

الفصل الرابع
الجانب الميداني
للدراسة

تمهيد:

يهدف هذا الفصل إلى عرض النتائج كما أفرزتها المعالجة الإحصائية للبيانات المحصل عليها بعد تطبيق أدوات البحث على عينة من عمال المؤسسة الاستشفائية بالجلفة ونسعى من خلال هذا الفصل إلى استعراض مختلف النتائج المتحصل عليها في إطار التحقق من صحة الفرضية العامة والفرضيات الجزئية المصاغة في الدراسة ومناقشة مخرجاتها وصولاً إلى الاستنتاج العام لدراسة كما لا يفوتنا في هذا الفصل التطرق إلى اقتراحات الباحثين .

الحدود المكانية :

المؤسسة العمومية الاستشفائية بالجلفة :

1-تعريفها :

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تحت وصاية السيد الوالي ، يديرها مجلس إدارة ويسيرها مدير يعين من طرف وزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات ، حيث سابقا كانت تسمى القطاع الصحي بالجلفة الذي كان يغطي احتياجات السكان في مجال الوقاية والعلاج عن طريق وحداته الصحية القاعدية المتمثلة في مجموع قاعات و مراكز الصحة ومراكز الأمومة والطفولة المنتشرة عبر ثلاث دوائر هي : الجلفة ، الادريسية والشارف ، بتعداد سكان سكاني ما قرب 500 ألف نسمة تتوزع على 07 بلديات : هي الجلفة ، الادريسية ، الشارف ، القديد بن يعقوب ، الدويس ، عين الشهداء .

إلا انه وتحديدا بعد صدور المرسوم التنفيذي رقم :07/140 المؤرخ في 2007/05/19 ، الذي يحدد كفايات إنشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية وتحديد المشتزمات المادية للمؤسسة العمومية الاستشفائية بقرار من الوزير المكلف بالصحة .

2-مكونات المؤسسة العمومية الاستشفائية بالجلفة :

تتكون المؤسسة العمومية الاستشفائية من مستشفى مركزي ومستشفى فرعي يتكفل بالامراض الصدرية ووحدة الاستعجالات الطبية الجراحية ، حيث انه من خلال المرسوم التنفيذي 140/07 يشتمل التنظيم الداخلي للمؤسسة العمومية الاستشفائية بالجلفة الموضوع تحت سلطة المدير ، الذي يلحق به مكتب التنظيم العام ومكتب الاتصال على ما يأتي :

➤ المديرية الفرعية للمالية والوسائل يمثلها مدير فرعي متصرف إداري و تشتمل

على ثلاث مكاتب هي : مكتب الميزانية والمحاسبة ، مكتب الصفقات العمومية

مكتب الوسائل العامة والهياكل .

➤ المديرية الفرعية للموارد البشرية يمثلها متصرف إداري لمصالح الصحة تشتمل

على مكتبين هما مكتب تسيير الموارد البشرية والمنازعات ، مكتب التكوين .

➤ المديرية الفرعية للمصالح الصحية يمثلها مدير فرعي متصرف اداري لمصالح

الصحة وتشتمل على ثلاث مكاتب في مكتب القبول ، مكتب التعاقد وحساب

التكاليف ، مكتب تنظيم ومتابعة النشاطات الصحية وتقييمها .

➤ المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية والتجهيزات المراقبة يمثلها مدير فرعي على متصرف اداري تشتمل على مكتبين هما مكتب صيانة التجهيزات الطبية ، مكتب صيانة التجهيزات المرافقة .

حيث انه حسب القرار رقم : 2496 المؤرخ في : 2007/11/08 الصادر عن وزارة الصحة والسكان و إصلاح المستشفيات يتضمن إنشاء المصالح والوحدات المكونة للمؤسسة العمومية الاستشفائية الجلفة .

ان مستشفى الجلفة الذي يقع في حي 05 جويلية يتكون من أربعة طوابق تشتمل على 386 سرير تتوزع على المصالح التالية :

➤ الجراحة العامة ب: 60 سرير تتوزع على 05 وحدات في الجراحة العامة ، جراحة العظام و الرضوض ، جراحة الأعصاب وجراحة الأطفال .

➤ طب أمراض النساء والتوليد ب 60 سرير تتوزع على وحدتين هما أمراض النساء والتوليد.

➤ طب الأمراض المعدية ب 30 سرير تتوزع على وحدتين هما استشفاء الرجال واستشفاء النساء .

➤ الطب الداخلي ب 50 سرير تتوزع على ثلاث وحدات استشفاء الرجال ، استشفاء نساء و طب الاورام .

➤ الطب الشرعي ب 04 أسرة تتوزع على وحدتين الخبرة الطبية القضائية وطب السجن .

- طب أمراض الكلى وتصفية الدم ب 30 سرير تتوزع على وحدتين طب أمراض الكلى وتصفية الدم .
- طب أمراض العيون ب 16 سرير تتوزع على وحدتين استشفاء والفحص والكشف .
- طب الأطفال ب 30 سرير تتوزع على وحدتين طب الأطفال وحديثي الولادة .
- طب أمراض الصدر والرئة (خارجي) ب 50 سرير تتوزع على وحدتين استشفاء الرجال و استشفاء النساء .
- طب الأمراض العقلية ب 10 أسرة تتوزع على وحدتين استشفاء الرجال واستشفاء النساء .
- الاستعجالات الطبية الجراحية ب 30 سرير تتوزع على ثلاث وحدات الاستعجالات الطبية الاستعجالات الجراحية والإنعاش .
- الأشعة المركزية بوحدتين الأشعة والسكانير .
- المخبر المركزي بوحدتين علم الأحياء المجهرية والكيمياء الحيوية .
- علم الأوبئة بوحدتين المعلومات الصحية والنظافة الاستشفائية .
- الصيدلية بها وحدتان تسيير المواد الصيدلانية وتوزيع الأدوية على مختلف الوحدات
- مصلحة تحقن الدم
- قاعة العمليات : عدد الغرف 07 موزعة على النحو التالي : 02 غرف بمصلحة الاستعجالات الطبية الجراحية تعمل بنظام 24/24 ، 02 غرف خاصة بأمراض النساء تعمل بنظام 24 سا / 24 سا ، غرفة خاصة بتخصص جراحة العظام تعمل على تغطية البرنامج الجراحي لتخصص جراحة العظام ، 02 غرف خاصة

بالجراحة العامة تعمل على تغطية البرنامج الجراحي لتخصص (الجراحة العامة و جراحة الأطفال ، جراحة الفك والوجه ، جراحة المسالك البولية و جراحة الأنف الأذن والحنجرة).

