع سنوات، وقد كان لصبره الجميل على البحث والباحث، وتشجيعه وحثه الدائم على إنهاء البحث أثر بالغ في متابعة المسيرة في إنجازه ، والمضي قدماً لإتمامه، فجزاه الله خيراً وبوأه من الجنة مقعداً. كما أقدم أسمى آيات الشكر والامتنان والتقدير والمحبة إلى الأستاذ الدكتور/ مصطفى ابراهيم عوض الذي كان له الفضل في توجيهي وقدم لي المساعدات والتسهيلات والأفكار والمعلومات لكي يخرج هذا البحث علي أكمل وجه، والذي تفضل أيضاً بقبول مناقشة الرسالة .. جزاه الله عني كل خير، وسدد علي طريق الخير خطاه .. له مني كل التقدير والإحترام.

ولا يوفيني شكري مهما أطنبت لأستاذي الكبير ومعلمي الكريم الأستاذ الدكتور/ مصطفى ابراهيم عوض، لما له علي من أياد بيضاء؛ فقد أحاطني بهالة من التوجيهات السديدة والإرشادات النافعة والملاحظات القيمة والشرح والبيان، فله أزجي وافر الشكر وعظيم التقدير وخالص الدعاء بحسن الجزاء على ما تفضل به علي من الوقت والعلم.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلي كل من الأستاذ الدكتور/ محمد سمير عبدالفتاح والأستاذ الدكتور/ عبد الحميد يونس لتفضلهما بقبول مناقشة هذه الرسالة، واللذان وقفا علي المنابر وأعطيا من حصيلة فكرهما لينيرا هذا الدرب سائلاً الله العلي العظيم أن يجزيهما عني خيراً.

كما أشكر كل من ساعدني وقدم لي يد العون والمساعدة ، وزودني بالمعلومات والبيانات اللازمة لإتمام هذا البحث، ولكل من أحسن في التدريس وأجاد في العطاء في جامعة عين شمس.

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين

الباحث

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين ضغوط بيئة العمل والولاء التنظيمي والأداء الوظيفي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية مثل (النوع - السن - مدة الخبرة - ومكان العمل) لدى عينة من العاملين في الإدارة والحقول بشركة بترول بلاعيم (بتروبل).

وقد استعانت الدراسة بالمنهج الوصفي الارتباطي المقارن للوصول إلى أهدافها ، وتم جمع البيانات من خلال مجموعة من الأدوات وهي : استمارة البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة، ومقياس الضغوط المهنية (ضغوط العمل) تأليف بيفرلي بوثر ومن إعداد د. فرج عبدالقادر طه ود. السيد مصطفى راغب ، ومقياس الولاء التنظيمي تأليف ألن وماير (Allen & Mayer, 1990)، ومقياس الأداء الوظيفي (من إعداد الباحث) . كما استعانت الدراسة بنظريتي التقدير المعرفي للآزاروس ونظرية هانز سيللي كنظريات مفسرة لضغوط العمل.

وأُسفرت نتائج الدراسة عن : وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملين في شركة البترول وبين الولاء التنظيمي. وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملين في شركة البترول وبين الأداء الوظيفي. وجود فروق دالة إحصائية بين العاملين في شركة البترول في ضغوط العمل تبعاً لمتغيرات النوع لصالح الإناث، والعمر لصالح صغار السن، ومدة الخبرة لصالح الأقل خبرة. وجود فروق دالة إحصائية بين العاملين في شركة البترول في ضغوط العمل وفقاً لمواقع العمل (حقول / إدارة) لصالح العاملين في الحقول. وجود فروق دالة إحصائية بين العاملين في شركة البترول في الأداء الوظيفي وفقاً لمتغيرات النوع لصالح الذكور، والعمر لصالح كبار السن، ومدة الخبرة لصالح الأكثر خبرة. وجود فروق دالة إحصائية بين العاملين في شركة البترول في الولاء التنظيمي وفقاً لمتغيرات النوع لصالح الإناث، والعمر لصالح كبار السن، ومدة الخبرة لصالح الأكثر خبرة.

