

جدول رقم (01):يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
65.71%	46	ذكر
34.29%	24	أنثى
100%	70	المجموع

من خلال قراءتنا للجدول رقم 01 نلاحظ أن الاتجاه العام بالنسبة للفئة الجنس يمثل نسبة 65.71% من المبحوثين هم من فئة الذكور، أما بالنسبة 34.29% هم فئة إناث.

بعد القراءة الإحصائية للجدول يتضح لنا أن غالبية أفراد العينة من جنس الذكور وذلك راجع إلى طبيعة المجتمع الذي لا يشجع المرأة في الإدارة كون هذا العمل يتطلب الاختلاط بالرجال وهو ما يتنافى وعادات المنطقة مما يضطر الرجل إلى تفضيل البيت لزوجته على العمل.

الجدول رقم (02): يبين توزيع المبحوثين حسب السن

النسبة	التكرار	السن
38.57%	27	من 20 إلى 30 سنة
41.57%	34	من 31 إلى 40 سنة
11.42%	08	من 41 إلى 50 سنة
1.44%	01	من 51 إلى 60 سنة
100%	70	المجموع

من خلال قراءتنا للجدول رقم (02) نلاحظ أن الاتجاه العام يمثل نسبة 48.57% من المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم من 20 الى 40 سنة تليها نسبة 38.57% من المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم من 20 الى 30 سنة في حين نجد 12.86% من المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم من 41 سنة فما فوق .

وبعد هذه النتائج الاحصائية للجدول اتضح لنا ان الادارة بحاجة الى عمال يجمعون بين الخبرة و الرزانة و الكفاءات الجديدة التي تلقت تكوينات على احدث البرامج و التقنيات التي ترفع من ألد العمال وتحسين الاتصال بهم وهذا ما هو متوفر في هذه الفئة من العمال الذين تتراوح أعمارهم ما بين 20 الى أربعين سنة، في حين نجد نسبة قليلة من العمال الذين لديهم الخبرة و الاطلاع الواسع وهم العمال الذين تتراوح أعمارهم عن 41 سنة والتي لا يمكن للمؤسسة الاستغناء عن خبرتهم .

الجدول رقم (03): يبين توزيع المبحوثين حسب الحالة المدنية

النسبة	التكرار	الحالة العائلية
32.85%	23	أعزب
52.85%	37	متزوج
11.44%	08	مطلق
02.86%	02	أرمل
100%	70	المجموع

من خلال قراءتنا للجدول نلاحظ ان نسبة 52.85% من المبحوثين من الفئة المتزوجة و تليها نسبة 32.85% من المبحوثين عزاب الذين لم يسبق لهم الزواج ثم نجد نسبة 11.44% من المبحوثين مطلقين في حين نجد نسبة 2.86% من المبحوثين أرامل .

إن أغلب العمال في هذه المؤسسة متزوجين ويعود الأمر إلى أن الفئة العمرية الغالبة تتراوح ما بين 31-40 سنة و هي الفئة العمرية التي يكون الفرد فيها عاقدترب أسرة .

كما يعود الأمر الى أن غالبية العمال دائمين في المؤسسة وبالتالي الاجر الذي يتلقاه العامل في هذه الحالة يسمح بتكوين الأسرة .

الجدول رقم (04) : يبين توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
%01.42	01	ابتدائي
%11.42	08	متوسط
%27.16	19	ثانوي
%60	42	جامعي
%100	70	المجموع

من خلال قراءتنا للجدول رقم 04 نلاحظ ان الاتجاه العام يمثل 60% من المبحوثين مستواهم التعليمي جامعي مقابل نسبة 27.16% من المبحوثين لديهم مستوى ثانوي في حين نجد نسبة 11.42 % من المبحوثين مستواهم التعليمي متوسط وفي الأخير نجد نسبة 1.42 % من المبحوثين مستواهم التعليمي ابتدائي .

بعد تحليل الأرقام الإحصائية يتضح لنا أن معظم عمال المديرية الخدمات الجامعية بالجلفة لديهم مستوى جامعي والسبب إلى أن التوظيف يتطلب الكفاءات علمية خاصة في المديرية بحد ذاتها بعكس الإقامات التابعة لها التي تضم فئات عمالية مختلفة، أما العمال الذين لديهم مستوى ثانوي يمكن إرجاعه الى طول مدة العمل التي لا تستلزم شهادة عليا، أما بالنسبة لباقي المستويات المتوسطة والابتدائي يمكن حصر هذه الفئة من العمال في أعوان الحراسة والأمن و عمال الصيانة لأى طبيعة عملهم لا تتطلب مستوى تعليمي عال .

الجدول رقم (05) : يبين توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
71.42%	50	دائم
28.58%	20	مؤقت
100%	70	المجموع

من خلال قراءتنا للجدول يتضح لنا ان ما نسبته 71.42% ممثلون للأعمال الدائمة و ما نسبته 28.58% يمثلون الأعمال المؤقتة .

