

الفصل الخامس : عرض و تحليل بيانات الدراسة .

من خلال هذا الفصل سيتم عرض النتائج المتحصل عليها من خلال برنامج spss

و أيضا نستعرض التحليل الإحصائي و السوسيولوجي لكل الجداول المعروضة .

و بعد العرض سيتم التطرق الى النتائج و مناقشة الفروض و التطرق الى النتائج

العامة .

أولاً : عرض بيانات الدراسة .

الجدول (04) : اشباع الحاجات المادية و المعنوية.

معارض بشدة		معارض		محايد		موافق		موافق بشدة		العبارات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
3.3 %	2	%25	15	16.7 %	10	% 51.7	31	% 3.3	02	الراتب الاساسي الذي انتقاضه مقارنة مع المهام و المسؤوليات مرضيا لي
%05	03	11.7 %	07	16.7 %	10	35%	21	31.7 %	19	الزيادة في الاجر تحفزني على العمل
13.3 %	08	16.7 %	10	23.3 %	14	16.7 %	24	13.3 %	04	المردودية تعكس ادائي ادائي في المؤسسة
8.3 %	05	%20	12	%30	18	%35	21	%6.7	04	هناك عدالة في منح المردودية للعمال
8.3 %	05	16.7 %	10	21.7 %	13	41.7 %	25	11.7 %	07	تمنح الترقية على اساس الاقدمية
%10	06	%6.7	04	38.3 %	23	36.7 %	22	%8.3	05	افكاري و ارائي تؤخذ بعين الاعتبار من قبل مسؤولي
%05	03	21.7 %	13	16.7 %	10	46.7 %	28	%10	06	مكان العمل الذي اعمل فيه مريح و يتوفر على الشروط الضرورية للعمل

المصدر: من إعداد الطالب عن طريق برنامج spss

### تحليل العبارات :

#### القراءة الإحصائية :

- من خلال الجدول رقم (04) و حسب الاجابات الواردة فيه حول مضمون العبارة رقم (01) المتعلقة "بالراتب الاساسي الذي يتقاضاه مقارنة مع المهام و المسؤوليات مرضيا له" ، نلاحظ أنّ اكبر نسبة من الموظفين واقوا على العبارة حيث بلغ عددهم 31 بنسبة 51.7 % و تليها معارض و عددهم 15 بنسبة 25 % ثم بعدها محايد و عددهم 10 بنسبة 16.7 % ، و نجد أنّ عدد الموظفين الذين اجابوا بمعارض بشدة يقدر عددهم ب 02 بنسبة 3.5 % و موافق بشدة 02 بنسبة 3.3 %.
- من خلال الجدول رقم (04) و حسب الاجابات الواردة فيه حول مضمون العبارة رقم (02) المتعلقة "بالزيادة في الاجر تحفزني على العمل" ، نلاحظ ان اكبر نسبة من الموظفين وافقوا على العبارة و البالغ عددهم 21 بنسبة تقدر ب 35 % ، يليها موافق بشدة و عددهم 19 بنسبة 31.7 % ، و بالنسبة للمحايد فقد قدر عددهم 10 بنسبة 16.7 % ، أما عدد الموظفين المعارضين فعددهم 07 بنسبة 11.7 % ، و المعارضون بشدة فعددهم 3 بنسبة 5 % .
- من خلال الجدول رقم (04) و حسب الاجابات الواردة فيه حول مضمون العبارة رقم (03) المتعلقة " المردودية تعكس أدائي في المؤسسة " ، نلاحظ ان العدد الكبير من الموظفين قد وافقوا على العبارة بعدد 24 بنسبة 40 % و تليها محايد و عددهم 14 بنسبة 23.3 % ، ثم بعدها معارض و عددهم 10 بنسبة 16.7 % ، و نجد ان عدد الموظفين المعارضون بشدة فعددهم 8 بنسبة 13.3 % ، و موافق بشدة 4 بنسبة 6.7 % .