3- أهداف المؤسسة العمومية الاستشفائية الجلفة :

تتمثل مهام المؤسسة العمومية الاستشفائية في التكفل بصفة متكاملة ومتسلسلة بالحاجيات الصحية للسكان وفي هذا الإطار تتولى على الخصوص المهام الآتية :

➤ تلبية حاجيات المواطنين (سكان بلدية الجلفة) وضواحيها من تغطية صحية

استشفائية وقد تزامن إنشاء هذه المؤسسة مع الوضع المتدهور للصحة ، حيث أنها

أسست للسهر على تغطية حاجيات السكان الصحية ، بالنظر هذه المؤسسة من حيث

بنيتها نجد أنها ذات بنية محكمة وجد منظمة ومقسمة إلى مجموع مديريات ، كل

مديرية لها دور أساسي وفي نفس الوقت مكمل لدور المديرية ومقسمة إلى مجموع

مديريات ، كل مديرية لها دور أساسي وفي نفس الوقت مكمل لدور المديرية الموالية

لها ، لذلك نجد أن المدير يحتل مركز ريادي بقطاع الصحة العمومية .

➤ ضمان تنظيم و برمجة توزيع العلاج الشفائي و التشخيص وإعادة التأهيل الطبي

والاستشفاء .

➤ تطبيق البرامج الوطنية للصحة العمومية .

➤ ضمان حفظ الصحة والنقاوة ومكافحة الأضرار والآفات الاجتماعية .

➤ ضمان تحسين مستوى مستخدمي مصالح الصحة وتجديد معارفهم .

كما يمكن أن تستخدم المؤسسة العمومية الاستشفائية بالجلفة ميدانا للتكوين الطبي ، الشبه الطبي ، الجامعي والتكوين في التسيير الاستشفائي على أساس اتفاقيات تبرم مع مؤسسات التكوين وخير مثال يتمثل في اجرائنا لتربص ميداني على مستوى مختلف المصالح الإدارية لمؤسسة العمومية الاستشفائية بالجلفة .

4-الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالجلفة :

يسهر على تحقيق هذه الأهداف والمهام فريق طبي ، شبه طبي ، إداريين وتقنيين هم كالتالي:

عدد الإداريين المتواجدين في المؤسسة العمومية الاستشفائية خلال سنة 2016 هو 50، عدد الممرضين المتواجدين في المستشفى 270 (اختصاص : علاج عام ، الأشعة ، المخبر ، التخدير و الإنعاش ، قابلات ، مساعدين اجتماعيين، التغذية رعاية المواليد والأمانة الطبية).

عدد الممارسين الطبيين العاميين 52 طبيب عام ، عدد الممارسين الطبيين المساعدين الأخصائيين 52 (اختصاص : الطب الداخلي ، الجراحة العامة ، طب الأطفال جراحة الأطفال ، جراحة الكلى والمسالك البولية ، طب الأنف والأذن والحنجرة علم الطفيليات ، مبحث الجهاز الهضمي ، علم الأحياء المجهرية ، طب الأورام السرطانية ، طب القلب ، جراحة العظام ، الطب الشرعي ، طب الأمراض العقلية طب الأعصاب ، طب أمراض الدم ، أمراض النساء ، إعادة التكييف الوظيفي الأمراض الصدرية ، التخدير والانتعاش ، جراحة الفك والوجه ، الأمراض المعدية).

عدد الأخصائيين في علم النفس العيادي 02 .

عدد العاملين التقنيين 14 (اختصاص : مهندس ، تقنيين في المخبر والصيانة ،

الإعلام الآلي)

عدد العمال المهنيين 110 يتوزع على العمال بالتوقيت الجزئي والعمال بالتوقيت

الكامل .

❖ زد على ما ذكرناها ستتدعم المؤسسة العمومية الاستشفائية الجلفة بملحقة لحماية الأمومة والطفولة سيضم إليها كل من ملحقة أمراض النساء والولادة ، ملحقة رعاية المواليد الجدد وتدعيمها بالإطار الطبي والشبه الطبي للتكفل بمختلف المصالح المعنية والتي ستتحول فيما بعد إلى مؤسسة متخصصة ممثلة في مركب حماية الأمومة والطفولة

الحدود الزمانية :

تم تطبيق هذه الدراسة ميدانيا على أفراد العينة خلال الفترة الممتدة من (1 مارس

2016 – 01 ماي 2016

عينة الدراسة :

العينة عبارة عن مجموعة الوحدات التي تم اختيارها من مجتمع الدراسة لتمثل هذا المجتمع

في البحث محل الدراسة .

طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من أصل مجتمع الدراسة بالمؤسسة العمومية

الاستشفائية بالجلفة وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية ونقصد بالعينة العشوائية

البسيطة هي الطريقة التي تعطي لكل عنصر من عناصر مجتمع الدراسة الأصلي فرصة

الظهور نفسها في العينة المختارة وتكون فرصة الظهور لكل عنصر معروفة ومحددة

مسبقا وقد كان عدد عناصر مجتمع الدراسة الأصلي 550 عنصر وتقرر اختيار عدد

مفرداتها 100 مفردة وتم استرجاع 87 استمارة وهذا ما يمثل نسبة 15.80 % من مجتمع

البحث .

منهج الدراسة :

إن المنهج المستعمل في دراستنا هذه هو المنهج الوصفي الاستدلالي بحيث يعد انسب الأنواع للموضوع فهو يهتم بدقة بذكر الخصائص والمميزات للشيء الموصوف معبرا عنها بصورة كمية .

ويعرفه حسان هشام على انه : " طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي للوصول إلى إغراض محددة لوضعية اجتماعية معينة أو هو طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع المعلومات المصنعة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة¹ .

وقد اعتمدنا على تقنية الاستمارة وهي عبارة عن :

مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع يتم وضعها في استمارة ترسل لأشخاص المعنيين بالبريد او اليد تمهيدا لحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها .

وهذا من اجل مناقشة الفرضيات في ضوء أهداف البحث ، و قد استخدمنا الأساليب الإحصائية التالية :

✚ النسبة المئوية :

✚ معامل الارتباط التوافق r_c . وهو احد أكثر المعاملات استعمالا في الكشف عن مستوى الارتباط ونوعه بين المتغيرات ويحسب بالقانون التالي :

$$r_c = \sqrt{b-1/B}$$

¹ حسان هشام ، منهجية البحث العلمي ، ط2 ، القاهرة ، مصر ، 2007 ، ص 97 .

2/ عرض وتحليل النتائج

1-2 البيانات الشخصية لعينة الدراسة

الجدول رقم (02) البيانات المتعلقة بالجنس

النسبة	التكرارات	الجنس
%43.7	38	ذكور
%56.3	49	اناث
%100	87	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) ان عينة الدراسة تتكون من 56.3 % اناث في حين

يمثل الذكور 43.7% وهذا تفسره طبيعة العمل التي لا تتطلب جنس دون اخر

الجدول رقم (03) البيانات المتعلقة بالسن :

النسبة	التكرارات	الفئات العمرية
%50.6	44	30-21
%43.7	38	40-31
%5.7	5	اكبر من 40
%100	87	المجموع

تمثل الفئة العمرية 31-21 النسبة الاكبر في عينة الدراسة %50.6 تليها الفئة العمرية

31.40 ب %43.7 واخيرا اكبر من 40 سنة ب 5.7 %.

جدول رقم (04) البيانات المتعلقة بالمستوى التعليمي

النسبة	التكرارات	المستوى التعليمي
1.1	1	متوسط
36.8	32	ثانوي
62.1	54	جامعي
%100	87	المجموع

يغلب على عينة الدراسة المستوى الجامعي ب 62.1% يليها المستوى الثانوي ب 36.8% ثم المستوى المتوسط ب 1.1% وهذا راجع لشروط التوظيف مؤخرًا الخاضعة للمستوى التعليمي وكذا طبيعة العمل .

جدول رقم (05) البيانات المتعلقة بالوظيفة

النسبة	التكرارات	الوظيفة
%37.9	33	مستخدمي الصحة
%12.6	11	عمال تنفيذ
%49.4	43	اداريين
%100	87	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) ان الادريين يغلبون على هذه العينة بنسبة %49.4

يليهم مستخدمي الصحة %37.9 ثم المنفذون %12.6

جدول رقم (06) البيانات المتعلقة بالخبرة

عدد سنوات الخبرة	التكرارات	النسبة
اقل من 5	62	%71.3
10-5	19	%21.8
11-15	3	%3.4
20-16	3	%3.4
المجموع	87	%100

تمثل فئة اقل من 5 سنوات اعلى نسبة ب %71.3 ثم من 10-5 سنوات ب %21.8 واخير كل فئة 15-11 و 20-16 سنة ب %3.4 لكل منهما ، وترجع هذه النسبة 71.3 % الى سياسة التوظيف التي انتهجتها المؤسسة مؤخرا .

في هذا الجزء سنستعرض بعض إحصائيات مؤشرات الفرضية الأولى :

- (تحمل المسؤولية واتخاذ القرار من قبل العمال يؤدي إلى رضا هم الوظيفي)

جدول رقم: 07 يوضح العلاقة بين منح السلطة والمسؤولية و العلاقة مع زملائك

المجموع	العلاقة مع الزملاء		منح السلطة والمسؤولية للعمال
	سيئة	حسنة	
22 100.0%	1 4.5%	21 95.5%	كلي
52 100.0%	2 3.8%	50 96.2%	جزئي
13 100.0%	3 23.1%	10 76.9%	منعدم
87 100.0%	6 6.9%	81 93.1%	المجموع

تحليل الجدول : (07) نلاحظ من خلال تحليل نتائج هذا الجدول ان نسبة المبحوثين التي تتعلق بمنح السلطة والمسؤولية بشكل جزئي وتكون علاقتهم مع الزملاء حسنة تحتل النسبة الاكبر ب : 56.20 % تليها منح السلطة والمسؤولية بشكل كلي وعلاقتهم مع الزملاء حسنة 95.5 % في حين تشكل انعدام منح السلطة والمسؤولية والعلاقة السيئة مع زملاء العمل 23.1 % تليها بشكل كلي 4.5 % وجزئي ب 3.8 % .

حيث تظهر لنا هذه النسب ان غالبية المستجوبين الذين يحون السلطة او المسؤولية تكون علاقتهم حسنة مع زملاء العمل وللتحقق من هذه العلاقة قمنا باستخدام معامل الارتباط التوافق RC وهو مقياس لقياس العلاقة بين متغيرين كيفيين وقد كانت النتيجة

(+0.25) وهي نتيجة تؤكد ان هناك علاقة طردية ضعيفة بين منح السلطة والمسؤولية للعمال وعلاقتهم بزملاء العمل . وتعكس لنا هذه النتيجة مدى اقبال العاملين بالمؤسسة على تحمل المسؤولية وحمل اعباء المؤسسة من جهة وتأثير ذلك في تحسين علاقتهم مع بعضهم البعض من جهة اخرى .

وذلك من ابرز التمكين الاداري.

جدول رقم: 08 يوضح أخذ المسؤولين أفكار العاملين وأراهم وعلاقته العمال بالزملاء

المجموع	العلاقة مع الزملاء		أخذ المسؤولين أفكار العاملين وأراهم
	سيئة	حسنة	
11	0	11	حل المشكلات
100.0%	0.0%	100.0%	
17	2	15	تسيير العملية الإدارية
100.0%	11.8%	88.2%	
37	1	36	تحسين العمل
100.0%	2.7%	97.3%	
22	3	19	لا يبالي بها إطلاق
100.0%	13.6%	86.4%	
87	6	81	المجموع
100.0%	6.9%	93.1%	