من خلال قراءتنا الإحصائية لمجتمع البحث يتضح أن غالبية العمال هم من فئة الأعمال الدائمة وهذا يمكن إرجاعه الى سياسة المؤسسة لتثبيت العمال ذوي الكفاءة العالية في مناصب دائمة، أما فئة العمال المؤقتة فيرجع ذلك إلى سياسة المؤسسة كسياسة الرسكلة والادماج المهني و إعطاء الفرصة لجلب موارد بشرية جديدة .

الجدول رقم (06) : يبين توزيع المبحوثين حسب المنصب

النسبة	التكرار	المنصب
25.71%	18	عامل
74.29%	52	إداري
100%	70	المجموع

يتضح من خلال القراءة الاحصائية لمجتمع البحث ان ما نسبته 74.29 % تمثل المستوى لمهني لفئة الاداريين و ما نسبته 25.71 % تمثل العمال المهنيين .

من خلال القراءة الاحصائية لمجتمع البحث يتضح ان غالبية افراد المجتمع المبحوث يمثلون النسبة العالية ويمكن إرجاع هذا الى طبيعة العمل الاداري للمؤسسة محل الدراسة أما النسبة التي تليها هاته النسبة العالية هم العمال المهنيين فهم يمثلون مختلف الاعمال غير الادارية .

الجدول رقم (07) : يبين توزيع المبحوثين حسب سنوات الخبرة

النسبة	التكرار	سنوات الخبرة
42.85%	30	أقل من 05 سنوات
35.72%	25	من 05 الى 10 سنوات
21.43%	15	من 10 سنوات فما فوق
100%	70	المجموع

من خلال القراءة الاحصائية للجدول يتضح ان ما سبته 42.85% يمثلون الفئة الاقل من 05 سنوات خبرة في العمل و ما نسبته 35.72% تمثل الفئة من 05 الى 10 سنوات خبرة المهنية ، أما ما نسبته 21.43% فتمثل الفئة من 10 سنوات فما فوق خبرة مهنية .

بعد القراءة الاحصائية للجدول يتضح ان الفئتين الغالبتين في المؤسسة من خمس سنوات الى عشر سنوات ومن عشر فما فوق هما الغالبتين في المؤسسة اي يمثلان 57.15% وهذا راجع الى وجود للخبر و الكفاءة العالية على مستوى أفراد مجتمع البحث إضافة الى أنهم أدرى بالواقع السائد في مؤسستهم و هذا ما يغيب في فئة العمال الأقل من خمس سنوات خبرة.

الجدول رقم (08) : يبين العلاقة الرقابة و منصب العمل

النسبة	اداري	عامل	منصب العمل الاجابة
44 %62.85	35 %67.30	09 %50	نعم
26 %37.15	17 % %32.70	09 % %50	لا
70 % 100	52 % 100	18 %100	المجموع

من خلال القراءة الاحصائية للجدول نلاحظ ان الاتجاه العام له كان في الاجابة المبحوثين الذين اجابوا بعبارة نعم مدعمة بنسبة 67.30 من الاداريين ،في حين نجد ان 37.15 من المجموع الكلي من اجابة المبحوثين في فئة الذين اجابوا بعبارة "لا" تدعمها نسبة 32.70 في فئة الاداريين تليها نسبة 50 في فئة العاملين .

ونفسر التوجه العام للإجابات الى أهمية المنصب الذي يشغله العامل حيث نرى ان غالبية المناصب ذات الطابع الاداري 67.30 تستلزم رقابة مستمرة وهذا مما تقتضيه المسؤوليات الكبيرة للوظيفة التي يشغلها الموظف وتتقص المسؤوليات في المناصب التي تقع في المستويات الدنيا.

الجدول رقم (09) : يبين إلزامية الرقابة على العمل

النسبة	التكرار	إلزامية الرقابة على العمل
29.54%	13	طبيعة العمل
25%	11	منع التجاوزات
45.46%	20	السير الحسن للعمل
100%	44 ¹	المجموع

من خلال قراءتنا للجدول نلاحظ ان نسبة

45.46 من المبحوثين يرون ان الرقابة على العمل يعود بالسير الحسن للعمل، كما نجد نسبة 29.54 من المبحوثين يرون ان إلزامية الرقابة على العمل لمنع التجاوزات ونجد 25 من المبحوثين يرجعونها الى طبيعة العمل.

يعتبر غالبية العمال أن عملهم يستلزم رقابة صارمة وذلك يعود حسبهم إلى ضرورة ذلك من أجل الحفاظ على سيرورة العمل بصورة منتظمة الأمر الذي قد يمنع أي تجاوزات من طرف العمال أو أي سلوكيات قد تكون مضادة لأهداف المؤسسة ككل .

¹ تمثل عدد المبحوثين المعنيين بالاجابة وليس حجم العينة

الجدول رقم (10): يبين أسباب ارتكاب الأخطاء أثناء أداء العمل من وجهة نظر العمال

النسبة	التكرار	أسباب ارتكاب الأخطاء
29.54%	42	عدم صرامتك في العمل
25%	23	خلل في عملية الإشراف
45.46%	05	كلاهما
100%	70	المجموع

من خلال قراءتنا الاحصائية يتضح أن ما نسبته 60% من الإجابات التي ترجع أخطاء العمل الى عدم الصرامة في العمل ،اما بالنسبة 32.85 فيرجعون أخطاء العمل الى خلل في عملية الاشراف، أما بالنسبة 07.15 من الاجابات المبحوثين فيرجعون أخطاء عملهم إلى عدم طمر امة في العمل و الخلل في عملية الاشراف معا .

ونفسر هذه النتائج الى عدم الدراية الجيدة من قبل العمال لواجبات و متطلبات الوظيفة مما يزيد من نسبة الخطأ في العمل .

وكذلك نقص الرقابة و التوجيه و الاشراف المستمر من قبل الفاعلين لهذه العملية أو لعدم توفر أنظمة و لوائح واضحة تعمل على تبسيط و فهم إجراءات العمل .

الجدول رقم (11) : يبين مدى تحفيز المشرف المباشر في نجاز المهام

النسبة	التكرار	دور المشرف المباشر في انجاز المهام
%91.42	64	نعم
%08.58	06	لا
%100	70	المجموع

من خلال قراءتنا الاحصائية يتضح ان النسبة الغالبة هي 91.42 و هي تمثل المبحوثين الذين يرون ان المشرف المباشر يحفزهم علة بذل المجهود لإنجاز المهام الموكلة على اكمل وجه ،اما نسبة 08.58 من الاجابات فترى عكس ذلك اي ان المشرف المباشر لا يحفزهم على بذل الجهد لإنجاز المهام الموكلة .

ونفسر هذه النتائج إلى كفاء وحرص القائمين على الاشراف الى بلوغ الاهداف المسطرة من خلال تحفيز العمال على العمل مما يزيد من الشعور بالالتزام نحو إنجاز الأعمال و خلق بيئة مناسبة تساعد على الاداء الجيد للعامل .

الجدول رقم (12) : يبين نوع الحافز

النسبة	التكرار	نوع الحافز
46.87%	30	توفير المناخ المناسب للعمل
43.75%	26	اشعارك بانك عضو مهم في المؤسسة
09.38%	06	كلاهما
100%	64	المجموع

من خلال قراءتنا للجدول ان نسبة 43.87 من المبحوثين يرون ان الحفز هو توفير مناخ مناسب للعمل في حين نجد نسبة 43.75 من المبحوثين يرون ان الحافز هو اشعارهم بانهم اعضاء في المؤسسة كما نجد 9.38 من المبحوثين يرون ان الحافز هو توفير مناخ مناسب للعمل و اشعارهم بانهم اعضاء في المؤسسة .

ونفسر هذه النتائج (التقارب بين توفير المناخ الجيد و إشعار العامل بانه عضو في المؤسسة) الى محاولة القائمين على الاشراف الى القضاء على الجمود و الروتين في العمل من خلال التحفيز للأداء الجيد و احساس العاملين بأهميتهم داخل المؤسسة و أنهم جزء منها .

تمثل عدد المعنيين بالإجابة وليس حجم العينة •

الجدول رقم (13) : يبين دور المسؤول المباشر في التحفيز

النسبة	التكرار	دور المسؤول المباشر في التحفيز
65.71%	46	نعم
34.29%	24	لا
100%	70	المجموع

من خلال قراءتنا الاحصائية يتضح ان ما نسبته 65.71 % من المبحوثين الذين يتلقون الثواب من المسؤول المباشر ،و ما نسبته 34.29 من المبحوثين لا يتلقون ثواب من المسؤول المباشر.

ونفسر هذه النتائج الى إرتفاع الاهتمام من قبل المسؤولين بالعاملين أثناء قيامهم بالأعمال الموكلة لهم وتممين و إعطاء قيمة للجهود المبذولة من قبل العمال .

الجدول رقم (14) : يبين تعرض العمال للعقاب في حالة ارتكاب خطأ في العمل

النسبة	التكرار	تعرض العمال للعقاب في حالة ارتكاب خطأ في العمل
34.29%	24	نعم
65.71%	46	لا
100%	70	المجموع

من خلال قراءتنا الاحصائية يتضح ان ما نسبته 65.71 % من المبحوثين لم يتم معاقبتهم نتيجة اخطاء اعمالهم ،في حين نجد نسبة 34.29 من المبحوثين تلقوا عقوبات نتيجة اخطاء اعمالهم .

يرى غالبية العمال انهم لم يتعرضوا الى العقاب سابقا عند ارتكابهم للخطأ أثناء أداء عملهم. وهذا يعود الى التزامهم بأداء عملهم على اكمل وجه. أو الى استفادتهم من التوجيهات المشرف المباشر في مستلزمات العمل الامر الذي يحول دون ارتكابهم الأخطاء أثناء أداء المهام.

الجدول رقم (15): يوضح طبيعة العقاب

النسبة	التكرار	طبيعة العقاب
70.83%	17	الخصم من الأجر
29.17%	07	الحرمان من الحوافز
100%	24*	المجموع

من خلال قراءتنا للجدول يتضح لنا ان نسبة 70.83 من المبحوثين يصرحون بان طبيعة العقاب هي الخصم من الأجر و نسبة 29.17 من المبحوثين يدلون بان طبيعة العقاب هي الحرمان من الحوافز .

