



The North African Journal of Scientific Publishing (NAJSP)

مجلة شمال إفريقيا للنشر العلمي

E-ISSN: 2959-4820

Volume 3, Issue 3, 2025

Page No: 519-526

Website: <https://najsp.com/index.php/home/index>

SJIFactor 2024: 5.49

معامل التأثير العربي (AIF) 0.71 : 2024



Directory of Online Libyan Journals

ISI 2024: 0.696

العلاقات الإنسانية ودورها في الانتماء الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من العاملين بشركة النسيم للصناعات الغذائية - مصراتة

* فاطمة محمد عمر رفيدة

قسم علم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة مصراتة، مصراتة، ليبيا

Human Relations and their Role in Job Embeddedness A Field Study on a Sample of Employees at Al-Naseem Food Industries Company - Misrata

Fatima Mohammed Omar Rufaida*

Department of Sociology, Faculty of Arts, Misurata University, Misurata, Libya

*Corresponding author

تاريخ النشر: 29-09-2025

fatmamohamedomar258@gmail.com

تاريخ القبول: 20-09-2025

المؤلف المراسل

نارخ الاستلام: 23-07-2025

الملخص

يتناول هذا البحث دور العلاقات الاجتماعية في تعزيز الانتماء الوظيفي، من خلال اختبار فرضيتين أساسيتين: الأولى تفترض وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التواصل الإيجابي وال العلاقات الإنسانية وبين الانتماء الوظيفي، والثانية تفترض وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانتماء الوظيفي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية مثل العمر، المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة. اعتمد البحث على المنهج الوصفي مستخدماً أسلوب المسح الاجتماعي بالعينة، حيث تم توزيع استمارة استبيان على عينة عشوائية مكونة من (103) موظفًا. أظهرت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين التواصل الإيجابي وال العلاقات الإنسانية وبين الانتماء الوظيفي بمعامل ارتباط بلغ (0.299) عند مستوى معنوية (0.002)، بينما لم تُظهر النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية في الانتماء الوظيفي تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية، مما يشير إلى أن الانتماء الوظيفي يتاثر بدرجة أكبر بطبيعة العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل أكثر من العوامل الشخصية.

الكلمات المفتاحية: العلاقات الإنسانية، المؤسسة، الانتماء الوظيفي.

Abstract

This study aims to identify the role of social relationships in enhancing job belonging. It is based on two main hypotheses: first, that there is a statistically significant relationship between positive communication, human relations, and job belonging; and second, that there are statistically significant differences in job belonging according to demographic variables such as age, educational level, and years of experience. The research adopts a descriptive methodology using a social survey through a random sample of 103 employees. The questionnaire was administered to the participants to collect data related to their workplace interactions and sense of belonging. The findings revealed a positive and statistically significant correlation between positive communication, human relationships, and job belonging, with a correlation coefficient of 0.299 and a significance level of 0.002. However, no statistically significant differences were found in job belonging based on demographic variables. These results indicate that job belonging is more strongly influenced by the quality of social relationships within the work environment than by personal demographic factors.

Keywords: Human relations, Foundation, Job satisfaction.

مقدمة

لا شك ان المجتمعات الإنسانية تعيش اليوم ثورة معرفية ورقمية تكنولوجية كبيرة، الامر الذي يفرض على التنظيمات والمؤسسات مراجعة اهدافها واساليبها، وبرامج عملها بما يتفق وذلك التطور. وتقدم المجتمع يقاس بمدى كفاءة وفاعلية

مؤسساته ومنظماته، ونجاح تلك المؤسسات يعتمد اعتماداً تاماً على عملية تنمية مجالات العمل وتتنمية أهم عنصر في العملية الإنتاجية وهو العامل الانسان، الذي يحتاج إلى اهتمام من قبل المؤسسة، من حيث علاقاته واحتياجاته، أي عملية استثمار الموارد البشرية لتحقيق أهداف المؤسسة.

ان الاهتمام بالعلاقات الإنسانية في ميدان العمل من أهم سياسات نجاح المؤسسة فالعلاقات الإنسانية في محيط العمل تتفق تماماً مع مباديء واسس تنمية المجتمع، من حيث المشاركة والتعاون والاشراف الفعال، ونجاح العمل الجماعي وكل هذه المعايير يجب أن تؤخذ في الاعتبار داخل المؤسسات والشركات، لأنها تساهمن في انتماء الموظف او العامل لعمله، ويجعله حريصاً على اداء العمل بكفاءة وفاعلية.