من خلال الجدول رقم : (08) نلاحظ ان اخذ المسؤولين لا فكار العاملين وآرائهم في حل المشكلات والعلاقة الحسنة بين العمال قد شكلت نسبة 100% اليها تحسين العمل والعلاقة مع الزملاء 97.3% ثم تسيير العملية الادارية 88.2% ولا يبالي بها اطلاقا 86.4% في حين يشكل اخذ المسؤولين لا فكار العاملين والعلاقة السيئة بين العمال 13.6% لا يبالي بها اطلاقا وتسيير العملية الادارية 11.8% ثم تحسين العمل 2.7% واخيرا تنعدم في اخذ المسؤولين لا فكار العاملين وآرائهم والعلاقة السيئة بين العمال ، وحسب ما ورد من ايجابيات تبين ان اخذ المسؤولين لا فكار العاملين وآرائهم يحسن بين العلاقة العمال مع بعضهم . وقد كانت نتيجة معامل الارتباط التوافق بين هذين المتغيرين (0.20)+ وهي نتيجة تعكس علاقة طردية ضعيفة بين اخذ المسؤولين لا فكار العاملين وعلاقة ذلك مع زملاء العمل هذا ما تنطلق منه نظرية النضج لكريس ارجيرس والتي تعتمد اساس التعامل مع العمال على انه انسان بالغ من

جدول رقم: (09) يوضح تحمل المسؤولية في المؤسسة وعلاقته بالاهتمام بتطوير المؤسسة

المجموع	الاهتمام بتطوير المؤسسة			تحمل المسؤولية في المؤسسة
	لا	محايد	نعم	
16	2	2	12	تقبل بذلك
100.0%	12.5%	12.5%	75.0%	
30	2	15	13	ترفض ذلك
100.0%	6.7%	50.0%	43.3%	
41	1	8	32	تتجنب الأمر
100.0%	2.4%	19.5%	78.0%	
87	5	25	57	المجموع
100.0%	5.7%	28.7%	65.5%	

من خلال الجدول رقم : (09) نلاحظ ان تجنب تحمل المسؤولية مع الاهتمام بتطوير المؤسسة ، يأخذ النسبة الاكبر بـ : 78% من مجمل المبحوثين يليها القبول بتحمل المسؤولية والاهتمام بالمؤسسة ثم رفض تحمل المسؤولية مع حياد الاهتمام بالمؤسسة بـ : 50% ويرجع هذا التباين اهتمامات العمال واختلافا مستوياتهم التعليمية كما يبين لتحمل المسؤولية علاقة مع الاهتمام بالمؤسسة وقد اثبتت نتيجة معامل الارتباط التوافقي rc ذلك $(rc+0.37)$ وهي علاقة طردية ضعيفة بين المتغيرين. وتبرز لنا هذه النتائج ان غالبية العمال لديهم اهتمام بتطوير المؤسسة مع تباينهم في تحمل المسؤولية لتباين مستوياتهم التعليمية وهذا يعكس لنا ان ثقافة العامل وخبراته تلعب دور في تفعيل التطوير التنظيمي الذي دعت له نظرية Z حيث نجد ان المهارة تعود الى خبرات العاملين.

الجدول رقم (10) يوضح تقدير المدير للمجهود الفردي في تحسين العمل وعلاقته بالاهتمام بتطوير المؤسسة

المجموع	الاهتمام بتطوير المؤسسة			تقدير المدير للمجهود الفردي في تحسين العمل
	لا	محايد	نعم	
25	2	3	20	نعم
100.0%	8.0%	12.0%	80.0%	
24	1	8	15	لا
100.0%	4.2%	33.3%	62.5%	
38	2	14	22	محايد
100.0%	5.3%	36.8%	57.9%	
87	5	25	57	المجموع
100.0%	5.7%	28.7%	65.5%	

يبرز لنا من خلال تحليل الجدول رقم (10) ان الذين يقدر مجهودهم الفردي في تحسين العمل من قبل المدير ويهتمون بتطوير المؤسسة هم اعلى نسبة ب 80% يليهم الذين اجابوا بعدم تقدير المدير لجهدهم في تحسين العمل ولديهم اهتمام بتطوير المؤسسة ب 62% نلاحظ ان مجمل العاملين في المؤسسة لديهم اهتمام بتطوير المؤسسة وتبين ان تقدير المدير لمجهودهم الفردي في تحسين العمل له علاقة في الاهتمام بتطوير المؤسسة .

وقد كانت نتيجة معامل الارتباط التوافقي (+0.23) مؤكدة لهذه العلاقة مع انها طردية ضعيفة موضحة لنا هذه النتائج مدى مساهمة تقدير المدير لتقدير الفردي في شعور العمال لاهتمام تطوير المؤسسة وهذا ما سعة اليه مدرسة العلاقات الانسانية.

الجدول رقم : (11) يوضح قيام الإدارة باجتماع لمناقشة قضية واثره بالعلاقة مع الزملاء

المجموع	العلاقة مع الزملاء		قيام الإدارة باجتماع لمناقشة قضية ما
	سيئة	حسنة	
39	2	37	تُقبل على الاجتماع برغبة
100.0%	5.1%	94.9%	
30	2	28	تحضر لأنك مجبر
100.0%	6.7%	93.3%	
18	2	16	لا احضرها
100.0%	11.1%	88.9%	
87	6	81	المجموع
100.0%	6.9%	93.1%	

من خلال نتيجة معامل الارتباط التوافقي في الجدول رقم : (11) التي كانت محصلتها تساوي 0 وهذا ما يدل على عدم وجود علاقة بين قيام الإدارة باجتماع لمناقشة قضية ما و العلاقة مع الزملاء.

الجدول رقم : (12) يوضح الخبرة وعلاقتها بالاهتمام بتطوير المؤسسة

المجموع	الاهتمام بتطوير المؤسسة؟			سنوات الخبرة
	لا	محايد	نعم	
62	4	18	40	اقل من 5
100.0%	6.5%	29.0%	64.5%	
19	1	4	14	من 5 إلى 10
100.0%	5.3%	21.1%	73.7%	
3	0	2	1	من 11 إلى 15
100.0%	0.0%	66.7%	33.3%	
3	0	1	2	من 16 إلى 20
100.0%	0.0%	33.3%	66.7%	
87	5	25	57	المجموع
100.0%	5.7%	28.7%	65.5%	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) ان المستجوبين الذين لهم من سنوات الخبرة بين 05 الى 10 سنوات كانوا اكثر من كان لهم اهتمام بتطوير المؤسسة بنسبة 73.7% يليهم الذين لهم خبرة ما بين 16.20 سنة ولديهم اهتمام بتطوير المؤسسة بنسبة 66.7% في حين الذين لديهم خبرة من 11.15 سنة اجابوا بالحياد في السؤال المتعلق بالاهتمام بتطوير المؤسسة 66.7% كذلك .

