وكالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، بواقع 373 عاملا، حيث تمت عملية مسح الموظفين جميعهم، وكذا طبيعة الموضوع ونوع عينة الدراسة، وذلك بالاستعانة بالأفكار العامة التي تم تحصيلها من المطالعات حول الموضوع، مما ساعد على ضبط وتحديد أهم مؤشرات الرضا الوظيفي لدى العاملين في الصندوق كما مثلت كل عبارة جانبا من جوانب الرضا الوظيفي لدى العاملين بالصندوق، تعزز العلاقات الإنسانية الجيدة أيضًا التواصل الفعال والتعاون بين الموظفين، مما يعزز استمراريتهم في العمل ويقلل من معدلات الاستقالة والغياب. يمكن القول أن العلاقات الإنسانية السلبية تشكل عقبة أمام تحقيق الأداء المتميز والنجاح المؤسسي. بناء العلاقات الإنسانية يتطلب جهودًا مستمرة ومستدامة من جميع أفراد المنظمة. تلعب القيادة العليا دورًا حاسمًا في تعزيز العلاقات الإنسانية من خلال إرساء ثقافة تشجع على التواصل والتعاون وتقديم الدعم الاجتماعي. يمكن أن يتم توسيع هذا المجال من خلال دراسة التأثير الدقيق للعلاقات الإنسانية على مختلف جوانب الأداء الوظيفي، يمكن أيضًا استكشاف طرق فعالة لتطوير وتعزيز العلاقات الإنسانية في بيئة العمل، مثل استخدام التكنولوجيا والتوجيهات العملية. يعتبر فهم دور العلاقات الإنسانية في تحسين الأداء الوظيفي أمرًا حاسمًا لنجاح المنظمات في بيئة العمل الحديثة. يمكن أن تكون العلاقات الإنسانية القوية والإيجابية عاملًا محفزًا للموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية بشكل أفضل. من خلال مناقشة فرضيات الدراسة كل فرضية على حدة يمكن استخلاص النتائج: ودور تطبيقات الاتصال العملية تطبيقات فتتعدى إفشاء السلام، عدم الإنتقاص من كرامة الأفراد إلى بذل الاستطاعة إلى تحسيسهم بأهمية جهودهم المبذولة في قيامهم بالمهام الوظيفية أكدت الدراسة على أن مستوى العمل بفكرة روح الفريق قد يتأثر في أي لحظة لأن أسباب وجوده واستمراره غير قوية، حيث أن روح الفريق لدى العاملين بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي – وكالة الجلفة، لأن الرضا هنا في أدنى مستوياته، مما يبين أهمية الاتصال المباشر الذي يترجم بحسن المعشَر بين الزملاء، والذي يوحي بنوع من التلاحم والتآزر في العلاقات بين زملاء العمل في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وكالة الجلفة، وما يفسر مثل هذه النتائج أن إحساس العاملين بحملهم للهم المشترك وبالانتماء إلى جماعة الزملاء، من الزملاء، وهو ما تشبعه علاقاتهم فيما بينهم. ولوجود بعض مشاكل الاتصال بين المرؤوسين والرؤساء، أكدت الدراسة على أن شعور العاملين باستقرار وظائفهم ليس جيدا، حيث يمكن إرجاع ذلك إلى المقدمات التي وفرتها سياسة الإدارة في تنظيم العمل وتوفير ظروفه الملائمة، كما أن الملل الذي قد يصادف الأفراد مرده إلى عوامل تساهم الأساليب والإجراءات الإدارية في القسط الوافر من وما يحققه من رضا، والتي تجمع الأفراد في المصلحة الواحدة، وبالمعاملة العادلة المبنية على أساس من المساواة، والاهتمام بعملية الاتصال المباشر، مع بذل الاستطاعة إلى تحسيسهم بأهمية جهودهم المبذولة في قيامهم بالمهام الوظيفية. ويشيع الثقة في كفاءة المرؤوسين وكذا المناصب العليا لفتح الباب أمامهم للتنافس للوصول إليها بكفاءة وإقتدار، الخاتمة: نستطيع التوصل إلى بعض الاستنتاجات الهامة حول دور العلاقات الإنسانية في تحسين الأداء الوظيفي. والدعم الاجتماعي، يجب على المنظمات توفير بيئة عمل تشجع على بناء هذه العوامل وتعزز التواصل الإيجابي والروابط القوية بين الموظفين. ينبغي أن نلاحظ أن بناء العلاقات الإنسانية يتطلب جهودًا مستمرة ومستدامة من جميع أفراد المنظمة. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يكون لدى الموظفين الوعي بأهمية العلاقات الإنسانية والمسؤولية المشتركة في بناء بيئة عمل إيجابية. لخلق بيئة عمل تعزز العلاقات الإنسانية، بل هي أساسية لتحقيق النجاح المستدام والتميز في الأداء الوظيفي.

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي