

تمهيد:

سنتناول في هذا الفصل عرض وتحليل بيانات نتائج الدراسة، من خلال تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى والثانية ، وبعدها انتقلنا إلى الاستنتاج العام.

1- عرض و تحليل بيانات الفرضية الأولى: وهي الفرضية التي نحاول من خلالها

تفسير العلاقة مع المشرف المباشر وعلاقته بالرضا عن المشرف في طريقة التسيير.

جدول رقم (6): يوضح العلاقة مع المشرف المباشر داخل العمل والرضا عنه في طريقة

التسيير

المجموع		سيئة		جيدة		عادية		علاقتك مع المشرف المباشرة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	رضاك عن المشرف في طريقة التسيير
38.09%	16	33.33%	3	36.36%	4	40.90%	9	راض
61.90%	26	66.66%	6	63.63%	7	59.09%	13	غير راض
100%	42	100%	9	100%	11	100%	22	المجموع

يتضح من خلال هذا الجدول الذي يوضح العلاقة مع المشرف داخل العمل والرضا عنه في طريقة التسيير أن أعلى نسبة في المجموع هي 61.90% تمثل نسبة الغير راضون عن المشرف في طريقة التسيير، حيث تتوزع على نسبة 66.66% الذين يرون علاقتهم بالمشرف سيئة ، و نسبة 63.63% تمثل العلاقة الجيدة مع المشرف، ونسبة 59.09% يرون العلاقة مع المشرف المباشر عادية.

أما نسبة الراضون فتمثل 38.09%، وتتوزع على نسبة 40.90% الذين يرون العلاقة مع مشرفهم عادية، ثم تليها نسبة 36.36% علاقتهم بالمشرف جيدة، ثم نسبة 33.33% يرون العلاقة سيئة.

يتضح لنا من خلال نتائج الجدول أن العاملين غير راضون عن المشرف في طريقة التسيير يعني أن علاقته بالعاملين سيئة، وهذا يدل على الانفصال عنه وعدم التواصل معه وبالتالي يشعر العامل بإهمال كبير من طرف المشرف المباشر وعدم الرضا عنه، وهذا الإهمال يؤدي به إلى ظهور بعض المظاهر بين العمال منها التماطل في العمل والتأخر، وكثرة الغياب، وهذا ما يجعلهم غير مندمجين في محيط العمل.

جدول رقم (7): يوضح تلاؤم العمل مع التخصص وترك العمل بالمديرية

المجموع		لا تتلائم		تتلائم		تلاؤم العمل مع التخصص	
%	ك	%	ك	%	ك	ترك العمل بالمديرية	
%42.85	18	%45.45	10	%40	8	صعوبة العمل	أفكر في ذلك
%16.66	7	%18.18	4	%15	3	عدم اندماجي مع المجموعة	
%23.80	10	%22.72	5	%25	5	صعوبة الحصول على العمل آخر	لا أفكر
%16.66	7	%13.63	3	%20	4	اندماجي مع المجموعة	
%100	42	%100	22	%100	20	المجموع	

يتضح من خلال الجدول الذي يوضح العلاقة بين تلاؤم العمل ضمن التخصص و ترك العمل بالمديرية، حيث نجد أن أكبر نسبة في المجموع %42.85 عند الذين يفكرون في الرحيل بسبب صعوبة العمل، مقابل %16.66 يفكرون في الرحيل بسبب عدم الاندماج مع المجموعة، لأن أغلبهم لا تتلاءم تخصصاتهم مع العمل بنسبة %45.45 بسبب صعوبة العمل، مقابل %18.18 يفكرون في ترك العمل بسبب عدم الاندماج مع المجموعة، إذن أغلب العمال يفكرون في الرحيل بنسبة %59.52.