وهذا ما يفسر ان جل المستجوبين لديهم اهتمام بتطوير المؤسسة ومن خلال ذلك تتضح العلاقة بين الخبرة والاهتمام بتطوير المؤسسة. واكد معامل الارتباط التوافقي (rc=0.94)

وذلك اذا انها علاقة طردية قوية بين المتغيرين وتتضح لنا من خلال ما سبق ان جل العمال لديهم اهتمام بتطوير المؤسسة وهذا ما يعبر عن رضاهم عن جو العمل السائد.

- الاستنتاج العام للفرضية الاولى :

من خلال ما سبق ومن تحليل اجابات المبحوثين للاستمارة ونستخلص ما يلي :

- هناك علاقة بين اقبال العاملين بالمؤسسة على تحمل المسؤولية وتحسين علاقاتهم مع زملائهم هذا ما بينته نسبة 96.2% و 95.5% في الجدول رقم 07 ، وحيث معامل الارتباط $rc=0.25$
- تتجلى اخذ المسؤولين لا فكار العاملين ورائهم في حل المشكلات وتحسين العمل وعلاقتها بتحسين الزملاء مع بعضهم في العمل من خلال ما بينته نسب الجدول رقم (08) $100\% 97.3\%$ وحيث معامل الارتباط 0.20
- تحمل المسؤولية في المؤسسة من قبل العمال يؤدي بهم الى الاهتمام بالمؤسسة في الجدول رقم (09) وحيث ان معامل الارتباط $rc=0.37$
- تقدير المدير للمجهود الفردي في تحسين العمل يرفع من مدى اهتمام العمال بتطوير المؤسسة ونسبة 80% من جدول رقم (10) كذلك معامل الارتباط $rc=0.23$
- لا توجد علاقة بين قيام الادارة بإخضاع لمناقشة قضية ما وعلاقة الزملاء مع بعضهم وهذا في الجدول رقم (11) ما بينته نتيجة معامل الارتباط التوافق بينهما $rc=0$
- هناك علاقة قوية بين سنوات الخبرة واهتمام العمال بتطوير المؤسسة وتجلي ذلك من خلال معامل الارتباط التوافق في الجدول رقم (12) حيث $rc= 0.94$
- وبهذا نلاحظ ان تحمل المسؤولية من قبل العمال وكذا تقدير المدير لمجهودهم الفردي وخبرتهم كل هذا يؤدي بهم الى تحسين علاقتهم مع بعضهم وكذا اهتمامهم بتطوير المؤسسة وهذا ما حقق لنا الفرضية الاولى .

في هذا الجزء سنستعرض بعض احصائيات مؤشرات الفرضية الثانية :

✚ (مشاركة المعلومات كممارسة في المؤسسة يؤدي إلى تحقيق رضاهم الوظيفي)

جدول رقم : (13) يوضح الحصول على الموارد والمعلومات وعلاقته بالرضا بالراتب

المجموع	الرضا بالراتب		الحصول على الموارد والمعلومات
	لا	نعم	
40 100.0%	24 60.0%	16 40.0%	مستمر
46 100.0%	27 58.7%	19 41.3%	متقطع
1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	منعدم
87 100.0%	52 59.8%	35 40.2%	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) ان الحصول على الموارد والمعلومات منعدم وعدم الرضا عن الراتب يشكل اعلى نسبة ب 100 % في حين الذين يحصلون على

الموارد والمعلومات بشكل متقطع يشكلون نسبة 60% تليها 58.7% هم الذين يحصلون على الموارد والمعلومات بشكل متقطع وغير راضين عن الراتب ، اما الذين يحصلون على الموارد والمعلومات بشكل مستمر ومتقطع وراضين عن رواتبهم فهم في حدود 40%.
وإجمالاً يمكن القول ان القدرة الشرائية المرتفعة تفسر عدم الرضا عن الراتب لدى العمال .
وقد كانت نتيجة معامل الارتباط التوافقي ($r_c=0.2$) بين هذين المتغيرين مفسرة للعلاقة الطردية الضعيفة جداً بينهما .

جدول رقم : (14) يوضح توفر المعلومات اللازمة لإنجاز العمل وعلاقته بالرضا بالراتب

المجموع	الرضا بالراتب		يوضح توفر المعلومات اللازمة لإنجاز العمل
	لا	نعم	
20 100.0%	12 60.0%	8 40.0%	بشكل ممتاز
57 100.0%	30 52.6%	27 47.4%	على قدر ما اطلبه
10 100.0%	10 100.0%	0 0.0%	لا أحصل عليها
87 100.0%	52 59.8%	35 40.2%	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم : (14) ان العمال الذين لا يحصلون على المعلومات لانجاز العمل وغير راضين بالراتب يشكلون اعلى نسبة ب 100% في حين الذين تتوفر لهم المعلومات بشكل ممتاز غير راضين عن الراتب 60% بينما الذين تتوفر لهم المعلومات حسب الطلب غير راضين براتبهم 52.6% اما الذين تتوفر لهم المعلومات بشكل ممتاز على حساب الطلب وراضين عن راتبهم 40% . عند قراءة الجدول نلاحظ ان اغلبية المستجوبين غير راضين عن الراتب وهذا يفسره ارتفاع القدرة الشرائية غير انه لا يمكن اهمال الذين تتوفر لهم المعلومات بشكل ممتاز وحسب الطلب وراضين عن راتبهم وهذا ما يفسره نتيجة

معامل الارتباط التوافقي ($rc=0.28$) الذي يعبر عن العلاقة الطردية الضعيفة بين المتغيرين، اما في ما يخص توفر المعلومات فإنها حسب ما تطلبه الحاجة.

جدول رقم : (15) يوضح توفر المعلومات منك للآخرين وعلاقته بالاستفادة من التعويضات

المجموع	الاستفادة من التعويضات		توفر المعلومات منك للآخرين
	لا	نعم	
33 100.0%	28 84.8%	5 15.2%	بصورة مستمرة
47 100.0%	41 87.2%	6 12.8%	حين لآخر
7 100.0%	7 100.0%	0 0.0%	لا اشارك معلوماتي مع الاخرين
87 100.0%	76 87.4%	11 12.6%	المجموع

يظهر لن من خلال الجدول رقم : (15) ان عدم مشاركة العمال للمعلومات وعدم الاستفادة من التعويضات تشكل النسبة الاعلى ب 100 % تليها مشاركة المعلومات للعمال احيانا وبصورة مستمرة وعدم الاستفادة من التعويضات على التوالي 87.2 % 84.5 % اما الذين يوفر المعلومات للعمال بصورة مستمرة و احيانا يستفيدون من التعويضات فهم على التوالي 15.2 % 12.8 % . ويتجلى من خلال قراءة الجدول ان اهتمام العمال بالتعويضات طغي على اهتمامهم بتوفر المعلومات فيما بينهم نظرا للاجحاف في حقهم وقد بين معامل

الارتباط التوافقي ($rc=0.2$) هذه العلاقة بين المتغيرين اذ انها طردية ضعيفة، ويتضح ذلك

من خلال عدم مشاركة المعلومات من العمال وهذا يؤثر سلبا على مردود المؤسسة.

