

قسم: العلوم الاجتماعية

شعبة : علم الاجتماع

التراخي التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي

دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962

مذكرة مكملة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم اجتماع

تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل.

اشراف الأستاذ(ة)

- د . سالم يعقوب

إعداد الطالب(ة)

- آية فتوري

- سارة زياد

نوقشت المذكرة علنا يوم: 06/ 06/ 2023

امام اللجنة المكونة من الاساتذة

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أ-تعليم العالي	بلال بوترة
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أ. محاضر	سالم يعقوب
ممتحنا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أ. محاضر	فيصل بوراس

السنة الجامعية 2022-2023م



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة حمه لخضر الوادي

قسم : العلوم الاجتماعية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع

تخصص : علم اجتماع تنظيم وعمل

بعنوان:

التراخي التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي

لدى عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962

إعداد الطالبتين :

- فتوري آية

- زياد سارة

نوقشت المذكرة علنا يوم:

2023/06/06

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أ. تعليم العالي	بلال بوترة
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أ. محاضر	سالم يعقوب
ممتحنا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أ. محاضر	فيصل بوراس

السنة الجامعية: 2022/ 2023

الإسلام

مصدقا لقوله تعالى ﴿ولا تنسوا الفضل بينكم إن الله بما تعملون بصير﴾ {البقرة: 237}

لم تكن الرحلة قصيرة ولا ينبغي لها أن تكون، لم يكن الحلم قريبا ولا الطريق كان محفوا بالتسهيلات ، لكني فعلتها.

أهدي تخرجي الى من احمل اسمه بكل فخر الى من حصد الاشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم الى من بذل جهد السنين لأصل الى هذا "أبي الغالي"

الى تلك الانسانة العظيمة التي كتبت بدعواتها اجابات اختباراتي التي طالما تمننت أن تقر عينها برؤيتي في يوم كهذا "أمي الغالية"

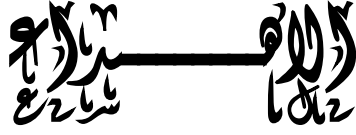
الى جدي الغالية اطال الله بعمره يا حبيبة الروح

ممتنة لأخواتي ولرفاق السنين، نبيهة - أميمة-رقية - شيماء-الزهرة- فاطمة

ممتنة لدكاترتي وأساتذتي في كلية العلوم الاجتماعية

ولكل من كان عوننا وسندا في خذا الطريق ممتنة لكم جميعا ما كنت لولا فضلكم من بعد الله

الطالبة: آية فتوري



مصدافا لقوله تعالى ﴿ولا تنسوا الفضل بينكم إن الله بما تعملون بصير﴾ {البقرة: 237}

نهدي ثمرة عملي هذا الى من قال الحق تعالى فيهما

{وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا}

الى من علماني أبجدية الحروف

أبي و أمي

الى جميع من ساندني طوال مسيرتي الدراسية



مصداقا لقوله تعالى ﴿فأذكروني أذكركم وأشكروا لي ولا تكفرون﴾ {البقرة:152}

نحمد الله حمدا كثيرا ونشكره شكرا جزيلا الذي كان له الفضل والعطاء وسهل لنا المبتغى وأعاننا على إتمام هذا العمل الذي نسأله أن يكون خالصا لوجهه الكريم.

كما نتقدم بأسمى آيات الشكر والامتنان والتقدير الى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة خاصة الأستاذ

{سالم يعقوب}

والى جميع أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الشهيد حمى لخضر الذين حملوا قدس رسالة {العلم فوق أي اعتبار} ورافقونا طوال خمس سنوات من التعليم الجامعي فكانوا لنا سندا في إنارة الدرب الشكر لكل من ساهم من قريب أو من بعيد وقدم يد العون لإنجاز هذا العمل.

الملخص باللغة العربية:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين التراخي التنظيمي والرضا الوظيفي لعمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962 ، ولهذا الغرض انطلقت هذه الدراسة من تساؤل رئيسي مفاده:

هل يوجد علاقة بين التراخي التنظيمي والرضا الوظيفي لدى عمال مؤسسة الصحة الجوارية 19 مارس 1962؟

وقد تفرع عن هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية تمثلت فيما يلي :

. هل توجد علاقة بين التسبب الإداري والرضا الوظيفي لدى عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962 ؟

. هل توجد علاقة بين هدر الوقت و الرضا الوظيفي لدى عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962 ؟

. هل توجد علاقة بين التكاسل والرضا الوظيفي لدى عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962 ؟

وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي نظرا لتماشيه مع موضوع الدراسة، في حين تمثل مجتمع الدراسة في عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962، وتم الاعتماد على العينة العرضية وللحصول على المعطيات الميدانية تم الاستعانة بأداة الاستبيان وقد احتوى على 24 بندا ، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

. ان التراخي والتسبب الإداري يزيد من رضا العمال ويستغلونه لتحقيق اهدافهم الخاصة .

. اهمية الآليات الرقابية لمنع التسبب الإداري و انتشار التراخي التنظيمي .