وقد خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات جاء علي رأسها عقد اللقاءات المستمرة بين الإدارة والعاملين والرؤساء والمرؤوسين بما يمكنهم من معرفة جوانب الخلل والضغوط والمشكلات التي تواجه العاملين في الشركة والتعامل معها. وتوفير كل عناصر الحماية والأمان للعاملين من الأخطار المهنية أيّاً كانت طبيعتها. والتركيز علي العلاقات الإنسانية ودعم وتشجيع العلاقات الودية بين الأفراد داخل الشركة. كما أوصت الدراسة بضرورة تفعيل برامج تقييم الأداء وربط الأجور والمكافآت بعبء العمل والأداء المتميز. بالإضافة إلى التوصية بإنشاء "إدارات نفسية" بمواقع البترول وذلك لحاجة العاملين للاستشارات النفسية والتفريغ النفسي نظراً لبعدهم عن أسرهم

، ووقوعهم تحت درجة عالية من الضغوط النفسية في الصحراء والأماكن النائية، وتعرضهم للخطر المفاجئ. أيضاً إنشاء "إدارة نفسية" مركزية في القاهرة متصلة بالإدارة العليا لمساعدتها في اتخاذ القرارات لمراعاة البعد والعامل النفسي للعاملين، وتقوم بعمل الدورات التدريبية والبرامج الإرشادية.

الملخص

مقدمة

كان ولا يزال الإنسان (العنصر البشري) منذ بدء الخليقة هو العنصر الأهم في هذه الحياة فهو خليفة الله في أرضه فقد هيا الله له الأرض عبر مليارات السنين وعبر عصور وأزمنة جيولوجية متعاقبة. وشق له الأنهار ومهد الأرض وخلق له الجبال وخلق له مخلوقات أخرى لينتظر كل هذا مهبط ومجيء الإنسان على هذه البسيطة وتجلت عظمة الخالق في أن يعطى هذا الإنسان كوناً بداخله كوناً موازى مثل كل هذا الكون الخارجى ، إلا وهو النفس البشرية هذا الكون الداخلي الذي يشبه البحر الهائج الفسيح المتلاطم الأمواج الذي لا يهدأ مادام القلب ينبض بالحياة في هذا المخلوق المعجز المسمى بالإنسان .

وهذه النفس البشرية هي موضوع الدراسة وما أصعبها من دراسة فهي لا تتفصل عن العالم المادي فتؤثر فيه وتتأثر به وقد أثقل هذا العالم المادي على النفس بالكثير من الضغوط والمشكلات وأصبحت البيئة الداخلية أو العالم الداخلي للإنسان (النفس البشرية) تنن وتستنغيث من المشكلات والضغوط الناتجة عن البيئة الخارجية وعالمنا المادي، فقد صنع هذا الإنسان الحضارات المتعاقبة والمختلفة حتى وصلنا الى الحضارة الحديثة التي تميزت بالتكنولوجيا التي تستهلك كل شيء والتي جعلت من الإنسان نفسه آلة استهلاكية مثلها ومع اختلاف مكونات الاستهلاك فقد تبارت الدول والمنظمات الصناعية في البحث في باطن الأرض عن وقود الحضارة الحديثة وصنعت له مواقع الإنتاج والمنشآت وأصبحت أماكن هذا الوقود (البترول والغاز الطبيعي) مثار أطماع سياسية عالمية تشن من أجلها الحروب وتدمر من أجلها دول وأصبح بحق درة تاج هذا العصر الذي يريد الجميع الاستيلاء عليها فالاستيلاء عليها يتيح لصاحبها التحكم في هذا العالم.

وأخذتنا جميعا مادية الحياة والصراعات الدائرة من أجل البترول والغاز الطبيعي ونسينا في غمار هذه الصراعات القيمة الإنسانية للحياة في هذا المكان حقول البترول و الغاز و إداراتهم و البيئة الداخلية لها و هى بيئة العمل داخل شركات البترول وتبارت الدراسات الإنسانية النفسية والاجتماعية الحديثة في دراسة المجتمعات المدنية والمشكلات الدراسية والطفولة ومشاكل المرأة والرجل وتركت هؤلاء المبعدين طواعية عن الحياة الطبيعية ربما لبعد المسافة بين هذه المواقع وبين المدن أو لمشقة وصعوبة الحياة في هذه الأماكن والخطورة الكامنة فيها.