من هنا فان هذا البحث جاء لتسلیط الضوء على موضوع "دور العلاقات الإنسانية في الانتماء الوظيفي"، حيث ينقسم الى عدة محاور رئيسية، تناول المحور الاول الإطار العام للبحث من حيث تحديد المشكلة والاهمية والاهداف والفرضيات الأساسية للبحث والدراسات السابقة، وتطرق المحور الثاني الى المفاهيم والادبيات المتعلقة بالبحث وكذلك النظرية المفسرة للموضوع المدروso، اما المحور الاخير يتعلق بالإجراءات المنهجية والنتائج والتوصيات.

مشكلة الدراسة

تعتبر المنظمة نسق اجتماعي وجزء مهم من المجتمع، حيث تكون من مجموعة من الافراد يتفاعلون مع بعضهم لتحقيق اهداف المنظمة، والمؤسسة الناجحة هي تلك التي تشجع على التماسك والعمل الجماعي وتحفز قدرات ومهارات العاملين. فالافراد في ميدان العمل لهم آمال وطموحات وأهداف يسعون الى اشباعها وتحقيقها، فالعلاقات الإنسانية تهتم بخلق جو من الثقة والاحترام المتبادل بين الافراد بحيث تتحول المؤسسة من مجرد رمز للربح المادي الى بيئة انسانية تهتم باحتياجات العاملين ومويلهم وعلاقتهم، اضافة الى اهتمامها بتحقيق اهدافها بما لا يتعارض مع مصلحة اعضائها.

فقد توصل "التون مايو" وزملائه من خلال دراسات "الهلو ثورن" ان من بين العوامل الاجتماعية التي تؤثر بشكل مباشر على اداء وانتاجية العاملين هي الجماعات الغير رسمية وال العلاقات الاجتماعية بين الافراد. (العادلي، 1990، ص 55)

وبالتالي فان العنصر البشري اهم عنصر في العملية الإنتاجية لأي مؤسسة، وأن استثمار طاقاته وتتنمية علاقاته سينعكس على الروح المعنوية لهذا العامل ويصبح على أعلى درجة من الانتماء للمؤسسة التي يعمل بها ومن ثم تزداد فاعلية اداءه وانتاجيته ويتحقق الهدف المنشود لأي منظمة.

من هنا يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي:

ما دور العلاقات الإنسانية في الانتماء الوظيفي للعاملين؟

أهمية البحث

- تكمّن أهمية البحث كونه يسلط الضوء على موضوع مهم وهو العلاقات الإنسانية التي يكونها الموظف داخل المؤسسة ودورها في زيادة الشعور بالانتماء الوظيفي وتحسين ادائه داخل العمل، حيث اصبحت العلاقات الإنسانية تسمى برأس المال الاجتماعي وتتمثل سبباً رئيسياً في نجاح عمل كثير من المنظمات.
- من بين المبررات الأساسية ل القيام بهذا البحث كونه يساهم في تعزيز بيئة العمل الإيجابية وكيفية بناء علاقات انسانية قائمة على الاحترام المتبادل والتواصل الفعال مما يخلق مناخاً وظيفياً وصحيحاً يشجع على الالتزام والانتماء.
- من خلال البحث الحالي يمكن ان يقدم نتائج و توصيات تساعد العاملين في الوظائف الإدارية والقياديين في مؤسسات العمل في صياغة سياسات تعزز التواصل الانساني بين الموظفين مما يؤدي وجود بيئة عمل أكثر استقراراً.
- يسهم هذا البحث في احياء التراث النظري واضافة تساعد على اثراء الادبيات النظرية والتطبيقية الميدانية المتعلقة بعلم الاجتماع الصناعي و علم الاجتماع المهني.

اهداف البحث

ينطلق هذا البحث من هدف رئيسي يتمثل في التعرف على دور العلاقات الإنسانية في الانتماء الوظيفي للعاملين داخل المنظمة، ويترفرع من هذا الهدف، أهداف فرعية متمثلة في:-

- التعرف على العلاقة بين التواصل الاجتماعي الإيجابي للعاملين وتعزيز الانتماء الوظيفي
- التعرف على الفروق الاحصائية للانتماء الوظيفي تبعاً للمتغيرات الديمغرافية (العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة).