. كما خلصت الدراسة الى اهمية الثقافة القوية للمؤسسة التي تزيد من انتماء العمال وتعاونهم لتحقيق الاهداف العامة دون هدر الوقت.

- تأثير المناخ التنظيمي على تراخي العمال حيث ان بيئة العمل التي يعمها الفساد تؤثر على اهتمام وحرص العمال على اداء المهام المنوطة بهم وتزيد من تكاسلهم .

الكلمات المفتاحية :

التراخي التنظيمي - الرضا الوظيفي - التكاثل - التسبب الإداري

Abstract

This study aimed at revealing the relationship between organizational indolence and job satisfaction for the workers of the Public Health Corporation, March 19, 1962. For this purpose, this study was launched from a main question:

-Is there a relationship between organizational laxity and job satisfaction among the workers of the Jawiya Health Institution, March 19, 1962?

-A group of sub-questions emerged from this question, as follows?

-Is there a relationship between administrative laxity and job satisfaction among the workers of the Public Health Corporation of Jordan, March 19, 1962?

-Is there a relationship between wasting time and job satisfaction among the workers of the Public Health Corporation, March 19, 1962

-Is there a relationship between inactivity and job satisfaction among the workers of the Public Health Corporation, March 19, 1962?

-In this study, we relied on the descriptive approach due to its compatibility with the subject of the study, while the study population was represented by the workers of the Public Institution for Neighborhood Health March 19, 1962, and the intentional accidental sample was relied upon, and to obtain field data, the questionnaire tool was used, and it contained 24 items, and it reached The study

leads to the following results:

-Administrative laxity and laxity increases workers' satisfaction and they exploit it to achieve their own goals.

-The importance of oversight mechanisms to prevent administrative laxity and the spread of organizational laxity.

.The study also concluded the importance of a strong corporate culture that increases the workers' affiliation and cooperation to achieve the general goals without wasting time.

-The impact of the organizational climate on workers' indolence, as the work environment, which is pervasive with corruption, affects the interest and eagerness of workers to perform the tasks entrusted to them and increases their inactivity.

III - VIII	الاهداء.....
VIII	الشكر.....
VIII - VIII	ملخص.....
VIII	قائمة المحتويات.....
VIII - VIII	قائمة الجداول.....
VIII	قائمة الاشكال.....
VIII	قائمة الملاحق.....
أ- هـ	مقدمة.....
	الفصل الاول: الادبيات النظرية والتطبيقية.....
3	المبحث الاول: الادبيات النظرية.....
الرضا	المبحث الثاني
والرضا	العلاقة
التظيمي	بين
التراخي	الوظيفة
7
17-9	المبحث الثالث: الادبيات التطبيقية.....
	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية.....
66- 19	المبحث الاول: الطريقة والادوات.....
77-67	المبحث الثاني: النتائج والمناقشة.....
79-78	الخاتمة.....
81-80	قائمة المصادر والمراجع.....

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
30	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس	1
32	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير العمر	2
34	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الحالة الاجتماعية	3
36	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي	4
38	يوضح الحضور والانصراف وقت الدوام	5
40	يوضح الخروج من العمل لقضاء حاجاتك	6
41	يوضح التعرض للعقوبات عند الغياب المتكرر	7
43	بوضح تحديد الرئيس خطة العمل	8
44	يوضح خضوع عملية الترقية لمعايير فير قانونية	9
46	يوضح تبادل اطراف الحديث مع جماعة العمل في مواضيع خارج اطار العمل	10
48	يوضح السهر على اداء المهام في الوقت المطلوب	11
49	يوضح اخذ استراحة اثناء فترات الدوام الرسمي	12
50	يوضح تصفح مواقع التواصل الاجتماعي اثناء فترات الدوام	13

52	يوضح الاجابة على مكالمات هاتفية لا تخص العمل اثناء الدوام	14
53	يوضح الاعتماد على الزملاء ليقوم بالمهام اثناء العمل	15
54	يوضح الرقابة تزيد من احترامي لمواقيت العمل	16
56	يوضح التقيد موعداً نهائي لإنجاز المهام الموكلة للعمال	17
57	يوضح الشعور بالحماسة لأداء الواجبات المهنية	18
58	يوضح الادعاء بالمرض لتجنب الحضور للعمل	19
60	يوضح بأن مكان العمل مليء بالمشاكل	20
62	يوضح التفكير في تغيير مكان العمل	21
64	يوضح تلقي حوافز معنوية من الادارة	22
65	يوضح التشاجر مع الزملاء اثناء العمل	23
66	يوضح تقدير الرؤساء للجهود المبذولة في العمل	24

قائمة الاشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
30	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس	01
32	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير العمر	02
34	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الحالة الاجتماعية	03
36	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي	04
23	يوضح التنظيم الهيكلي للمؤسسة	05

قائمة الملاحق:

الصفحة	عنوان الملحق	رقم
82	التنظيم الهيكلي الإداري للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962	1
83	استمارة حول التراخي التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي	2

ان التنظيمات ليست اختراعا جديدا ابتدعه الإنسان فالتاريخ يشهد على التنظيمات المختلفة التي أقامتها الحضارات المختلفة وعلى أساسها تمكن الحكام من تدعيم حكمهم وفرض ارادتهم والقبض على مقاليد السلطة بسيطرتهم على هذه التنظيمات ، فالحضارة الصينية تمكنت من تشييد جدار عظيم والمصريون القدامى اقاموا تنظيمات مكنتهم من بناء الأهرامات الا انها التنظيمات كانت محدودة النطاق فلم تكن تستوعب سوى القليل من أفراد المجتمع كما اعتمدت على اسس تقليدية تختلف كثيرا عن الاسس الموضوعية التي تركز عنها التنظيمات الحديثة .

