

علاقة الرضا الوظيفي ببعض المتغيرات التنظيمية (دراسة ميدانية على عمال البريد بمدينة وهران)

The relationship of job satisfaction to some organizational variables (A field study on postal workers in Oran)

فاطمة بلقاسم

مخبر الصحة النفسية - جامعة الأغواط (الجزائر) ، f.belmokaddem@lagh-univ.dz

تاريخ النشر: 2022/03/31

تاريخ القبول: 2021/06/29

تاريخ الاستلام: 2021/06/01

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة بعض المتغيرات التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عينة من عمال البريد بمدينة وهران. وذلك انطلاقا من إشكالية مفادها:

هل تساهم المتغيرات التنظيمية (الأجر، نمط الإشراف، العلاقة مع الزملاء، الظروف الفيزيائية) في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال البريد بمدينة وهران؟

واعتمدت في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الذي يلاءم موضوع البحث، أما أداة جمع المعلومات فكانت الاستبيان الذي صمم خصيصا لغرض الدراسة، وبعد التأكد من صدقه وثباته، تم تطبيقه على عينة قوامها 49 فردا من عمال البريد بمدينة وهران. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: يساهم كل من متغير: نمط الإشراف، العلاقة مع الزملاء، الظروف الفيزيائية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال البريد بمدينة وهران. بينما لا يساهم متغير الاجر في تحقيق الرضا الوظيفي لديهم.

كلمات مفتاحية: الرضا الوظيفي، المتغيرات التنظيمية، الأجر، نمط الإشراف، العلاقة مع الزملاء.

ABSTRACT:

This study aimed at identifying the extent to which some organizational variables contributed to achieving job satisfaction among a sample of postal workers in Oran. The study relied on the descriptive approach to the subject matter, and the information-gathering tool was the questionnaire designed specifically for the purpose of the study, after verifying its authenticity, the questionnaire was applied to a sample of 49 postal workers in Oran City.

The study found the following findings:

Each variable: pattern of supervision, relationship with colleagues, and physical conditions contribute to achieving in functional satisfaction with the postal workers in Oran city. The "remuneration" variable does not contribute to their job satisfaction.

Keywords: Job satisfaction, Variables organizational, Pay, Pattern supervision, Relationship with colleagues.

1- مقدمة:

لقد سعى العديد من الباحثين والاختصاصيين والمفكرين بإعطاء الرضا الوظيفي أهمية كبيرة في مجالات دراسة السلوك التنظيمي في المنظمات الإنسانية المختلفة لما يشكله من أهمية أساسية في تزويد الإدارة العليا في المنظمة بالأفكار والآراء المقترنة بدرجة رضا العاملين بغية تحسين اتجاهاتهم نحو الولاء والانتماء للمنظمة، وهذا السعي نحو تحسين الأجور والرواتب والإشراف كان لغرض تحسين الانتاج من الناحيتين الكمية والنوعية (الفريجات، 2009: 117).

- المؤلف المرسل: فاطمة بلقاسم

doi: 10.34118/ssj.v16i1.1835

<http://journals.lagh-univ.dz/index.php/ssj/article/view/1835>

ISSN: 1112 - 6752

رقم الإيداع القانوني: 66 - 2006

EISSN: 2602 - 6090

والواقع يعطينا صورة مغايرة عن ذلك وهي تظهر في مختلف السلوكيات السلبية في العديد من المؤسسات الجزائرية كالغياب والتأخر والتمارض ودوران العمل مما يعرقل تحسين الفعالية التنظيمية التي تساهم في رفع الأداء والرضا الوظيفي للعمال في مختلف المؤسسات.

2- الجانب المنهجي والمفاهيمي للدراسة:

1-1- إشكالية الدراسة:

بناء على ما سبق، جاءت هذه الدراسة للبحث في عوامل تفعيل الرضا الوظيفي لدى عمال البريد بمدينة وهران، انطلاقاً من الإشكالية التالية:

هل تساهم المتغيرات التنظيمية (الأجر، نمط الإشراف، العلاقة مع الزملاء، الظروف الفيزيائية) في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال البريد بمدينة وهران؟ وقد تفرعت عنها التساؤلات الجزئية التالية:

- هل يساهم متغير الأجر في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال البريد بمدينة وهران؟
 - هل يساهم متغير نمط الإشراف في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال البريد بمدينة وهران؟
 - هل يساهم متغير العلاقة مع الزملاء في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال البريد بمدينة وهران؟
 - هل يساهم متغير الظروف الفيزيائية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال البريد بمدينة وهران؟
- ### 2-2- فرضيات الدراسة:

- يساهم متغير الأجر في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال البريد بمدينة وهران.
- يساهم متغير نمط الإشراف في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال البريد بمدينة وهران .
- يساهم متغير العلاقة مع الزملاء في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال البريد بمدينة وهران .
- يساهم متغير الظروف الفيزيائية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال البريد بمدينة وهران.

3-2- مفاهيم الدراسة:

1-3-1- الرضا الوظيفي:

يعرف الرضا عن العمل على أنه مشاعر الفرد اتجاه وظيفته والنتائج عن الإدراك الحالي لما تقدمه الوظيفة إليه، وإدراكه لما ينبغي ان يحصل عليه من الوظيفة، وعرفه آخرون:

- تعريف الرفاعي: هو ذلك الحماس لدى العمال نحو العمل الذي ينبع من قوة داخلية قائمة على شعور داخلي لدى العامل حيث يمكن إرجاع هذا الشعور إلى جهات ثلاثة: العلاقة بين العامل وعمله وموقفه من عمله. والعلاقة بين العامل والإدارة- والعلاقة بين العامل وزملائه.

- ويعرفه هانكين: فيقول (الرضا الوظيفي أو عدم الرضا الوظيفي حالة ذهنية تنتج من خلال التأثير اليومي الذي ينتج عن كل شيء يواجهه الموظف في عمله) (الشرايدة، 2008: 63).

- ويشير إليه كل من شنيدر وسنيدر: على أنه تقييم فردي لظروف الوظيفة من طبيعة عمل وإشراف، أو هي العوائد الناجمة عن الالتحاق بالعمل كالأجر، وحيث يمثل الرضا الوظيفي إدراك مجموعة من المشاعر والاستجابات تتم معالجتها من خلال معايير التوقعات والنسق القيمي للفرد (رسي، 2004: 125).

- ويعرفه روستان (1985) بأنه نتيجة مجموع ما ينتظره العامل من عمله وماذا حصل عليه وهذه النتيجة هي التي يُفسر على ضوءها الرضا المهني (منصوري، 2010: 95).

ويمكن تعريفه بأنه تقبل العامل لعمله من جميع ظروفه وشروطه وواحيه، وأن هذا الرضا يعكس شعور العاملين تجاه ما يقومون به من أعمال وأن حالة الرضا هنا تؤدي إلى مزيد من الإنتاج والانجاز المصحوب بالتوتر السوي الايجابي أما عدم الرضا فيؤدي إلى توتر سلبي غير سوي وإلى ضعف الحافز للإنتاج (عبد الغني، 2008: 333).

لقد اشارت تلك المعالجات السابقة لمفهوم الرضا على أنه الدرجة التي يشعر فيها الفرد بإشباع حاجاته النفسية، بحيث يكون ممثلاً لقدراته وميوله مما يؤدي إلى احترام الفرد لذاته ولغيره، ويؤدي إلى عقد علاقات اجتماعية متينة مع الزملاء والرؤساء، وينتج عنه اثبات الحماس في نفسه، ويبعد عنه التهديد الذي يؤدي إلى مشكلات اقتصادية أو اجتماعية أو نفسية.

2-3-2- المتغيرات التنظيمية:

إن للإنسان مجموعة من الحاجات تدفعه للقيام بسلوك معين بغية إشباعها كما أن هناك بعض العوامل والمحددات التي من شأنها أن تجعل الفرد العامل راض عن عمله إن توفرت، أو مستاء من عمله وغير راض عنه ان نقصت. كما تختلف من فترة إلى أخرى ومن مجتمع لآخر ومن فرد لآخر وتمثل في:

الأجر: على الرغم من محاولة بعض الباحثين تعميم عدم أهمية الأجر أو التقليل من شأنه، إلا أن الأجر يبقى يفرض نفسه كعامل أساسي واستراتيجي سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، إذ يعد الأجر من أهم أسباب النزاعات العمالية، وخلافا لما يذهب إليه (هرزبرغ) وأتباعه في اعتبارهم للأجر كمجرد وسيلة لإشباع الحاجات الفيزيولوجية، فإن الأجر قد يتعدى ذلك بكثير ليرمز للمكانة الاجتماعية ويعزز مستوى الشعور بالأمن والاستقرار، وقد يترجم كمركز تقدير واعتراف من طرف المؤسسة لأهمية ودور العامل، وليس هذا فحسب، بل إن الأجر قد يمكن الفرد من مسايرة مستوى العلاقات الاجتماعية وتحسينها عن طريق الاشتراك في الكثير من المناسبات وتبادل المجاملات والزيارات، وهذا بالإضافة إلى أن مستوى الأجر قد يعكس درجة تفوق الفرد ونجاحه، الأمر الذي يجعله يأخذ طابعا اجتماعيا ومعنويا لا يستهان به.

نمط الإشراف: يتأثر مستوى الرضا عن العمل بنمط الإشراف الذي يعتمد عليه الرئيس مع مرؤوسيه، وهو ما أكدته الدراسات التي أجريت بجامعة (ميتشغان) التي ترى أن المشرف الذي يجعل محور اهتمامه عن طريق تنمية علاقات المساندة الشخصية بينه وبينهم، بالإضافة إلى أن إبداء التفهم لمشكلاتهم والتسامح عن أخطائهم، قد يُكسبه ولائهم ويرفع مستوى رضاهم عن العمل. ويؤكد ليكرت (1961) أن المشرف الذي ينظر لمرؤوسيه كوسائل لبلوغ أهداف إنتاجية يفقده ولائهم ويجعل مشاعر الاستياء تنتشر بينهم، الأمر الذي ينعكس سلبي على مستوى الرضا عن العمل لديهم (عويذة، 1994: 225).

العلاقة مع الزملاء: تؤثر جماعة العمل على رضا الفرد بالقدر الذي تمثل هذه الجماعة مصدر منفعة للفرد أو مصدر توتر له، فكلما كان تفاعل الفرد مع أفراد آخرين في العمل -يحقق تبادلاً للمنافع بينهم- كلما كانت جماعة العمل مصدر الرضا للفرد عن عمله، وكلما تفاعل الفرد مع أفراد آخرين -يخلق توتراً لديه أو يعوق إشباعه لحاجاته أو وصوله لأهدافه- كلما كانت جماعة العمل مسبباً لاستياء الفرد عن عمله (صقر، 1979: 149).

الظروف الفيزيائية: إن تحسين الظروف الفيزيائية من حيث اعتدالية الحرارة والإضاءة المناسبة والتهوية الجيدة وما إلى ذلك يمكن أن يرفع معنويات العامل ويدفعه لزيادة الأداء والإنتاجية ومن ثم يتمسك بعمله (حمدي، 1999: 35).

3- إجراءات الدراسة الميدانية:

1-3- منهج الدراسة:

المنهج هو "مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم" أي أنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة (بوحوش والذنيبات، 2007: 99).

بما أن الموضوع الذي نحن بصدد دراسته هو الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات التنظيمية، فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي الذي يلائم طبيعة هذه الدراسة لأن هذا المنهج يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطيها وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى (بوحوش والذنيبات، 2007: 13).

2-3- مجتمع وعينة الدراسة:

1-2-3- مجتمع الدراسة:

يقصد بالمجتمع المجال العام لكل الملاحظات الممكن التعرف عليها وفق شروط محددة (معمرية، 2007: 13). فهي مجموع العناصر التي تتمتع بالسمة أو الخاصية موضوع الدراسة ويسعى الباحث لأن يعمم عليها نتائج بحثه وتتحدد هذه العناصر في الدراسة الحالية بعدد الأفراد العاملين داخل البريد المركزي بمدينة وهران.

2-2-3- عينة الدراسة:

نظراً لطبيعة الدراسة فقد تم اختيار العينة بطريقة الحصر الشامل، والتي شملت جميع العاملين بالبريد المركزي لمدينة وهران وقد بلغ عددهم 49 عاملاً.

3-3- أدوات الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على أداة الاستبيان التي صممت خصيصاً لمناسبة موضوع البحث، حيث تكونت من 30 سؤالاً موزعة على أربعة أبعاد تمثلت فيما يلي: 1- بعد الأجر، 2- بعد نمط الإشراف 3- بعد العلاقة مع الزملاء، 4- بعد الظروف الفيزيقية.