فرضيات البحث

يركز هذا البحث حول فرضية رئيسية مفادها، توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العلاقات الإنسانية للعاملين والانتماء الوظيفي، وتترفرع من هذه الفرضية، فرضيات فرعية متمثلة في:-

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التواصل الإيجابي للعاملين والانتماء الوظيفي.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية للانتماء الوظيفي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة).

المفاهيم الأساسية للبحث

- مفهوم العلاقات الإنسانية

تعرف العلاقات الإنسانية على أنها مجموعة التفاعلات التي تمثل السلوكيات، تبني على أساسها المعاملة الطيبة والأخلاق الحميدة مثل الصدق والتعاون والتفاعل الإيجابي والاحترام والالفة بين العامل وبين المشرف أو بين العاملين جميعاً. (المنصور، 2001، ص 92)

ويقصد أيضاً بالعلاقات الإنسانية ذلك التكامل بين الأفراد في محيط العمل بالشكل الذي يحفزهم إلى العمل بانتاجيه وبنطاقه، مع حصولهم على اشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية. (محمد، 1997، ص 60)

وتعرف إجرائياً: - بأنها التفاعلات الاجتماعية الإيجابية القائمة على الود والتعاون والترابط والاحترام المتبادل بين العامل وزملائه أو العامل ورؤسائه داخل المؤسسة.

- مفهوم الانتماء الوظيفي

يعرف الانتماء الوظيفي على أنه عبارة عن رغبة قوية موجودة لدى الإنسان تجاه العمل بالمؤسسة التي ينتمي إليها وبالتالي فهو يحب العضوية فيها والدفاع عنها والمحافظة على سمعتها والارتفاع بمكانتها وحب الاستمرار للعمل فيها. (العربي، البثيني، 2015، ص 107)

ذلك يقصد بالانتماء الوظيفي أنه قبول من جانب العاملين لأهداف المؤسسة وقيمها ومن ثم يبذلون قصارى الجهد من أجل تحقيق أهدافها بل ويقدمون مصالحها على مصالحهم الشخصية. (أبو هنطش، 2014، ص 93)

ويعرف إجرائياً: - بأنه وعي الفرد بالحقوق والواجبات في عمله، ومدى الاندماج والأخلاص والحساسة بالوفاء تجاه عمله وانعكاس ذلك على تقبل الفرد لأهداف المؤسسة، وكذلك الرغبة القوية في العمل بالمؤسسة وبذل قصارى جهده في العمل بكفاءة وانتاجية.

- مفهوم المؤسسة

تعرف المؤسسة بأنها كل هيكل تنظيمي اقتصادي او اجتماعي مستقل مالياً في إطار قانوني واجتماعي معين هدفه دمج عوامل الانتاج من أجل الانتاج او تبادل السلع والخدمات، مع اعون اقتصاديين آخرين بغرض تحقيق نتيجة ملائمة. (عدون، 1998، ص 48)

ويقصد بها أيضاً مجموعة من العناصر المترابطة والمترادفة فيما بينهما، والتي تقوم في مجموعها بنشاطات تشتراك او تصب في هدف واحد وفقاً لمجموعة من العوامل والأنشطة على رأسها الادارة. (واضح، 2002، ص 25)

وتعرف إجرائياً: - بأنها وحدة تنظيمية لتحقيق أهداف معينة، تتكون من مجموعة من الأفراد يتفاعلون فيما بينهم من خلال ادوار وقواعد لتحقيق اهداف المنظمة، والمؤسسة في هذا البحث يقصد بها شركة النسيم للصناعات الغذائية والتي تعتبر مجتمع ومكان الدراسة الحالية.

تفسير نظرية العلاقات الإنسانية لموضوع البحث

ترتبط نظرية العلاقات الإنسانية ارتباطاً وثيقاً بتجارب "الهاو ثورن" التي قام بها العالم "التون مايو وزملائه"، في أحد مصانع الولايات المتحدة -أمريكا، تتمثلت في عدة مراحل وتجارب البحث عن أهم العوامل التي تؤثر في الانتاجية، مثل الإضاءة وساعات العمل والجماعات غير الرسمية وال العلاقات بين العمال، والاتجاهات نحو المشرفين ومعاملتهم.

ونظرية العلاقات الإنسانية تركز على أهمية تحسين العلاقات الإنسانية في بيئه العمل، مثل تحسين الاتصال بين الموظفين والمشرفين واتاحة مجال أكبر للتحاور وابداء الآراء. (احمد، 2006، ص 11)

ويستخدم هذا الاتجاه في دراسة آداة تصورية هي ارتباط الانسان الاجتماعي بجماعة العمل التي ينتمي إليها، بينما المشكلات التي يهتم بدراستها هي بعض المشكلات مثل درجة الرضا بين أعضاء جماعة العمل من أجل تحقيق الاهداف التنظيمية، ويرى هذا الاتجاه أن المشكلات ترتكز فقط على مشكلات الاتصال. (الزليتي، 1999، ص 29)

ويمكن تحديد تفسير افتراضات هذه النظرية لموضوع الدراسة الحالية في النقاط الآتية: -

- تهدف العلاقات الإنسانية إلى تقوية الروابط بين العاملين مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية ويمكنهم من تحقيق أفضل انتاج كماً ونوعاً، و يجعلهم يحسون بالنمو والاستقرار والانتماء للعمل.

- الاهتمام بالاتصال والتواصل الايجابي بين الادارة والعاملين يسهم في تحسين بيئه العمل ويهدف الى تحقيق اهداف المؤسسة ومصالح العمال.

- من خلال العلاقات الإنسانية تتشكل وحدة منظمة تكون من افراد متقاربين داخلها من خلال ميلولهم المشتركة، ويسعون بالتعاون والاحترام والمعاملة الحسنة من الجميع، ويزدي ذلك الى زيادة تمسكهم بالعمل والمؤسسة لأنها تعمل على اشباع احتياجاتهم.

الادبيات النظرية للبحث

أهمية العلاقات الإنسانية في ميدان العمل

تؤكد الدراسات الاجتماعية على أهمية العلاقات الإنسانية في بيئه العمل، وضرورة العمل على تفعيل العلاقات بما يعود بالخير على العاملين وكذلك المؤسسة وبما يضمن تقليل مشكلاتهم، فلا يكفي ان تكون بيئه العمل متكاملة من حيث

توافر الاجهزه والادوات، بل المهم وجود العلاقات الانسانية القوية والايجابية سواء بين العاملين مع بعضهم او مع المشرفين والادارة. (باسين وآخرون، 1999 ص 207)

والعلاقات الايجابية التي تتأسس على مبادي التعاون والتماسك والمصلحة المشتركة، تؤدي الى استقرار المنظمة ووحدتها ووحدة اعضائها وشعورهم بالانتماء لها. (الحسن، 2005، ص 159)

لذلك ان تحقيق التعاون بين الافراد في المؤسسة يتوقف على مدى ارتباط هؤلاء الافراد ببعضهم وسيادة علاقات وتفاعلات اجتماعية ايجابية تدفعهم الى المشاركة في انجاز العمل، والعمل بروح الفريق الواحد، وهذه تعتبر وسيلة فعالة في رفع وتحسين ادائهم وزيادة ارتباطهم بالعمل وتمسكهم بالمؤسسة التي يعملون فيها.

انعكاسات الانتماء الوظيفي على الافراد والمؤسسة

يعتبر الانتماء الوظيفي بمثابة استثمار متداول بين الفرد والوظيفة ويعبر عن استمرار العلاقة التعاقدية بين الطرفين ويترتب عليه سلوكاً ايجابياً من قبل الافراد ربما يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه، بالإضافة الى وجود رغبة قوية لديه في اعطاء جزء من وقته وجهده من اجل انجاز مهامه بسرعة ودقة حتى يضمن بقائه في هذه الوظيفة واستمرار نجاحه في المنظمة التي يعمل فيها.

ويمكن قراءة انعكاسات الانتماء الوظيفي على الفرد والمؤسسة في النقاط الآتية:-

- تأكيد الفرد لذاته.
- زيادة ثقة الفرد بنفسه.
- حصول الفرد على مميزات ومزايا من المؤسسة.
- تشجيع الفرد على الابداع في عمله وتحقيق الجودة المنشودة.
- تحقيق القبول الاجتماعي والتكيف مع البيئة داخل المؤسسة.
- تحقيق التماسک الاجتماعي بين العاملين.
- الحفاظ على قيم وسمعة مؤسسة العمل.
- مشاركة كافة العاملين في صناعة مستقبل أفضل للمنظمة.
- مساعدة المؤسسة على تعزيز مكانتها بين المؤسسات الأخرى. (الوسimi ، 2006، ص 44)

الدراسات السابقة

الادبيات السابقة من الخطوات المنهجية الرئيسية التي تقدم فائدة كبيرة للباحث سواء في صياغة موضوعه او اهمية بحثه وفرضياته الاساسية وصولاً للتحليل والتفسير ومقارنة النتائج، ومن الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث كالتالي:-

- دراسة جميلة بن زاف، بعنوان "العلاقات الإنسانية وأثرها على اداء العامل بالمؤسسة، 2015.