- من خلال الجدول رقم (04) و حسب الاجابات الواردة فيه حول مضمون العبارة رقم (04) المتعلقة ب " هناك عدالة في منح المردودية للعمال " نلاحظ ان اكبر عدد من الموظفين قد وافقوا على العبارة حيث بلغ عددهم 21 بنسبة 35 % و تليها محايد و عددهم 18 بنسبة 30 % ثم بعدها معارض و عددهم 12 بنسبة 12 % اما فيما يخص الموظفين المعارضين بشدة فيقدر عددهم ب 5 بنسبة 8.3 % و اما الموافقون بشدة فعددهم 04 بنسبة 6.7 % .
- من خلال الجدول رقم (04) و حسب الاجابات الواردة فيه حول مضمون العبارة رقم (05) المتعلقة ب " تمنح الترقية على أساس الاقدمية " نلاحظ ان اكبر عدد من الموظفين الموافقين و المقدر عددهم ب 25 بنسبة 41.2 % ، أما المحايدون فيقدر عددهم ب 13 بنسبة 21.7 % ، أما الموظفين المعارضون فعددهم 10 بنسبة 16.7 % ، أما الموافقون بشدة فعددهم 07 بنسبة تقدر ب 11.7 % ، أما المعارضون بشدة فعددهم 5 بنسبة 8.3 % .
- من خلال الجدول رقم (04) و حسب الاجابات الواردة فيه حول مضمون العبارة رقم (06) المتعلقة ب " أفكارى و آرائى تأخذ بعين الاعتبار من قبل مسؤولى " فنلاحظ أن الموظفين المحايدون و البالغ عددهم 23 بنسبة تقدر 38.3 % ، أما الموظفين الموافقين و عددهم 22 بنسبة 36.7 % ، اما فيما يخص المعارضين بشدة فيبلغ عددهم 6 بنسبة 10% ، أما الموافقين بشدة فعددهم 5 بنسبة 8.3 % ، و فيما يخص المعارضين فعددهم 4 بنسبة 6.7 % .
- من خلال الجدول رقم (04) ، و حسب الاجابات الواردة فيه حول مضمون العبارة رقم (07) المتعلقة ب " مكان العمل الذي أعمل فيه مريح و يتوفر على شروط العمل الضرورية " فنلاحظ أن الموظفين الموافقين عددهم 28 بنسبة 46.7 % ،

أما الموظفين المعارضين فعددهم 13 بنسبة 21.7 % و فيما يخص الموظفين المحايدين فعددهم 10 بنسبة 16.7 % و الموظفين الموافقين بشدة فعددهم 6 بنسبة 10 % و المعارضين عددهم 3 بنسبة 5%.

### القراءة السوسولوجية :

من خلال بيانات الجدول المتعلق باشباع الحاجات المادية و المعنوية للعامل و بعد الاطلاع على الاجابات الواردة نلاحظ ما يلي :

- أنّ الراتب الأساسي الذي يتقاضاه العامل مقارنة مع المهام و المسؤوليات مرضيا له بحيث أغلب العمال وافقوا على مضمون العبارة ، و هذا يعود الى التحفيز المادي الجيد الذي تتبعه المؤسسة ، حيث تمنح أجر يتناسب و الجهود التي بذلها العامل مما يجعل العامل في استقرار مادي يلبي احتياجاته و بالتالي فإنّ المؤسسة اذا كانت تمنح أجر جيد فإنّ الزيادة فيه تحقق للعامل و تشبع حاجاته المختلفة ، و هذا ما يجعل العامل يبذل مجهود اضافي " حسب اجابات العمال " التي ترى أنّ الزيادة في الأجر تحفّز على العمل و هذا ما تطرق اليه فرديريك تايلور و الذي يرى أنّ العامل يطمح الى الزيادة في الأجر و لكن يجب أن يصاحب هذه الزيادة مهام و عمل إضافي.

- تعكس المردودية أداء العامل في المؤسسة و هذا يظهر من خلال اجابات العمال التي يتبين من خلالها اهمية المردودية التي تعتبر نتاج الانضباط و الجهد المبذول من طرف العامل و كذا قدرته على التعامل مع وظيفته و إتمامه لمهامه في وقتها المناسب ، كل هذه العناصر تعكس أداء العامل و بالتالي على ضوءها يتلقى المردودية ، في حين نجد فئة معتبرة من العمال

تحفظوا بشأن هذه العبارة و التزموا الحياد و هذا قد يعود الى عدم رضاهم بالمقياس الذي تتم على أساسه منح المردودية .

- في نفس السياق و فيما يخص العدالة في منح المردودية فإنّ نسب الاجابات تقاربت ما بين الموافق و المحايد و من خلاله نستنتج أنّ هناك طرق أخرى لمنح المردودية قد تكون على أساس المحسوبية و العلاقات الشخصية بين المسؤول و العامل و هذه المظاهر السلبية تولد لدى العامل تدمر و انخفاض في معنوياته يترتب عنه عدم الرضا و يظهر ذلك من خلال أداه .
- بالنسبة للترقية ، معظم العمال يرون أنّها تمنح على أساس الأقدمية و هذا ما تعمل به أغلب المؤسسات العمومية الجزائرية ، أيضا من خلال اطلعنا على نظريات التنظيم و الادارة تبين أنّ الإدارة اليابانية تمنح الترقية على أساس الأقدمية و ذلك لأنّ التوظيف طويل المدى .
- توزعت أغلب إجابات العمال فيما يخص أخذ أفكارهم بعين الاعتبار من قبل مسؤوليهم ، ما بين الموافق و المحايد و هذا قد يعود إلى أقدمية العمال و أيضا فيما يخص المنصب الذي يشغله العامل ، فقد يعود المسؤول الى العامل الذي يملك أقدمية نظرا لخبرته و معرفته للظروف المحيطة بالمؤسسة ، أما بالنسبة للعمال الذين لا يؤخذ رأيهم و أفكارهم بعين الاعتبار فقد ينعكس هذا على معنوياتهم و يتولد عنه روتين يؤدي الى غياب روح الإبداع و الابتكار .
- باعتبار مقر المؤسسة محل الدراسة جديد فقد تم تجهيزه حديثا بما يتلائم و وظائف العمال و هذا ما ظهر من خلال إجابات المبحوثين أنّ مكان العمل

مريح و يتوفر على الشروط الضرورية للعمل و هذا ما يراه فريدريك هيتزيرج  
أن الظروف الفيزيائية تؤثر على أداء العاملين .

**الجدول(05) : التنظيم الرسمي .**

معارض بشدة		معارض		محايد		موافق		موافق بشدة		العبارات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
3.3%	02	25%	15	16.7%	10	50%	30	5%	03	يتدخل المشرف (الرئيس المباشر) في كل تفاصيل العمل
5%	03	11.7%	7	16.7%	10	35%	21	31.7%	19	اثناء العمل يقوم المشرف بمراقبتي
13.3%	08	16.7%	10	21.7%	13	41.7%	25	6.7%	04	يقوم المشرف بتوجيهي و اعطائي معلومات حول كيفية اداء العمل
5%	03	11.7%	07	16.7%	10	35%	21	31.7%	19	يمارس المشرف ضغط عليّ اثناء مراقبته لعملي
13.3%	08	16.7%	10	23.3%	14	40%	24	6.7%	04	المعلومات التي تنتقل اليّ واضحة و دقيقة
8.3%	05	20%	12	30%	18	35%	21	6.7%	04	تهتم الادارة بإيصال المعلومات و القرارات في وقتها المناسب
00%	00	13.3%	08	18.3%	11	53.3%	38	5%	03	تنتقل المعلومات الصادرة من الادارة عن طريق القرارات و المنشورات الكتابية

المصدر: من إعداد الطالب عن طريق برنامج spss

**تحليل العبارات :**

**القراءة الإحصائية :**

- من خلال الجدول رقم (05) و حسب الاجابات الواردة فيه حول مضمون العبارة رقم (08) المتعلقة ب " يتدخل المشرف ( الرئيس المباشر ) في كل تفاصيل العمل ، فنلاحظ أنّ اكبر عدد من الموظفين قد وافقوا على العبارة حيث بلغ عددهم 30 بنسبة 50 % و يليها المعارضون و البالغ عددهم 15 بنسبة 25 % ثم بعدها الموظفين المحايدون و عددهم 18 بنسبة 16.7 % و نجد ان عدد الموظفين الذين اجابوا بموافق بشدة 3 بنسبة 5 % و معارض بشدة 2 بنسبة 3.3 % .
- من خلال الجدول رقم (05) و حسب الاجابات الواردة فيه حول مضمون العبارة رقم (09) المتعلقة ب" أثناء العمل يقوم المشرف بمراقبتي " نلاحظ ان اكبر عدد من الموظفين قد وافقوا على العبارة حيث بلغ عددهم 21 بنسبة 35 % و يليها موافق بشدة و عددهم 19 بنسبة 31.7 % ، و اما بالنسبة للموظفين المحايدون فعددهم 10 بنسبة تقدر 16.7 % و فيما يخص الموظفين الذين اجابوا بمعارض فيقدر عددهم ب 7 بنسبة 11.7 % ، اما المعارضين بشدة 3 بنسبة 5 % .
- من خلال الجدول رقم (05) و حسب الاجابات الواردة فيه حول مضمون العبارة رقم (10) المتعلقة ب " يقوم المشرف بتوجيهي و اعطائي المعلومات حول كيفية أداء العمل " نلاحظ أنّ اكبر عدد من الموافقين على العبارة عددهم 25 بنسبة 41.2 % ، و يليها الموظفين المحايدون و عددهم 13 بنسبة 21.7 % ، ثم الموظفين المعارضين و عددهم 10 بنسبة 16.7 % و نجد ان عدد المعارضين



بشدة بلغ عددهم 8 بنسبة 13.3 % ، و الموافقون بشدة فعددهم 4 بنسبة 6.7%.

- من خلال الجدول رقم (05) و حسب الاجابات الواردة فيه حول مضمون العبارة رقم (11) المتعلقة ب " يمارس المشرف ضغط عليّ أثناء مراقبته لعملي نلاحظ ان عدد كبير من الموظفين و افقوا و الذين يبلغ عددهم 21 بنسبة 35 %، و يليها موافق بشدة و عددهم 19 بنسبة 31.5 % ثم بعدها محايد و عددهم 10 بنسبة 16.7 % ، كما أنّ الموظفين الذين اجابوا بمعارض يقدر عددهم ب 7 بنسبة 11.7 %، و فيما يخص الموظفين المعارضين بشدة فعددهم 3 بنسبة 5%.

- من خلال الجدول رقم (05) و حسب الاجابات الواردة فيه حول مضمون العبارة رقم (12) المتعلقة ب" المعلومات التي تنتقل اليّ واضحة و دقيقة فنلاحظ أنّ أكبر عدد من الموظفين وافقوا على العبارة حيث بلغ عددهم 24 بنسبة 40 % و يليها الموظفين المحايدين و عددهم 14 بنسبة 23.3 % و يليها المعارضون بنسبة فعددهم 10 بنسبة 16.7 % ، أما الموظفين المعارضون بشدة فيقدر عددهم ب 13.3 % ، أما الموافقون بشدة فعددهم 4 بنسبة 6.7 %.

- من خلال الجدول رقم (05) و حسب الاجابات الواردة فيه حول مضمون العبارة رقم (13) المتعلقة ب " تهتم الادارة بايصال المعلومات و القرارات في وقتها المناسب "نلاحظ أنّ أكبر عدد من الموظفين وافقوا على العبارة حيث بلغ عددهم 21 بنسبة 35 و يليها محايد عددهم 18 بنسبة 30 ثم بعدها معارض و عددهم معارض بنسبة 20 % و نجد أنّ عدد الموظفين الذين اجابوا بمعارض بشدة يقدر عددهم ب 5 بنسبة 8.3 % و الموافقون بشدة فعددهم 4 بنسبة 6.7%.

- من خلال الجدول رقم (05) و حسب الاجابات الواردة فيه حول مضمون العبارة رقم (14) المتعلقة ب " تنتقل المعلومات الصادرة من الادارة عن طريق القرارات و المنشورات الكتابية " نلاحظ أنّ اكبر عدد من الموظفين وافقوا على العبارة و عددهم 32 بنسبة 53.3 % و يليها الموظفين المحايدون و البالغ عددهم 11 بنسبة 18.3 % ثم بعدها المعارضون و عددهم 8 بنسبة 13.3 % ، و نجد أنّ عدد الموظفين الموافون بشدة 3 بنسبة 5 % اما المعارضون بشدة فلا يوجد .

### القراءة السوسولوجية :

من خلال بيانات الجدول المتعلق بتأثير التنظيم الرسمي على أداء العاملين و بعد الإطلاع على إجابات المبحوثين :

- نجد أنّ المشرف يقوم بمراقبة العمال أثناء العمل و هذا ما يجعله يتدخل يتدخل في كل تفاصيل العمل مما يولد عنه ضغط للعامل و هذا حسب اجابات المبحوثين و بذلك نستنتج أنّ المشرف يراقب العمال بهدف تحسين الأداء و لكن المبالغة في هذه الرقابة تتولد عنه تدمير و ضغط للعامل و تشكل له عائق و ضغط تجعل فكره و تركيزه يتشتت و بالتالي يظهر ذلك في أداءه.
- فيما يخص المشرف فهو يعمل على توجيه العامل و اعطائه المعلومات حول كيفية أداء العمل و هذا من خلال اجابات العمال الذين يرون أنّ المشرف يقوم بتوضيح و إعطاء طرق حول كيفية أداء العامل و هذه أهم ميزة فيما يخص التنظيم الرسمي .

- تتقل الادارة المعلومات عن طريق القرارات و المنشورات الكتابية في وقتها المناسب بطريقة واضحة و دقيقة هذا ما خلصت اليه اجابات العمال و منه يظهر نجاح عملية الإتصال و التي تعبر عن مدى فعالية التنظيم الرسمي .
- يظهر لنا مما سبق أنّ التنظيم الرسمي بعنصره الرقابة و الإتصال يؤثر على أداء العاملين بشكل كبير من خلال أسلوب الرقابة الظاهرية و عملية التوجيه التي قوم بها المشرف كما لايمكن اغفال سلبية الرقابة و التي تؤثر على أداء العامل باعتبارها تشكل ضغط عليه اذا تجاوزت الحد المعقول .

الجدول رقم ( 06 ) : الأداء الوظيفي .