مشكلة الدراسة

يرى كثير من الباحثين أن ضغوط العمل هي المحرك الرئيسى لكثير من المشكلات الوظيفية وخاصة الأداء المنخفض ودوران العمل والتغيب عنه والتسرب الوظيفى . (سيزلاقى ، أندرو دى والاس، مارك جى، ١٩٩١) ونتيجة لضغوط العمل تبرز مشكلتان وظيفيتان تتمثلان فى ضعف الولاء التنظيمى وانخفاض الأداء الوظيفى. (هنية محمود السباعي ، ٢٠٠١).

وقد توصلت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي المنخفض منها علي سبيل المثال لا الحصر، دراسة روبينا وآخرون (Rubina et al, 2008) ، والتي أجريت على ٥٥ ضابط في باكستان في مقاطعة ابوتاباد وتوصلت إلى وجود علاقة عكسية بين ضغط العمل والأداء الوظيفي مشيرة إلى أن هناك ضغوط عمل متنوعة مما أدى إلى أداء وظيفي منخفض. وهناك أيضاً دراسة دوجان وآخرون (Dugan & others, 1996) ، والتي هدفت إلى قياس ضغط العمل وأثره على العناية المقدمة للمرضى، وتوصلت إلى أن هناك علاقة ارتباط قوية بين مستويات ضغط العمل والأخطاء العلاجية وكذلك وجود علاقة ارتباطية قوية بين مستويات ضغط العمل ونسبة الغياب.

طبقاً لإحصاءات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء فقد بلغ عدد العاملين بصناعة البترول والثروة المعدنية في عام ٢٠١٧، ٢٠٥,٨٩٨ ألفاً وهو ما يمثل نسبة ٢٤,٩ % من إجمالي العاملين بالقطاع العام وقطاع الأعمال العام. (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، الكتاب السنوي، ٢٠١٧). ونظراً لأن البترول يوفر أكثر من ٩٠ % من احتياجات بعض الدول ولا سيما ذات الكثافة السكانية العالية مثل مصر ، بالإضافة إلى أهمية البترول كمصدر ودعامة أساسية للدخل القومي ، فإن هذا يتطلب العمل على تقليل الضغوط الواقعة علي هؤلاء العاملين في هذا القطاع الحيوي حتى لا يؤثر على ولائهم التنظيمي وأدائهم الوظيفي.

ونظراً لأن صناعة البترول في جميع مراحلها (الانتاج ، النقل ، التصفية .. الخ) هي صناعة خطيرة ، لذا كان من الضروري أن يكون لصناعة البترول إجراءات صارمة في مجال حماية الإنسان وحماية البيئة . حيث أن العاملين في البترول يتعرضون للعديد من الأخطار، فبالإضافة لمخاطر التعرض للشمس الحارقة طوال أيام الصيف نهراً أو الأمطار شتاء في ظل وجود الزواحف والقوارض والثعابين في الصحراء. ومخاطر حدوث تسرب للمواد البترولية واشتعال حريق في غضون لحظات يصعب السيطرة عليه والنجاة منه ، أو مخاطر غرق منصات الحفر البحري الواردة نتيجة شدة الأمواج أو الاصطدام. ومخاطر تعرضهم للإصابة بالأمراض

السرطانية والصدفية ومشكلات الصحة الإنجابية بسبب تعرضهم للمواد الكيميائية والمشعة، وانبعاثات الغازات السامة من المادة الخام المستخرجة.

ورغم كافة إجراءات الصحة والسلامة المهنية وقواعد الحماية العلمية المتبعة ، تظل المخاطر التي يتعرض لها العاملين في البترول واردة وغير متوقعة ومميتة، وهو ما يضع الكثير من الضغوط النفسية عليهم خاصة مع وجودهم في بيئة العمل المعزولة عن الأهل والأصدقاء في الأماكن النائية بالصحراء أو البحار، مما يسبب لهم الشعور بالغربة والوحدة والضياع ويجعلهم عرضة أكثر من غيرهم للإصابة بالأمراض النفسية.

وحيث أن ضغوط العمل تعد من المشكلات الرئيسية التي تؤثر على الولاء التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين، كما ذكرنا سابقاً، إلا إذا تمكنوا من إدارة الضغوط أو مواجهتها مواجهة إيجابية ، لذلك فقد وجد الباحث أنه من الضروري دراسة ضغوط بيئة العمل لدى العاملين بشركة بترول بلاعيم والوقوف على مدي تأثيرها علي الولاء التنظيمي والأداء الوظيفي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية.