تعتمد المؤسسة في أسلوب العقاب على الخصم من اجور العمال على اعتبار أن الأجر يعتبر دافع قوي بالنسبة لغالبية العمال. وبالتالي تعتمد المؤسسة على الخصم من أجور العمال الذي من شأنه أن يجعل العمال أكثر انضباطا والتزاما في أداء عملهم .

تمثل عدد المعنيين بالإجابة وليس حجم العينة *

الجدول رقم (16) يبين العقاب و أهداف المؤسسة

النسبة	التكرار	العقاب يدفع إلى الحرص على تحقيق أهداف المؤسسة
72.85%	51	نعم
27.15%	19	لا
100%	70	المجموع

من خلال قراءتنا الاحصائية يتضح ان النسبة الغالبة تمثل 72.85 من المبحوثين الذين يرون ان العقاب يدفعهم الى الحرص على تحقيق اهداف المؤسسة في مقابل ما نسبته 27.15 من المبحوثين يرون عكس ذلك أي أن العقاب لا يدفعهم الى الحرص على تحقيق أهداف المؤسسة .

ونفسر هذه النتائج الى جملة من العوامل التي تدفع بالعامل نحو تحقيق الأهداف ولعل من بينها الخوف من العقاب او الفصل من الوظيفة و كذلك الضمير المهني و هذا ما تؤكدته نتائج الجدول رقم (17) .

الجدول رقم (17): دور العقاب في تحقيق أهداف المؤسسة

النسبة	التكرار	دور العقاب في تحقيق أهداف المؤسسة
42.85%	30	الخوف من العقاب
30%	21	الخوف من الفصل من العمل
27.15%	19	الضمير المهني
100%	70	المجموع

من خلال قراءتنا للجدول يتبين لنا ان نسبة 42.85 من المبحوثين يرون أن الخوف من العقاب يجعلهم يحرصون على تحقيق أهداف المؤسسة في حين نجد نسبة 30 من المبحوثين يرون ان الخوف من الفصل من العمل هو الدافع لتحقيق أهداف المؤسسة كمل نجد 27.15 من المبحوثين يرون ان الضمير المهني هو الدافع لتحقيق أهداف المؤسسة.

ونفسر هذه النتائج الى حرص الادارة على التطبيق الصارم للقوانين الداخلية للمؤسسة والالتزام بها مما يشعر العامل في حالة خوف من الخصم في الأجر أو الحرمان من بعض الامتيازات أو حتى الفصل من الوظيفة مما يحرمه من الحصول على دخله وكسب قوت عياله، حيث أن غالبية العمال هم من فئة المتزوجين .

الجدول رقم (18) :يوضح مغادرة مكان العمل قبل إنتهاء مدة العمل حسب متغير الجنس

الاجابة	الجنس	ذكر	انثى	المجموع
نعم		27	17	44
		%58.70	%70.84	%62.85
لا		19	07	26
		%41.30	%29.16	%37.15
المجموع		46	24	70
		%100	% 100	% 100

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نلاحظ ان اغلب افراد العينة قد صرحوا بمغادرة مكان العمل قبل انتهاء مدة الدوم و هذا ما نسبته %62.85 و تمثل هذه النسبة الاتجاه العام للجدول، وتدعمها فئة الإناث بنسبة %70.84 تليها نسبة الذكور بـ % 58.70، وبالمقابل أجابت نسبة 37.15% من المبحوثين بعدم مغادرة مكان العمل قبل انتهاء المدة القانونية للعمل و تدعمها فئة الذكور بنسبة %41.30 بينما نسبة %29.16 كانت فئة الإناث .

من هذه القراءة نلاحظ أن هناك فارق كبير بين الاتجاهين، إذ نجد أن مغادرة مكان العمل قبل الانتهاء الرسمي لمدة الدوام هي السمة الغالبة و عند إدخال المتغير المستقل و هو الجنس يظهر الفارق بشكل جلي و واضح ، إذ نلاحظ أن الإناث هن النسبة الأعلى من بين العمال المغادرين لمكان العمل قبل نهاية الدوام ، و يمكن تفسير ذلك بان النساء العاملات يلجان الى مغادرة العمل باكرا نتيجة للمسؤولية المزدوجة

المنوعة بالمرأة العاملة خاصة في وقتنا الحالي اذ تقوم المرأة بأدوار متعددة كونها ربة بيت لها التزامات عائلية من جهة و عاملة خارج المنزل تسعى لتأمين حاجاتها ومساعدة عائلتها ماديا من جهة اخرى ،بالإضافة الى الحرص المرأة العاملة في تجنب التأخير بالنسبة للعودة للمنزل لذلك تضطر للخروج باكرا من مكان العمل .

ان ما يمكن استنتاجه من خلال هذه المعطيات ان هناك علاقة بين نوع الاجتماعي (الجنس)و عدم الالتزام بمواقيت مغادرة مكان العمل.

