



## 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

fatmamohamedomar258@gmail.com

\*المؤلف المراسل

تاريخ النشر: 2025-09-29

تاريخ القبول: 2025-09-20

تاريخ الاستلام: 2025-07-23

#### 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 والعلاقات 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) موظفاً. أظهرت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين التواصل الإيجابي والعلاقات 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 يتأثر 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 أن المجتمعات الإنسانية تعيش اليوم ثورة معرفية ورقمية تكنولوجية كبيرة، الأمر الذي يفرض على التنظيمات والمؤسسات مراجعة أهدافها واساليبها، وبرامج عملها بما يتفق وذلك التطور. وتقدم المجتمع يقاس بمدى كفاءة وفاعلية

مؤسساته ومنظّماته، ونجاح تلك المؤسسات يعتمد اعتماد تام على عملية تنمية مجالات العمل وتنمية اهم عنصر في العملية الانتاجية وهو العامل الانسان، الذي يحتاج إلى اهتمام من قبل المؤسسة، من حيث علاقاته واحتياجاته، اي عملية استثمار الموارد البشرية لتحقيق اهداف المؤسسة.

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

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

**مشكلة الدراسة**

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

فقد توصل "التون مايو" وزملائه من خلال دراسات "الهوا ثورن" ان من بين العوامل الاجتماعية التي تؤثر بشكل مباشر على اداء وانتاجية العاملين هي الجماعات الغير رسمية والعلاقات الاجتماعية بين الافراد. (العادلي، 1990، ص55)

وبالتالي فان العنصر البشري اهم عنصر في العملية الانتاجية لأي مؤسسة، وأن استثمار طاقاته وتنمية 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 لاي منظمة.

**من هنا يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي:**

**ما دور العلاقات الانسانية في الانتماء الوظيفي للعاملين؟**

**اهمية البحث**

- تكمُن اهمية البحث كونه يسلط الضوء على موضوع مهم وهو العلاقات الانسانية التي يكونها الموظف داخل المؤسسة ودورها في زيادة الشعور بالانتماء الوظيفي وتحسين ادائه داخل العمل، حيث اصبحت العلاقات الانسانية تسمى برأس المال الاجتماعي وتمثل سبباً رئيسياً في نجاح عمل كثير من المنظمات.
- من بين المبررات الاساسية للقيام بهذا البحث كونه يساهم في تعزيز بيئة العمل الايجابية وكيفية بناء علاقات انسانية قائمة على الاحترام المتبادل والتواصل الفعال مما يخلق مناخاً وظيفياً وصحياً يشجع على الالتزام والانتماء.
- من خلال البحث الحالي يمكن ان يقدم نتائج وتوصيات تساعد العاملين في الوظائف الادارية 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 واطرافه تساعد على اثراء الادبيات النظرية والتطبيقية الميدانية المتعلقة بعلم الاجتماع الصناعي وعلم الاجتماع المهني.

**اهداف البحث**

- ينطلق هذا البحث من هدف رئيسي يتمثل في التعرف على دور العلاقات الانسانية في الانتماء الوظيفي للعاملين داخل المنظمة، ويتفرع من هذا الهدف، أهداف فرعية متمثلة في: -
- التعرف على العلاقة بين التواصل الاجتماعي الايجابي 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 الانسانية للعاملين والانتماء الوظيفي، وتتفرع من هذه الفرضية، فرضيات فرعية متمثلة في: -
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التواصل الايجابي للعاملين والانتماء الوظيفي.
  - توجد فروق ذات دلالة احصائية للانتماء الوظيفي تبعاً للمتغيرات الديمغرافية (العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة).

## المفاهيم الأساسية للبحث

### - مفهوم العلاقات الانسانية

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

ويقصد ايضاً بالعلاقات الانسانية ذلك التكامل بين الافراد في محيط العمل بالشكل الذي يحفزهم الى العمل بإنتاجيه ويتعاون، مع حصولهم على اشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية. (محمد، 1997، ص 60)

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

### - مفهوم الانتماء الوظيفي

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

كذلك يقصد بالانتماء الوظيفي أنه قبول من جانب العاملين لأهداف المؤسسة وقيمها ومن ثم يبذلون قصارى الجهد من اجل تحقيق أهدافها بل ويقدمون مصالحتها على مصالحهم الشخصية. (ابو هنطش، 2014، ص 93)

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

### - مفهوم المؤسسة

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

ويقصد بها ايضاً مجموعة من العناصر المترابطة والمتفاعلة فيما بينهما، والتي تقوم في مجموعها بنشاطات تشترك او تصب في هدف واحد وفقاً لمجموعة من العوامل والانشطة على رأسها الادارة. (واضح، 2002، ص 25)