جدول رقم : (16) يوضح توفر المعلومات اللازمة لإنجاز العمل وعلاقته بالاستفادة من التعويضات

المجموع	بالاستفادة من التعويضات		توفر المعلومات اللازمة لإنجاز العمل
	لا	نعم	
20	18	2	بشكل ممتاز
100.0%	90.0%	10.0%	
57	48	9	على قدر ما اطلبه
100.0%	84.2%	15.8%	
10	10	0	لا أحصل عليها
100.0%	100.0%	0.0%	
87	76	11	المجموع
100.0%	87.4%	12.6%	

من خلال ما هو مبين في الجدول رقم (16) فان عدم الحصول على المعلومات اللازمة لا نجاز العمل وعدم الاستفادة من التعويضات يشكلان 100% تليها توفر المعلومات بشكل ممتاز وعدم الاستفادة من التعويضات ب 90% ثم توفر المعلومات حسب الطلب وعدم الاستفادة من التعويضات ب 84.2%.

اما توفر المعلومات حسب الطلب وبشكل ممتاز والاستفادة من التعويضات فهم على التوالي 15.8% . 10% .

وهذه الاستجابات تفسر مثل سابقنا و تظهر اهتمام العمال بالتعويضات وحقوقهم المادية بدرجة اولى على حساب توفر المعلومات، وقد كان معامل الارتباط التوافقي ($rc=0.24$) بين هذين المتغيرين وهي علاقة طردية ضعيفة جدا وهذا ما يبرز في النتائج م مهما يكن فانه لايمكن اهمال العائد المالي لكونه النتيجة المنطقية للجهود الذي يبذله العامل. بين هذين المتغيرين وهي علاقة طردية ضعيفة جدا

جدول رقم : (17) يوضح التواصل مع رئيس وعلاقته بالرضا بالوظيفة

المجموع	الرضا بالوظيفة		التواصل مع رئيس
	لا	نعم	
50	30	20	سهلة
100.0%	60.0%	40.0%	
25	13	12	فيها الرسميات
100.0%	52.0%	48.0%	
12	9	3	معقدة
100.0%	75.0%	25.0%	
87	52	35	المجموع
100.0%	59.8%	40.2%	

يبرز لنا من خلال الجدول رقم : (17) ان التواصل مع الرئيس بصورة معقدة وعدم الرضا عن الراتب يشكلون النسبة الاكبر بـ : 75 % اما الذين يرون ان التواصل مع الرئيس يكون بصورة سهلة وغير راضين عن راتبهم فهم 60 % بينما الذين يرون ان التواصل مع الرئيس يكون بصورة فيها الرسميات وغير راضين عن راتبهم 52% تليها 18% من المبحوثين يرون ان التواصل مع الرئيس بصورة فيها الرسميات وراضين عن راتبهم ، اما الذين يرون ان التواصل مع الرئيس يكون بصورة سهلة وراضين بالراتب فهم 40 % واخيرا الذين يرون ان التواصل مع الرئيس بصورة معقدة وسهلة وراضين براتبهم على التالي : 25% 20 % مجددا يتضح اهتمام العمال بالجانب المادي وتأصير اهتمام العمال بالجانب المادي وتأثير ارتفاع القدرة الشرائية على المبحوثين . وقد كانت نتيجة معامل الارتباط التوافقي (rc=0.4) بين هذين المتغيرين وهذا يفسر علاقة طردية بينهما ومن خلال هذه النتائج نلاحظ ان التواصل بين العمال والإدارة يتم بطريقة معقدة وهذا يعكس الجو السائد في العمل حيث بنيت مدرسة العلاقات الإنسانية أهمية هذه العلاقة ومردودها على المؤسسة .

جدول رقم : (18) يوضح إدراك عما تريد المؤسسة الوصول اليه وعلاقته بالرضا بالراتب

المجموع	الرضا بالراتب		إدراك عما تريد المؤسسة الوصول اليه
	لا	نعم	
76 100.0%	46 60.5%	30 39.5%	نعم
11 100.0%	6 54.5%	5 45.5%	لا
87 100.0%	52 59.8%	35 40.2%	المجموع

لا توجد علاقة في الجدول رق : (18) بين المتغيرين لان معامل الارتباط التوافقي

$$rc=0$$

الاستنتاج العام للفرضية الثانية :

من خلال ما استعرضناه سابقا من جداول وتحليل نستنتج ما يلي

- العلاقة الطردية الضعيفة بين الحصول على الموارد والمعلومات الاداء العمل والرضا بالراتب وتجلي ذلك من خلال معامل الارتباط التوافق $rc=0.2$ في الجدول رقم : (13).

- توجد علاقة طردية ضعيفة بين توفر المعلومات لانجاز العمل و الرضا بالراتب حيث بينها معامل التوافق في الجدول رقم (14) نتيجة $rc=0.28$

- توجد علاقة طردية ضعيفة جدا بين توافر المعلومات من العمال لبعضهم واستفادتهم من التعويضات وهذا ما بينه معامل التوافق $rc=0.2$ في الجدول رقم : (15)
- ان توافر المعلومات اللازمة لا نجاز العمل والاستفادة حتى التعويضات توجد بنيهما علاقة طردية ضعيفة جدا حسب ما بينه معامل التوافق $rc=0.24$ في الجدول رقم (16) .

- هناك علاقة طردية ضعيفة بين التواصل مع الرئيس والرضا بالراتب وهذا ما بينه نتيجة معامل الارتباط التوافق في الجدول رقم : (17) $rc=0.4$
- لا توجد علاقة بين ادراك ما تريد المؤسسة الوصل اليه والرضا بالراتب وهذا ما بينته معامل الارتباط التوافقي في الجدول رقم (18) .

سنتطرق في هذا الجزء إلى بعض احصائيات مؤشرات الفرضية الثالثة :

ممارسة الإدارة الذاتية ضمن فرق العمل يرفع من درجة الرضا الوظيفي للعمال.

الجدول رقم : (19) يوضح الالتزام بالعمل بشكل جماعي وعلاقته بالعمل في جهة أخرى بنفس الاجر

المجموع	بالعمل في جهة أخرى بنفس الاجر		الالتزام بالعمل بشكل جماعي
	لا	نعم	
42	37	5	تام
100.0%	88.1%	11.9%	
37	33	4	جزئي
100.0%	89.2%	10.8%	
8	5	3	لا تلتزم به
100.0%	62.5%	37.5%	
87	75	12	المجموع
100.0%	86.2%	13.8%	

و 89.2% ثم تليهم الذي يعملون بشكل تام ولا يقبلون العمل في جهة اخرى بنفس الاجر 88.1% .

وكذلك الذين لا يلزمون بالعمل ولا يقبلون بالعمل في جهة اخرى بنفس الاجر 63.5% اما الذين يعملون ضمن مجموعة عمل ولا يلتزمون بالعمل ويقبلون العمل في جهة اخرى بنفس الاجر يشكلون نسبة 37.5% .

ونستطيع القول انه مهما كان العمل ضمن مجموعة سواء يكون الالتزام بالعمل بشكل تام او جزئي او لا يلتزم به فا الغالبية من المبحوثين لا يحبذون العمل في جهة اخرى ولو بنفس الاجر وهذا يفسر العلاقة بين العمال والمؤسسة كما ان العلاقة بين كتغير العمل الجماعي

وفرصة العمل في جهة اخرى بنفس الاجر يفسرها معامل الارتباط التوافقي ($rc=0.2$) وهي طردية ضعيفة

الجدول رقم : (20) يوضح العمل بشكل جماعي وعلاقته بالانتماء للمؤسسة

المجموع	الشعور بالانتماء للمؤسسة		العمل بشكل جماعي
	لا	نعم	
56	14	42	جماعي
100.0%	25.0%	75.0%	
31	11	20	فردى
100.0%	35.5%	64.5%	
87	25	62	المجموع
100.0%	28.7%	71.3%	

يبرز لنا الجدول رقم : (20) ان المبحوثين الذي يفضلون العمل الجماعي ويشعرون بالانتماء للمؤسسة هم الاعلى بنسبة 75% يليهم الذين يفضلون العمل الفردي ويشعرون بالانتماء للمؤسسة ب 64.5% بنما الذين يفضلون العمل الفردي ولا يشعرون بالانتماء 35.5% واخيرا الذين يفضلون العمل الجماعي ولا يشعرون بالانتماء للمؤسسة 25%.

ومن هنا نستنتج العمل بروح الفريق والجماعة المتكاملة هو افضل اسلوب للعمل كما يعتبر ذلك عند وليم اوشي كما انه يساهم في تحسين الشعور بالانتماء للمؤسسة لدى العمال .

وقد اكدت نتيجة معامل الارتباط التوافق ($r_c=0.2$) العلاقة القائمة بين العمل الجماعي والشعور بالانتماء وبانها طردية ضعيفة .

جدول رقم : (21) يوضح تشجيع المؤسسة على العمل الجماعي وبناء فرق العمل وعلاقته بالعمل في جهة أخرى بنفس الأجر

المجموع	العمل في جهة أخرى بنفس الأجر		هل تشجع المؤسسة على العمل الجماعي وبناء فرق العمل
	لا	نعم	
49	44	5	نعم
100.0%	89.8%	10.2%	
19	16	3	لا
100.0%	84.2%	15.8%	
19	15	4	أحيانا
100.0%	78.9%	21.1%	
87	75	12	المجموع
100.0%	86.2%	13.8%	

يبرز لنا من خلال الجدول رقم : (21) ان المبحوثين الذي اجابوا بتشجيع المؤسسة على العمل الجماعي ولا يقبلون بالعمل في جهة اخرى بنفس الاجر كانوا الاعلى بنسبة 89.8% ثم الذين اجابوا بعدم تشجيع المؤسسة للعمل الجماعي لكنهم لا يقبلون بالعمل في جهة اخرى بنفس الاجر 84.2% يليهم الذي قالوا ان المؤسسة تشجع العمل الجماعي احيانا لكنهم لا يقبلون بالعمل في جهة اخرى بنفس الاجر ب 78.9% . وعلى العموم فان الغالب من العمال

المبحوثين يفضلون العمل الجماعي وبناء فرق العمل كما انهم لا يحبذون العمل في جهة اخرى بنفس الاجر وهذا ما يفسر رضاهم بالعمل في المؤسسة .

وقد اثبتت معامل الارتباط التوافق $rc=0.2$ هذه العلاقة الطردية الضعيفة بين المتغيرين تشجيع العمل الجماعي في المؤسسة والعمل في المؤسسة، العمل الجماعي يساعد الشعور بالرضا.

الجدول رقم: (22) يوضح تشكيل فرق العمل وعلاقته بالانتماء للمؤسسة

المجموع	الانتماء للمؤسسة		تشكيل فرق العمل
	لا	نعم	
29	9	20	قرار من الإدارة
100.0%	31.0%	69.0%	
42	11	31	التشاور بين المسنول والعمال
100.0%	26.2%	73.8%	
16	5	11	الرغبة الشخصية
100.0%	31.3%	68.8%	
87	25	62	المجموع
100.0%	28.7%	71.3%	

ان نتيجة معامل الارتباط التوافق في الجدول رق : (22) بين هذين المتغيرين $rc=0$ وهذا

يفسر عدم وجود علاقة بينهما .