4-3- الإطار المكاني للدراسة:

أجريت هذه الدراسة في مؤسسة البريد المركزي لمدينة وهران.

5-3- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

قبل تطبيق أي أداة من الأدوات يجب التأكد من مدى استقرارها وموضوعيتها وثباتها وصدقها، وهو ما يعرف بالخصائص السيكومترية للأداة.

1-5-3- الصدق:

هو أن يكون الاستبيان قادراً على قياس ما وضع لقياسه.

- صدق الاتساق الداخلي: حيث تم حساب معامل الارتباط بين مجموع عبارات كل بعد، والمجموع الكلي لعبارات الاستبيان، مثلما هو مبين في الجدول التالي:

جدول 1. صدق الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبيان

الدرجات	قيمة معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
درجة ارتباط بعد الأجر	0.87	0.00	0.01
درجة ارتباط بعد نمط الإشراف	0.75	0.00	0.01
درجة ارتباط بعد العلاقة مع الزملاء	0.67	0.00	0.01
درجة ارتباط بعد الظروف الفيزيقية	0.75	0.00	0.01

نلاحظ من خلال الجدول أن هناك ارتباطاً دالاً عند مستوى الدلالة 0.01 بين أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية للأداة حيث بلغت قيمة الارتباط بالنسبة لبعده الأجر 0.87، وقيمة الارتباط بالنسبة لبعده الإشراف 0.75، وقيمة الارتباط بالنسبة لبعده العلاقة مع الزملاء 0.67، وقيمة الارتباط بالنسبة لبعده الظروف الفيزيقية 0.75، وكل هذه القيم تدل على صدق اتساق داخلي مقبول.

2-5-3- الثبات:

يقصد به درجة الاتساق أو التجانس بين نتائج المقياس في تقدير صفة أو سلوك ما. ونقول إن المقياس ثابت إذا كانت نتائجه مستقرة بتكرار تطبيقاته عبر الزمن، وللتأكد من ثبات الأداة تم الاعتماد على طريقة التجزئة النصفية حيث يتم في هذه الطريقة تقسيم الاختبار إلى قسمين متساويين على أساس مجموع الفقرات الفردية ومجموع الفقرات الزوجية ثم يتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات الأفراد في الجزئين، ويصحح هذا المعامل باستخدام معادلة سبيرمان بروان وذلك للحصول على قيمة معامل الثبات ككل.

جدول 2. يوضح نتائج ثبات الأداة بطريقة التجزئة النصفية

معامل الثبات قبل التصحيح	معامل الثبات بعد التصحيح	
0.51	0.67	استبيان الرضا الوظيفي

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون هي (0.51) وبعد تصحيحها بمعادلة الثبات سبيرمان بروان $\frac{2 \times R}{R+1}$ تحصلنا على قيمة (0.67) وهو معامل ثبات مقبول.

4- عرض نتائج الدراسة:

1-4- الفرضية الأولى:

يساهم متغير الأجر في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال البريد بمدينة وهران.

جدول 3. يوضح النسب المئوية لإجابات افراد العينة حول متغير الأجر

متغير الأجر	العينة		غير موافق	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
	17	34.69%	32	65.30%

نلاحظ من خلال الجدول أن إجابات أفراد العينة التي تنحصر في خانة الموافقة قد بلغت 17 إجابة بنسبة 34.69%، أما الاجابات التي تنحصر في خانة عدم الموافقة فقد قدرت بـ 32 إجابة بنسبة 65.30%، وهذا يدل على أن اغلب العمال لا يوافقون على أن الأجر يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لديهم، وعليه نقول بأن الفرضية الأولى لم تتحقق.

2-4- الفرضية الثانية:

يساهم متغير نمط الاشراف في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال البريد بمدينة وهران.

جدول 4. يوضح النسبة المئوية لإجابات أفراد العينة حول متغير نمط الاشراف

نمط الاشراف	العينة		غير موافق	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
	42	85.71%	7	14.28%

من خلال الجدول نلاحظ أن 42 فردا انحصرت اجاباتهم في خانة الموافقة وذلك بنسبة 85.71% في حين أن 7 افراد فقط قد أجابوا بعدم الموافقة بنسبة 14.28%، وعليه نقول إن هذه النتيجة تؤكد الفرضية الثانية التي مفادها أن نمط الإشراف يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال البريد بمدينة وهران.