**وتعرف إجرائياً:** - بأنها وحدة تنظيمية لتحقيق أهداف معينة، تتكون من مجموعة من الافراد 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 الانسانية لموضوع البحث

ترتبط نظرية العلاقات الانسانية ارتباطاً وثيقاً بتجارب " الهاو ثورن " التي قام بها العالم "التون مايو وزملائه"، في أحد مصانع الولايات المتحدة -أمريكا، تمثلت في عدة مراحل وتجارب للبحث عن اهم العوامل التي تؤثر في الانتاجية، مثل الاضاءة وساعات العمل والجماعات غير الرسمية والعلاقات بين العمال، والاتجاهات نحو المشرفين ومعاملتهم.

ونظرية العلاقات الانسانية تركز على اهمية تحسين العلاقات الانسانية في بيئة العمل، مثل تحسين الاتصال بين الموظفين والمشرفين واتاحة مجال أكبر للتداول وابداء الآراء. (احمد، 2006، ص 11)

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

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

- تهدف العلاقات الانسانية الى تقوية الروابط بين العاملين مما يؤدي الى رفع الروح المعنوية ويمكنهم من تحقيق أفضل انتاج كماً ونوعاً، ويجعلهم يحسون بالنمو والاستقرار والانتماء للعمل.
- الاهتمام بالاتصال والتواصل الايجابي بين الادارة والعاملين يسهم في تحسين بيئة العمل ويهدف الى تحقيق اهداف المؤسسة ومصالح العمال.
- من خلال العلاقات الانسانية تتشكل وحدة منظمة تتكون من افراد متقاربين داخلها من خلال ميولهم المشتركة، ويشعرون بالتعاون والاحترام والمعاملة الحسنة من الجميع، ويؤدي ذلك الى زيادة تمسكهم بالعمل والمؤسسة لأنها تعمل على اشباع احتياجاتهم.

### الادبيات النظرية للبحث

#### اهمية العلاقات الانسانية في ميدان العمل

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

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

والعلاقات الايجابية التي تتأسس على مبادي التعاون والتماسك والمصلحة المشتركة، تؤدي الى استقرار المنظمة ووحدة اعضائها وشعورهم بالانتماء لها. (الحسن، 2005، ص159)

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 متبادل 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 الاتية:-

- 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 التماسك الاجتماعي بين العاملين.
- الحفاظ على قيم وسمعة مؤسسة العمل.
- مشاركة كافة العاملين في صناعة مستقبل أفضل للمنظمة.
- مساعدة المؤسسة على تعزيز مكانتها بين المؤسسات الاخرى. (الوسمي، 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 بموضع البحث كالآتي:-

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

هدفت الدراسة الى التركيز على أثر العلاقات الانسانية 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 عاملاً، وقد توصلت الدراسة الى العديد من النتائج اهمها:-

- ان التعاون والروح المعنوية العالية للعاملين تساعد في رفع الاداء والانتاجية.
- كما ان العلاقات الطيبة والاحترام مع المسؤولين تجعل العمال يطبقون الاوامر الموجهة لهم.
- كذلك صرح ما نسبته 100% من افراد العينة على وجود الاحترام داخل المؤسسة، وأن ذلك يؤدي الى التقليل من مشكلات الرضا الوظيفي. (بن زاف، 2025، ص59)

#### - 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 للادبيات 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 يتوافق مع رغباتهم ويلبي طموحاتهم، وكذلك توجد بعض المدارس التي يغلب عليها الاسلوب البيروقراطي في الادارة حيث الاستحواذ على السلطة والافراد بالقرار ومن ثم يقل الانتماء الوظيفي لدى العاملين بهذه المدارس. (عبد العزيز، 2021، ص 269)

#### - دراسة ايمان بودريالة، بعنوان " العلاقات الانسانية وأثرها على الاداء الوظيفي للعمال"، 2022.

هدفت الدراسة الى محاولة الكشف عن أثر العلاقات الانسانية 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.
- أغلب العمال يفضلون العمل في جماعة وهذا دليل واضح على انتشار مبادي العلاقات الانسانية 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 استمارة الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات، حيث بلغت عينة الدراسة (103) من العاملين تم اختيارهن بالطريقة العشوائية.

#### مجالات الدراسة

- المجال الجغرافي: - اجري البحث على شركة النسيم للصناعات الغذائية في مدينة مصراتة - ليبيا.
- المجال البشري: - 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 2023-10-1 ف الى 2023-12-1 ف.

#### الاساليب الاحصائية

لإنجاز الإطار العملي للبحث تم الاعتماد على برنامج التحليل الاحصائي SPSS لتفريغ البيانات واختبار الفروض. كذلك تم التحقق من الصدق الظاهري لأداة البحث (استمارة الاستبيان) من خلال عرضها على مجموعة من اعضاء هيئة التدريس متخصصون في العلوم الانسانية وتم الأخذ بملاحظاتهم، وايضا تم التحقق 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

اولا: - 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 3سنوات	35	34
		أكثر من 3سنوات	50	48

يتضح من خلال الجدول السابق ان الفئة العمرية (31-40) هي أكثر الفئة العمرية للعينة بنسبة 61%، وان اغلب فئات العينة من المتزوجين بنسبة 64%، وتبين ان فئة نسبة 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 اتضح ايضا ان اغلب عينة البحث وبنسبة 71% من فئة المنتجين الذين يشتغلون على الآلات مباشرة، وبنسبة 48 % لديهم خبرة في العمل تفوق 3 سنوات.

## ثانياً: - بيانات متعلقة بالتواصل الاجتماعي والعلاقات الإنسانية

جدول رقم 2: يوضح تقدير أفراد العينة لطبيعة العلاقات الإنسانية

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

تبين من الجدول السابق والذي يضم فقرات عن التواصل الاجتماعي والعلاقات 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 يبوحن 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 زميلهم 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 بيئة العمل ، اضافة ان نسبة 50 % يشعرون بالاهتمام من قبل مشرفيهم، وان نسبة 63% من عينة البحث تؤكد على ان الإدارة تساهم في تقديرهم ومكافأته عند إنجاز العمل بكفاءة وفاعلية .

## ثالثاً: - البيانات المتعلقة بالانتماء الوظيفي

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

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



8	تتجاوب المؤسسة مع طلباتي كعنصر مهم فيها	75	73	18	18	10	8	2.63	0.66
---	---	----	----	----	----	----	---	------	------

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 الي يقومون بها وأنها تعتبر جزء مهم في حياتهم ، اضافة أي ان 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 الى رضاهم عليه ، كذلك تؤكد نسبة 76 % من العينة انهم يبذلون قصارى جهدهم لإنجاز العمل بكفاءة ، اضافة الى 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 انتمائهم لعملها وهو ما يعزز انتمائهم لوطنهم ، مما يجعلهم حريصين على العمل ويؤدونه بكل جدية ومهنية ، اضافة الى 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 والعلاقات 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 والعلاقات الاجتماعية والانتماء الوظيفي بمعامل ارتباط يساوي 0.299، ومستوى معنوية 0.002، وبالتالي فان ذلك يؤكد على اهمية العلاقات الانسانية الايجابية التي تتميز بالتعامل الاخوي والتعاون والاحترام المتبادل بين العاملين داخل المؤسسة، لان ذلك له اهمية كبيرة على زيادة انتاجيتهم وحرصهم على العمل ورضاهم، وحب انتمائهم للعمل، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من " جميلة بن زاف) ودراسة (ايمان بودربالة).

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

جدول رقم (4): يوضح اختبار الفرضية الثانية

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

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 اليها توصي الباحثة بالنقاط الاتية: -
- تعزيز ثقافة التواصل الايجابي والعلاقات الانسانية في بيئة العمل من خلال ترسيخ 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 الأنشطة الاجتماعية والمجتمعية داخل المؤسسة عن طريق تنظيم فعاليات دورية تتيح التفاعل خارج إطار العمل الرسمي، مما يقوي العلاقات الانسانية ويعزز الانتماء الوظيفي.
- تشجيع العمل الجماعي وبناء فرق عمل متعاونة لما له من دور فعال في تعزيز العلاقات الانسانية وتبادل الخبرات، وزيادة التماسك التنظيمي داخل المؤسسة.

## المراجع

- 1- ابودربالة، 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 الاقصى، فلسطين.
- 3- احمد، يوسف خليفة، 2006، اساليب التحفيز وتأثيرها في اداء الافراد، رسالة ماجستير غير منشورة، المعهد العالي للصناعة، مصراتة.
- 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، البثيني، مكيان، علي، 2015، تقويم الاداء والانتماء الوظيفي، دار الحامد للنشر، عمان.
- 7- المنصور، خالد، 2001، العلاقات الانسانية في الاسلام، مكتبة التوبة، 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 مرباح.
- 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.