لقد اصبح التنظيم هو السمة المميزة للمجتمع الحديث بعدما ارتفعت معايير التعليم وارتفع الوعي المجتمعي وازدادت معدلات الحراك الاجتماعي وتعددت حاجات الافراد والجماعات، مما افضى الى ضرورة الاتجاه نحو اقامة التنظيمات متخصصة تتولى اشباع هذه الحاجات بأعلى درجة من الكفاءة لأن افراده اصبحوا لا يقبلون الخدمة او المنتج ذو المستوى المتدني ودائما ما يبحثون عما هو افضل نتيجة التغيرات التكنولوجية السريعة، وهو من الاسباب التي ادت الى اختفاء تنظيمات المجتمعات التقليدية حيث ان بنائها لا تتناسب وطبيعة التغيرات الصناعية والتكنولوجية لان التقدم الهائل في المجال التكنولوجي خلق حاجة ملحة وقوية للبحث عن تنظيمات جديدة تتمكن من سد هذه الرغبة واحتواءها وتلأام في الوقت نفسه مع طبيعة التغيرات، ولم يتأتى ذلك الا بعد تشييد تنظيمات تتسم بكبر حجمها والاعداد الكبيرة للموظفين و تعتمد التخصص الوظيفي وتقسيم العمل والكفاءة والرشد والعقلنة

الا ان هذا الضبط والترتيب التنظيمي لم يمنع ظهور اختلالات داخل التنظيم و هو ما دفع بالمنظمة لوضع قواعد وضوابط وقوانين مختلفة من اجل ضبط سلوك الموظفين بما يخدم اهدافها ويزيد من فعاليتها، الا ان القواعد والانظمة قد تتعارض مع بعض القيم والسلوكيات الشخصية للموظف ما يؤدي الى سلوكيات سلبية و مظاهر ذات دلالات سلبية تؤدي الى ظواهر مثل الاغتراب ، عدم الانتماء ، عدم الالتزام ، والتراخي في العمل

وهذا الاخير هو من أكبر العقبات التي تقف حائلا أمام النهوض بالتنمية المحلية وترقية وتحسين الخدمات فلقد استفحلت هذه الظاهرة في المؤسسات الجزائرية خاصة المؤسسات العمومية نظرا لزيادة عدد العاملين في المؤسسة الواحدة ما ترتب عنه تضخم العمالة وبالتالي ضعفت الآليات التي تعتمد عليها التنظيمات لتشديد الرقابة على

موظفيها وضبط سلوكهم فعمت الفوضى و حل التسبب الاداري بغياب اللوائح والقوانين والضوابط والنظم لحفظ المهام وفرض العقوبات و أصبح الموظف يهمل الواجبات المنوطة به ليمضي وقت العمل دون ان يقوم بواجباته او يقدم القيمة المضافة المنتظرة منه راغبا في الحصول على أكبر اجر مقابل اقل جهد، ويترك العمل أثناء ساعات الدوام الرسمي ليخرج لقضاء حاجات أخرى و هو ما يوضح غياب المسؤولية والتكاسل والالتكال على الغير لإنجاز المهام و مخالفة مواعيد الدخول والخروج من العمل، ولقد أبانت هذه المظاهر خروجها واضحا عن مبادئ النزاهة والحياد وأخلاقيات العمل الإداري التي يجب أن يتحلى بها أي موظف او عامل التحق بمكان العمل وفق أسس واطر مقننة.

ولقد تفتن المشرع الجزائري لمثل هذه الممارسات وتصدى لها من خلال سن قوانين في اطار قانون العمل يمنع الانحراف عن الواجبات الوظيفية إلا ما كان له مبررا قانونيا ، و ايقاع العقوبة التأديبية على مخالفتي قوانين العمل بالخصم من الراتب او التوقيف المؤقت من العمل ، الا ان هاته القوانين لم تحد من انتشار الظاهرة ، و مع عدم وضوح الاسباب الحقيقية التي تدفع بالعامل للتراخي تتضح مدى خطورته التي باتت تشكل تهديدا حقيقيا خاصة

على مستوى المؤسسات الاستشفائية التي تحتاج لحرص وصرامة في اداء المهام ، وتأسيسا على ما تقدم تنطلق الدراسة الحالية لمعرفة اذا ما كان سبب التراخي وانعدام الدافعية للعمل عند عمال المؤسسة العمومية الصحة الجوارية 19 مارس 1962 والاجابة على التساؤل الرئيس للدراسة التالي :

