



## دور الخصائص الثقافية في تنمية بيئة العمل " دراسة ميدانية علي الجمعيات الأهلية بمحافظة القاهرة "

رضا محمد عبده أحمد<sup>1</sup>, صبري إبراهيم منصور شاهين<sup>1</sup>, مني محمد مدحت كمال الدين<sup>2</sup>

١ - معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات

٢ - كلية النبات - جامعة عين شمس

### الملخص

تستهدف هذه الدراسة الي التعرف علي دور الخصائص الثقافية في تنمية بيئة العمل لما لها من تأثير مباشر علي العاملين، وتم تطبيقها علي عدد من الجمعيات الأهلية بمحافظة القاهرة وتم استخدام صحيفة استبيان وتطبيقها علي عينة من ١٠٠ مفردة بالإضافة الي اجراء مقابلات متعمقة مع ١٠ مفردة واستخدام المنهج الوصفي ومنهج دراسة الحالة وقد توصلت الدراسة الي ان الخصائص الثقافية ذات تأثير قوي علي بيئة العمل حيث ان العلاقات الجيدة بين الزملاء والرؤساء والتقارب الاجتماعي الثقافي بينهم يساعد علي الاداء الجيد والفاعلية بالعمل وانه لا بد من وضع خطة لتطوير بيئة العمل وتقديم خدمات صحية واجتماعية وثقافية وتعليمية للعاملين.

**كلمات داله:** دور ، ثقافة ، تنمية ، بيئة ، عمل ، خصائص

### Abstract:

This study aims to identify the role of cultural characteristics in developing the work environment because of their direct impact on workers. It was applied to a number of NGOs in Cairo Governorate. A questionnaire form was used and applied to a sample of 100 individuals in addition to conducting in-depth interviews with 10 individuals and using the curriculum. Descriptive and case study methodology The study concluded that cultural characteristics have a strong impact on the work environment, as good relations between colleagues and heads and sociocultural convergence between them help in good performance and effectiveness at work, and that a plan must be drawn up to develop the work environment and provide health, social, cultural and educational services to workers.

**Key worde:** Role, cultural, developing, environment, work, characteristics

### المقدمه

يعد البعد الثقافي احد مصادر التغيير الاجتماعي فدراسة التغيير تهتم بتأثير التكنولوجيا على نسق اجتماعي محدد كالأسرة وعلاقة ذلك بفاعليه التغيير الثقافي. أذن فتقافة أى أمة من الأمم تتضمن وجهه نظر كل فرد فيها وموقفه من المعايير الثقافية التى تحكم السلوك الفردى والعلاقات الإجتماعيه وموقفه من الدولة ومن غيره من الناس والاتجاه الفكرى نحو الأسرة ومن ثم يمكن تعريف الثقافة بأنها " كل معقد يحتوى المعارف والمعتقدات والفنون والاخلاق

والقانون والعادات وكل ما يكتسبه الانسان كعضو في المجتمع " وإن كانت بعض المجتمعات تتشابه في كثير من السمات إلا أن ثقافة كل منها ككل ذات شخصية فريدة غير متكررة، إلا أنه لا توجد في العالم ثقافة تعتبر وحده متكامله في ذاتها إذ أن كل ثقافة تستفيد من غيرها وقد أصبح معروفا أن الأستعارة الثقافية والأنتشار الثقافي ظاهرتان تميزا كل الثقافات، فالثقافة وحده دينامية وظيفية وأن السمات العديدة التي تتكون منها متسانده ولا تعمل أي سمة ثقافية منها مستقلة عن غيرها من سمات الثقافة بل تتأثر كل منها باى تغيير يطرأ على أحد وجوه الثقافة، (فادية عمر الجولاني: ٢٠٠٤). ومن طبيعة الثقافة إمكانية حفظها وتراكمها كما أنها تتمتع إلى حد ما بخاصية الثبات والأستقرار وذلك لأن الثقافة ليست من صنع فرد واحد أو جيل واحد وإنما هي نتاج لتراكم معرفة أجيال متتالية. وتهتم المنظمات بتحليل وتقييم كافة العوامل الداخلية، وذلك بغض رئيسي يتمثل في بيان نقاط القوة والضعف التي يتسم بها كل عامل من العوامل الداخلية بما يساعد مع الأستعانة بنتائج تحليل العوامل الخارجية علي اتخاذ قراراتها الاستراتيجية وأختيار البدائل المناسبة لها بوجه عام، فإن تحليل البيئة الداخلية يمثل خطوة هامة وضرورية في أختيار الاستراتيجية المناسبة للمنظمة، ومن الأسباب التي تدعونا لدراسة عناصر البيئة الداخلية " المساهمة في تقييم القدرات والإمكانات المادية والبشرية والمعنوية المتاحة للمنظمة. وتضم البيئة الداخلية للمنظمة كل ما هو داخل أسوار أو مبني المنظمة من بشر وعلاقاتهم التبادلية ومدى ولائهم والتزامهم ودافعيتهم وكذا النظم والسياسات الإدارية والتجهيزات المستخدمة فى العمل والتكنولوجيا والظروف المادية للعمل كالإضاءة والتهوية والضوضاء والنظافة والظروف المعنوية. (عبد الحميد عبد الفتاح المغربي: ٢٠٠٢).

### مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة الدراسة فى التعرف على " دور الخصائص الثقافية علي تنمية بيئة العمل، حيث أن تنمية بيئة العمل هي تنمية للعاملين أنفسهم أي تنمية الانسان وهي المحور الذي تدور حوله كل الجهود التي تهدف الي التنمية، فالعنصر البشري في النهاية هو الذي سيوظف كل القدرات لاتخاذ القرارات الرشيدة، ويقوم بتنفيذها ومتابعتها وتطوير العمل وتحسين الاداء للوصول الى الاهداف المرجوة بكفاءة وفاعلية، خاصة في مجال البيئة حيث انها الاساس الذي يعتمد عليه مفهوم التنمية المستدامه. ان المنظمات التي تملك موارد بشرية فعالة، وقادرة علي التكيف السريع مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتقنية والقانونية، وغيرها في ظل ثورة المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات التي طرأت علي بيئة العمل، يكون لها ميزة تنافسية مصدرها العنصر البشري المدرب، والقادر علي التعامل الايجابي مع التغيير الذي قد ينتج من المتغيرات البيئية المتعددة، وقد حظي موضوع تأثير الخصائص الثقافية بالعديد من الدراسة والبحوث في شتي المجالات بحسب تخصصات الباحثين فدراسة مني محمد أحمد (٢٠١٣) حول طرق التنمية البشرية ودورها في تحسين بيئة العمل وتوصلت الي أن اهم المشكلات الادارية التي تؤثر علي اداء العنصر البشرية داخل المؤسسة في عدم وجود عدالة اجتماعية بين العاملين بالإضافة الي عدم وجود قنوات اتصال بين العاملين والادارة. وأن العلاقات بين الزملاء داخل بيئة العمل بالعلاقات الجيدة وهذا من شأنه جعل جميع العاملين يعملون في ظل مناخ جيد وملئم.

### تساؤلات الدراسة

في اطار التحديد السابق لمشكلة الدراسة، وفي محاولة الوصول الي دور الخصائص الثقافية في تنمية بيئة العمل، يمكن بلورة التساؤلات التالية:

- ١- الي اي مدى تساهم الخصائص الثقافية في تنمية بيئة العمل؟
- ٢- ما هي طرق تنمية بيئة العمل؟

### أهداف الدراسة

يمكن بلورة أهم أهداف الدراسة فيما يلي:

- مدى مساهمة الخصائص الثقافية في تنمية بيئة العمل.
- التعرف علي طرق تنمية بيئة العمل.

### أهمية الدراسة

تتقسم أهمية الدراسة الى نوعين:

أ- الأهمية النظرية: وتتمثل الأهمية النظرية للدراسة في النقاط التالية:

- رصد كافة الظواهر التي تؤثر على تنمية المجتمع.
- إثراء التراث الاجتماعي بدراسات منهجية علمية في الدراسات الاجتماعية والبيئية.
- ب- الأهمية التطبيقية: تتضح الأهمية التطبيقية للدراسة فيما يلي:
- الكشف عن دور الخصائص الثقافية في تنمية بيئة العمل.
- العمل على حل المشكلات التي تحول دون تنمية المجتمع بشكل عام.
- مشاركة البحث العلمي في تنمية المجتمع ووضع النظريات العلمية موضع التطبيق.

## مفاهيم الدراسة

### الثقافة

عرف تايلور الثقافة بأنها " ذلك الكل المركب الذي يشمل المعرفة والمعتقدات والفن والاخلاق والقانون والعادات، وكل القدرات والعادات الأخرى التي يكتسبها الإنسان بوصفه عضواً في المجتمع". (دنيس كوش: ٢٠٠٧) وتتكون الثقافة من أنماط النشاط الانساني المكتسبة والمتوارثة إجتماعياً، ومن الاشياء " العناصر المادية " المرتبطة بها، وأهم شئ يجب أن نعرفه أن الثقافة تعني دائماً المعرفة الفنية لشئ ما، كيف نزرع القمح ، كيف ننظم حفل الزفاف ، كيف تستخدم فعلاً معيناً في اللغة في صيغة المستقبل و المصطلحات المرتبطة به. (سهير العطار: ٢٠٠٣) إن مصطلح ثقافة يمكن أن يستخدم في المعاني التالية: للدلالة على أساليب الحياة أو " مخططات الحياة " المكتسبة بالتعلم والشائعة في وقت معين بين البشر جميعاً. وللدلالة على أساليب السلوك الخاصة بشريحة أو شرائح معينة داخل مجتمع كبير علي درجة من التنظيم المعقد. (سهير العطار: ٢٠٠٤)

وعرفها أبين خلدون في مقدمته الشهيرة بأن " الثقافة من صنع الإنسان بما قام به من جهد وفكر ونشاط ليسد به النقص من طبيعته الأولي وحاجاته في بيئته حتي يعيش معيشة عابرة وزاخرة بالأدوات والصناعات وبذلك تكون الثقافة معبرة عن الحضارة ، وأن الحضارة تعكس الثقافة وتكشف عنها". ومن خلال التعريفات يمكن وضع تعريف إجرائي للثقافة بأنها " كافة أنماط السلوك المكتسب والمتوارث إجتماعياً ويشمل العادات والتقاليد والقيم وهي أسلوب للحياة يميز مجتمعاً عن غيره.

### التنمية

التنمية عبارة عن كل الجهود البشرية التي تبذل من أجل النمو والتقدم وتحقيق الرفاهية للمواطن والمجتمع، والتنمية كلمه جامعها لا يقصد بها مجرد خطة أو برامج أو مشروعات للنهوض بحياة الشعب اقتصادياً واجتماعياً، دائماً يقصد بها كل عمل انساني بناء في جميع القطاعات وفي مختلف المجالات وعلي كافة المستويات. (محمد انور محروس: ٢٠٠٧) وتعرف أيضاً بأنها " العملية المستمرة التي يتلقاها الإنسان من خلال المساندة والدعم اللازمين لنمو مهاراته وقدراته بشكل متواصل ومستمر، ويتم ذلك من خلال عمليات التعلم المخططة أو غير المخططة ولكنها في كل الأحوال تكون ضرورية من أجل نجاح الإنسان في استثماره لموارده بصورة تتناسب مع الظروف الزمانية والمكانية التي يعيش فيها". (محمد عبد الغني: ٢٠١٠) ومن خلال التعريفات يمكن وضع تعريف إجرائي للتنمية بأنها " عملية شاملة ومستمرة داخل المجتمع بهدف الرقي بأفراده والوصول بهم من وضع حالي إلي وضع مأمول ومرغوب من تحسين المستوى والتقدم والرقي".

### البيئة

لما كانت البيئة تشمل الجانبين المادي والمعنوي فانه يحسن الأخذ بالتعريف التالي لشموليتها للجانبين: فالبيئة " هي الكل المتكامل من الانسان والكائنات الحية الاخرى والمواد، وما بينها من علاقات وتفاعل ونتائج يؤثر بعضها علي بعض، ويتأثر كل منها بالآخر، وبذلك يتضح أن البيئة شاملة لكل ما في الكون ، فالبيئة وسط لا يمكن عزل مكوناتها عن بعضها البعض فهي دائمة التفاعل وتأثيراً وتأثراً". (محمد أنور محروس: ٢٠٠٧) ، ويعرف برنامج الامم المتحدة البيئة بانها " الأطار الذي يحيا فيه الانسان ضمن مجموعة من النظم الطبيعية والاجتماعية والثقافية التي تشكل الدورة الحياتية للانسان والكائنات الأخرى". (حسين طه نجم وآخرون: ١٩٨٤)، ويتضمن تعريف البيئة عدداً من العناصر هي (الإطار الفيزيقي) الذي يمثل الأساس الطبيعي لكافة الكائنات بما فيها الانسان. و(الإطار