أما عن أكبر نسبة في المجموع %23.80 لا يفكرون في الرحيل بسبب صعوبة الحصول على عمل آخر، مقابل %16.66 لا يفكرون في الرحيل بسبب الاندماج الجيد مع المجموعة، حيث نجد نسبة %25 تخصصاتهم تتلاءم مع العمل لكن السبب هو صعوبة الحصول على عمل آخر، مقابل %20 لا يفكرون في ترك العمل بسبب الاندماج الجيد مع المجموعة. لدى أغلب العمال لا يفكرون في الرحيل بنسبة %40.47

من خلال معطيات الجدول يتضح لنا أن الموظفين يفكرون في ترك العمل بالمديرية، لان العمل لا يتلائم مع التخصص، بالإضافة إلى صعوبة العمل وعدم اندماجهم مع المجموعة، وبالتالي يشعرون بعدم الارتياح وهذا ما يجعلهم يفكرون في ترك العمل بالمديرية، أما الذين لا يفكرون في ترك العمل بالمديرية رغم أنهم يرغبون في ذلك وتخصصاتهم تتلاءم مع العمل، لكن السبب هو صعوبة الحصول على عمل آخر واندماجهم مع جماعة العمل يجعلهم لا يفكرون في ترك العمل، وبالتالي مصدر الاغتراب يتعلق بصعوبة العمل أو صعوبة الحصول على عمل آخر وليس اندماجهم أو عدم اندماجهم مع المجموعة مما يؤثر على ولائهم.

جدول رقم (8): يوضح العلاقة بين اهتمام الإدارة بمشاركة العاملين واهتمام العاملين بسمعة المديرية.

المجموع		في حالات قليلة		لا تهتم		تهتم		مشاركة الإدارة للعاملين
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	اهتمام العاملين بسمعة المديرية
64.28%	27	60%	6	63.15%	13	54.54%	8	أثناء أدائي لمهامي الوظيفية
35.71%	15	40%	4	31.57%	6	38.46%	5	أثناء وخارج مهام الوظيفية
100%	42	100%	10	100%	19	100%	13	المجموع

يوضح من خلال الجدول الذي يمثل العلاقة بين مشاركة الإدارة العاملين في اتخاذ القرار واهتمام العاملين بسمعة المديرية، أن أكبر نسبة في المجموع هي 64.28% الذين يهتمون بسمعة المديرية أثناء أداء المهام الوظيفية، حيث تتوزع على نسبة 63.15% الذين لا تهتم الإدارة بمشاركتهم في اتخاذ القرار، وتليها نسبة 60% يرون اهتمام الإدارة بالعاملين في مشاركتهم في حالات قليلة، ثم نسبة 54.54% وهم الذين تهتم الإدارة بمشاركتهم، أما نسبة 35.71% الذين يهتمون بسمعة المديرية خارج العمل، حيث نجد 40% عند تهتم الإدارة بمشاركتهم في اتخاذ القرار في حالات قليلة، ثم تليها 31.57% عند الذين لا تهتم الإدارة بمشاركتهم.

من خلال بيانات الجدول نلاحظ أن العاملين يهتمون بسمعة المديرية رغم أن الإدارة لا تهتم بمشاركتهم في اتخاذ القرار، وهذا يعني أن موظفي الإدماج فئة غير مستقرة لان المنصب الذي يشغلونه غير دائم وبالتالي لا يهتمون برأيهم ولا يشاركونهم في اتخاذ القرار.

لو تشارك الإدارة العاملين بمشاركة شكلية فقط ستعمل على رفع روح المعنوية و تحسيسهم بأهميتهم وبالتالي يؤدي إلى تحسين أدائهم الذي يعود بالفائدة على المؤسسة، وعدم اهتمام الإدارة بمشاركة العاملين في اتخاذ القرار يجعلهم يكرهون العمل و المؤسسة ، ولا يهتمون بسمعتها وتجعلهم لا يشعرون بالولاء وبالتالي لا يلتزمون بأدائهم لمهامهم الوظيفية أثناء العمل أو خارجه.

جدول رقم (9): يوضح كيفية قضاء أوقات الراحة وعلاقته بالرضا عن العمل في المؤسسة التي ينتمي إليها.

المجموع		مع المقربين		مع المجموعة		وحدك		قضاء أوقات الراحة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	الرضا عن العمل
40.47%	17	30%	3	40%	6	41.17%	7	راض
59.52%	25	70%	7	60%	9	58.82%	10	غير راض
100%	42	100%	10	100%	15	100%	17	المجموع

يتضح من خلال الجدول الذي يوضح كيفية قضاء أوقات الراحة و الرضا عن العمل في المديرية أن أكبر نسبة في المجموع تقدر بـ 59.52% أنهم غير راضون عن العمل في المديرية، وتتنوع على 70% مع المقربين فقط، وتليها نسبة 60% مع المجموعة، وأخيرا 58.82% يفضلون قضاء أوقات الراحة لوحدهم .

مقارنة بمجموع 40.47% الذين هم راضون عن العمل بالمديرية، حيث تتوزع على نسبة 41.17% يفضلون قضاء أوقات الراحة وحدهم، وتليها نسبة 30% مع المقربين فقط. يمكن القول أن الذين غير راضون عن العمل في المديرية، أغلبهم يفضلون قضاء أوقات الراحة مع المقربين، وهذا يدل على الثقة التي يضعونها فيهم والتفاهم فيما بينهم وكذلك يشعرون بالاطمئنان عندما يكونوا متواجدين معهم، أما عن الذين يفضلون قضاء أوقات الراحة لوحدهم هذا لعدم احتكاكهم بالزملاء ، و وجودهم مع الجماعة يشكل لديهم قلق وتوتر لهذا يتجنبون قضاء أوقات الراحة مع الجماعة ويفضلون قضاءها لوحدهم، وبالتالي كل هذه العوامل تجعلهم غير راضين عن العمل في هذه المؤسسة .

جدول رقم (10): يوضح العلاقة بين الأخذ بالرأي عند تعرض العامل للمشكلة داخل المديرية والتفكير في مشاكل المؤسسة.

المجموع		لا يؤخذ برأيك		يؤخذ برأيك		الأخذ بالرأي عند التعرض للمشكلة
%	ك	%	ك	%	ك	التفكير في مشاكل المؤسسة
61.90%	26	59.25%	16	53.83%	8	عندما أكون أعمل
38.09%	16	40.74%	11	46.66%	7	أثناء وخارج العمل
100%	42	100%	27	100%	15	المجموع

يتضح من خلال الجدول الذي يوضح العلاقة بين الأخذ بالرأي عند تعرض العامل للمشكلة ما والتفكير في مشاكل المؤسسة أن أعلى نسبة في المجموع هي 61.90% تمثل العمال الذين يفكرون في مشاكل المؤسسة عندما يكونوا يعملون فقط، حيث نجد 59.25% للذين لا يؤخذ برأيهم عندما يكونوا يعملون، وتقابلها نسبة 53.83% عند الذين يؤخذ برأيهم أثناء العمل فقط.

أما نسبة المجموع 38.09% للذين يرون التفكير في مشاكل المؤسسة أثناء العمل وخارجه، تقابلها نسبة 46.66% الذين يؤخذ برأيهم عندما يكونوا أثناء العمل وخارجه.

يمكن القول من خلال بيانات الجدول أن أكبر نسبة لا يؤخذ برأيهم لأنهم يفكرون في مشاكل المؤسسة أثناء العمل فقط، لأن هذه الفئة لا يهتمون بها بالإضافة أنهم غير منسجمين في العمل.

أما عن الذين يؤخذ برأيهم عندما يكونوا متواجدين أثناء وخارج العمل هذا يعني أنهم وضعوا أمام المشكلة لأنهم لا يفكرون في مشاكل المؤسسة إلا عندما يكونوا خارج العمل هذا دليل على أنهم لا يهتمون بها أثناء العمل ويهتمون بها خارج العمل حفاظا على سمعة المؤسسة التي ينتمون إليها.

• استنتاج الفرضية الأولى:

بعد تحليل ومناقشة الجداول السابقة التي ربطت علاقات مختلفة بين عدة متغيرات تنصب

في إطار الفرضية الأولى توصلنا إلى النتائج التالية:

-الموظفون غير راضون عن المشرف في طريقة التسيير بنسبة كبيرة والتي كانت علاقتهم سيئة به ويعود ذلك إلى عدة أسباب منها : غياب الاتصال المباشر بينهم وبين المشرف والاتصال عمل ضروري في التنظيم لأن من خلال الاتصال يتعرف المشرف على الموظفين بصفة أدق خاصة فيما يتعلق بطموحاتهم وأيضاً إمكانياتهم المهنية ، وتحفيزهم بطريقة مناسبة الأمر الذي ينمي انتمائهم التنظيمي.

-أغلب الموظفون يفكرون في ترك العمل بالمديرية لان التخصص لا يتلاءم مع العمل،بالإضافة إلى صعوبة العمل وعدم اندماج البعض منهم ، هذا ما يجعلهم يفكرون في الرحيل والانتقال إلى مؤسسة أخرى.

-لا تشارك الإدارة موظفي عقود الإدماج في اتخاذ القرار بالرغم أن أغلبهم يهتمون بسمعة المديرية أثناء الأداء للمهام الوظيفية بنسبة كبيرة ، فالإدارة إذا كانت لا تهتم بمشاركة العاملين ستعمل على إهمالهم لأداء مهامه وعدم التزامهم لهذه المؤسسة وتجعلهم غير راضين عن الوظيفة وبالتالي يصبحون مغتربين عنها .

-الموظفون غير راضون عن العمل في المؤسسة التي ينتمون إليها بنسبة كبيرة و يفضلون قضاء أوقات الراحة مع المقربين فقط وهذا يدل على شعورهم بالثقة والأمان لهذه الجماعة .

-أغلب الموظفين يفكرون في مشاكل المؤسسة عندما يكونوا يعملون فقط بنسبة كبيرة و لا يؤخذ برأيهم عند تعرضهم لمشكلة ما ، وكأنهم غير موجودين وهذا يدل على انه لا يأخذون بعين الاعتبار أسلوب العمل الذي يقترحه العاملون وعدم الاهتمام بهذه الفئة مما يجعلهم يشعرون بعدم المسؤولية وبالتالي يشعر بعزلة اجتماعية بين جماعة العمل و مكان العمل .

2 عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية:

جدول رقم (11): يوضح العلاقة بين الشعور بوجود التمييز بين العاملين في العمل وتغيير المؤسسة أو العمل بصمت بسبب التمييز.

المجموع		نوع المعاملة		نوع المهام		الشعور بوجود تمييز بين العاملين في العمل
%	ك	%	ك	%	ك	تغيير المؤسسة أو العمل بصمت بسبب التمييز
52.38%	22	54.54%	12	50%	10	أغير المؤسسة
47.31%	20	45.45%	10	50%	10	أعمل بصمت
100%	42	100%	22	100%	20	المجموع

يتضح من خلال الجدول الذي يمثل الشعور بوجود التمييز بين العاملين في العمل وعلاقته بتغيير المؤسسة أو العمل بصمت أن أكبر نسبة في المجموع 52.38% عند الذين يرون تغيير المؤسسة لوجود تمييز بين العاملين في العمل ، حيث تتوزع على نسبة 54.54% الذين يشعرون بوجود تمييز بين العاملين في العمل من حيث نوع المعاملة ، وتليها نسبة 50% الذين يرونها من حيث نوع المهام، مقارنة بنسبة المجموع 47.31% الذين يغيرون المؤسسة بسبب التمييز بين العاملين وتوزع على نسبة 50% الذين يرون التمييز من حيث نوع المهام ، ونجد نسبة 45.45% من حيث نوع المعاملة.

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن الذين يشعرون بوجود تمييز بينهم من حيث نوع المعاملة تجعلهم يغيرون المؤسسة، لأن هذا التمييز يشعرهم بالتهميش و اللامبالاة وصعوبة التكيف مع الزملاء والمؤسسة معا تجعله كذلك يفكر في مؤسسة أخرى. وبالتالي نوع المعاملة تؤثر على نوع المهام.

جدول رقم(12): يوضح العلاقة بين الشعور بوجود رقابة والشعور بضرورة الالتزام والولاء للمؤسسة.

المجموع		أشعر بحرية تامة		موجودة باستمرار		الشعور بوجود رقابة في العمل
%	ك	%	ك	%	ك	الشعور بالالتزام والولاء للمؤسسة
35.71%	15	28.52%	6	42.85%	9	دائما
64.28%	27	71.42%	15	57.14%	12	نادرا
100%	42	100%	21	100%	21	المجموع

يتضح من خلال الجدول الذي يمثل الشعور بوجود رقابة في العمل وعلاقته بضرورة الالتزام للمؤسسة أن أعلى نسبة في المجموع 64.28% عند الذين يشعرون نادرا بالالتزام والولاء للمؤسسة الجامعية ، حيث نجد نسبة 71.42% الذين يشعرون بحرية تامة ، وتليها نسبة 57.14% يشعرون بوجود رقابة في العمل باستمرار ، مقارنة بنسبة المجموع 35.71% للذين يشعرون دائما بالالتزام للمؤسسة ، حيث تتوزع على نسبة 42.85% الذين يشعرون بوجود رقابة باستمرار ، وتليها نسبة 28.52% يشعرون بحرية تامة في العمل.

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أن اغلب إجابات المبحوثين كانت نادرا ما يشعرون بالالتزام للمؤسسة الجامعية التي ينتمون إليها ، ويشعرون بحرية تامة وهذا دليل على عدم الاهتمام بالموظفين وعدم النظر في أمورهم المهنية ، أما الذين كانت إجاباتهم وجود رقابة مستمرة عليهم فهي قليلة جدا، ربما لاحتكاكهم بالمشرف وبالتالي يتفقدون كثيرا.

جدول رقم (13): يوضح شعور العامل عند التوجه للعمل والتفكير في ترك العمل بالمديرية.

المجموع		الارتياح		الضيق		شعوري عند التوجه للعمل	
%	ك	%	ك	%	ك	التفكير في ترك العمل بالمديرية	
%23.80	10	%25	5	%22.72	5	صعوبة العمل	أفكر
%16.66	7	%20	4	%13.63	3	عدم الاندماج مع مجموعة العمل	
%42.85	18	%40	8	%45.45	10	صعوبة الحصول على عمل آخر	لا أفكر
%16.66	7	%15	3	%18.18	4	الاندماج مع مجموعة العمل	
%100	42	%100	20	%100	22	المجموع	

يتضح من خلال الجدول الذي يوضح العلاقة بين شعور العامل عند توجهه للعمل و التفكير في ترك العمل بالمديرية، حيث نجد أكبر نسبة في المجموع %42.85 الذين لا يفكرون في ترك العمل بسبب صعوبة الحصول على عمل آخر، مقابل %16.66 لا يفكرون في ترك العمل بسبب الاندماج مع المجموعة، بالرغم أن أغلبهم يشعرون بالضيق عند التوجه للعمل بنسبة %45.45 عند الذين يجدون صعوبة في الحصول على عمل مقابل %18.18 لا يفكرون في الرحيل بسبب اندماجهم مع مجموعة العمل، فالذين لا يفكرون في الرحيل نجدهم بنسبة %59.52.

أما عن أكبر نسبة في المجموع %23.80 يفكرون في ترك المديرية بسبب صعوبة العمل مقابل %16.66 يفكرون في ترك العمل بالمديرية بسبب عدم اندماجهم مع مجموعة العمل، بالرغم أنهم يشعرون بالارتياح عند توجههم للعمل بنسبة %25 عند الذين يرون صعوبة في العمل، مقابل %02 يفكرون في ترك العمل بالمديرية بسبب عدم الاندماج،

فالذين يفكرون في الرحيل نجدهم بنسبة 40.47% بالرغم من اغلب الموظفين يشعرون بالضيق عند توجههم إلى العمل إلا أنهم لا يفكرون في ترك العمل بسبب صعوبة الحصول على عمل آخر والاندماج مع مجموعة العمل، وبالتالي الذي أصبح يؤثر في الرحيل أو البقاء هو صعوبة الحصول على عمل آخر وليس الاندماج مع المجموعة.

أما الذين يفكرون في ترك العمل لأنهم يشعرون بالضيق عند توجههم للعمل بسبب صعوبة العمل وعدم الاندماج وهذا ما يجعلهم يتغيبون عن العمل بالإضافة إلى التأخر مما يؤدي إلى ضعف ولائهم لهذه المؤسسة وبالتالي يصبح لديه اغتراب عن ذاته وعن الوظيفة. نقول أن صعوبة العمل وعدم الاندماج مع جماعة العمل تجعل العامل يشعر بالضيق، وبالتالي يؤدي به إلى التفكير فيترك المؤسسة التي يعمل بها والانتقال إلى مؤسسة أخرى تجعله يشعر بالارتياح.