الجدول رقم : (23) يوضح حرية امتلاك العمل في فريق عمل للتعرف والشعور بالانتماء للمؤسسة

المجموع	الانتماء للمؤسسة		يمتلك فريق العمل الحرية
	لا	نعم	
16	3	13	نعم
100.0%	18.8%	81.3%	
71	22	49	لا
100.0%	31.0%	69.0%	
87	25	62	المجموع
100.0%	28.7%	71.3%	

نلاحظ من خلال تحليل الجدول رقم (23) ان فريق العمل الذي يمتلك الحرية في التفريق اثناء تأدية مهامه ويشعرون بالانتماء للمؤسسة يشكلون اعلى نسبة 81.3% بينما الذين لا يمتلكون الحرية في التصرف ويشعرون بالانتماء 69% ما الذين لا يمتلكون الحرية في التعرف ولا يشعرون بالانتماء فيشكلون 31% واخيرا الذين يمتلكون الحرية في التعرف ولا يشعرون بالانتماء للمؤسسة 18.8% ومنه يتبين العلاقة القائمة بين الحرية في التصرف للعمال والشعور بالانتماء للمؤسسة وحب العمال للادارة الذاتية للفريق . وقد بين معامل الارتباط التوافق هذه العلاقة $rc=0.1$ وهي علاقة طردية ضعيفة بين المتغيرين.

وهنا تكمن حرية امتلاك فريق العمل لتصرف بسرعة وتقديم خدمة جيدة ويمثل هذا احد عناصر المكين الاداري الذي يعتمد على روح الجماعة في العمل.

الجدول رقم: (24) يوضح مهام الرقابة في فريق العمل وعلاقته بالشعور بالانتماء للمؤسسة

المجموع	الانتماء للمؤسسة		هل الرقابة في عمل الفريق تكون من مهام؟
	لا	نعم	
18 100.0%	7 38.9%	11 61.1%	أعضاء الفريق
63 100.0%	17 27.0%	46 73.0%	المسئول عن الفريق
6 100.0%	1 16.7%	5 83.3%	الإدارة العليا
87 100.0%	25 28.7%	62 71.3%	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (24) ان المستجوبين الذين اقررو بالرابة الادارية العليا شعرو بالانتماء 83.3% تم تليها رقابة مسؤول الفريق 73% ثم اعضاء الفريق 61.1% بينما الذين قال وان الرقابة تكون من مهام اعضاء الفريق ولا يشعرون بالانتماء 38.9% اما الرقابة في عمل الفريق يكون المسؤول عن الفريق الادارة العليا ولا يشعرون بالانتماء 16.7%

بغض النظر على المسؤول عن رقابة فان غالبية العمال يشعرون بالانتماء للمؤسسة وهذا يفسر العلاقة الطردية الضعيفة جدا بين المتغيرين وهذا ما فسره معامل الارتباط التوافق

بينهما $rc=0.2$

وبالنظر الى المقاربة السوسولوجية نجد ان نظام الرقاب الاقل يساهم في تعزيز الثقة بين المسؤول والعامل ويتعرض خلالها العامل بالانتماء للمؤسسة ويرى " اقندي " ان العمل ضمن الفرق الذاتية يعتبر من اعلى درجات التمكين أي ان التمكين يسير في تسلسل يبدأ من انعدام سلطة العاملين وينتهي بالتمكين الكامل في حالة الفرق الذاتية .

الاستنتاج العام للفرضية الثالثة :

نستنتج من خلال ما سبق ما يلي :

- توجد علاقة طردية بين الالتزام بالعمل بشكل جماعي والعمل في جهة اخرى بنفس

الاجر بينهما معامل التوافق $rc=0.2$ في الجدول رقم (19).

- هناك علاقة طردية ضعيفة جدا بين العمال بشكل جماعي والشعور بالانتماء

للمؤسسة وهذا ما تجلى من خلال نتيجة معال التوافق $rc=0.2$ في الجدول رقم

(20) .

- توجد علاقة طردية ضعيفة جدا بين تشجيع الدراسة على العمل الجماعي و العمل

في جهة اخرى بنفس الاجر هذا ماكدته نتيجة معامل الارتباط التوافق $rc=0.2$ في

الجدول رقم (21).

- لا توجد علاقة بين تشكيل فرق العمل والانتماء للمؤسسة حيث بين معامل الارتباط

التوافق $rc=0$ في الجدول رقم (22).

- هناك علاقة طردية ضعيفة بين امتلاك فريق العمل للحرية والشعور بالانتماء

للمؤسسة وهذا ما بينه معامل الارتباط التوافق $rc=0.2$ في الجدول رقم (23) .

- توجد علاقة طردية ضعيفة جدا بين الرقابة في العمل و الانتماء للمؤسسة حيث

بنيهما معامل الارتباط التوافق $rc=0.2$ في الجدول رقم (24).

- ومنه فان ممارسة الادارة الذاتية ضمن فرق العمل تؤثر بدرجة ضئيلة جدا في

الرضا الوظيفي لدى عمال المؤسسة .

- لا توجد علاقة بين الاحتفاظ بمعلومات عن العمل والرضا بالراتب من خلال ما بينه

معامل الارتباط التوافق $rc=0$ في الجدول رقم (18) .

ومن هذه النتائج تتضح العلاقة الطردية الضعيفة جدا مشاركة المعلومات كممارسة في المؤسسة ورضا العمال الوظيفي .

الاستنتاج العام :

- تطرقنا في هذا الفصل الى تحليل معطيات الدراسة الميدانية التي تم اجراؤها في المؤسسة الاستشفائية بالجلفة بهدف دراسة اثر التمكين الاداري على الرضا الوظيفي ومن خلال النتائج التي تم عرضها نستنتج ان التمكين الاداري له علاقة طردية ضعيفة جدا مع الرضا الوظيفي في المؤسسة المختارة لاجراء هذه الدراسة وهذا ما يفسره عدم تطبيق مبادئ التمكين الاداري بشكل جيد وخاصة هذا المفهوم في التسير بالنسبة للمؤسسة واعتمادها على السير المركزي البيروقراطي

مقترحات الدراسة :

من خلال دراستنا حاولنا ابراز دور التمكين الاداري في تحقيق الرضا الوظيفي ، حيث تمت دراسة واقع ذلك في المؤسسة الجزائرية .

ورغم المجهودات المبذولة من طرفنا الا اننا تطرقنا الى جانب خاص فقط منه وعليه فاننا خرجنا من عملنا هذا ببعض المقترحات من بينها :

+ ربط متغير التمكين الاداري ببعض المتغيرات الأخرى كالأداء الوظيفي مثلا ومعرفة مدى العلاقة بينهما .

+ دراسة التمكين الإداري في أكثر من مؤسسة لتعريف بهذا المفهوم من جهة ومن جهة أخرى تباين نتائج التي من شأنها الرفع من مردود التنظيم.