معارض بشدة		معارض		محايد		موافق		موافق بشدة		العبارات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%6.7	04	%13.3	08	%30	18	48.3	29	%1.7	01	أبذل مجهود كبير في أداء عملي
%1.7	01	%13.3	08	%25	15	%40	24	%20	12	اقوم باداء الاعمال الموكلة الي في وقتها دون تاخير
%20	12	%16.7	10	18.3	11	38.3	23	%6.7	04	امتلك القدرة على التخطيط لانجاح عملي
%3.3	02	%20	12	%35	21	36.7	22	%05	03	احرص على تنفيذ العمل وفق الخطط و البرامج المحددة
%00	00	%11.7	07	33.3	20	33.3	20	21.7	13	لديّ كامل الحرية اثناء ادائي لعملي
%6.7	04	%18.3	11	28.3	17	%40	24	%6.7	04	يسمح لي بمناقشة محتوى عملية التقييم
%00	00	%11.7	07	31.7	19	%50	30	%6.7	04	أخذ بعين الاعتبار نتائج عملية التقييم

المصدر : من إعداد الطالب عن طريق برنامج spss

تحليل العبارات :

القراءة الإحصائية :

- من خلال الجدول رقم (06) و حسب الاجابات الواردة فيه حول مضمون العبارة رقم (15) المتعلقة ب " أبذل مجهودا كبيرا في أداء عملي " فنلاحظ أنّ أكبر عدد من الموظفين قد وافقوا على العبارة حيث بلغ عددهم 29 بنسبة 48.3 % ، أما

- المحايدون فعددهم 18 بنسبة 30 % ثم بعدها المعارضون و عددهم 8 بنسبة 13.3 % ، أما عدد الموظفين الذين أجابوا بمعارض بشدة فيقدر عددهم ب 4 بنسبة 6.7 % و الموافقون بشدة عددهم 1 بنسبة 1.7 %.
- من خلال الجدول رقم (06) و حسب الاجابات الواردة فيه حول مضمون العبارة رقم (16) المتعلقة ب " أقوم بأداء الاعمال الموكلة اليّ في وقتها بدون تأخير " فنلاحظ أنّ عدد الموظفين الموافقين على العبارة فعددهم 24 بنسبة 40% و يليها الموظفين المحايدون و عددهم 15 بنسبة 25 % ، أما الموظفين الموافقون بشدة فعددهم 12 بنسبة 20 % ، أما الموظفين المعارضون فعددهم 8 بنسبة 13.3 % ، أما المعارضون بشدة فعددهم 1 بنسبة 1.7 % .
- من خلال الجدول رقم (06) و حسب الاجابات الواردة فيه حول مضمون العبارة رقم (17) المتعلقة ب " أمتلك القدرة على التخطيط لإنجاح عملي " فنلاحظ أنّ عدد كبير من الموظفين قد وافقوا على العبارة و المقدر عددهم ب 22 بنسبة 36.7% ، أما المحايدون فعددهم 21 بنسبة 35 % ، و فيما يخص المعارضون فعددهم 12 بنسبة 20 % و الموظفين الذين اجابوا بموافق بشدة فعددهم 3 بنسبة 5 % و اما المعارضون بشدة فعددهم 2 بنسبة 3.3 % .
- من خلال الجدول رقم (06) و حسب الاجابات الواردة فيه حول مضمون العبارة رقم (19) المتعلقة ب " لديّ كامل الحرية أثناء أدائي لعملي " فنلاحظ أنّ الموظفين الموافقين بشدة و عددهم 20 بنسبة 33.3 % ، أما الموظفين المحايدون فعددهم 20 بنسبة 33.3 % ، ثم بعدها موافق بشدة و عددهم 13 بنسبة 21.7 % ، أما الموظفين الذين أجابوا بمعارض فعددهم 7 بنسبة 11.7 % ، أما المعارضون بشدة فلا يوجد .

- من خلال الجدول رقم (06) و حسب الاجابات الواردة فيه حول مضمون العبارة رقم (20) المتعلقة ب " يسمح لي بمناقشة محتوى عملية التقييم " فنلاحظ ان اكبر عدد من الموظفين وافقوا على العبارة و عددهم 24 بنسبة 40 % ، أما الموظفين المحايدون و عددهم 17 بنسبة 28.3 % ، ثم بعدها الموظفين المعارضين 11 بنسبة 18.3 % أما الموظفين الموافقون بشدة فعددهم 4 بنسبة 6.7 % و المعارضون بشدة ب 4 بنسبة 6.7 % .
- من خلال الجدول رقم (06) و حسب الاجابات الواردة فيه حول مضمون العبارة رقم (21) المتعلقة ب " الأخذ بعين الاعتبار نتائج عملية التقييم لتحسين أدائي " نلاحظ أن أكبر عدد من الموظفين وافقوا على العبارة ، حيث بلغ عددهم 30 بنسبة 50 % و يليها المحايدون و عددهم 19 بنسبة 31.7 % ، أما الموظفين المعارضون فعددهم 7 بنسبة 11.7 % ، أما الموافقون بشدة فعددهم 4 بنسبة 6.7 % ، اما المعارضون بشدة فلا يوجد .

#### القراءة السوسيوولوجية :

من خلال بيانات الجدول المتعلق بالأداء الوظيفي و بعد الإطلاع على الإجابات الواردة نلاحظ ما يلي :

- أن العامل يبذل مجهود كبير ف أدائه لعمله و هذا من خلال اجابات العمال ، و التي كانت الأغلبية منهم موافقة ، و هذا يعود الى الروح المعنوية لهم التي تتسم بالدافعية و شعورهم بالانتماء لهذه المؤسسة ، كما أن العامل حقق إشباعاته المادية و المعنوية و بذلك يظهر ذلك في أدائه لعمله .
- بالنسبة لالتزام العامل بأدائه لأعماله الموكلة اليه في وقتها المناسب دون تأخير ، يعود الى سياسة التوجيه التي يقوم بها الرئيس المباشر من خلال

اعطاء التعليمات و أيضا أسلوب الرقابة المباشرة التي تحول دون الوقوع في أخطاء من شأنها تأخير عمل العامل و بالتالي ربح الوقت ، و يجب عدم إغفال جانب عملية الاتصال و ذلك لوصول المعلومات في وقتها الى العمال و ايضا من حيث دقتها و وضوحها ، كما تساهم ظروف العمل في خلق جو يسمح للعامل بتأدية و انجاز مهامه بالشكل المطلوب .

- يحرص العمال على تنفيذ العمل وفق الخطط و البرامج المحددة له من طرف رئيسه المباشر او الإدارة ، و هذا يظهر من خلال اجاباتهم ، كما أنّ هناك فئة معتبرة محايدة تحفظت بشأن الاجابة و هذا قد يعود الى عدم ملائمة و تناسب الخطط و البرامج مع قدرات العمال و أيضا قابليتهم لإنجاز الاعمال وفق طريقة محددة ، لذلك وجب اعطاء فرصة للعمال لاختيار الطريقة التي تساعدهم في أداء العمل ، لأنّ المهم تأديتها و ليس الطريقة و الكيفية التي تؤدي بها ، و بالتالي تتكون لدى العامل الرغبة و روح الإبداع و الابتكار .

**جدول رقم ( 07 ) :** يوضح قيمة الإنحراف المعياري و المتوسط الحسابي و قيمة (ت) و مستوى الدلالة لكل من الأداء و اشباع الحاجات المادية و المعنوية .

الدلالة	SIG	DF	$\alpha$	R المحسوبة	SD	المتوسط الحسابي	
غير دالة	0.69	58	0.05	0.052	3.93	22.35	الاداء
	0.69	58	0.05	0.052	4.98	22.50	إشباع الحاجات المادية و المعنوية

المصدر: من إعداد الطالب عن طريق برنامج spss

من خلال نتائج الجدول الموضحة نلاحظ بأن المتوسط الحسابي للأداء الوظيفي يقدر ب 22.35 بانحراف معياري 3.93 ، بينما المتوسط الحسابي لاشباع الحاجات المادية و المعنوية تقدر ب 22.50 و الانحراف المعياري يساوي 4.98 لتكون قيمة RP المحسوبة ( PERSON ) تساوي 0.052 بدرجة حرية 58 و بمستوى دلالة 0.05 و عند قيمة sig المساوية 0.69 و هي اكبر من  $\alpha$  أي  $\text{sig} > \alpha$  و منه لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين اشباع الحاجات المادية و المعنوية و الأداء الوظيفي، بالرغم أن هناك ارتباط ذو علاقة طردية ضعيفة جدا .

**جدول رقم (08) :** يوضح قيمة الإنحراف المعياري و المتوسط الحسابي و قيمة (ت) و مستوى الدلالة لكل من الأداء و التنظيم الرسمي .

الدالة	SIG	DF	$\alpha$	R المحسوبة	SD	المتوسط الحسابي	
غير دالة	0.66	58	0.05	0.057	3.93	22.35	الاداء
	0.66	58	0.05	0.057	4.94	23.52	التنظيم الرسمي

المصدر: من إعداد الطالب عن طريق برنامج spss

من خلال نتائج الجدول الموضحة نلاحظ بأن المتوسط الحسابي للأداء الوظيفي يقدر ب 22.35 بانحراف معياري 3.93 ، بينما المتوسط الحسابي للتنظيم الرسمي تقدر ب 23.52 و الانحراف المعياري يساوي 4.94 لتكون قيمة RP المحسوبة ( PERSON ) تساوي 0.057 بدرجة حرية 58 و بمستوى دلالة 0.05 و عند قيمة sig المساوية 0.66 و هي اكبر من  $\alpha$  أي  $\text{sig} > \alpha$  و منه لا توجد علاقة



ذات دلالة احصائية بين التنظيم الرسمي و الرضا الوظيفي، بالرغم أن هناك ارتباط  
نو علاقة طردية ضعيفة جدا .

**جدول رقم ( 09 ) :** يوضح قيمة الإنحراف المعياري و المتوسط الحسابي و قيمة (ت) و  
مستوى الدلالة لكل من الأداء و الرضا الوظيفي .

الدلالة	SIG	DF	$\alpha$	R المحسوبة	SD	المتوسط الحسابي	
غير دالة	0.59	58	0.05	0.07	3.93	22.35	الاداء
	0.59	58	0.05	0.07	7.73	46.02	الرضا الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالب عن طريق برنامج spss

من خلال نتائج الجدول الموضحة نلاحظ بأن المتوسط الحسابي للأداء الوظيفي يقدر ب  
22.35 بانحراف معياري 3.93 ، بينما المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي تقدر ب  
46.02 و الانحراف المعياري يساوي 7.73 لتكون قيمة RP المحسوبة ( PERSON )  
تساوي 0.07 بدرجة حرية 58 و بمستوى دلالة 0.05 و عند قيمة sig المساوية 0.59  
و هي اكبر من  $\alpha$  أي  $\text{sig} > \alpha$  و منه لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التنظيم  
الرسمي و الرضا الوظيفي.

المبحث الثاني : مناقشة نتائج الدراسة .

المطلب الأول : نتائج الفرضيات الجزئية .

مناقشة الفرضية الجزئية الأولى :

من خلال الفرضية الجزئية للدراسة و القائلة " لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين اشباع الحاجات المادية و المعنوية و أداء العاملين بمؤسسة مديرية التجارة " ، فإنه من خلال النتائج المتوصل إليها عن طريق إجابات المبحوثين و التي تخص كل من راتب العمل و مقارنتها بالمهام التي قوم بها العامل و بالمسؤوليات ، إضافة الى التحفيزات التي يتلقاها في حالة زيادته في العمل و تتمثل هذه الزيادة في الأجر الذي يعتبر اشباع مادي يسعى العامل الى تحقيقه ، و هذا ما يدفع العامل الى الزيادة في أدائه و أيضا يولد له قابلية و دافعية نحو عمله ، و تعتبر المردودية هدف و حاجة يسعى العامل الى اشباعها و الحصول عليها ، لكن الحصول عليها يتطلب استيفاء المقاييس و الشروط الموضوعية للحصول عليها و التي تتمثل في الانضباط و انجاز العمل المطلوب و غيرها و بالتالي إذا تحصل العامل على منحة المردودية كاملة فسندج كنتيجة عكسية أداء جيد لكن بتوفر شرط أساسي و هو العدالة و الموضوعية في منحها و من خلال ميدان الدراسة توصلنا الى أنّ هناك طرق أخرى للحصول عليها يمكن أن تتمثل في المحسوبة و العلاقات الشخصية .

بالنسبة للترقية في مؤسستنا قيد الدراسة فهي على أساس الترقية و هذا ما تعمل به المؤسسات العمومية الجزائرية التي تعتمد على الأقدمية فيما يخص الترقية ، و نجد أنّ المؤسسة تأخذ بآراء و أفكار العمال الذين لديهم أقدمية بالمؤسسة و أيضا عامل المؤهل الذي يحملونه لذلك و نظرا لأن هذه الفئة قليلة بالمؤسسة فإنّ أغلب العمال لا يشعرون بالإنتماء لهذه المؤسسة و تسدوهم حالة تذرير فيما يخص هذا الجانب .

ما يلاحظ على مؤسسة مديرية التجارة بالجلفة أن مقرها جديد و تتوفر على الشروط الأساسية للعمل و هذا ما أكدته إجابات المبحوثين الذين لا يجدون عائق في تأدية عملهم فيما يخص هذا الجانب .

من خلال القراءة السابقة و التي جاءت بناء على نتائج الجدول رقم (04) و الجدول رقم (07) يتضح لنا أنه " لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين إشباع الحاجات المادية و المعنوية و أداء العاملين بمديرية التجارة لولاية الجلفة ."