الجدول رقم (19) التأخر عن العمل حسب متغير الحالة العائلية:

المجموع	أرمل	مطلق	متزوج	أعزب	حالة المدنية الإجابة
48 %68.58	01 %50	05 %62.5	31 %83.78	11 %47.82	نعم
22 %31.42	01 %50	03 %37.5	06 %16.21	12 %52.17	لا
70 % 100	02 % 100	08 %100	37 %100	23 % 100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان الاتجاه العام له كان في اجابة المبحوثين الذين اجابوا بعبارة مدعمة بنسبة 83.78% في فئة المتزوجين ،تليها 62.5% في فئة المطلقين و 47.82% كانت في خانة المبحوثين من فئة العزاب (68.58%) الذين أجابوا بنعم.

في حين نجد ان 31.42% من المجموع الكلي من اجابة المبحوثين في فئة الذين اجابوا بعبارة لا نسبة 52.17% في فئة العزاب، والنسبة الاقل كانت في فئة المتزوجين بنسبة 16.21% .

يتبين لنا من نتائج التحليل الاحصائي أن اكبر نسبة من المبحوثين قد صرحوا بتأخر التحاقهم لمكان العمل، مما يدل ذلك على غياب الالتزام و التقيد بمواقيت العمل و نلاحظ ان نسبة المتزوجين اخذوا الصدارة بشكل واضح في مسالة التأخر عن العمل حيث يمكن إرجاع ذلك الى تعدد المسؤوليات المنوطة بهم، والتي من بينها مرافقة الأبناء للمدارس على سبيل المثال قبل التوجه لمكان العمل (الدوام) خاصة في ظل التغيير الاجتماعي الذي تشهده مدينة الجلفة ككثرة الانشغالات و التغيير في اساليب العيش و تزايد المهام.... الخ.

تليها نسبة المبحوثين الذين كانت اجابتهم (لا) اي عدم التأخر عن العمل و هذه الاجابة تخص بالدرجة الاولى المبحوثين في فئة العزاب، ويمكن ارجاع ذلك الى عاملين أساسين و هما :

عادة ما يكون العزاب متفرغين وليست لديهم انشغالات متعددة تمنعهم من التقيد بمواقيت العمل مقارنة بفئة المتزوجين .

بينما العامل الثاني و الذي يتمثل في كون الشاب الأعزب يطمح لان يكون مستقبلة ويضمن الاستقرار في منصب العمل فهو يسعى لتحقيق ذلك من خلال التزامه وانضباطه بالتعليمات الصادرة من المؤسسة مكان العمل المتعلقة بمواقيت الالتحاق ومغادرة مكان العمل .

إن ما يمكن استنتاجه من خلال النسب المتحصل عليها في الجدول ان غالبية العمال لا يلتحقون بعملهم في الوقت المحدد لذلك مما يشير هذ الامر الى سمة التسيب و اللامبالاة من قبل المؤسسة مكان العمل و غياب الرقابة الصارمة في انضباط العامل هذا من جهة

ومن جهة ثانية يمكن القول أن مدى التزام العامل بلوائح وقوانين المؤسسة راجع أساسا الى تحكم عدة عوامل تتدخل مع بعضها كتعدد المسؤوليات و المهام بالنسبة للعامل على المستوى الشخصي و العائلي تؤثر بشكل واضح على مدى تقييد التزام العمال.

الجدول رقم (20) : يوضح طبيعة العمل و علاقته بالالتزام بوقت الدخول

المجموع	مؤقت	دائم	الإجابة	
			طبيعة العمل	
48 %68.57	08 %40	40 %80	نعم	
22 %31.43	12 %60	10 %20	لا	
70 % 100	20 % 100	50 %100	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العم له كان في إجابة المبحوثين الذين أجابوا بعبارة مدعمة بنسبة 80% من فئة العمال الدائمين في حين نجد أن 31.43% من المجموع الكلي من إجابة المبحوثين في فئة الذين أجابوا بعبارة "لا" تدعمها نسبة 60% من فئة العمال المؤقتين .

ونفسر التوجه العام للإجابات الى عدم تناسب الرقابة الإدارية مع طبيعة الشخصية (دائم /مؤقت) حيث تتميز بالمرونة و السهولة لدى فئة الدائمين (80% منهم سبق لهم التأخر) على عكس العمال المؤقتين (60% لم يسبق لهم التأخر)و التي تتميز بنوع من الخضوع للضغوط نتيجة عدم تثبيتهم في مناصبهم مما يجعلهم يتجنبون التأخير قدر المستطاع .كما أن التأخير عن العمل يمكن أيضا إرجاعه الى مشكل المواصلات و النقل و المسافة الطويلة بين إقامة العامل ومكان عمله وهذا ما تدعمه إجابات المبحوثين عن سبب التأخر (السؤال رقم 20 في الاستمارة)

الجدول رقم (21) : يوضح سبب تأخر في الدخول الى مكان العمل

النسبة	التكرار	التأخر في الدخول الى مكان العمل
33.33%	16	ضعف الرقابة في المؤسسة
66.67%	32	مشكل المواصلات و النقل
100%	48 ¹	المجموع

من خلال قراءتنا للجدول يتضح لنا أن نسبة 66.67% من المبحوثين يرجعون تأخرهم عن مكان العمل إلى مشكل المواصلات و النقل في حين نجد نسبة 33.33% من المبحوثين يرجعون تأخرهم إلى ضعف الرقابة في المؤسسة .

