

١. مفهوم مناخ العمل:

لا يوجد اجماع واضح لتعريف مناخ العمل تعريف محدد، وتختلف التعريفات بتنوع العوامل التنظيمية (الهيكل والسياسات والقواعد) والصفات الذاتية (آراء، اتجاهات، الدعم الخ). وقد أثبتت التعريفات التالية عن مناخ العمل:

يقصد بمناخ العمل في أي جهة عمل بأنه " حصيلة مجموع العلاقات السائدة في هذه المؤسسة بين الأفراد وبعضهم، وبينهم وبين إدارة المؤسسة، أي أن مناخ العمل يتحدد من مجموعة من العلاقات والاتصالات والتفاعلات بين مجموعة أو بين جميع العمال والمؤسسة، بالإضافة إلى مجموعة الإجراءات والنظم والمبادئ، والقوانين المنظمة للعمل".

-يعرف جيلمر مناخ العمل على أنه " مجموعة من الخصائص الثابتة التي تصف أي منظمة وتؤثر على سلوك الافراد الذين يعملون بها.

-يعرف سترينجر مناخ العمل على أنه "الاثار المتباينة لعوامل البيئة الهامة مثل النظام الرسمي أو الاسلوب غير الرسمي للقيادة على الاتجاهات والمعتقدات والقيم والدوافع للأفراد الذين يعملون بالمؤسسة.

وعرفه "ديسلر" بأنه "المعتقدات التي كونها الافراد عن المؤسسة التي يعملون بها وآرائهم التي تشكلت من ذلك من حيث الاستقلالية والهيكل والمكافآت.

وعموما يمكن تصنيف التعريفات السابقة الى ثلاث فئات:

(١) الذين يعتقدون أن المناخ التنظيمي كمتغير مستقل (وهذا عامل يؤثر على درجة الرضا satisfaction).

(٢) الذين يعتقدون أن المناخ المؤسسي كمتغير تابع (يتغير حسب تغير بعض العوامل المؤثرة عليه).

(٣) أن المناخ المؤسسي متغير متداخل (يعمل كحلقة وصل بين عوامل أو عناصر الاداء مثل هيكل المؤسسة).

مما سبق يمكن الوقوف على تعريف مناخ العمل للمؤسسة على أنه "كل ما يحيط بمكان العمل من عوامل مادية وبشرية بما يخلق في العاملين شعور أو تصورات أو مواقف تجاه مؤسستهم تؤثر بدرجة كبيرة علي أدائهم في العمل. أو هو بيئة بشرية ومادية يتم فيها تطوير العمل اليومي وتؤثر في درجة الرضا، وبالتالي تؤثر على الإنتاجية".

أيضا يمكن تعرف مناخ العمل على أنه ""كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر في سلوكه وأدائه وفي ميوله والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي يتبعها والمؤسسة التي ينتمي إليها "