هدفت الدراسة الى التركيز على اثر العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة على اداء العمل، وتم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، وقد طبقت اداة استمارة الاستبيان لجمع البيانات حول الدراسة على عينة تكونت من 240 عاملًا، وقد توصلت الدراسة الى العديد من النتائج اهمها:-

- ان التعاون والروح المعنوية العالمية للعاملين تساعد في رفع الاداء والانتاجية.
- كما ان العلاقات الطيبة والاحترام مع المسؤولين يجعل العمال يطبقون الاوامر الموجهة لهم.
- كذلك صرحت 100% من افراد العينة على وجود الاحترام داخل المؤسسة، وأن ذلك يؤدي الى التقليل من مشكلات الرضا الوظيفي. (بن زاف، 2025، ص 59)

- دراسة شروق محمد عبد العزيز، بعنوان "تفعيل دور اسلوب التحفيز في تحقيق الانتماء الوظيفي" ، 2021.

يهدف البحث الى التعرف على كيفية تفعيل دور اسلوب التحفيز من أجل تحقيق الانتماء الوظيفي لدى العاملين بالمدارس الثانوية، وتم استخدام المنهج الوصفي ومنهج تحليل المضمون للأدبيات النظرية المتعلقة بالبحث. وقد توصلت الدراسة الى ان اغلب المدارس الثانوية يزداد فيها ولاء العاملين تجاه مدرستهم وحب العمل في هذه المدارس، باعتبار ان العمل يتتوافق مع رغباتهم ويلبي طموحاتهم، وكذلك توجد بعض المدارس التي يغلب عليها الاسلوب البيرورقاطي في الادارة حيث الاستحواذ على السلطة والانفراد بالقرار ومن ثم يقل الانتماء الوظيفي لدى العاملين بهذه المدارس. (عبد العزيز، 2021، ص 269)

- دراسة ايمان بودربالة، بعنوان "العلاقات الإنسانية وأثرها على الاداء الوظيفي للعمال" ، 2022.

هدفت الدراسة الى محاولة الكشف عن اثر العلاقات الإنسانية على الاداء الوظيفي للعمال، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وقد طبقت استمارة الاستبيان على عينة عددها 80 عامل اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة. وقد توصلت الدراسة الى العديد من النتائج اهمها:-

- انتشار الاتصال المباشر بين اعضاء المؤسسة ساعد على خلق مناخ ملائم وعلاقات اجتماعية فيما بينهم.
- اغلب العمال يفضلون العمل في جماعة وهذا دليل واضح على انتشار مبادي العلاقات الإنسانية الايجابية في المؤسسة.
- وجود علاقات بين العمال في المؤسسة ادى الى رفع الروح المعنوية لديهم.

- شعور العمال بالراحة في العمل نابع من راحتهم النفسية في العمل حيث توفر الادارة الدوافع النفسية والاجتماعية للعمال وهذا ما ساعد على زيادة اداء العاملين وتحقيق الاهداف المخطط لها.
- اغلب العمال يؤكدون استمرارهم في العمل بالمؤسسة وهذا ناتج عن توفر الجو المهني المناسب. (بودربالة، 2022)

الاجراءات المنهجية

يعتبر نمط الدراسة الحالية من الدراسات الوصفية التي تهدف الى وصف الظاهرة المدروسة، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي باستخدام المسح الاجتماعي عن طريق العينة، وتم استخدام استمار الاستبيان كاداة رئيسية في جمع البيانات، حيث بلغت عينة الدراسة (103) من العاملين تم اختيارهم بالطريقة العشوائية.

مجالات الدراسة

- المجال الجغرافي: - اجري البحث على شركة النسيم للصناعات الغذائية في مدينة مصراتة - ليبيا.
- المجال الشري: - انحصر المجال البشري لهذا البحث على عينة عشوائية عددها 103 من الموظفين العاملين في شركة النسيم للصناعات الغذائية في مدينة مصراتة.
- المجال الزمني: - استغرقت الدراسة الميدانية شهرين من 1-10-2023 ف الى 12-1-2023.