هل يوجد علاقة بين التراخي التنظيمي والرضا الوظيفي لدى عمال المؤسسة العمومية الصحة الجوارية 19 مارس 1962؟

ومنه كانت التساؤلات الفرعية كالتالي :

. هل للتسيب الاداري علاقة برضا العمال عن عملهم بمؤسسة العمومية الصحة الجوارية 19 مارس 1962؟

. هل لهدر الوقت علاقة بالرضا الوظيفي لدى عمال مؤسسة العمومية الصحة الجوارية 19 مارس 1962؟

. هل توجد علاقة بين تكاسل والرضا الوظيفي لدى عمال مؤسسة العمومية الصحة الجوارية 19 مارس 1962 ؟

أما فرضيات الدراسة فكانت كالتالي :

الفرضية العامة :

. توجد علاقة بين التراخي التنظيمي والرضا الوظيفي لدى عمال المؤسسة العمومية الصحة الجوارية 19 مارس 1962 .

الفرضيات الفرعية :

. توجد علاقة بين التسيب الإداري ورضا العمال عن عملهم بمؤسسة الصحة الجوارية 19 مارس 1962.

. توجد علاقة بين هدر وقت والرضا الوظيفي لدى عمال مؤسسة الصحة الجوارية 19 مارس 1962 .

. توجد علاقة بين تكاسل والرضا الوظيفي لدى عمال مؤسسة الصحة الجوارية 19 مارس 1962

مبررات اختيار الموضوع :

ان أي دراسة علمية لا تنطلق من فراغ بل لها من الخلفيات ما يشكل جملة من الأسباب سواء كانت ذاتية أو موضوعية من شأنها أن تدفع الباحث إلى المضي ببحثه والكشف عن الحقائق العالقة بذهنه أو ذات الصلة بموضوعه، ومن بين الأسباب الموضوعية التي دفعت بالباحثين إلى اختيار هذا الموضوع دون غيره من المواضيع الأخرى هو :

. انتشار ظاهرة التراخي التنظيمي بشكل ملفت في وسط المؤسسات الجزائرية

. مدى خطورة هذه الظاهرة و وقوفها أمام تحقيق أهداف المؤسسة وفعاليتها

. نقص الدراسات الميدانية التي تطرقت إلى ظاهرة التراخي التنظيمي على مستوى المؤسسات الجزائرية

أهداف البحث :

إن الهدف من الدراسة يتمثل في :

. الإجابة على تساؤلات المطروحة والتأكد من صدق الفرضية

. التعرف على مستوى التراخي التنظيمي لدى عمال مؤسسة الصحة الجوارية

. العمل على إيجاد حلول لهذه الظاهرة لإفادة القائمين على المؤسسة محل الدراسة الميدانية

اهمية الدراسة : تتضح اهمية اي دراسة من خلال الاهداف التي تسعى الى تحقيقها وتتضح اهمية هذه الدراسة في:

- التنويه إلى خطورة هذه الظاهرة على مستوى المؤسسات عامة والمؤسسات الاستشفائية خاصة .

- إزالة الغموض حول ظاهرة التراخي التنظيمي والكشف عن أسبابه .

- المساهمة في إثراء المكتبة الجامعية

حدود البحث : تتمثل حدود الدراسة في ما يلي :

البعد الزمني : من 09 فيفري 2023.

البعد المكاني : ولاية الوادي حي 19 مارس 1962.

منهج البحث :

إن المنهج هو مجموعة من القواعد العامة التي تهيمن على سير الظاهرة وتحديد عملياتها من اجل الوصول إلى نتيجة معلومة، يعتبر المنهج ضروريا في أي بحث علمي لأنه يحدد المسار الذي سيتبعه الباحث خلال جميع مراحل البحث ابتداء من اختيار موضوع البحث وصولا إلى صياغة النتائج واختيار منهج البحث في دراسة أي ظاهرة لا يأتي من قبل الصدفة والعشوائية أو ميل الباحث ورغبته في اختيار منهج معين بل إن موضوع الدراسة من جهة وأهدافها، من جهة أخرى هما اللذان يفرضان نوع المنهج المناسب للدراسة أو البحث وهذا الاختيار الدقيق هو من يعطي مصداقية أكثر للنتائج المتوصل إليها ، ، وما أن هدف البحث الحالي هو الكشف على العلاقة بين التراخي التنظيمي ورضا العمال، فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي كأحد المناهج العلمية نظرا لتناسبه مع طبيعة وموضوع الدراسة الذي اردنا جمع البيانات والمعلومات حوله والتعبير عنها تعبيرا كمييا وكيفيا .

صعوبات البحث :

. ندرة المراجع

هيكلية البحث:

ولذلك وبغرض تناول موضوع الدراسة المعنونة " ب التراخي التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي " تم تقسيم البحث الى جانبين، اولهما جانب نظري، وثانيهما الجانب ميداني.

حيث خصص الفصل الاول والمعنون بالأدبيات النظرية والتطبيقية حيث تم التطرق فيها الى المفاهيم الاساسية لمتغيرات الدراسة، والعلاقة بين متغيري البحث، كما تضمن ايضا الادبيات التطبيقية والمتمثلة في الدراسات السابقة.