الإجتماعي) الذي يمثل الأفراد والجماعات والمجتمعات، وما أخترعوه من نظم إجتماعية وتكنولوجية للتكيف مع الاطار الفيزيقي، هناك تفاعل وتأثر متبادل بين الإطار الفيزيقي والإجتماعي، وينعكس علي الإنسان في مختلف الجوانب الثقافية والسياسية والإقتصادية والصحية، وبالتالي فهي تثير سلوك الفرد والجماعة والمجتمع كمحاولة للتكيف معها. ( سهير عادل العطار: ٢٠٠٤)، ومن خلال التعريفات السابقة قام الباحث بوضع تعريف إجرائي للبيئة كالتالي: " هي ذلك الاطار الذي يحيا فيه الانسان ويحيط به من ماء وهواء وارض ويتعامل فيه ويتفاعل مع غيره من الكائنات الحية الأخرى"

### الدراسات السابقة

فيما يلي عرض لبعض الدراسات السابقة والتي راعى الباحث فيها التسلسل الزمني من الأقدم إلي الأحدث وقد قسم الباحثون هذه الدراسات إلي محورين:

المحور الأول: دراسات باللغة العربية

المحور الثاني: دراسات باللغة الانجليزية

#### أولاً : الدراسات باللغة العربية:

١] دراسة أمل محمد موسى عطية: المتغيرات الاجتماعية المرتبطة ببيئة العمل وآثارها علي انتاجية الفرد, ٢٠٠٧.

هدفت الدراسة الي التعرف علي الازواج والمشكلات الاجتماعية والبيئية في المنظمات الصناعية، والتعرف علي اثر المتغيرات الاجتماعية في دعم الروح المعنوية لدي العاملين والوقوف علي تأثير هذه المتغيرات علي انتاجية الفرد، والتعرف علي المشكلات الانسانية التي تواجه الادارة العليا من جهة والعاملين من جهة اخري داخل المنظمات الانتاجية، واعتمدت علي منهج المسح الاجتماعي والادوات صحيفة الاستبيان والمقابلة والملاحظة ، وطبقت علي الوحدات الانتاجية بالانتاج الحربي.

#### وأسفرت الدراسة عن النتائج الآتية:

- وجود مجموعه من العوامل التي تسهم في اثراء الروح المعنوية للعاملين وهي تحفيز العاملين واعطاؤهم حقوقهم وزيادة الاجور ووضوح اهداف المنظمة للعاملين وهذه العوامل تؤثر علي انتاجية الافراد.
- هناك مجموعة من المشكلات التي تواجه العاملين والادارة وهي محاباه الرئيس المباشر لاحد العاملين، عدم وجود عدالة في توزيع الحوافز والمكافآت، المنافسة علي السلطة، عدم تعاون الزملاء مع بعضهم.
- وجود مجموعة من الاساليب التي من خلالها يتوافق العمال مع المنظمات التي يعملون بها.

٢] دراسة ياسر أحمد حلمي خميس: الخصائص الاجتماعية والفيزيكية لبيئة العمل واثرها علي رضا العاملين, ٢٠١٣.

هدفت الدراسة إلي محاولة البحث عن أثر الخصائص الفيزيكية لبيئة العمل- من تهوية وضاءة ودرجة الحرارة وعوامل الامن والسلامة وغيرها وشعور العامل بالرضا عن عمله ودعم الروح المعنوية للعاملين، كما تهدف الدراسة الي محاولة البحث عن الخصائص الاجتماعية لبيئة العمل من علاقة العامل بزملائه وعلاقته بمرؤوسية وعلاقة العامل بالادارة العليا بالمصنع وشعور العامل بالرضا عن عمله ودعم الروح المعنوية للعاملين، وتهدف الدراسة الي محاولة الوقوف علي الفروق بين خصائص بيئتي العمل الفيزيكية والاجتماعية بين القطاعين الحكومي والخاص لمحاولة تفادي هذه الفروق للوصول الي رضا العاملين عن العمل. والدراسة دراسة وصفية تحليلية وتم استخدام منهج المسح الاجتماعي بالعينة والادوات المستخدمة هي الاستبيان، وتم تطبيقها علي عينة من عمال ومشرفين واداريين بمصانع الغزل والنسيج بالقطاع العام والقطاع الخاص .