الاساليب الاحصائية

لإنجاز الإطار العملي للبحث تم الاعتماد على برنامج التحليل الاحصائي SPSS لنفريغ البيانات واختبار الفروض. كذلك تم التحقق من الصدق الظاهري لأداة البحث (استمار الاستبيان) من خلال عرضها على مجموعة من اعضاء هيئة التدريس متخصصون في العلوم الإنسانية وتم الاخذ بملحوظاتهم، وايضا تم التتحقق من ثبات الاستبانة من خلال معامل الفا كرو نباخ حيث بلغ (0.78) وهي قيمة مرتفعة ويعني هذا ان الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

نتائج البحث
أولاً: - الخصائص العامة لعينة البحث

جدول رقم (1): يوضح توزيع أفراد عينة البحث وفق المتغيرات الشخصية

ر. م	المتغير	الفئة	ك	%
1	العمر	من 20 - 30	22	21
		من 31 - 40	63	61
		أكثر من 40 سنة	18	18
2	الحالة الاجتماعية	أعزب	35	34
		متزوج	66	64
		مطلق	2	2
3	الدخل	اقل من 1000	20	19
		من 1000 - 2500	35	34
		أكثر من 2500	48	47
4	المستوى التعليمي	اعدادي	15	15
		ثانوي	20	19
		جامعي	63	61
		فوق الجامعي	5	5
5	نوع الوظيفة	اداري	20	19
		منتج	73	71
		مشرف	10	10
6	سنوات الخبرة	اقل من سنة	18	17
		من سنة الى 3 سنوات	35	34
		أكثر من 3 سنوات	50	48

يتضح من خلال الجدول السابق ان الفئة العمرية (31-40) هي أكثر الفئات العمرية لعينة بنسبة 61%， وان اغلب فئات العينة من المتزوجين بنسبة 64%， وتبيّن ان فئة العينة 48% دخلهم الشهري أكثر من 2500، وان التعليم الجامعي يمثل 63% من عينة البحث وهذا يدل على ان غالبية افراد العينة لديها مؤهل دراسي عال ومن خريجي المؤسسات الجامعية، وقد اتضحت ايضا ان اغلب عينة البحث وبنسبة 71% من فئات المنتجين الذين يشتغلون على الآلات مباشرة، وبنسبة 48% لديهم خبرة في العمل تفوق 3 سنوات.

ثانياً - بيانات متعلقة بالتواصل الاجتماعي وال العلاقات الإنسانية

جدول رقم 2: يوضح تقيير أفراد العينة لطبيعة العلاقات الإنسانية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي							الفقرة	ر. م
		لا		احيانا		نعم			
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
0.57	2.67	5	5	23	24	72	74	يسود جو التعاون داخل العمل	1
0.64	2.49	8	8	36	37	56	58	أفضل اقامة علاقات مبنية على الود والاحترام مع زملائي	2
0.62	2.55	7	7	31	32	62	64	احرص على تبادل الزيارات مع زملائي خارج العمل	3
0.45	2.81	0	0	19	20	81	83	يتعاون معي زملائي في إنجاز العمل	4
0.59	2.53	5	5	41	42	54	56	يسأل عنى زملائي إذا تغيبت عن العمل	5
0.71	2.35	12	13	40	41	48	49	ابوح بمشكلاتي لا صدقائي في العمل	6
0.48	2.79	2	3	16	16	82	84	يقدم لي زملائي المساعدة عند التعرض لأي مشكلة	7
0.49	2.69	1	1	29	30	70	72	تتاح لي فرصة المشاركة في اتخاذ القرار داخل العمل	8
0.62	2.43	7	7	43	45	50	51	أشعر بالاهتمام من قبل رؤسائي في العمل	9
0.53	2.61	2	2	35	36	63	65	تساهم الادارة في تقديرني ومكافأتي عند انجاز العمل بكفاءة	10