يرجع اغلب العمال سبب التأخر في الدخول لمكان العمل إلى مشكلة المواصلات و النقل ،خاصة مع وجود عمال في الخارج المنطقة الأمر الذي يسبب مشاكل في الوصول إلى مكان العمل في الوقت المحدد .كما أن طريقة طبيعة الأجر الذي يتقاضاه هؤلاء العمال يستلزم منهم امتطاء وسائل النقل الجماعية و التي لا تكلف العمال من ناحية المصاريف .رغم أن هذا النوع من المواصلات يستدعي وقت كبير للوصول لمكان العمل عكس وسائل النقل الفردية.

¹ تمثل عدد المبحوثين المعنيين بالإجابة و ليس حجم العينة

الجدول رقم (22) :يوضح الالتزام في العمل و علاقته بالمنصب

المجموع	اداري	عامل	الإجابة المنصب
69 %98.57	51 %98.07	18 %100	نعم
1 %01.43	1 %01.93	-	لا
70 % 100	52 % 100	18 %100	المجموع

من خلال قراءتنا للجدول نلاحظ ن الاتجاه العام للجدول في إجابة المبحوثين الذين أجابوا بعبارة "نعم" مدعمة بنسبة 98.07% من فئة الإداريين في حين نجد أن 1.43% من المجموع الكلي من إجابة المبحوثين في فئة الذين أجابوا بعبارة " لا" تدعمها نسبة 1.93 % من فئة الإداريين .

إن غالبية العمال داخل المؤسسة يرون أنهم ملتزمين في عملهم .خاصة عند الإداريين و يعود الأمر إلى طبيعة عمل هذه الفئة حيث أن عمل الإداري يتم بمزاولته داخل المؤسسة ،الأمر الذي يعرضهم للرقابة بصورة دورية نظرا لثبات مكان عملهم (مكاتبهم) عكس العمال المهنيين الذين يكون عملهم ميداني أكثر مع تحركاتهم المستمرة الأمر الذي يقلل من إمكانية مراقبتهم بصورة دائمة من طرف الإدارة .

الجدول رقم (23) : يوضح دور الرقابة الصارمة في دفع العمال الى الالتزام في العمل من وجهة المبحوثين

النسبة	التكرار	الرقابة الصارمة تدفع العمال الى الالتزام في العمل
35.71%	25	لتفادي العقاب
28.57%	20	لتفادي الفصل من الوظيفة
21.42%	15	إجبار العمال على أداء العمل
14.30%	10	تفادي تأجيل العمل
100%	70	المجموع

من خلال قراءتنا للجدول يبين لنا أن نسبة 35.71% كم المبحوثين يرون أن الرقابة الصارمة تدفع العمال إلى الالتزام في العمل لتفادي العقاب في حين نجد نسبة 28.57% يرون أن الرقابة الصارمة تدفع العمال إلى الالتزام في العمل لتفادي الفصل من الوظيفة و نجد نسبة 21.42% يرون أنها لإجبار العمال على أداء العمل ونسبة 14.30% يرون أنها لتفادي تأجيل العمل .

يعد شكل الرقابة الصارمة على العمال دافع مهم للعمال لمزاولة عملهم على أكمل وجه، بحيث أن الأمر يرفع من مستوى التزامهم داخل المؤسسة و يستدل العمال بذلك من خلال تخوفهم من التعرض للعقاب أو الفصل من الوظيفة خاصة عند ذوي الوظائف المؤقتة.

الجدول رقم (24): يبين أسباب و دوافع تحمل المسؤولية

النسبة	التكرار	أسباب و دوافع تحمل المسؤولية
65.72%	46	قناعتك الشخصية
17.14%	12	تعليمات المسئول
17.14%	12	كلاهما
100%	70	المجموع

من خلال قراءتنا لجدول اتضح لنا ان اعلى نسبة ترى ان تحمل المسؤولية العمل يعود الى القنطة الشخصية والتي قدرت نسبتها 65.72 % تليها نسبة 17.14% من المبحوثين يرون ان تحمل مسؤولية العمل يعود الى تعليمات المسئول ثم تأتي بعد ذلك نسبة 17.14 % من يرون ان تحمل المسؤولية العمل يعود الى القناعة الشخصية وتعليمات المسئول .

إن تحمل العامل لمسؤوليته تعود إلى قناعته الشخصية بذلك بدون ان استدعي منه ذلك تعرضه إلى الرقابة الصلومة من طرف المسئول المباشر ، و هذا يدخل ضمن استحضار العامل لضميره المهني أثناء أدائه لعمله و قدرتهم على التحمل المسؤولية و الرغبة في تحقيق أهداف المؤسسة .

وهذا ما يحقق الولاء التنظيمي لهم وبالتالي انصهار الأهداف الفردية المحدودة في أهداف المؤسسة كليا .