#### وقد اسفرت عن النتائج التالية:

- توصلت الدراسة الي عدد من النتائج الهامه منها ظهور مقياس خصائص بيئة العمل الفيزيقيه كأعلي متوسط ونسبة حيث بلغت نسبته ٧٣% تقريبا الامر الذي يوضح مناسبة بيئة العمل الفيزيقيه وخصائصها بمصانع القطاع الحكومي والخاص.
- هناك فروق دالة احصائيا بين خصائص بيئة العمل الاجتماعية ورضا العاملين عن العمل.
- هناك فروق دالة احصائيا بين خصائص بيئة العمل الفيزيقيه للعاملين في الحكومة والقطاع الخاص.

#### ثانيا : الدراسات باللغة الانجليزية:

١] دراسة جاكوبسون فيكي L.Jacobson Vikk :عدائية بيئة العمل واتجاهات الموظفين، مدركاتهم، وسلوكياتهم في مناخ بيئة العمل العدائية , ٢٠٠٧.

هدفت الدراسة الي التعرف علي العلاقات بين اتجاهات الموظف ومدركاته الحسية في ظل بيئة عمل عدائية، والالتزام المؤسسي وسلوكيات اعاقه الانجاز وتأثيرات بيئية العمل العدائية علي موظفي المؤسسة، وأعدمت الدراسة علي المسح في جمع البيانات وطبقت علي منظمات مينيسوتا الصناعية الموفرة لتسهيلات الرعاية الصحية طويلة المدى.

وقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

- ان هناك تعقد شديد في بيئة العمل العدائية وسلوكيات الموظفين السلبية وانقطاعهم عن العمل وعدم الالتزام.
- ضرورة الاهتمام بتحسين صحة موظفي المنشأة الصناعية الذين يقابلون تحديات كبيرة في بيئة أعمالهم والذين يتعاملون مع تلك التحديات بشكل مباشر.

٢] دراسة فيل ليزر، مايك بيرغوس، دي بيل وكليور لورانس Phil leather, mike pyrgas di beale and Claire Lawrence: النواظف في اماكن العمل (ضوء الشمس، المنظر وضغوط بيئة العمل والسلوك)، ١٩٩٨.

هدفت الدراسة الي التعرف علي الاثار المباشرة وغير المباشرة لجودة بيئة العمل الفيزيقيه ، واستخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي بالعينة والادوات كانت الاستبيان وطبقت علي عينة من عمال أحد مصانع انتاج النبيذ. وقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

أظهرت النتائج تأثيرا كبيرا مباشرا لاشعة الشمس على الرضا الوظيفي، كما اوضحت النتائج ان العناصر الطبيعية ( اي الاشجار، والنباتات، واوراق الشجر) تخفف من الاثار السلبية لضغوط العمل، ولم يتم العثور على اثار للمستوى العام للاضاءة .

#### الإطار النظري للدراسة

##### النظرية السلوكية:

فيما يلي عرض لمداخل المدرسة السلوكية حيث تحتوي علي مدخلين هما: مدخل العلاقات الانسانية ، مدخل علم السلوك:

##### ١- مدرسة العلاقات الانسانية:

ظهرت مدرسة العلاقات الانسانية لدراسة التنظيم الاجتماعي للمصنع وما يرتبط به من متغيرات خلال الفترة من ١٩٣٠ الي ١٩٥٠ وكانت تجربة ( التون مايو ) علي عمال مصنع فيلادلفيا للغزل هي اولي خطواتها نحو الظهور، حيث طبق إصلاحات في أحد الأقسام بالمصنع فقام بإدخال نظام جديد للراحة في الصباح وبعد الظهر حيث أن بيئة العمل كان بها كثير من الضوضاء، وباعد المسافات بين العمال عن بعضهم والمكافأة التشجيعية عند زيادة الانتاج، فأدت هذه التغيرات الي تحسن الروح المعنوية للعمال، وزيادة الانتاج بنسبة ٢٥% عن باقي الاقسام. ( ياسر حلمي أحمد خميس: ٢٠١٣ ) ، ثم تبعها تجربة قسم البحوث الصناعية بجامعة هارفارد بمشاركة أحدي الشركات الأمريكية الكبرى وهي شركة ويسترن اليكتريك بمصنعها هاوثون بشيكاغو، وكانت من أجل أستكشاف العلاقة بين

ظروف العمل الفيزيائية والإنتاجية، ثم اتسعت بحيث تناولت جماعات العمل من حيث البناء والروح المعنوية والقيم والاتجاهات والدافعية والمعايير. (محمد علي محمد : ١٩٨٥).

٢- مدرسة السلوك الانساني: ركزت النظرية علي ضرورة اشباع الرغبات الإنسانية للأفراد وذلك كوسيلة لتحسين الإنتاجية وفي هذا الصدد فقد أشارت مدرسة السلوك الانساني الي بعض الوسائل التي تساعد علي توفير ذلك ومنها: تنمية الاتصالات بين الادارة والجماعات المختلفة في التنظيم ، تشجيع تكوين الجماعات الاجتماعية في العمل ، توفير القيادة الديمقراطية. ( علي عزبي وآخرون: ٢٠٠٧ ). وقد ظهرت هذه المدرسة وتطورت في كتابات كل من جانيت ومونستربرج، وركزت علي الجوانب الخاصة بالإنسان في عملية الإدارة، حيث يعتقد أنصارها أن الأفراد الذين يعملون كفريق للوصول إلي أهداف معينة إنما يجب أن يفهم كل منهم الآخر، ولهذا فإنهم يرون أنه لا بد وأن تتركز دراسة الإدارة حول العاملين وعلاقاتهم الشخصية فيما بين بعضهم البعض، وقد أدخلت هذه المدرسة الكثير من المفاهيم إلي عالم الإدارة ومن أهم هذه المفاهيم الإدارة عن طريق الأهداف، والروح المعنوية، والحاجات البشرية، القيادة، دراسة جماعات العمل. (مني أحمد محمد: ٢٠١٣) وترتبط النظرية السلوكية بالدراسة الراهنة بتركيزها علي العنصر البشري والظروف الفيزيائية لبيئة العمل وتأثيرها علي أداء العاملين ويمكن الاستفادة من هذه المدرسة النظرية في تطبيق المطالب التاليه : - الاهتمام بتحسين الظروف الفيزيائية لبيئة العمل لما لها من درو في أداء العاملين حتى يتم تنمية وتطوير العنصر البشري.

- الاهتمام بالموارد البشري داخل بيئة العمل واعطاؤه العناية اللازمة.

- اشباع الرغبات الإنسانية للأفراد حتى تتحسن الإنتاجية.

### الإجراءات المنهجية للدراسة

#### نوع الدراسة

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية ، لأنها أنسب أنواع الدراسات الملائمة لطبيعة موضوع الدراسة .

#### منهج الدراسة

أعتمد الباحث في الدراسة الراهنة علي المنهج الوصفي ومنهج دراسة الحالة. أدوات الدراسة: استخدم الباحث لجمع البيانات صحيفة الاستبيان على كافة مفردات العينة، والتي تم من خلالها جمع البيانات اللازمة عن خصائص العينة كالنوع والتعليم والمهن والدخل .... ألخ ثم اشتملت بعد ذلك على أسئلة خاصة بالكشف عن دور الخصائص الثقافية في تنمية بيئة العمل. وتم عمل مقابلات متعمقة. وتم تصميم الاستمارة وروعي عند تصميمها عدد الاسئلة وشمولها لجميع المتغيرات التي من المحتمل ان يكون لها علاقة بموضوع الدراسة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة وكذلك روعي ان تكون الاسئلة واضحة ومفهومة من حيث الصياغة، وقد صيغت الاستمارة في شكلها الاول وتم عرضها علي عدد من المحكمين وذلك للتعرف علي ارائهم في صلاحية الاستمارة للهدف الذي صممت من اجله وفي ضوء توجيهاتهم تم تعديل صياغة بعض الاسئلة وحذف البعض الآخر ، ثم القيام بالاختبار القبلي للاستمارة للكشف عن مدي وضوح الاسئلة وفهمها من جانب المبحوثين والوقت المستغرق في استيفاء بياناتها، وفي ضوء هذا الاختبار تم اجراء بعض التعديلات في محتوى الاسئلة، ثم صيغت في شكلها النهائي، وجاءت استمارة الاستبيان تحتوي علي ٤٠ سؤالاً وفيما يلي عرض لأهم بنود الاستمارة والتي انحصرت في أربع بنود:

- بيانات أساسية عن المبحوثين تتضمن الاسم، النوع، الوظيفة ، الحالة الاجتماعية، ... الخ.

- دور الخصائص الثقافية في تنمية بيئة العمل؟

- ما طرق تنمية بيئة العمل؟

المجال البشري: تكونت عينة الدراسة من (١٠٠) مفردة .

المجال المكاني : الجمعيات الأهلية - محافظة القاهرة .

### نتائج الدراسة

#### أولاً: الخصائص الثقافية المرتبطة بتنمية بيئة العمل

السمات الثقافية للجمعية	ك	%
-------------------------	---	---

٥٦	٥٦	بها مكتبة
١٩	١٩	بها استراحة
٢٥	٢٥	بها مصلى
١٠٠	١٠٠	الإجمالى

- يري ٥٦% من عينة الدراسة أن وجود المكتبة من السمات الثقافية والضرورية للجمعية ، وترى نسبة ٢٥% من العينة أن وجود المصلى من السمات الثقافية والضرورية للجمعية ، بينما ترى النسبة الباقية والتي تبلغ ١٩% أن وجود الاستراحة من السمات الثقافية والضرورية للجمعية وتشير البيانات السابقة إلى تنوع السمات الثقافية بالجمعية وهو الأمر الذى يؤثر إيجاباً فى بيئة العمل.

طبيعة العلاقة بين الزملاء	ك	%
احترام وتعاون	٨٧	٨٧,٥
لا مبالاه	٣	٢,٥
تعالى وتكبر	٢	٢
استهتار	٨	٨
الإجمالى	١٠٠	١٠٠

- ٨٧,٥% من عينة الدراسة ترى أن العلاقة بين زملاء العمل تسودها الاحترام والتعاون ، وترى نسبة ٨% أن العلاقة بين زملاء العمل تتسم بالاستهتار ، وترى نسبة ٢,٥% أن العلاقة بين زملاء العمل تتميز بالامبالاه ، بينما ترى نسبة ٢% أن العلاقة بين زملاء العمل تتسم بالتعالى والتكبر .

#### ثالثاً: طرق تنمية بيئة العمل

طرق نظام الثواب	ك	%
زيادة الحوافز	٥٦	٥٦
ترقية	١٥	١٥
إجازة بأجر	٤	٤
أخرى	٢٥	٢٥
الإجمالى	١٠٠	١٠٠

- ٥٦% من عينة الدراسة ترى أن زيادة الحوافز من طرق نظام الثواب فى الجمعية ، وترى نسبة ٢٥% أن هناك طرق ثواب أخرى غير زيادة الحوافز والترقية والإجازة بأجر وذلك مثل التشجيع والإطراء ، وترى نسبة ١٥% أن الثواب يكون عن طريق الترقية ، وترى نسبة ٤% أن الثواب يكون عن طريق الإجازة بأجر. وتدلل البيانات السابقة على تنوع نظام الثواب ما بين ثواب عن طريق الحافز المادى والمعنوى أو عن طريق الترقية وهى حوافز لها أهميتها فى تنمية الموارد البشرية.

معيار الكفاءة	ك	%
الابتكار والإبداع	٢٤	٢٤,٥
التفانى فى العمل	٥٦	٥٦
اللباقة	١٢	١٢
أخرى	٨	٧,٥
الإجمالى	١٠٠	١٠٠

- ٥٦,٥% من عينة الدراسة ترى أن معيار الكفاءة فى العمل هو التفانى فى العمل ، وترى نسبة ٢٤,٥% أن معيار الكفاءة فى العمل هو الابتكار والإبداع ، وترى نسبة ١٢% أن معيار الكفاءة فى العمل هو اللباقة ، وترى نسبة ٧,٥% أن معيار الكفاءة فى العمل هو أشياء أخرى مثل إنجاز العمل فى كل الظروف والتعامل الجيد مع المتابعين والرؤساء



## مناقشة النتائج

### أولاً: الخصائص الثقافية المرتبطة بتنمية بيئة العمل

- أن وجود المكتبة من السمات الثقافية والضرورية للجمعية ، تليها وجود المصلى ثم وجود الاستراحة وهو ما يشير إلى تنوع السمات الثقافية بالجمعية وهو الأمر الذي يؤثر إيجاباً في بيئة العمل.  
- أن غالبية عينة الدراسة ترى أن العلاقة بين زملاء العمل تسودها الاحترام والتعاون ، وتؤدي العلاقات الجيدة بين الزملاء إلى مردود إيجابي على العمل وتشعر العاملين بالراحة في العمل.

### ثانياً: طرق تنمية بيئة العمل:

- أن زيادة الحوافز من طرق نظام الثواب في الجمعية ، كما أن هناك طرق ثواب أخرى غير زيادة الحوافز والترقية والإجازة بأجر وذلك مثل التشجيع والإطراء ، كما أن الثواب يكون عن طريق الترقية و عن طريق الإجازة بأجر وهو ما يدل على تنوع نظام الثواب ما بين الثواب عن طريق الحوافز المادية والمعنوية أو عن طريق الترقية وهي حوافز لها أهميتها في تنمية الموارد البشرية. كما تلقت هذه التحليلات إلى أهمية الحوافز المادية في تحسين جودة العمل وعدم الاقتصار على الحوافز المعنوية فقط . وأن معيار الكفاء في العمل هو التفاني في العمل ، يليه الابتكار والإبداع ، ثم اللباقة.

### توصيات الدراسة

- الاهتمام بالجوانب الثقافية وتنميتها مما لها من أثر علي تنمية بيئة العمل.  
- ضرورة العمل علي توفير تجمع ثقافي واجتماعي للعاملين بالجمعية يجتمع فيه العاملين.  
- الاهتمام بالبحوث العلمية والرسائل المتنوعة التي تتم داخل الجمعية والعمل علي الاستفادة من نتائجها التي يتم التوصل اليها.

## المراجع

- (١) أمل محمد موسي عطية ، المتغيرات الاجتماعية المرتبطة ببيئة العمل وآثارها علي انتاجية الفرد. رساله ماجستير، معهد الدراسات والبحوث البيئية، قسم الدراسات الانسانية البيئية – جامعة عين شمس، ٢٠٠٧ ص ص ج، ح.
- (٢) حسين طه نجم وآخرون: البيئة والانسان "دراسات في الايكولوجيا البشرية"، وكالة المطبوعات، ط٣، الكويت، ٢٠٠٠، ص ١٢.
- (٣) دنيس كوش: مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية ، ترجمه منير السعيداني، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، ٢٠٠٧، ص ٣١.
- (٤) سهير عادل العطار : مدخل في علم الاجتماع، مطبعة الحصري، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ٦٨.
- (٥) سهير عادل العطار : المورفولوجيا الاجتماعية، النسر الذهبي للطباعة، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ٥٩.
- (٦) عبد الحميد عبد الفتاح المغربي الادارة الاستراتيجية بمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ١٩٩٩ ص ١٣١
- (٧) فاطمة عبد الله ميلاد، المهارات الاجتماعية وعلاقتها بفعالية الذات لدي طلاب جامعة بني غازي، رساله ماجستير، كلية الاداب ، قسم التربية وعلم النفس، ليبيا، ٢٠١٢، ص ٢١.
- (٨) فادية عمر الجولاني: المجتمع الانساق التقليدية المتغيرة، المكتبة المصرية، الاسكندرية، ٢٠٠٤، ص: ٢٢.
- (٩) محمد أنور محروس: دراسات اجتماعية وبيئية ، دار الوثائق الجامعية، شبين الكوم، ٢٠٠٧، ص ١٢٤.
- (١٠) محمد عبد الغني حسن هلال: مهارات ادارة الموارد البشرية، الجزء الثاني، مركز تطوير الأداء والتنمية للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٠، ص ١٥٣.
- (١١) محمد علي محمد: مجتمع المصنع دراسة في علم الاجتماع، دار النهضة العربية ، بيروت، ١٩٨٥، ص ٢٢
- (١٢) محمد مهدي القصاص : دراسات اجتماعية وبيئية ، بيئة استثمار الموارد البشرية: دراسة ميدانية في قرية مصرية، المؤتمر العلمي الدولي الثالث للبيئة، جامعة جنوب الوادي، ٢٠٠٨ ص ٥٧.



(١٣) مني أحمد محمد : طرق تنمية الموارد البشرية ودورها في تحسين بيئة العمل، رساله ماجستير، معهد الدراسات والبحوث البيئية ، قسم التنمية المتواصلة للبيئة وادارة مشروعاتها – جامعه مدينة السادات، ٢٠١٣، ص ٦٩.

(١٤) ياسر أحمد حلمي خميس: الخصائص الاجتماعية والفيزيائية لبيئة العمل واثرها علي رضا العاملين ، رساله دكتوراه، معهد الدراسات والبحوث البيئية، قسم العلوم الانسانية البيئية، جامعه عين شمس، ٢٠١٣، ص ٦٣.

- Phil leather,mike pyrgas, di beale,Claire Lawrence ,(1998) windows in the workplace: sunlight, view, and occupational stress environment and behavior center for organization health and development, England
- Workplace aggression: employee attitudes, perceptions, and behaviors in aggressive work climates, vikki l. Jacobson,2007, dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of philosophy.