

الخصائص الاجتماعية والفيزيائية لبيئة العمل و أثرها على رضا العاملين

(دراسة مقارنة للعاملين بالحكومة و القطاع الخاص بالمنطقة الصناعية في مدينة المحلة الكبرى)

رسالة مقدمة من الطالب

ياسر أحمد حلمي خميس

بكالوريوس تربية (رياضيات) - كلية التربية جامعة طنطا. 1994

ماجستير ديموجرافى-المركز الديموجرافى بالقاهرة. 2003

لاستكمال متطلبات الحصول على درجة دكتوراه فلسفة فى العلوم البيئية

قسم العلوم الإنسانية البيئية

معهد الدراسات و البحوث البيئية

جامعة عين شمس

2013

الخصائص الاجتماعية والفيزيائية لبيئة العمل و أثرها على رضا العاملين

(دراسة مقارنة للعاملين بالحكومة و القطاع الخاص بالمنطقة الصناعية في مدينة المحلة الكبرى)

رسالة مقدمة من الطالب

ياسر أحمد حلمي خميس

بكالوريوس تربية (رياضيات) – كلية التربية جامعة طنطا. 1994

ماجستير ديموجرافى-المركز الديموجرافى بالقاهرة. 2003

لاستكمال متطلبات الحصول على درجة دكتوراه فلسفة فى العلوم البيئية

قسم العلوم الإنسانية البيئية

وقد تمت مناقشة الرسالة والموافقة عليها:

اللجنة:

التوقيع

1- ا.د / مجدي عبد الحميد السرسى

أستاذ الجغرافية – كلية البنات – جامعة عين شمس

2- ا.د / عدلي محمود السمرى

أستاذ علم الاجتماع – كلية الآداب – جامعة القاهرة

3- ا.د / حاتم عبد المنعم أحمد

أستاذ علم الاجتماع البيئي و رئيس قسم العلوم الإنسانية

معهد الدراسات و البحوث البيئية – جامعة عين شمس

4- د. / ناجا عبد الحميد أبو النيل

أستاذ الجغرافيا السكانية المساعد - كلية الآداب - جامعة عين شمس

الخصائص الاجتماعية والفيزيائية لبيئة العمل و أثرها على رضا العاملين

(دراسة مقارنة للعاملين بالحكومة و القطاع الخاص بالمنطقة الصناعية فى مدينة المحلة الكبرى)

رسالة مقدمة من الطالب

ياسر أحمد حلمي خميس

بكالوريوس تربية (رياضيات) - كلية التربية جامعة طنطا. 1994

ماجستير ديموجرافى-المركز الديموجرافى بالقاهرة. 2003

لاستكمال متطلبات الحصول على درجة دكتوراه فلسفة فى العلوم البيئية

قسم العلوم الإنسانية البيئية

تحت إشراف :-

1- د. / حاتم عبد المنعم أحمد

أستاذ علم الاجتماع البيئي و رئيس قسم العلوم الإنسانية

- معهد الدراسات و البحوث البيئية - جامعة عين شمس

2- د. / ناجا عبد الحميد أبو النيل

أستاذ الجغرافيا السكانية المساعد - كلية الآداب - جامعة عين شمس

ختم الإجازة :

أجيزة الرسالة بتاريخ / / 2013

موافقة مجلس المعهد / /

موافقة مجلس الجامعة / /

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان

أشكر الله - سبحانه و تعالى - على إتمام هذه الرسالة بالرغم من جهودي المتواضعة لإنجازها.

كما أتقدم بخالص الشكر إلى الأستاذ الدكتور / حاتم عبد المنعم احمد عبد اللطيف رئيس قسم العلوم الإنسانية بمعهد الدراسات و البحوث البيئية بجامعة عين شمس و أستاذ علم الاجتماع البيئي و المشرف على الرسالة على جهوده و إرشاداته لي حتى تم إكمال العمل بالرسالة. وكذلك الشكر موصول إلى الأستاذ الدكتور / ناجا عبد الحميد أبو النيل أستاذ جغرافية السكان المساعد بكلية الآداب جامعة عين شمس على جهودها وإرشاداتها لإكمال هذه الرسالة.

المستخلص

إن الجوانب الفيزيكية لبيئة العمل والمتمثلة في التهوية والإضاءة وأنظمة الصحة و الأمان و غيرها من

الخصائص، وكذلك خصائص بيئة العمل الاجتماعية ممثلة بالعلاقات الاجتماعية بين العمال والعلاقة بين العمال

ورؤسائهم المشرفين وكذلك العلاقة بين العمال والإدارة العليا كل هذه الجوانب و الخصائص ذات علاقة مباشرة

وغير مباشرة بمفهوم الرضا عن العمل ويحاول الباحث الكشف عن هذه العلاقات من خلال عينة من 500 عامل

ومشرف وإداري بقطاع الغزل والنسيج، بإستخدام الاستبيان للوقوف على الفروق النوعية بين القطاعين الحكومي

والخاص التي ظهرت بينهم في خصائص بيئة العمل الفيزيكية والاجتماعية وكذلك في الرضا عن العمل بإستخدام

إختبار (ت) ومعاملات الارتباط.

الملخص

المقدمة:-

لا شك أن بيئة العمل ذات أهمية كبيرة للعاملين في عملية الإنتاج أو بالأحرى في رضا العاملين عن عملهم و بالتالي زيادة الإنتاج الذي يعد أهم أهداف الصناعة . و بيئة العمل لها جانبين هامين هما الجانب الفيزيقي و الاجتماعي فالجوانب الفيزيكية لبيئة العمل و المتمثلة في التهوية و الإضاءة و أنظمة الصحة و الأمان و غيرها من الخصائص الفيزيكية لبيئة العمل وكذلك خصائص بيئة العمل الاجتماعية ممثلة بالعلاقات الاجتماعية بين العمال والعلاقة بين العمال و رؤسائهم المشرفين و كذلك العلاقة بين العمال و الإدارة العليا كل هذه الجوانب و الخصائص ذات علاقة مباشرة و غير مباشرة بمفهوم الرضا عن العمل الذي يعتبر من أهم المخرجات التنظيمية للعمل كما أشارت إليه منظمة العمل الدولية و تحاول الدراسة الوقوف على العلاقات بين هذه الخصائص و رضا العاملين، كذلك الفروق بين القطاعين الحكومي و الخاص في هذه الخصائص و تأتي هذه الدراسة لتحاول سد النقص في هذه المجال و تقدم دراسة ميدانية على فئة من عمال مصانع النسيج وهي فئة قليلا ما يتم إدراجها في الدراسات لإعتقاد الكثير من إدارات المصانع بعدم جدوى الخوض بهذه المفاهيم مع الفئات العمالية فهي لا تصلح حسب اعتقادهم، إلا مع موظفي المكاتب .

مشكلة الدراسة:-

يمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي :

١ -ما أثر الخصائص الفيزيكية و الاجتماعية لبيئة العمل بمصانع النسيج على رضا العاملين عن العمل و

الفروق النوعية بين مصانع القطاعين العام و الخاص؟

وينفرع من هذا التساؤل الأسئلة التالية :-

أ -ما هي الفروق النوعية بين مصانع القطاعين العام و الخاص في الخصائص الفيزيكية لبيئة العمل و

أثرها على رضا العاملين؟

ب -ما هي الفروق النوعية بين مصانع القطاعين العام و الخاص في الخصائص الاجتماعية لبيئة العمل و

أثرها على رضا العاملين؟

أهداف الدراسة:-

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة البحث عن أثر الخصائص الفيزيكية لبيئة العمل - من تهوية و إضاءة و درجة الحرارة و عوامل الأمن و السلامة و غيرها- و شعور العامل بالرضا عن عمله و دعم الروح المعنوية للعاملين .

كما تهدف هذه الدراسة إلى محاولة البحث عن أثر الخصائص الإجتماعية لبيئة العمل —من علاقة العامل بزملائه و علاقة العامل بمرؤوسيه المشرفين عليه و علاقة العامل بالإدارة العليا بالمصنع —و شعور العامل بالرضا عن عمله و دعم الروح المعنوية للعاملين .