الجدول رقم (25) : يبين إنجاز المهام الموكلة للعمال بدون تأخير

النسبة	التكرار	إنجاز المهام الموكلة للعمال بدون تأخير
61.42%	43	نعم
38.58%	27	لا
100%	70	المجموع

من خلال الجدول يتبين لنا ان الاتجاه العام للمبحوثين قدر بنسبة 61.42% و هم الذين ينجزون المهام الموكلة لهم بدون تأخير في حين نجد نسبة 38.58% عكس ذلك .

يقوم العمال بانجاز أعمالهم الموكلة لهم في الوقت المحدد لها دون تأخير و هذا يعود إلى التزامهم تجاه طبيعة المهام التي يؤديونها .

كما أن استحضار الرقابة الذاتية من شأنه دفع العامل إلى القيام بالإعمال دون تأخير لان ذلك يدخل ضمن الخطة العامة للمؤسسة و أي تقصير من طرف أي عامل من شأنه أن يؤثر على أهداف المؤسسة .

كما أن دور المسئول المباشر في تقديم توجيهاته للعمال مهم جدا لدفع العمال للالتزام أكثر لأداء العمل على أكمل وجه.

الجدول رقم (26) يبين سبب عدم إنجاز المهام الموكلة للعمال بدون تأخير:

النسبة	التكرار	إنجاز المهام الموكلة للعمال بدون تأخير
62.96%	17	ضعف النظام الرقابي في المؤسسة
29.62%	08	عدم التزام العمال بالوقت
07.42%	02	كلاهما
100%	27 ¹	المجموع

من خلال قراءتنا يتبين لنا أن نسبة 62.96% من المبحوثين يرون ان سبب عدم انجاز العمال للمهام الموكلة لهم بدون تأخير هو ضعف النظام الرقابي للمؤسسة .كما نجد نسبة 29.62% من المبحوثين يرجعون السبب إلى عدم التزام العمال بالوقت ، و نسبة 7.43% من المبحوثين يرجعون السبب الى ضعف النظام الرقابي و عدم التزام العمال بالوقت مها .

ونفسر هذه النتائج إلى ضعف الأساليب وأدوات الرقابة الإدارية على نشاط العمال وهذا ما يجعل منهم يؤخرون الأعمال و المهام الموكلة لهم و نلاحظ هذا من خلال التوجه العام للإجابات المبحوثين التي بلغت 62.96%.

¹ تمثل عدد المبحوثين المعنيين بالاجابة و ليس حجم العينة

الجدول رقم (27): يبين كيف للضمير المهني أن يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة

النسبة	التكرار	الضمير المهني يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة
16.66%	11	الضمير المهني أساس العمل
37.87%	25	الضمير المهني يزيد من الأداء
45.47%	30	الضمير المهني يزيد من إتقان العمل
100%	66*	المجموع

من خلال قراءة الجدول رقم 27 نلاحظ أن نسبة 45.47% من المبحوثين يرون أن الضمير المهني يزيد من إتقان العمل و بتالي تحقيق المؤسسة كما نجد 37.87% من نسبة المبحوثين يرون أن الضمير المهني يزيد من الأداء لتحقيق أهداف المؤسسة في حين نجد نسبة 16.66% يرون أن الضمير المهني هو أساس العمل لتحقيق أهداف المؤسسة .

إن استحضار العامل لضميره المهني أثناء أداء العمل مهم جدا حيث أن ذلك لا يكلف المؤسسة من ناحية الرقابة الإدارية إذ تقع المسؤولية على العامل بحيث يقيم نفسه بنفسه و هذا ما يعود بالفائدة على المؤسسة .

حيث أن العامل يؤدي عمله ويراقب نتيجة عمله إضافة إلى حرصه على أداء أكمل بفعالية ودقة و بإتقان وبالتالي ينصب هدف هذا العامل على الهدف العام للمؤسسة نظرا لالتزامه من جهة وولائه للمؤسسة من جهة أخرى .

* تمثل عدد المعنيين بالإجابة وليس حجم العينة

الجدول رقم (28) يبين العلاقة بين دوافع تحمل العامل للمسؤولية وعلاقته بالخبرة المهنية :

المجموع	من 10 سنوات فما فوق	من 5 سنوات إلى 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	الخبرة المهنية الإجابية
43 %61.42	08 %53.33	15 %60	20 %66.66	وجود دافعية قوية للعمل
27 %38.58	07 %46.67	10 %40	10 %33.34	الرغبة في استمرار في المؤسسة
70 % 100	15 %100	25 % 100	30 % 100	المجموع

من خلال الجدول رقم 28 والذي يوضح العلاقة بين دوافع تحمل العامل للمسؤولية والخبرة المهنية نجد أن 61.42% من إجابات المبحوثين ترى أن السبب هو وجود دافعية قوية للعمل وهذه الإجابة مدعومة بنسبة 66.66% من أولئك الذين لديهم خبرة أقل من 05 سنوات بينما نجد 38.58% من إجمالي إجابات المبحوثين يرون أن السبب في تحمل المسؤولية هو الرغبة في الاستمرار في المؤسسة مدعومة بنسبة 46.67% كأعلى نسبة من قبل أولئك الذين لديهم خبرة 10 سنوات فما فوق .