و هذا ما توصلت اليه الدراسة السابقة المعنونة ب " رضا الاستاذ الجامعي و علاقته بالأداء الوظيفي في الجامعة الجزائرية " و التي توصلت في فرضيتها الاولى بأنّ الأجور و الحوافز تؤثر على أداء العاملين .

#### مناقشة الفرضية الجزئية الثانية :

من خلال الفرضية الجزئية الثانية القائلة " لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التنظيم الرسمي و أداء العاملين بمديرية التجارة لولاية الجلفة " نجد مايلي :

بالنسبة للمؤسسة قيد الراسة نجد أنّ رقابة المشرف للعاملين تجعله يتدخل في تفاصيل العمل و ذلك قصد الوصول لأهداف المؤسسة في حين أنّ هذه الرقابة تؤثر على العامل سلبا في تأديته لعملة و تولد له ضغوط تنعكس على أداءه و تؤثر على علاقته بمشرفه و هذا ما جاء في إجابات المبحوثين و نبقى في عنصر الرقابة فنجد أنّ المشرف يعمل على توجيهه و إرشاد و إعطاء طرق حول كيفية أداء العمل لكن ما استنتجناه أنّ الطرق التي يعطيها العامل تكون اجبارية لا اختيارية و هذا من خلال تحليلنا لإجابات المبحوثين .

إنّ علاقة العامل بالإدارة علاقة رسمية تظهر في عملية الإتصال بينهما ، تكون عادة عن طريق المنشورات الكتابية و القرارات و ما يلاحظ عليها "حسب اجابات أغلب المبحوثين " أنها واضحة و دقيقة و تكون في وقتها المناسب لكن فيما يخص هذا الجانب نجد أنّ الإتصال في مؤسستا قيد الدراسة يكون كتابيا بدرجة كبيرة و بذلك فإنّ فئة معتبرة من العمال تجد صعوبة في فهمها لذلك كان على المؤسسة استخدام أو اضافة الإتصال الشفهي كوسيلة لشرح و تفسير ما جاء في الكتابي .

من خلال تحليلنا للجدول رقم ( 05 ) و الجدول رقم (08) و استنتاجاتنا للعبارات و القراءات الاحصائية نجد أنّه " لا يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التنظيم الرسمي و أداء العاملين بمديرية التجارة لولاية الجلفة " .

#### المطلب الثاني : الإستنتاج العام :

انطلقنا في دراستنا هذه من فرضية صفرية و هي عم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي و أداء العاملين بمديرية التجارة لولاية الجلفة " و بعد عرض النتائج و تحليلها احصائيا و سوسيلوجيا و التطرق الى الفرضيات الجزئية و التي من خلالها توصلنا الى عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين اشباع الحاجات المادية و المعنوية و أداء العاملين و أيضا عدم وجود علاقة بين التنظيم الرسمي و أداء العاملين و حسب الجدول رقم (09) و الذي يوضح قيمة معامل الارتباط بين الأداء و الرضا الوظيفي و التي تساوي 0.07 بدرجة حرية 58 يتضح لنا أنه لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي و أداء العاملين .

## خاتمة :

إنّ الهدف من خلال دراستنا هو التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي و أداء العاملين بمديرية التجارة لولاية الجلفة ، و لتحقيق هذا الهدف تم عرض الإطار النظري و المفاهيمي للموضوع قصد الوقوف على خلفيته النظرية و تمحيص الدراسات السابقة التي تناولته و الإستفادة منها في تحديد المتغيرات المكونة و المؤثرة في الاشكالية قيد الدراسة و توضيحها ثم صياغتها في سؤال يعبر عن الدراسة و التي كان كالاتي علاقة الرضا الوظيفي بأداء العاملين و تم اختيار مؤسسة مديرية التجارة بحكم التسهيلات التي تلقيناها و التي مكنتنا من القيام بدراسة استطلاعية و بذلك وجدنا أنّ المكان مناسب لدراستنا .

في دراستنا هذه تم عرض الإطار الميداني و الذي يعد تجسيدا للإطار النظري على أرض الواقع ، و في هذا الصدد تم اعداد استبانة لغرض جمع المعلومات و البيانات و توزيعها على عينة تتكون من 60 مفردة بمديرية التجارة ، و باستخدام الأساليب الإحصائية تم تحليل الإستبانة لكي نتمكن من قراءتها سوسولوجيا و التي من خلالها يمكن التحقق من الفرضية العامة و الفرضيات الجزئية و استخلاص نتائج .

و في الأخير تم التوصل إلى أنه لا توجد علاقة بين الرضا الوظيفي و أداء العاملين و هذا يعود لعدة أسباب تم ذكرها و يمكن حصرها في الفرضتين الجزئيتين السابقتين .