

كلما كان مناخ العمل متسماً بروح الديمقراطية وسهولة ويسر والسماح لهم بالمشاركة في تخطيط العمل الموكل إليهم ،على زيادة إقبال العمال على أعمالهم، وبذلك يزيد الجهد ومظهر العطاء مماي يؤدي إلى تحقيق الأهداف المطلوبة.قوة بين مناخ العمل السائد بالمنشأة وتتوقف درجة نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها علىمحدد،اتجاهات، وقد أثبتتجهد عمل بأنه " حصة مجموعة العلاقات السائدة في العمل يتحدد بالاتصالات والق لل عمل". التي يعرف جيلمر مناخ العمل على أنه " مجموعة من الخصائص الثابتة أو السلوك غير " ديسلر بأنه "المعتقدات التي التنظيمي كمتغير مستقل (وهذا عامل يؤثر على درجة المؤسسي ير حسب تغير بعض العوامل بمكان العمل من عوامل مادية وبشرية بما يخلق في العاملين شعور أو تصورات أو مواقف يتبعها والتي العمل وداخل مناخه زيادة وضغوط الخضوع للسلطة على صراع عدم العمل: سابعا العمل المادية: ثامنا الشخصية مصداقي 13 تتعدد تصنيفات مناخ العمل، ومنها تصنيف هالين وكروفت (ودرجة لعمل، وشعورهم بجو الصداقة والمحبة، أنواع في هذا النوع ترتفع درجة انتماء العاملين للمؤسسة التابعين لها، قدرة ح معوقات الإدارة، الموجه: النزعة الإنسانية وأيضاً درجة انتماء العاملين للعمل. العمل المتعلقة المادي حاجياته مأكّل وملبس الحاجات كتحقيق المرغوب فيه ومكانته حياة التنظيمية فيها الأفراد أعمالهم، خلال مناخ النفسي خطرهما مناخ للعمل، ومن أهم هذه الفتور الثقة ، : أنواع مناخ العمل وأهدافها، وجميع