3-4- الفرضية الثالثة:

يساهم متغير العلاقة مع الزملاء في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال البريد بمدينة وهران.

جدول 5. يوضح النسب المئوية لإجابات أفراد العينة حول متغير العلاقة مع الزملاء

العلاقة مع الزملاء	العينة	
	موافق	غير موافق
	التكرار	النسبة
	37	%75.51
	التكرار	النسبة
	12	%24.48

من خلال الجدول نلاحظ أن 37 فردا انحصرت اجاباتهم في خانة الموافقة وذلك بنسبة 75.51% في حين أن 12 فردا فقط قد اجابوا بعدم الموافقة بنسبة 24.48%، وعليه نقول إن هذه النتيجة تؤكد الفرضية الثالثة التي مفادها أن متغير العلاقة مع الزملاء يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال البريد بمدينة وهران.

4-4- الفرضية الرابعة:

يساهم متغير الظروف الفيزيقية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال البريد بمدينة وهران.

جدول 6. النسب المئوية لإجابات افراد العينة حول متغير الظروف الفيزيقية

الظروف الفيزيقية	العينة	
	موافق	غير موافق
	التكرار	النسبة
	31	%63.26
	التكرار	النسبة
	18	%36.73

يتضح من خلال الجدول ان الافراد الذين اجابوا بالموافقة حول متغير الظروف الفيزيقية كان عددهم 31 فردا بنسبة 63.26%، اما الذين اجابوا بعدم الموافقة فقد كان عددهم 18 فردا وذلك بنسبة 36.73%، وهذا معناه ان الفرضية الرابعة قد تحققت والتي مفادها ان متغير الظروف الفيزيقية يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال البريد بمدينة وهران.

5- تفسير ومناقشة النتائج:

1-5- الفرضية الأولى:

بالرجوع الى نتائج الدراسة نجد ان الفرضية الاولى لم تتحقق حيث تبين من خلال اجابات افراد العينة ان متغير الاجر لا يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لديهم. مما يعني انهم غير راضين عن الاجر الذي يتقاضونه في عملهم، لأنه غير كاف لمتطلبات المعيشة خاصة بالنسبة للذين لديهم اسرة كبيرة، وانه لا يلبي احتياجاتهم ومتطلباتهم الاسرية. وإذا ما قارن العامل نفسه بعمال آخرين في مؤسسات اخرى فانه يتدمر بسبب التفاوت في الاجور. وقد توصلت الدراسات التي اجريت في الولايات المتحدة الأمريكية (thompson 1939, smith et kendall 1963, stewart et super)

والدراسات التي اجريت في المصانع الإنجليزية (marriot et denerley 1955) تشير الى وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل فكلما زاد مستوى الدخل زاد الرضا عن العمل والعكس بالعكس.

كما تؤكد دراسة شيفور (1988) بأنه من بين الواحد والعشرين عاملا مؤثرا على مستوى الرضا لدى أساتذة التعليم الثانوي بزمبابوي تلك المتعلقة بالراتب الشهري وكل ما يرتبط به من ملحقات وحوافز مادية وأنها تعتبر جد مهمة.

2-5- الفرضية الثانية:

دلت النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية ان اغلبية العمال راضون على نمط الإشراف، مما يعني أنه توجد مساندة من قبل المشرفين أو الرؤساء عند الطلب أو التواصل الجيد فيما بينهم. مما يجعل من نمط الإشراف أحد المتغيرات التي تحقق الرضا الوظيفي لدى العمال.

وتشير الدراسات التي أجريت بجامعة ميتشغان إلى أن المشرف الذي يجعل مرؤوسيه محورا لاهتمامه وذلك بتنميته لعلاقات المساندة الشخصية بينه وبينهم واهتمامه الشخصي بهم وتفهمه وسعة صدره عند حدوث أخطاء من جانبهم يكسب ولاء مرؤوسيه ويحقق رضا عال عن العمل لديهم. أما المشرف الذي يقصر اهتمامه على الإنتاج وأهدافه ويعتبر مرؤوسيه مجرد أدوات لتحقيق أهداف العمل لا يكسب ولاءهم ويجعل مشاعر الاستياء تنتشر بينهم. وتتفق دراسات جامعة ولاية أوهايو مع النتائج السابقة في أن المشرف المتفهم لمشاعر مرؤوسيه، والذي يقيم علاقاته معهم على أساس الصداقة والثقة والاحترام المتبادلين والمودة يحقق رضا عال بين مرؤوسيه عن ذلك المشرف الذي يفتقد لتلك الصفات في نمط سلوكه مع مرؤوسيه.

3-5- الفرضية الثالثة:

دلت نتائج الفرضية الثالثة إلى ان العمال راضون عن علاقاتهم مع الزملاء وهذا ما يدل على عدم وجود مناوشات وصراعات بين العمال وتوفر المساندة والتعاون والتفاعل فيما بينهم مما يزيد من سير العمل بشكل طبيعي ومن خلال ما دلت عليه النتائج نقول إن متغير العلاقة مع الزملاء يحقق الرضا الوظيفي لدى عمال البريد بمدينة وهران. وهذا ما أكدته بعض الدراسات بأن المؤسسة وقدرتها على المزيد من الإنتاج وتحقيق أهدافها إنما يتوقف بدرجة كبيرة على نوع وطبيعة ومناخ العمل داخل المؤسسة والذي يعبر عن طبيعة العلاقات القائمة بين العاملين وزملائهم وكذا بينهم وبين الرؤساء والمشرفين وبين جميع العمال داخل المؤسسة وخارجها.

4-5- الفرضية الرابعة:

بينت النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة ان العمال راضون عن الظروف الفيزيائية التي يعملون بها، مما يفسر توفر جو ملائم للعمل من تهوية وإضاءة وعملية تكييف، إذ أن المحيط الفيزيقي من شأنه أن يساهم ويحفز العاملين على العمل في جو مريح ومطمئن وبنفسية جيدة.

وقد كان اهتمام الكثير من الدراسات مركزا على أثر العوامل المادية على الأداء الانتاجي للأفراد وعلى رضاهم عن العمل، ذلك أن جودة أو سوء ظروف العمل الفيزيائية تؤثر على قوة الجذب التي تربط الفرد بعمله أي على درجة رضاه عن العمل. فمعدل دوران العمل ومعدل الغياب يرتفعان في الأعمال التي تتصف بظروف عمل فيزيقية سيئة ويقل في الأعمال التي تتصف بظروف عمل مريحة وجيدة.

6- الخاتمة:

من المعقول ان نفترض أن المتغيرات التنظيمية (الاجر، نمط الاشراف، العلاقة مع الزملاء، الظروف الفيزيائية) تساهم في تحقيق الرضا عن العمل مما يؤثر بشكل مباشر على اداء العامل وانتاجية المؤسسة. لذلك ينبغي التركيز على هذه المتغيرات والتحسين في نوعيتها حتى تتمكن من بلوغ اهدافها والاستفادة من امكانيات وقدرات موظفيها. ذلك أن للإنسان مجموعة من الحاجات تدفعه للقيام بسلوك معين بغية إشباعها كما أن هناك بعض العوامل والمحددات التي من شأنها أن تجعل الفرد العامل راض عن عمله إن توفرت، أو غير راض عنه ان نقصت او انعدمت.

- قائمة المراجع:

- بشير معمريّة (2007)، القياس النفسي وتصميم أدواته، ط2، منشورات الجبر، الجزائر.
- بوحوش، عمار والذنيبات، محمد محمود (2007)، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- حمدي ياسين، علي عسكر، حسن الموسوي (1999)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط1، دار الكتاب الحديث.
- الشرايدة، سالم تيسير (2008)، الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- عاشور، أحمد صقر (1979)، إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، ط2، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، لبنان.
- عبد الغني، أشرف محمد (2008)، سيكولوجية الصناعة أسسه وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، مصر.
- عويذة سلطان المشعان (1994)، علم النفس الصناعي، ط1، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان.
- الفريجات، خضير كاظم حمود (2009)، السلوك التنظيمي، ط1، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن.
- محمد حسن رسي (2004)، السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية، ط1، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، مصر.
- منصوري، مصطفى (2010)، الضغوط النفس