جدول رقم (14): يوضح العلاقة بين الشعور بالضييق في العمل والتفكير في مشاكل المديرية.

المجموع		صعوبة أداء العمل		كثرة المهام		الشعور بالضييق في العمل
%	ك	%	ك	%	ك	التفكير في مشاكل المديرية
66.66%	28	60%	12	72.72%	16	عندما أكون أعمل
33.33%	14	40%	8	27.27%	6	أثناء وخارج العمل
100%	42	100%	20	100%	22	المجموع

يتضح من خلال الجدول الذي يوضح العلاقة بين الشعور بالضييق في العمل و التفكير في مشاكل المديرية أن أعلى نسبة في المجموع 66.66 % عند الذين يفكرون في مشاكل المديرية عندما يكونوا يعملون فقط، حيث تتوزع على نسبة 72.72% يشعرون بالضييق في مكان العمل بسبب كثرة المهام، وتليها نسبة 60% عند صعوبة أداء العمل، مقارنة بمجموع 33.33% الذين يفكرون في مشاكل المديرية أثناء وخارج العمل، وتتوزع على 40% عند الذين يشعرون بالضييق في العمل بسبب صعوبة أداء العمل، وتليها نسبة 27.27% تمثل كثرة المهام.

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن اغلب العاملين يفكرون في مشاكل المديرية أثناء العمل فقط، وعند توجيههم إلى العمل يشعرون بالضييق في مكان العمل بسبب كثرة المهام لأنهم لا يراعون قدرات العاملين عند توزيع المهام ومنح موظفين آخرين صلاحيات متكافئة في العمل.

جدول رقم (15): يوضح العلاقة بين الضغوط التي يواجهها العامل في العمل والبقاء في المؤسسة.

المجموع		التوتر أثناء العمل		كثرة العمل		الضغوط التي يواجهها العامل في العمل
%	ك	%	ك	%	ك	البقاء في المؤسسة
33.33%	14	25%	5	40.90%	9	حبي للمؤسسة
66.66%	28	75%	15	59.09%	13	لم أجد بديلا
100%	42	100%	20	100%	22	المجموع

يتضح من خلال الجدول الذي يوضح العلاقة بين الضغوط التي يواجهها العامل في العمل والبقاء في المؤسسة أن أعلى نسبة في المجموع 66.66% الذين يريدون البقاء في المؤسسة لأنهم لم يجدوا بديلا عنها، حيث تتوزع على نسبة 75% يواجهون ضغوطات في العمل بسبب التوتر أثناء العمل، وتليها نسبة 59.09% عند الذين يرون كثرة العمل، مقارنة بمجموع 33.33% الذين يرون البقاء في المؤسسة لحبهم لها، حيث تتوزع على 40.90% يواجهون ضغوط في العمل بسبب كثرة العمل، ونسبة 52% نجدها عند التوتر أثناء العمل.

يمكن القول أن الموظفين داخل المؤسسة يواجهون ضغوط بسبب توترهم أثناء العمل رغم هذه الضغوطات وهم يفضلون البقاء فيها، لأنهم لم يجدوا بديلا عنها، فإذا وجدوا مؤسسة أخرى وبامتيازات أحسن منها لو استغنوا عنها، وهناك من يرى أن سبب كل هذه الضغوطات هو كثرة العمل وتراكمه يجعل العامل يفكر في مؤسسة أخرى، كذلك تجعله يكره العمل والمؤسسة.

3 - استنتاج الفرضية الثانية:

-أغلب الموظفين يرغبون بتغيير المؤسسة نتيجة للتمييز الموجود بين العاملين في العمل من حيث المعاملة ، وهذا يدل على أن العامل لا يستطيع التواصل في هذه المؤسسة بسبب المعاملة وتجعله مغترب عن عمله.