كما تهدف الدراسة إلى محاولة الوقوف على الفروق بين خصائص بيئتي العمل الفيزيكية و الإجتماعية بين القطاعين الحكومي و الخاص لمحاولة تفادي هذه الفروق للوصول إلى رضا العاملين عن العمل.

أهمية الدراسة:-

تأتى أهمية الدراسة الحالية من تناولها لعدد من القضايا الهامة في بيئة العمل الفيزيكية و الإجتماعية بمصانع النسيج بالقطاعين العام و الخاص ' و محاولة الوقوف على الأوضاع الحالية للعاملين و مدى رضاهم عن العمل ' من خلال:-

- بحث أثر الخصائص الفيزيكية لبيئة العمل على مستوى شعور العامل بالرضا عن عمله و الفروق بين القطاعين الحكومي و الخاص و كيفية تحسين هذه الخصائص .
- بحث أثر الخصائص الإجتماعية لبيئة العمل على مستوى شعور العامل بالرضا عن عمله و الفروق بين القطاعين الحكومي و الخاص و كيفية تحسين هذه الخصائص.

المواد وطرق البحث والفروض:-

فروض الدراسة :

تسعى هذه الدراسة إلى التحقق من الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: هناك ارتباط دال إحصائيا بين خصائص بيئة العمل الفيزيكية و رضا العاملين عن العمل.

الفرضية الثانية: هناك ارتباط دال إحصائيا بين خصائص بيئة العمل الإجتماعية و رضا العاملين عن العمل.

الفرضية الثالثة: هناك فروق دالة إحصائيا بين خصائص بيئة العمل الفيزيكية للعاملين فى الحكومة و القطاع الخاص .

الفرضية الرابعة: هناك فروق دالة إحصائية بين خصائص بيئة العمل الإجتماعية للعاملين في الحكومة و القطاع الخاص.

الفرضية الخامسة: هناك فروق دالة إحصائية بين رضا للعاملين عن العمل للعاملين في القطاع الحكومي و القطاع الخاص .

المنهج المستخدم في الدراسة: سوف يقوم الباحث بإجراء دراسة وصفية تحليلية معتمداً على المنهج العلمي و ذلك من خلال الدراسة الميدانية بتطبيق المسح الإجتماعي بالعينة باستخدام الاستبيان للوقوف على المتغيرات والعوامل الفيزيائية والإجتماعية لبيئة العمل المؤدية لرضا العاملين والخروج بأهم هذه العوامل .

حدود الدراسة: تتحدد الدراسة الحالية بما يلي :-

المجال البشرى: يتمثل المجال البشرى من خلال عينة من عمال و مشرفين و إداريين بمصانع القطاع العام و القطاع الخاص مختلفي حجم العمالة فيهم والاستثمارات بقطاع الغزل و النسيج بمدينة المحلة الكبرى. **المجال الجغرافي:** و هي المنطقة الجغرافية للدراسة "حيث تشمل عدد من مصانع الغزل والنسيج بمدينة المحلة الكبرى حيث سيتم أخذ 6مصانع للنسيج ثلاثة منهم قطاع حكومي و ثلاثة قطاع خاص .على أن يكون الثلاث من القطاع الحكومي من ثلاث مستويات إستثمارية -شركات حكومية كبيرة و متوسطة و صغيرة -و كذلك في القطاع الخاص داخل مدينة المحلة الكبرى التي تعد مركز في محافظة الغربية.

عينة الدراسة:-

تم جمع البيانات من خلال (500) عاملاً وموظفاً وإدارياً يعملون في مصانع الغزل والنسيج بقطاعيه الحكومي والخاص.

أدوات الدراسة. وتتضمن ما يلي : شملت أدوات الدراسة على عدة أدوات كالآتي:-

١ -مقياس لخصائص بيئة العمل الفيزيائية. 2-مقياس لخصائص بيئة العمل الإجتماعية.

٢ -مقياس رضا العاملين عن عملهم.

إجراءات الدراسة : وتتمثل تلك الإجراءات في الآتي:

1- مرحلة الإعداد 2- مرحلة الدراسة الإستطلاعية

نتائج الدراسة:-

- تكونت عينة الدراسة من كلا القطاعين حيث ساهم كل منهم في العينة بنسبة 50% فالقطاع الحكومي ساهم بعدد 248 مبحوث بنسبة 49.6% من إجمالي أفراد العينة، 138 ذكر بنسبة 27.6 % من إجمالي حجم العينة منهم و 110 أنثى بنسبة 22% أما القطاع الخاص فقد ساهم بعدد 252 مبحوث بنسبة 50.4 % من إجمالي حجم العينة ، منهم 132 ذكر بنسبة 26.3% من إجمالي أفراد العينة و 120 أنثى بنسبة 24%، في حين أن عينة الدراسة تكونت من 270 ذكر بنسبة 54% من كلا القطاعين و 230 أنثى بنسبة 46% من إجمالي حجم العينة لكلا القطاعين.

- أن 218 فرداً من العينة كانوا عمال بما يمثل 43.6 % من إجمالي حجم العينة، في حين أن 138 من أفراد العينة كانوا فنيين بما يمثل 27.6 % من إجمالي العينة، كما أن 144 فرداً من العينة كانوا مشرفين أو إداريين بما يمثل 28.8 % من إجمالي العينة .

- كما توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج الهامة منها ظهور مقياس خصائص بيئة العمل الفيزيائية كأعلى متوسط ونسبه حيث بلغت نسبته 73 % تقريباً الأمر الذي يوضح مناسبة بيئة العمل الفيزيائية وخصائصها بمصانع القطاع الحكومي وفي مصانع القطاع الخاص إلا أن مستوى هذه الخصائص يختلف بين مصانع القطاع الحكومي والخاص .أما بالنسبة لباقي المقاييس فقد كانت النسبة المئوية لمقياس الرضا 64 % ومقياس خصائص بيئة العمل الإجتماعية بلغت نسبته 68 % و كل المقاييس مجتمعة بلغت نسبتها 68 % الأمر الذي يوضح إلى وجود فروق و تباين واضح بين مصانع القطاعين الحكومي والخاص في هذه المقاييس.

- كما توصلت الدراسة إلى أن هناك ارتباط دال إحصائياً بين خصائص بيئة العمل الفيزيائية ورضا العاملين عن العمل حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين مقياس الرضا الوظيفي و مقياس خصائص بيئة العمل الفيزيائية 0.895 و هي قيمة عالية توضح وجود ارتباط طردي قوى بين المقياسين وبمستوى دلالة 0.000

- كما توصلت الدراسة إلى أن هناك ارتباط دال إحصائياً بين خصائص بيئة العمل الإجتماعية ورضا العاملين عن العمل حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بين مقياس الرضا الوظيفي و مقياس خصائص بيئة العمل الفيزيائية 0.839 و هي قيمة عالية توضح وجود ارتباط طردي قوى بين المقياسين و بمستوى دلالة 0.000

- كما توصلت الدراسة إلى أن هناك فروق دالة إحصائياً بين خصائص بيئة العمل الفيزيائية للعاملين في الحكومة و القطاع الخاص فقد بلغت قيمة الوسط الحسابي لمقياس خصائص بيئة العمل الفيزيائية للعاملين بالقطاع الحكومي

بلغت 2.455 بلنحراف معياري قيمته 0.0021 و كان عدد حالات القطاع الحكومي 248 فرداً، في حين بلغت قيمة الوسط الحسابي للعاملين في القطاع الخاص 1.935 بلنحراف معياري قيمته 0.0966 و كان عدد حالات القطاع الخاص 252 فرداً. كما يوضح الجدول التالي قيمة إختبار (ت) لإختبار الفروق بين القطاعين و قد بلغت قيمة الإختبار 85.364 بمستوى دلالة 0.000 و هو مستوى جيد يوضح وجود فروق بين القطاعين في خصائص بيئة العمل الفيزيكية. و بهذا نثبت الفرضية الثالثة بوجود فروق بين القطاعين في خصائص بيئة العمل الفيزيكية.

توصلت الدراسة إلى أن هناك فروق دالة إحصائياً بين خصائص بيئة العمل الإجتماعية للعاملين في الحكومة و القطاع الخاص حيث كانت قيمة إختبار (ت) للفروق بين 75.564 بمستوى دلالة 0.000 و هو مستوى جيد يوضح وجود فروق بين القطاعين في خصائص بيئة العمل الإجتماعية.