تبين من الجدول السابق والذي يضم فقرات عن التواصل الاجتماعي وال العلاقات الإنسانية للعاملين ، ان نسبة 72 % من عينة البحث تؤكد سيادة جو التعاون داخل منظمة العمل، واغلب استجابات المبحوثين تؤكد على ان علاقاتهم مع زملائهم مبنية على الود والاحترام بنسبة 56 % من العينة ، في حين أكد بنسبة 54 % من عينة البحث ان زملائهم يسألون عليهم في حالة تغيبهم عن العمل ، وان نسبة 48 % من عينة البحث يبكون لزملائهم عن المشاكل التي قد يتعرضون لها في حياتهم وهذا يوضح قوة علاقاتهم وتماسكهم مع بعضهم ، والذي يؤكد ذلك ان نسبة 82 % من العينة تصرح بوقوف زملائهم معهم ومساعدتهم في حالة تعرض زملائهم لأي طارئ او مشكلة، كما ان نسبة 70 % من عينة البحث تؤكد اشراكهم في اتخاذ القرار داخل العمل وهذا يدل على سيادة الحوار والاسلوب الديمقراطي بينهم وبين مشرفيهم في بيئه العمل ، اضافة ان نسبة 50 % يشعرون بالاهتمام من قبل مشرفيهم، وان نسبة 63 % من عينة البحث تؤكد على ان الادارة تساهمن في تقديرهم ومكافأتهم عند انجاز العمل بكفاءة وفاعلية .

ثالثاً - البيانات المتعلقة بالانتماء الوظيفي

جدول رقم (3): يوضح تقيير أفراد العينة لانتمائهم الوظيفي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي							الفقرة	ر. م
		لا		احيانا		نعم			
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
0.45	2.83	3	3	12	12	85	88	أشعر بالرضا عن العمل الذي اقوم به	1
0.64	2.51	8	8	35	36	57	59	المهنة التي اشتغل فيها تعتبر جزءاً مهماً في حياتي	2
0.72	2.38	13	14	35	36	52	53	احفظ على ممتلكات مؤسسة العمل كأنها ممتلكاتي الشخصية	3
0.72	2.83	4	4	10	10	86	89	ارفض ترك العمل	4
0.57	2.7	6	6	18	19	76	78	ابذل قصارى جهدي لإنجاز العمل بكفاءة	5
0.72	2.39	13	14	34	35	52	54	اعمل زملائي في بأسلوب أخوي	6
0.58	2.69	6	6	19	20	75	77	انتماشي للعمل يعزز انتماشي لوطنى	7

8	تجاب المؤسسة مع طلباتي كعنصر مهم فيها
---	--

يتضح من الجدول السابق والذي يحتوي على فقرات متعلقة بالانتماء الوظيفي للعاملين ، ان نسبة 85 % من عينة البحث تؤكد شعورهم بالرضا عن العمل الذي يقومون به ، ونسبة 57 % من العينة تصرح ارتباطهم بالمهنة التي يقومون بها وأنها تعتبر جزءاً منها ، اضافة إلى أن نسبة 52 % من العينة تساهم في الحفاظ على ممتلكات المؤسسة التي يعملون فيها وكأنها ممتلكاتهم الشخصية ، في حين توضح نسبة 86 % من العينة انهم يرفضون تخليهم وتركهم للعمل وهذا يدل على ارتباطهم وانتمائهم للعمل اضافة إلى رضاهما عليه ، كذلك تؤكد نسبة 76 % من العينة انهم يبدلون قصاري جهدهم لإنجاز العمل بكفاءة ، اضافة إلى ان نسبة 52% من عينة البحث تؤكد ان الاسلوب الشائع في التعامل داخل العمل هو الاسلوب الاخوي القائم على الاحترام والتعاون ، كما تؤكد نسبة 75% من عينة البحث تؤكد صدق انتمائها لعملها وهو ما يعزز انتمائهم لوطنهم ، مما يجعلهم حريصين على العمل ويؤدونه بكل جدية ومهنية ، اضافة إلى اهتمام المؤسسة بالموظفين في توفير احتياجاتهم ومكافئتهم على اعمالهم وهو ما أكدته نسبة 73 % من عينة البحث .

رابعاً: - النتائج المتعلقة بفرضيات البحث

الفرضية الاولى: - توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التواصل الايجابي وال العلاقات الانسانية والانتماء الوظيفي.

جدول رقم (3): يوضح اختبار الفرضية الاولى

مستوى المعنوية	معامل الارتباط	الانتماء الوظيفي
0.002	0.299	

يتضح من الجدول السابق أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين التواصل الايجابي وال العلاقات الانسانية والانتماء الوظيفي بمعامل ارتباط يساوي 0.299، ومستوى معنوية 0.002، وبالتالي فإن ذلك يؤكّد على أهمية العلاقات الإنسانية الإيجابية التي تتميز بالتعامل الأخوي والتعاون والاحترام المتبادل بين العاملين داخل المؤسسة، لأن ذلك له أهمية كبيرة على زيادة انتاجيتهم وحرصهم على العمل ورضاهما، وحب انتمائهم للعمل، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من " جميلة بن زاف) ودراسة (ايمان بودرباله).