-الموظفون يشعرون نادرا بالالتزام والولاء نحو المديرية بحرية تامة ، وهذا يدل على غياب الرقابة داخل المؤسسة الجامعية بالنسبة لفئة الإدماج ، ومنحهم الحرية التامة ينتج من خلالها التسبب والتكاسل وبالتالي انخفاض في الأداء الوظيفي. بالإضافة إلى عدم ولائهم للمؤسسة .

-شعور العامل عند توجهه للعمل والتفكير في ترك العمل بالمديرية أن أغلبهم لا يفكرون في ترك العمل بالمديرية بالرغم أنهم يشعرون بالضيق نتيجة لصعوبة الحصول على عمل آخر وكذلك اندماجهم مع جماعة العمل وجدنا الذي يؤثر هو صعوبة الحصول على عمل آخر وليس الاندماج مع مجموعة العمل.

-يشعرون بالضيق أثناء العمل بسبب كثرة المهام الموكلة إليهم لذا يفكرون في مشاكل المديرية أثناء العمل فقط ، وهذا يدل على عدم وجود عدالة في توزيع المهام. رغم كل الضغوطات التي يواجهها العمال في العمل من خلال التوتر أثناء العمل وكثرة العمل فهم يفضلون البقاء في المؤسسة التي يعملون بها ، في الحقيقة أنهم يرغبون في الرحيل لكن لم يجدوا بديلا عنها لذا يفضلون البقاء.

الاستنتاج العام:

- نستنتج وجود تباعد بين الجنسين (الذكور - الإناث) حيث نجد الإناث أكثر من الذكور لأن طبيعة العمل تفرض عليهم ذلك ، وأغلب الذكور يختارون العمل في شركات ومؤسسات اقتصادية ذات أجور عالية لأنهم يتحملون المسؤولية أكثر من الإناث.

- من حيث السن : نجد الأغلبية الساحقة من فئة الشباب ، وهذا يدل على أن المديرية تستقطب هذه الفئة بكثرة لأنها فئة تتميز بالنشاط والحيوية من جهة وثانيا هو ان برنامج الادمج المهني يخص فئة السباب بالذات .

- من حيث المؤهل العلمي والأقدمية : نجد الذين يحملون شهادات جامعية أكثر من شهادات تقني سامي وأقدميتهم من سنة إلى ثلاث سنوات وهذا ما يدل على أنهم جدد في هذه المؤسسة.

- نستنتج من خلال العلاقة مع المشرف في العمل والرضا عنه في طريقة التسيير أنها علاقة سيئة وهم غير راضون عن طريقة التسيير، وهذا يدل على عدم الاتصال المباشر بالموظفين ويجب على المشرف أن يشعر موظفيه بمدى أهميتهم إليه وإلى المؤسسة ككل.

- يفكرون في ترك العمل هذا يدل على صعوبة العمل وعدم الاندماج يؤثر على ولائهم للمؤسسة.

- نستنتج من خلال مشاركة الإدارة العاملين في عملية اتخاذ القرار واهتمام العاملين بسمعة المديرية كانت اغلب إجاباتهم أنهم يهتمون بسمعة المديرية أثناء أداء العمل لكن الإدارة لا تهتم بمشاركتهم وهذا راجع إلى نمط الوظيفة ، فموظفو الإدماج المهني يشغلون وظائف مؤقتة لذا لا تهتم بهم.

- يتبين لنا من خلال العلاقة الموجودة بين كيفية قضاء أوقات الراحة والرضا عن العمل في المؤسسة التي ينتمون إليها كانت إجاباتهم غير راضون عن العمل في هذه المؤسسة

ويفضلون قضاء أوقات الراحة مع المقربين ، هذا ما يدل على التفاهم فيما بينهم والتعاون في الأعمال وبالتالي يسعون إلى تحقيق أهداف مشتركة كل هذا له تأثير على الولاء التنظيمي لدى العاملين.

نستنتج من خلال الرقابة في العمل وعلاقتها بالالتزام والولاء للمؤسسة ، نجد اغلبهم يشعرون بضرورة الالتزام والولاء للمؤسسة رغم انه لا يوجد رقابة في العمل ، وهذا يدل على الشعور بالحريية التامة لأن القائد لا يهتم بموظفي عقود الإدماج مقارنة بالموظفين الذين يشغلون مناصب دائمة.