توصلت الدراسة أخيراً إلى أن هناك فروق دالة إحصائياً بين رضا العاملين عن العمل للعاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص. حيث بلغت قيمة إختبار (ت) لإختبار الفروق بين القطاعين الحكومي و الخاص في مقياس الرضا الوظيفي 54.674 بمستوى دلالة 0.000 و يوضح وجود فروق بين القطاعين في رضا العاملين.

قائمة المحتويات

صفحة	المحتوى	مسلسل
1	الباب الأول: الإطار النظري	1
1	الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة	2
2	١ - مقدمة الدراسة	
4	٢ - مشكلة الدراسة	
6	٣ - أهمية الدراسة	
6	٤ - أهداف الدراسة	
7	٥ - فروض الدراسة	
8	٦ - مصطلحات الدراسة الإجرائية	
23	الفصل الثاني: الدراسات السابقة	3
45	الفصل الثالث: المرجعية النظرية للدراسة	4
47	١ - النظرية المستندة إليها الدراسة.	
51	٢ - بعض النظريات المرتبطة بالدراسة.	
74	الباب الثاني : الدراسة الميدانية و نتائجها	5
75	الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة	6
75	١ - نوع الدراسة	
75	٢ - المنهج المستخدم في الدراسة.	
75	٣ - حدود الدراسة.	
78	٤ - عينة الدراسة.	
78	٥ - أدوات الدراسة.	
98	٦ - إجراءات الدراسة.	

101	الفصل الخامس: نتائج الدراسة و مناقشتها	
105	١ -وصف متغيرات الدراسة الديموغرافية موزعة بقطاع العمل (حكومي - خاص)	
121	٢ -وصف فقرات المقاييس الثلاث	
138	٣ -الفروق النوعية في مقاييس الدراسة	7
172	٤ -النتائج المتعلقة بالفرضيات	
186	٥ -الخاتمة	
192	٦ - توصيات الدراسة	
193	المراجع	8
201	الملاحق	9

قائمة الجداول

مستسل	الجدول	صفحة
1	جدول 4 - 1: عدد فقرات مقاييس الدراسة الثلاث	82
2	جدول 4 - 2: جدول معاملات الارتباط لكل فقرة في مقياس الخصائص الفيزيائية لبيئة العمل	83
3	جدول 4 - 3: جدول معاملات الارتباط لكل فقرة في مقياس الخصائص الاجتماعية لبيئة العمل محور علاقة العامل بالإدارة مع الدرجة الكلية للمقياس	85
4	جدول 4 - 4: جدول معاملات الارتباط لكل فقرة في مقياس الخصائص الاجتماعية لبيئة العمل محور علاقة العامل بالمشرفين مع الدرجة الكلية للمقياس	87
5	جدول 4 - 5: جدول معاملات الارتباط لكل فقرة في مقياس الخصائص الاجتماعية لبيئة العمل محور علاقة العامل بزملائه مع الدرجة الكلية للمقياس	89
6	جدول 4 - 6: جدول معاملات الارتباط لكل فقرة في مقياس الرضا المادي مع الدرجة الكلية لمقياس الرضا	91
7	جدول 4 - 7: جدول معاملات الارتباط لكل فقرة في مقياس الرضا المعنوي مع الدرجة الكلية لمقياس الرضا	93
8	جدول 4 - 8: جدول معاملات الارتباط لكل مقياس مع الدرجة الكلية للإستبانة و مستوى الدلالة	95
9	جدول 4 - 9 : جدول معاملات الارتباط بين نصفى كل مقياس بأبعاده	96
10	جدول 4 - 10: معامل ألفا كرونباخ لكل مقياس بأبعاده	97
11	جدول 5-1 : توزيع عينة الدراسة حسب الدخل الشهري	104
12	جدول 5-2: توزيع عينة الدراسة تبعاً لنوع المبحوث بين كلا القطاعين	105
13	جدول 5-3: توزيع عينة الدراسة تبعاً للفئات العمرية للعاملين في كلا القطاعين	107
14	جدول 5-4: توزيع الحالة التعليمية لعينة الدراسة على القطاعين الحكومي و الخاص	110
15	جدول 5-5: توزيع عينة الدراسة تبعاً لوظيفة المبحوث في القطاعين الحكومي و الخاص	112
16	جدول 5-6: توزيع عينة الدراسة تبعاً لسنوات الخبرة على القطاعين الحكومي و الخاص	114
17	جدول 5-7: توزيع الدخل الشهري بالجنيه المصري لعينة الدراسة على القطاعين الحكومي و الخاص	117
18	جدول 5-8: توزيع الحالة الاجتماعية لعينة الدراسة على القطاعين الحكومي والخاص	119
19	جدول 5-9: توزيع تكرارات و نسب فقرات مقياس خصائص بيئة العمل الفيزيائية و الوسط المرجح	121
20	جدول 5-10: توزيع تكرارات و نسب و الوسط المرجح لفقرات مقياس خصائص بيئة العمل	125

	الاجتماعية محور علاقة العامل بالإدارة	
21	جدول 5-11: توزيع تكرارات و نسب و الوسط المرجح لفقرات مقياس خصائص بيئة العمل الاجتماعية محور علاقة العامل بالمشرفين	128
22	جدول 5-12: توزيع تكرارات و نسب و الوسط المرجح لفقرات مقياس خصائص بيئة العمل الاجتماعية محور علاقة العامل بزملائه	130
23	جدول 5-13: توزيع تكرارات و نسب و الوسط المرجح لفقرات مقياس رضا العاملين عن العمل محور العوامل المادية	132
24	جدول 5-14: توزيع فقرات مقياس رضا العاملين عن العمل محور العوامل المعنوية	135
25	جدول 5-15: متوسطات و انحرافات المقاييس الثلاث	137
26	جدول 5-16: إختبار ت للفروق بين الذكور و الإناث و مستوى الدلالة للمقاييس الثلاث و كل الاستبانة	138
27	جدول 5-17: إختبار ت للفروق بين الذكور و الإناث في القطاع الحكومي ومستوى الدلالة للمقاييس الثلاث و كل الاستبانة	140
28	جدول 5-18: إختبار ت للفروق بين الذكور و الإناث في القطاع الخاص ومستوى الدلالة للمقاييس الثلاث و كل الاستبانة	142
29	جدول 5-19: إختبار ف للفروق بين فئات الوظائف و مستوى الدلالة للمقاييس الثلاث و كل الاستبانة	144
30	جدول 5-20: إختبار ف للفروق بين فئات الوظائف في القطاع الحكومي ومستوى الدلالة للمقاييس الثلاث و كل الاستبانة	146
31	جدول 5-21: إختبار ف للفروق بين فئات الوظائف في القطاع الخاص ومستوى الدلالة للمقاييس الثلاث و كل الاستبانة	148
32	جدول 5-22: إختبار ف للفروق بين فئات العمر المختلفة و مستوى الدلالة للمقاييس الثلاث و كل الاستبانة	150
33	جدول 5-23: إختبار ف للفروق بين فئات العمر المختلفة بالقطاع الحكومي ومستوى الدلالة للمقاييس الثلاث و كل الاستبانة	152
34	جدول 5-24: إختبار ف للفروق بين فئات العمر المختلفة بالقطاع الخاص ومستوى الدلالة للمقاييس الثلاث و كل الاستبانة	154
35	جدول 5-25: إختبار ف للفروق بين فئات الحالة التعليمية و مستوى الدلالة للمقاييس الثلاث و كل الاستبانة	156
36	جدول 5-26: إختبار ف للفروق بين فئات الحالة التعليمية للعاملين بالقطاع الحكومي ومستوى الدلالة للمقاييس الثلاث و كل الاستبانة	158
37	جدول 5-27: إختبار ف للفروق بين فئات الحالة التعليمية للعاملين بالقطاع الخاص ومستوى الدلالة للمقاييس الثلاث و كل الاستبانة	160
38	جدول 5-28: إختبار ف للفروق بين فئات الدخل الشهري و مستوى الدلالة للمقاييس الثلاث و كل الاستبانة	162