الفرضية الثانية: - توجد فروق ذات دلالة احصائية للانتماء الوظيفي تبعاً للمتغيرات الديمغرافية (العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة).

جدول رقم (4): يوضح اختبار الفرضية الثانية

مستوى المعنوية	احصاء الاختبار	الاتحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستوى التعليمي	الانتماء الوظيفي
0.580	1.091	0.33	2.59	15	اعدادي	
		0.46	2.81	20	ثانوي	
		0.26	2.65	63	جامعي	
		0.29	2.10	5	فوق الجامعي	
0.099	4.617				العمر	
		0.55	2.29	22	20-30	
		0.26	2.65	63	31-40	
		0.46	2.20	18	أكثر من 40	
0.953	0.097				سنوات الخبرة	
		0.46	2.20	18	اقل من سنة	
		0.44	2.23	35	من سنة الى 3 سنوات	
		0.21	2.12	50	أكثر من 3 سنوات	

يتضح من الجدول السابق انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية للانتماء الوظيفي تبعاً للمتغيرات الديمغرافية (العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة)

التوصيات

بناء على النتائج التي تم التوصل إليها توصي الباحثة بالنقاط الآتية:-

- تعزيز ثقافة التواصل الايجابي وال العلاقات الانسانية في بيئة العمل من خلال ترسیخ قيم الاحترام المتبادل والتعاون، بين جميع العاملين في المنظمة لما له من مردود على نجاح العمل.

- تدريب القيادات الادارية ومدراء المؤسسات على المهارات الشخصية والانسانية، من خلال عقد برامج تدريبية تستهدف تحسين مناخ العمل وتحسين التواصل ونشر قيم التسامح وتحفيز العمال على التعاون وانجاز العمل بروح الفريق الواحد.
- تفعيل دور الانشطة الاجتماعية والمجتمعية داخل المؤسسة عن طريق تنظيم فعاليات دورية تتبع التفاعل خارج إطار العمل الرسمي، مما يقوى العلاقات الإنسانية ويعزز الانتماء الوظيفي.
- تشجيع العمل الجماعي وبناء فرق عمل متعاونة لما له من دور فعال في تعزيز العلاقات الإنسانية وتبادل الخبرات، وزيادة التماهي التنظيمي داخل المؤسسة.

المراجع

- 1- ابو دربالة، ايمان، 2022، العلاقات الانسانية وأثرها على الاداء الوظيفي للعمال، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة احمد دراية، الجزائر.
- 2- ابو هنطش، احمد، 2014، الرضا الوظيفي والانتماء الوظيفي، مكتبة القصى، فلسطين.
- 3- احمد، يوسف خليفة، 2006، اساليب التحفيز وتأثيرها في اداء الافراد، رسالة ماجستير غير منشورة، المعهد العالي للصناعة، مصراته.
- 4- الحسن، احسان محمد، 2005، مبادي علم الاجتماع الحديث، دار وائل للطباعة والنشر، بغداد.
- 5- العادلي، فاروق، 1990، علم الاجتماع الصناعي، دار الكتاب الجامعي، القاهرة.
- 6- العربي، البثني، مليان، علي، 2015، تقويم الاداء والانتماء الوظيفي، دار الحامد للنشر، عمان.
- 7- المنصور، خالد ، 2001، العلاقات الانسانية في الاسلام، مكتبة التوبه، الرياض.
- 8- الوسمي، فيصل سعد، 2006، درجة اسهام القادة التربويين في ادارة التغيير في المؤسسات التربوية في دولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان.
- 9- بن زاف، جميلة، 2015، العلاقات الانسانية وأثرها على اداء العامل بالمؤسسة، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 21، جامعة قاصدي مرابح.
- 10- رمضان، محمد 1997 ، العلوم السلوكية في مجال الادارة والانتاج، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية.
- 11- عبد العزيز، شروق محمد، 2021، دور اسلوب التحفيز في تحقيق الانتماء الوظيفي، مجلة كلية التربية عدد 125، جامعة بنها.
- 12- عدون، ناصر، 1998، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية للنشر، الجزائر.
- 13- واضح، رشيد، 2002، المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق، دار هومة للنشر، الجزائر.
- 14 - ياسين، حمدي، وآخرون ، 1999، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، الكويت.