تساؤلات الدراسة

- (١) ما العلاقة بين ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملين والولاء التنظيمي لديهم ؟
- (٢) ما العلاقة بين ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملين والأداء الوظيفي؟
- (٣) ما الفروق في ضغوط العمل بين العاملين والتي تعزي لاختلاف العوامل الديموجرافية من حيث (النوع - العمر - مدة الخبرة) ؟
- (٤) ما الفروق في ضغوط العمل بين العاملين والتي تعزي لاختلاف المواقع التي يعملون بها (الحقول/الإدارة)؟
- (٥) ما الفروق بين العاملين في الولاء التنظيمي تبعا للمتغيرات الديموجرافية من حيث (النوع - العمر - مدة الخبرة) ؟
- (٦) ما الفروق بين العاملين في الأداء الوظيفي تبعا للمتغيرات الديموجرافية من حيث (النوع - العمر - مدة الخبرة) ؟

أهمية الدراسة

تنقسم أهمية البحث إلى قسمين:

(أ) الأهمية النظرية:

الدراسة الحالية ستضيف إلى الإطار النظري المتعلق بضغوط العمل والولاء التنظيمي والأداء الوظيفي ، كما ستلقي الضوء على النظريات المفسرة لكل منها ، وتقدم معلومات عن الفروق فيها تبعاً لاختلاف بعض العوامل الديموغرافية مثل السن والنوع ومدة الخبرة ومكان العمل، وبالتالي تثرى المكتبة العربية في هذا المجال.

(ب) الأهمية التطبيقية:

وتبرز الأهمية التطبيقية للدراسة في النقاط التالية :-

- (١) مساعده المتخصصين وصناع القرار في التعرف على تأثير ضغوط العمل علي مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين .
- (٢) مساعدة المتخصصين وصناع القرار في التعرف على تأثير ضغوط العمل علي مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين .
- (٣) يمكن للمسؤولين وصناع القرار الاستفادة من نتائج هذه الدراسة باعتبارها أداة تشخيصية هامة وإيجابية لبحث مشاكل العاملين .
- (٤) يمكن للمسؤولين وصناع القرار الأسترشاد بنتائج الدراسة في قرارات التعيين والنقل في وظائف العاملين وكذلك في تصميم نظام الحوافز .
- (٥) إمداد المسؤولين بالشركة بتوصيات ومقترحات مستمدة من الدراسة الميدانية لمواجهة ضغوط العمل وزيادة الولاء التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين بما ينعكس على أدائهم بشكل إيجابي والوقوف على حيثيات ضغوط العمل وتقديم مقترحات تلافيها
- (٦) ضخامة عدد الشركات التي تتعامل معها الشركة والذين يتأثرون تأثيراً واضحاً بسلوك القائمين على العمل معهم .

٧) المساهمة في أبحاث ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي والآداء الوظيفي لدى العاملين بالمواقع وذلك لمواجهه أثارها السلبية . . . لعلها تساعد الباحثين في الحقل العلمي لتقديم دراسات مماثلة عن الجوانب الإيجابية لضغوط العمل في قطاعات أخرى.

أهداف الدراسة

يتمثل الهدف العام للبحث في التعرف على العلاقة بين ضغوط بيئة العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي والآداء الوظيفي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية مثل (النوع - السن - مدة الخبرة - مكان العمل) لدى عينه من العاملين بشركة بترول بلاعيم ويتفرع منه الأهداف التالية :-

- معرفة العلاقة بين ضغوط بيئة العمل و الولاء التنظيمي لدى العاملين بالشركة.
- معرفة العلاقة بين ضغوط بيئة العمل و الآداء الوظيفي لدى العاملين بالشركة.
- معرفة الفروق في ضغوط بيئة العمل باختلاف (النوع - السن - مدة الخبرة) لدى العاملين بالشركة .
- معرفة الفروق في ضغوط بيئة العمل لدي العاملين باختلاف المناطق والمواقع التي يعملون بها.
- معرفة تأثير العوامل الديموجرافية من حيث (النوع - السن - مدة الخبرة) علي الولاء التنظيمي.
- معرفة تأثير العوامل الديموجرافية من حيث (النوع - السن - مدة الخبرة) علي الآداء الوظيفي.