ونفسر هذه النتائج إلى التزام غالبية العمال نحو تقديم أقصى ما لديهم لتحمل المسؤولية و خاصة لدى العاملين الجدد والذين لديهم خبرة قليلة و هذا من أجل إثبات جدارتهم و ووجودهم داخل المؤسسة ،أما فيما يخص الرغبة في الاستمرار(38.58%)

من الإجابات يقل دعمها من أولئك الذين لديهم خبرة قليلة ويمكن إرجاع هذا إلى رغبتهم في الحصول على عمل آخر خارج المؤسسة التي يعملون بها.

الخبرة المهنية الإجابة	أقل من 5 سنوات	من 5 سنوات الى 10سنوات	من 10سنوات فما فوق	المجموع
تصحيح الخطأ بمحض الإرادة	16 %53.33	19 %76	13 %86.66	48 %68.57
ينتظر أوامر المسئول لفعل ذلك	14 %46.67	06 %24	02 %13.44	22 %31.43
المجموع	30 % 100	25 % 100	15 %100	70 % 100

الجدول رقم (29) يبين العلاقة الخبرة بين و الخطأ الإداري :

من خلال الجدول رقم 29 والذي يوضح العلاقة بين الخبرة المهنية و الخطأ الإداري نجد أن نسبة 68.57% من إجابات المبحوثين يصححون الخطأ بمحض إرادتهم مدعومة بـ 86.66% من أولئك الذين تفوق خبرتهم أكثر من 10 سنوات بينما نجد في المقابل 31.43% من الإجابات تنتظر أوامر المسئول لتصحيح الخطأ مدعومة بـ 46.67% كأعلى نسبة لدى فئة أصحاب الخبرة اقل من 05 سنوات .

وتفسر هذه النتائج إلى أن غالبية المبحوثين لديهم الرغبة و الاستعداد في تحمل نتائج الخطأ الإداري و إعادة تصحيحه دون انتظار أوامر المسئول المباشر أو الإدارة وهذا ما يعني الإلتزام والولاء من قبل الغالبية تجاه المؤسسة ككل واتجاه الوظيفة التي يشغلونها بشكل خاص، وان غالبيتهم من ذوي الخبرة الطويلة ما يجعل تصحيح الأخطاء سهلا وفقا

لهذه الخبرة المكتسبة وهذا عكس أولئك الذين لديهم خبرة اقل من 05 سنوات والذين يفضلون في الغالب استشارة رأي المسؤولين لتصحيح الخطأ.

جدول رقم 30: يوضح العلاقة بين إستحضار الضمير المهني والخبرة المهنية

المجموع	الخبرة المهنية			الاجابة
	من 10سنوات فما فوق	من 5 سنوات الى 10سنوات	أقل من 5 سنوات	
66 %94.28	14 %93.33	24 %96	28 %93.33	نعم
04 %05.72	01 %06.67	01 %04	02 %06.67	لا
70 % 100	15 %100	25 % 100	30 % 100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام له كان من خلال إجابة المبحوثين بعبارة " نعم " مدعمة بنسبة 96% من فئة العمال ذوي الخبرة المهنية ما بين 05 سنوات إلى 10 سنوات تليها نسبة 93.33% من فئة العمال ذوي الخبرة من 10 سنوات فما فوق .

في حين نجد أن 05.72% من المجموع الكلي من إجابة المبحوثين في فئة الذين أجابوا ب " لا" تدعمها نسبة 6067 % في فئة العمال ذوي الخبرة من 10 سنوات فما فوق .

ونفسر هذا التوجه العام لغالبية الإجابات إلى الشعور بالمسؤولية من قبل العاملين و هذا للقناعة الشخصية لديهم (نتائج سؤال 23 في الاستمارة) كما يمكن إرجاعها أيضا إلى الوازع الديني للعامل الذي يفرض عليه اتجاه العمل الإتقان على أكمل وجه .

جدول رقم (31): يبين السن وعلاقته بدور الضمير المهني في تحقيق أهداف المؤسسة.

المجموع	[60-51[]50-41[]40-31[]30-20]	السن الاجابة
66 %94.28	-	08 %100	33 %97.05	25 %.92.59	نعم
04 %05.72	01 %100	-	01 %02.95	02 %07.41	لا
70 % 100	01 %100	08 %100	34 % 100	27 % 100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام له كان من خلال إجابة المبحوثين الذين أجابوا بعبارة " نعم " مدعمة بنسبة 97.05% في فئة العمال الذي تتراوح أعمارهم ما بين 40-31 سنة تليها نسبة 92.59% من العمال الذين تتراوح أعمارهم من 30-20 سنة.

في حين نجد أن 5.72% من المجموع الكلي من إجابة المبحوثين في فئة الذين أجابوا بعبارة "لا" تدعمها نسبة 7.41% في فئة العمال الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30-20 سنة.

إن تصريح العمال بأن الضمير المهني له دور كبير في تحقيق أهداف المؤسسة يركز أكثر عند الفئة 31-40 حيث أن الوعي بالمسؤولية له علاقة وطيدة بيسن العامل ومدى قدرته على تحمل المسؤولية ودون الحاجة إلى الرقابة من طرف المسئول المباشر.