

## 1- نتائج الدراسة:

من خلال تحليل بيانات الدراسة توصلنا الى مجموعة من الاستنتاجات وهي:

### 1-1 النتائج الخاصة بالبيانات العامة:

اتضح لنا من خلال هذه الدراسة ان اغلبية مجتمع الدراسة ذكوري وبلغت نسبة بـ75% وهذا يعكس طبيعية العادات و التقاليد الموجودة في هذا المجتمع، اما بالنسبة للسن لمجتمع البحث فهو مجتمع فتي وبلغت نسبته بـ41% وهذا راجع الى سياسة الدولة المتبعة في تشغيل اليد العاملة التي تسمى بـالادماج والعقود ما قبل التشغيل، في الحين نجد المستوى التعليمي لمجتمع الدراسة فقدرت نسبته بـ60% اي ذا تعليم ثانوي وهذا نتيجة التباين في وظائف المؤسسة وهيكل المؤسسة بحث هذه الوظائف لا تحتاج الى كفاءة عالية ولا خبرة.

ام بالنسبة للأقدمية فقدرت بـ32% وهي خبرة قليلة بالنسبة للفئة اقل من 5 سنوات وهذا نتيجة السياسة المتبعة في التوظيف اما اذا لاحظنا فئة [15-20] فقدرت بـ12% وهذا يعود الى نقص اليد العاملة المؤهلة نتيجة خروج الجزائر من الاستعمار، اما لطبيعة نوع العمل فوجدنا افراد المجتمع الدراسة يهتمون بالعمل الاداري و قدرت نسبتهم بـ56% وهذا راجع الى طبيعة نشاط المؤسسة اي ان طابع خدماتي.

## 1-2 النتائج الخاصة بالفرضية الأولى:

- هناك ارتفاع معتبر في نسبة العمال المتعاقدين المؤقتين، خاصة في الإدارة، كما أنهم يكونون جماعات خاصة تسعى إلى إثبات وجودها وقدرتها على العمل.
- الكثير من العمال كان الاندماج صعبا لديهم داخل المؤسسة نظرا إلى أن معظمهم من فئة المتخرجين حديثا و الذين لديهم نظرة مختلفة عن العمل في الواقع.
- معظم العمال تجمعهم علاقات صداقة مع زملائهم كما تتميز هذه العلاقات بأنها جيدة و مستقرة..

- تسعى المؤسسة لإيجاد الحلول لمشاكل العمال داخل المؤسسة، وهذه الحلول في نظر العمال إما شكلية أو نهائية، كما أنها تطبق بعد مدة ما يؤدي إلى تدمير العمال و إحساسهم بعدم جدية هذه الحلول.
- معظم العمال يلتقون خارج مقر العمل ويتناقشون في مواضيع تتعلق بالعمل و المؤسسة، كما أنهم يتناقشون أيضا داخل العمل لكن بطريقة سرية.

## 1-3 النتائج الخاصة بالفرضية الثانية:

- العمال داخل المؤسسة يحبذون تقديم مقترحات إلى الإدارة بخصوص العمل، كما أن الإدارة لا تمنع في تقبل هذه المقترحات.
- العمال يدركون و يعرفون كيفية اتخاذ القرار داخل المؤسسة، وأكثر الطرق استعمالا في اتخاذ القرار هي لجنة مختصة وطريقة القرار بالمشاركة والتي تتيح الفرصة للجميع لإبداء الرأي و الاقتراح، كما يعتبر العمال قرارات المؤسسة عقلانية في معظم الأحوال.
- تفسح المؤسسة المجال للعمال للمشاركة في اتخاذ القرار خاصة في ما يتعلق بطريقة انجاز العمل، أي أنها تترك الحرية للعمال في طريقة قيامهم بالعمل.

- يؤثر العمال في قرارات المؤسسة وهم يعتمدون على أسلوب المعارضة و الشكوى بشكل كبير من اجل النقاش في القرارات .

يرى العمال أن مشاركتهم في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة أمر هام و ضروري فهو يجعل القرار مناسباً أكثر و عقلياً، كما يرغبون بالمشاركة في اتخاذ القرارات بحيث ان سبب هذه الرغبة هو وجود مقترحات جيدة يمكنهم تقديمها للمؤسسة قد تفيد في تحسين سيرورة العمل.

## 2- الاستنتاج العام:

بعد قيامنا باستخلاص النتائج الخاصة بالفرضية الأولى و الثانية، قمنا بالتوصل إلى استنتاج عام حول موضوع دراستنا، والذي هو بمثابة حوصلة لمجمل الدراسة التي قمنا بها، بحيث توصلنا إلى ما يلي:

ان المؤسسة تعمل وفق تنظيم رسمي يحدد الوظائف بشكل رسمي و محدد، كما ان العمال يدركون أهمية هذا التنظيم داخل المؤسسة، من خلال رضاهم عن العمل وعن القرارات التي تتخذها الإدارة، بحيث يراها العمال بأنها قرارات عقلانية ومناسبة، وهذا يعد امرا ايجابيا للمؤسسة، كما ان الجماعات غير الرسمية التي تكونت بفضل الاحتكاك بين العمال نظرا للمدة التي قضوها مع بعضهم داخل المؤسسة، أفرزت تنظيما آخرًا، فالعمال و نظرا لطول المدة التي قضوها في العمل، ومعرفتهم للكثير من الجوانب الخفية فيه بفضل الحوارات و النقاشات التي تدور حول العمل و المؤسسة بشكل عام وبطريقة سرية بعيدا عن أنظار التنظيم الرسمي أفرزت هذه الأخيرة نوعا آخر للتنظيم وهو التنظيم غير الرسمي الذي لا يظهر بالوثائق و الهياكل وإنما بالانضمام إلى جماعة وتبني أفكارها، حيث أصبح هذا التنظيم يعمل على تقديم الاقتراحات التي تخص عمل الإدارة و التي بدورها تتقبلها وتعمل على تطبيقها في العمل. كما أصبح لهذا التنظيم دور في التأثير على قرارات المؤسسة بشكل غير رسمي وذلك عن طريق المعارضة و إحداث مشاكل في العمل، وبفضل هذا التأثير أصبح العمال يرون إشراكهم في بعض جوانب العمل كاتخاذ القرار أمرا مهما و ضروريا من اجل أن تكون هذه القرارات أكثر عقلانية، لان العمال يمثلون الجانب الأكبر الذي يتأثر بقرارات المؤسسة خاصة وأنهم هم الذين يقومون بالعمل. وهذا التنظيم غير الرسمي الذي تكون داخل المؤسسة يعرف استقرارا فهو لا يسعى إلى السيطرة على التنظيم الرسمي، وإنما خلق التوازن داخل العمل و المشاركة في تسيير المؤسسة من خلال تقديم الاقتراحات و الآراء بخصوص العمل، و المؤسسة بدورها لا تسعى لمحاربة هذا التنظيم غير الرسمي وإنما إلى احتوائه وكسب ثقته من خلال إفساح المجال له للمشاركة في اتخاذ القرارات خاصة تلك المتعلقة بطريقة انجاز العمل وأيضا تقديم اقتراحات للإدارة، وهذا

ما جعل هذه المؤسسة تعرف نوعا من الاستقرار والذي يظهر بوضوح من خلال السير الحسن و المنظم للعمل.