منهج الدراسة

قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي الإرتباطي المقارن لمناسبتة لطبيعة هذه الدراسة التي تستهدف الفروق في الولاء التنظيمي والآداء الوظيفي لدي عينة من العاملين في الإدارة والحقول وعلاقته بضغوط بيئة العمل في شركة بترول بلاعيم ، حيث يتميز هذا المنهج بوصف ما هو كائن وتفسيره، كما يهتم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع والممارسات الشائعة والسائدة ، ولا يقتصر المنهج الوصفي على جمع البيانات وتبويبها فقط بل تفسيرها بعد استخدام

أساليب القياس والتصنيف والتفسير وتنظيم البيانات وتحليلها ومن ثم استخراج النتائج ذات الدلالة والمعزى بالنسبة للمشكلة المطروحة للبحث.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية طبقية (إدارة عليا - إدارة وسطي - إدارة دنيا) قوامها ٧٦٠ عامل موزعين بين الإدارة والحقول كالتالي :

- ٢٥٣ عامل من شركة بتروبل بلاعيم .
- ٢٨٢ من شركات المقاوله .
- ٢٢٥ من شركات الخدمات.

أدوات جمع البيانات

- ١- استمارة البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة.
- ٢- مقياس الضغوط المهنية (ضغوط العمل) تأليف بيفرلي بوتر ومن إعداد د. فرج عبدالقادر طه ود. السيد مصطفى راغب.
- ٣- مقياس الولاء التنظيمي تأليف ألن وماير (Allen & Mayer, 1990) .
- ٤- مقياس الأداء الوظيفي (من إعداد الباحث).

الأساليب الإحصائية المستخدمة

استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية:

- ١- معاملات الارتباط لأبعاد الدراسة للتحقق من صحة فروض الدراسة.
- ٢- معاملات التحديد (نسبة التباين) للتحقق من صحة فروض الدراسة.
- ٣- اختبار "ت" T-Test للتحقق من صحة فروض الدراسة.

نتائج الدراسة

- (١) توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملين في شركة البترول وبين الولاء التنظيمي، أي أنه كلما ازدادت الضغوط على العاملين في قطاع البترول كلما قل أداؤهم الوظيفي.
- (٢) توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملين في شركة البترول وبين الأداء الوظيفي، أي أنه كلما ازدادت ضغوط العمل لدي العاملين بقطاع البترول كلما انخفضت مؤشرات الولاء التنظيمي لديهم والعكس أيضاً صحيح .
- (٣) توجد فروق دالة إحصائية بين العاملين في شركة البترول في ضغوط العمل تبعاً لمتغيرات النوع لصالح الإناث، والعمر لصالح صغار السن، ومدة الخبرة لصالح الأقل خبرة.
- (٤) توجد فروق دالة إحصائية بين العاملين في شركة البترول في ضغوط العمل وفقاً لمواقع العمل (حقول / إدارة) لصالح العاملين في الحقول.
- (٥) توجد فروق دالة إحصائية بين العاملين في شركة البترول في الأداء الوظيفي وفقاً لمتغيرات النوع لصالح الذكور، والعمر لصالح كبار السن، ومدة الخبرة لصالح الأكثر خبرة.
- (٦) توجد فروق دالة إحصائية بين العاملين في شركة البترول في الولاء التنظيمي وفقاً لمتغيرات النوع لصالح الإناث، والعمر لصالح كبار السن، ومدة الخبرة لصالح الأكثر خبرة.

التوصيات

- ضرورة عقد اللقاءات المستمرة بين الإدارة والعاملين والرؤساء والمرؤوسين بما يمكنهم من معرفة جوانب الضغوط والمشكلات التي تواجه العاملين في شركات البترول، ومحاولة التعامل معها لما لها من تأثير عكسي على الولاء التنظيمي والأداء الوظيفي.
- توفير كل عناصر الحماية والأمان للعاملين من الأخطار المهنية أياً كانت طبيعتها خاصة العاملين في حقول البترول بالأماكن النائية ، حيث أن ذلك سيساعد بشكل كبير في تخفيف الضغوط الناتجة عن شعورهم بخطورة العمل الذي سيقومون به.
- التركيز على العلاقات الإنسانية ودعم وتشجيع العلاقات الودية بين الأفراد داخل الشركة، وذلك من خلال الاهتمام بالأنشطة الاجتماعية والرياضية، والرحلات الترفيهية