اما الفصل الثاني فقد تضمن بشكل تفصيلي لعرض وتحليل نتائج الدراسة في ضوء الفرعيات الفرعية، كما اشتمل على مناقشة وتفسير النتائج التي توصلت اليها الدراسة الميدانية صم خالصنا الى مجموعة من التوصيات والاقترحات.

وفي الاخير انتهت هذه الدراسة الى الخاتمة تضمنت اهم الاستنتاجات.

الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد

يعد الاطار النظري للدراسة جزء مهم من اجزاء البحث و وسيلة موضوعية والحقيقة التي تمكن الباحث من وضع ملامح موضوعه وتحسين تلك الملامح في واقع معين لخصائص معينة، مما يجعل للبحث خاصية واقعية وعليه نحاول في هذا الفصل التطرق الى المفاهيم الاساسية لمتغيرات البحث لتوضيح المعنى و محاولة تجسيده من خلال التعريف الاجرائي والعلاقة بين التراخي كظاهرة الرضا الوظيفي في المبحث الاول و لإثراء أكبر للموضوع والبحث دون الإخلال به وبقيمته العلمية خصصنا المبحث الثاني للدراسات السابقة التي تناولت الظاهرة محل الدراسة حيث كان بعضها مشابه والاخر مطابق لنحرص بذلك على تطبيق القاعدة الأهم من قواعد البحث العلمي هي البدء حيث انتهى الآخرون .

المبحث الاول : الادبيات النظرية

تعريف التراخي التنظيمي :

لغة: تراخي يتراخي، وتراخي في الأمر أي تأخر وأبطأ. واصطلاحا الحق على نحو التراخي أي يجوز الإبطاء فيه ولا يجب الفورية ولا المبادرة في أجزائه. (فقهية)

- **أوفيت** : التراخي التنظيمي عبارة عن مجموعة من الموارد التنظيمية الزائدة عن الحد الأدنى الضروري لإنتاج مستوى معين من الاداء التنظيمي اذ يوفر التراخي تحذيرات للمؤسسة تسمح للإدارة بالتكيف بنجاح مع الضغوط الداخلية وكذلك وضع استراتيجيات تتعلق بالبيئة الخارجية .

- **سيرت ومارش** : التراخي التنظيمي هو الموارد المتبقية غير المستمرة بعد الانتهاء من الاستخدام والتوظيف و الاجمالي لموارد المنظمة اللازمة لدعم عمليات المنظمة ومهمتها (عائشة أبو حمدة، 2011، ص23)

- **جورج** : التراخي التنظيمي يحدث نتيجة الاعراء في خوض المخاطر التي تفوق مقدرة المنظمة على تحملها واستكشاف خيارات غير مؤكدة فالتراخي التنظيمي بمستوياته المتنوعة يؤثر في قرارات المدير وسلوكه وعند مواجهته لمواقف معينة وبالتالي يؤثر في المنظمة واهدافها اذ ان التراخي المرتفع المستوى له تقدير سلبي في تقديرات المدير في استخدامه للموارد واتخاذ القرارات اما التراخي التنظيمي ذو المستوى المنخفض فقد تكون نتائجه معدومة او اقل تأثيرا في تقديرات المدير .

- **شاهين** : التراخي التنظيمي هو الاختلاف بين المجموع الكلي للموارد المتوفرة في المؤسسة والمجموع الكلي للموارد الأولية لاستمرار المؤسسة في عملها وإنتاجها

- **هارفيز** : التراخي التنظيمي هو ما يصدر عن الموظف أو العامل من مخالفات أثناء تأديته لمهام عمله والتي بصفة أولية وأساسية بالعمل منها الكسل وعدم العمل والرغبة في الحصول على أكبر اجر مقابل اقل

- جهد مع تنفيذ الحد الأدنى من العمل وعدم الجدوية في العمل وانعدام الدافعية نحو العمل والقبول بالمستويات المتدنية من الأداء.
- **ولقد عرفه برجويس:** التراخي هو عدم مقدرة المنظمة او المؤسسة على التكيف مع الضغوط الخارجية او الداخلية، فضلاً عن تكرار تغيير سياسات هذه المؤسسة بناء على مستجدات او معطيات من شأنها تعقيد عملية سير الامور في هذه المؤسسة، ونتيجة لذلك فان التراخي التنظيمي الذي يقوم على اهمال الاستغلال الامثل للموارد او اهمال اتباع التعليمات والقوانين التي انشأ النظام بناء عليها هو المسبب الرئيسي الذي يقود الى فشل المؤسسة في الوصول الى النجاح المنشود على المدى الطويل.
- **اما اوفرمان فقد عرفه:** التراخي التنظيمي هو انظمة غير مفعلة توجد ضمن اكثر من تفاعل اداري والتي تؤدي الى التعقيد والدمج بيم الاوامر وتنفيذها وعدم تحقيق الاهداف المطلوبة (Overman.1996)
- **ولقد عرفه لي ومونجان:** ان التراخي في المؤسسة هو بأبسط تعبيراته ان يكون هناك الكثير من العمل يجب انجازه ضمن المؤسسة والقليل من الوقت وكثير من العاملين والاداريين للقيام بهذا العمل، ولكن ليس هناك انجاز للعمل المطلوب اذ توجد اعمال كثيرة ومتراكمة غير منجزة. (Lee & Mongan.2009)
- فالتراخي التنظيمي هو التباطؤ والتكاسل من قبل الموظف العام في انجاز الاعمال الموكلة اليه او المطلوب منه وعدم بذل الجهد لإنجازها في الوقت المحدد

التعريف الاجرائي:

التراخي التنظيمي هو عدم قيام العامل أيا كان موقعه الوظيفي بما يجب القيام به تجاه وظيفته، من حيث إنجاز مهمات وظيفته بالشكل المطلوب وبالوقت المناسب، والحصول على أكبر اجر مقابل بذل اقل جهد، وتدني مستوى الأداء، وبتالي عدم تحقيق الأهداف المطلوبة للمنظمة.

التعريف الاجرائي :

التراخي التنظيمي هو كل سلوك ينتج عن العمال أثناء تأدية مهامهم يعكس عدم رغبتهم وضعف دافعيتهم للقيام بما كلفوا به وعدم الالتزام بالقوانين واللوائح المنظمة لنشاطهم داخل المؤسسة والتهرب من المسؤولية و هدر الوقت و التكاثر في أداء المهام ما يتسبب بمشاكل داخل بيئة العمل

مفهوم الرضا الوظيفي:

يعرف الرضا الوظيفي بأنه المشاعر الافراد تجاه أعمالهم التي تعتمد على ما يعتقد ان العمل يتجه له حاليا، أي الادراك بما هو كائن وما ينبغي ان تحققه وظيفته.

الرضا الوظيفي: هو ذلك الشعور النفسي بالفنعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع

العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل ومع الإحساس بالثقة والولاء والانتماء للعمل (البارودي ،2015، ص38)

وعرف هاي هاوس: الرضا الوظيفي بأنه المشاعر الداخلية التي تتواجد داخل العامل من ناحية رضاه عن عمله

واعجابه بالظروف المحيطة به، سواء كانت مادية ام معنوية والمشاعر التي تتواجد داخله من ناحية الشعور بالراحة

والنصر والانجاز والثقة بالنفس، والفته مع العاملين. (عائشة أبو حمدة، 2011، ص)

- ان الرضا الوظيفي يطلق على مشاعر العاملين تجاه أعمالهم والتي تتكون من زاويتين : الأولى هي ما يوفره العمل للعاملين في الواقع، والثانية هي ما ينبغي ان يوفره العمل من وجهة نظر العاملين، وكلما كان هناك تباين بين الواقع وما ينبغي ان يكون اثر ذلك على الرضا سلبا (مروان طاهر الزعبي، 2011، ص17)
- ويشير سلطان الى ان الرضا الوظيفي يتكون من اراء العامل ومعتقداته ومشاعره بخصوص العمل الذي يقوم به حيث يظهر ذلك في سلوكه عند تعامله مع زملائه وفي مدى احترامه لرئيسه والأنظمة. اما العزب فيعرف الرضا الوظيفي بأنه حالة نفسية وشعور الفرد نحو وظيفته وهذا الشعور يحدث نتيجة لتفاعل عدد من المتغيرات بعضها يتعلق بالفرد نفسه كالعمر والجنس و البعض الاخر يتعلق بطبيعة العمل والزملاء وفرص التقدم الوظيفي وأسلوب الاشراف والرواتب. (علي عباس، 2008، ص45)
- بينما يرى ستون ان تعبير الرضا الوظيفي يطلق على حالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله ويصبح انسانا تستغرقه الوظيفة، ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها. (حمد إبراهيم المدهون، 2003، ص211)
- وعرف حريم الرضا الوظيفي بانه حالة عاطفية انفعالية إيجابية او سارة ناشئة عن عمل الفرد او خبرته العملية. (حريم حسين، 1997، ص 95)
- في حين رأى "سالم" ان رضا الفرد عن عمله يتوقف على المدى الذي يجد فيه منفذا مناسباً لقدراته وميوله، وسمات شخصيه، وبشعر بقيمته واحساسه بأهمية الدور الذي يؤديه، والذي يتناسب مع ميوله وخبراته وقدراته. قان الاهتمام رضاه عن عمله ودوره المؤسسي يعد امرا مهما، اذ ان لكل فرد حاجات فيزيولوجية واجتماعية ونفسية متنوعة، وهذه الحاجات تولد عنده نوعا من التوتر اذا لم يتم اشباعها بالشكل المتوقع، ويشكل العمل الذي به الفرد المصدر الرئيس لإشباع هذه الحاجات. (السالم، سالم مُجَد، ص20)

التعريف الثاني:

من كل ما سبق يمكن تعريف الرضا الوظيفي على انه حالة من الإحساس والشعور النفسي الإيجابي اتجاه العمل والمؤسسة في حد ذاتها، وهو حالة الارتياح والقبول التي تنشأ عن اشباع الحاجات والرغبات التي توفرها الوظيفة وبيئة العمل للعامل في المؤسسة.

المبحث الثاني : العلاقة بين التراخي التنظيمي والرضا الوظيفي:

ينظر الى الادارة اليوم على انها ركيزة أساسية من ركائز النظم الاجتماعية في جميع المجتمعات اذ يعتمد عليها في توطيد هذه النظم في سيادة مناخات عمل تنظيمية مناسبة للعطاء والتميز والابتكار فيها ويقدر تبني الادرة في المؤسسات لمفاهيم احترام العمل والمساواة والرقابة، تزداد على العطاء الابتكاري، ان الاساس الذي تقوم عليه الدراسة هو الكشف على العلاقة بين متغيرين وهما التراخي التنظيمي والرضا الوظيفي أي البحث في اذا ما كان سبب تراخي العمال نحو العمل هو عدم رضاهم عن الوظيفة، بحيث يتسبب سوء القيادة والاشراف أو عدم توفر المناخ الملائم وعدم توفير مستلزمات العمل يتسبب في عدم دافعية العمال نحو العمل.

ويقصد بالتراخي التنظيمي ما يصدر عن الموظف او العامل من مخالفات اثناء تأديته لمهام عمله، والتي تتعلق بصفة اساسية بالعمل ومنها الكسل وهدر الوقت و عدم الجدية في العمل، مما يؤدي الى ضعف الانتماء و الولاء وتدني الالتزام بالعمل وهذا يدل عدم رضاهم عن العمل.

وهنا يأتي دور الادارة، الذي يعد من أهم الادوار التي تشهم في الحد من التراخي التنظيمي، على صعيد القائد او المشرف اولا، وعلى صعيد العاملين معه ثانيا، اذا يجب على الادارة ان تعمل على تطوير ذاتها ورفع كفاءة العمل

والعاملين، كما أن وضع نظام جيد للعلاقة بين الوظائف المختلفة في المؤسسة، تستطيع ان تحدد من مشكلة الاجراءات الروتينية. اذا كلما زاد اهتمام الادارة بالعمال قلة نسبة التراخي التنظيمي في المؤسسة.

وسيتم التطرق للكشف عن هذه العلاقة على مستوى المؤسسة محل الدراسة الميدانية من خلال تقسيم المتغير المستقل الى مجموعة ابعاد : تسبب الاداري والذي يعتبر احد اهم الابعاد بانعكاساته وعلاقاته السلبية على الكفاءة الإدارية، ثم على نتائج النشاط الإداري .فالاهتمام بدراسة تسبب الموظفين، تفرضه الرغبة في تحسين أدائهم الوظيفي ورفع كفاءتهم الإدارية، ما يكفل تحقيق أهداف المنظمة التي يعملون فيها بكفاءة وفعالية، تكاسل، هدر الوقت . وربط المتغير التابع بكل بعد على حدى لمعرفة هل عدم الرضا عن الوظيفة هو السبب الكامن وراء انتشار ظاهرة التراخي التنظيمي.

المبحث الثاني الأدبيات التطبيقية

دراسات متعلقة بالتراخي التنظيمي:

بعنوان: التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس وعلاقته بالأداء والرضا الوظيفي لدى المعلمين ل: عائشة أبو حمدة.

وهي دراسة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه سنة 2011، هدفت هذه الدراسة إلى تعرف مستوى التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس، وعلاقته بكل من الأداء والرضا الوظيفي لدى المعلمين.

تكونت عينة الدراسة من (285) مديراً ومديرة و (2936) معلماً ومعلمة) في المدارس الثانوية العامة في الأردن، واستخدمت لجمع البيانات ثلاث أدوات: الأولى لقياس مستوى التراخي التنظيمي، والثانية لقياس مستوى الأداء الوظيفي، والثالثة لقياس مستوى الرضا الوظيفي، وقد تم التأكد من صدقها وثباتها.

هذا وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- كان مستوى التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظر المعلمين مرتفعاً؛

إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.82) ، والانحراف المعياري (0.70).

كان مستوى الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظر

مديريهم متوسطاً؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.30) ، والانحراف المعياري (0.53)

وفي ضوء نتائج الدراسة، أوصت الباحثة بمجموعة من التوصيات أهمها:

- تفعيل آليات مناسبة لاختيار القادة الإداريين في المدارس الثانوية وفق معايير وضوابط دقيقة لوضع القائد المناسب في المكان المناسب لتقليل مستوى التراخي التنظيمي في هذه المدارس
- التأكيد على أهمية اشراك المعلمين في عمليات صنع القرار، وتوسيع الممارسات الديمقراطية في المدارس بشكل أكبر.
- إيجاد أنظمة اتصال فعالة بين جميع المستويات الإدارية الأكاديمية في المدارس الثانوية، وتوافر مناخ تنظيمي مناسب للعمل.
- تفعيل أنظمة الرقابة والتقويم والمساءلة في المدارس الثانوية

الدراسة الثانية:

بعنوان: ظاهرة التسبب الإداري في الجزائر ل: سمارة نصير

وهي دراسة هدفت هذه الدراسة الى العمل على ضبط مؤشرات لظاهرة التسبب انطلاقا من الواقع الإداري الجزائري، بهدف تمييزها عن مختلف الظواهر السلوكية الأخرى المشابهة لها و العمل على حصر مختلف الأسباب التي تؤدي إلى استفحال ظاهرة التسبب، بين أوساط الموظفين العموميين في الإدارات الحكومية الجزائرية، تغطي هذه الدراسة فترة زمنية قوامها 12 عاما (نهاية سنة 1989 وبداية سنة 1990 إلى غاية عام 2002) الإدارات الحكومية الجزائرية، فإن خصوصية الفترة موضع الدراسة تنبع من ضخامة التحولات والتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي حدثت فيها على المستويين الداخلي والخارجي ، كما تمثلت فرضيات هذه الدراسة

في:

- كلما كرسست الاعتبارات الأسرية والقبلية والجهوية والشخصية في نطاق الإدارة العامة ازداد تسيب الموظفين فيها
- كلما ارتفعت معدلات الهجرة في بلد ما كلما تنامت ظاهرة تسيب الموظفين الحكوميين في هذا البلد.
- كلما كانت السياسات التنموية المنتهجة في بلد ما فاشلة كلما أدى ذلك إلى تسيب الموظفين أكثر فأكثر.
- كلما كان هناك تغيير مستمر في القيادات الإدارية كلما أدى ذلك إلى بروز ظاهرة التسيب البيروقراطي في الإدارات الحكومية.

- كلما قلّت دوافع العمل (الحاجات) أدى ذلك إلى تنامي جرثومة التسيب في الإدارات الحكومية.

أستخدم لأجل تحقيق أهداف الدراسة منهجين بشكل متكامل وهما: المنهج التاريخي باعتباره يختص "بالبحث في الأحداث التاريخية الماضية وتحليل الحقائق المتعلقة بها، والمنهج الوصفي وهو يعتبر طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية أو مشكلة اجتماعية، كما اعتمدت هذه الدراسة على أساليب أو أدوات البحث العلمي ومن بينها الملاحظة غير المباشرة وفيها يقوم الباحث (الملاحظ غير المشارك) "بمراقبة الجماعة عن كثب دون أن يشترك في أي نشاط تقوم به هذه الجماعة موضع الملاحظة، إن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن إيجازها في أن العوامل التاريخية والعوامل السوسيوثقافية والعوامل الاقتصادية والعوامل السياسية والأمنية والعوامل الإدارية والقانونية والتي تشكل في مجملها ما أصطلح على تسميته في هذه الدراسة ب: "بيئة التسيب". تلعب دورا كبيرا في بروز مظاهر التسيب المختلفة في إدارتنا الحكومية، يمكن القول أن الأزمة الاقتصادية والأمنية التي عرفتها البلاد في العشرية الأخيرة، والتي أفرزت - ضمن ما أفرزته - ارتفاع تكاليف المعيشة وتدني الدخل الحقيقي للموظفين قد ساهمت بقدر كبير في بروز هذه الظاهرة (التسيب) في

إدارتنا الحكومية بسبب عدم استطاعة هؤلاء الموظفين تلبية احتياجاتهم المختلفة. أن التسبب ظاهرة مرتبطة بسلوك الفرد، ولهذا لا يمكن الحد منها نهائياً بل يمكن التخفيف من حدتها فقط.

الدراسة الثالثة بعنوان: مضيعات وقت مديري ومديرات مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة) وسبل الحد منها)

وهي دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير سنة 2011، هدفت الدراسة التعرف إلى مضيعات وقت مديري ومديرات مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة ، وسبل الحد منها ، والوقوف على أثر كل من الجنس ، والمؤهل العلمي ، وعدد سنوات الخدمة ، على مضيعات وقت مديري ومديرات مدارس وكالة الغوث الدولية من وجهة نظر عينة الدراسة ، والبالغ عددهم (223) مدير ومديرة أي ما نسبته (93.69%) من مجتمع الدراسة الأصلي ، وهم المديرين والمديرات في المرحلتين الابتدائية والإعدادية بوكالة الغوث الدولية ، والبالغ عددهم (238) مديراً ومديرةً .

وقد اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدمت استبانة كأداة للدراسة مكونة من (58) فقرة ، وموزعة على ستة مجالات هي : مضيعات الوقت المتعلقة بالتخطيط ، مضيعات الوقت المتعلقة بالتنظيم ، مضيعات الوقت المتعلقة بالإشراف والتوجيه ، مضيعات الوقت المتعلقة بالعاملين ، مضيعات الوقت المتعلقة بالاتصالات،

مضيعات الوقت المتعلقة بصنع القرار ، بالإضافة إلى سؤال مفتوح حول سبل الحد من مضيعات الوقت لدى المديرين والمديرات في المرحلتين الابتدائية والإعدادية بمدارس وكالة الغوث الدولية وأداة أخرى تتمثل في مقابلة شخصية مع رئيس برنامج التربية والتعليم بوكالة الغوث الدولية ، كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة

إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = (0.05)$ (بين متوسطات درجات تقديرات مديري ومديرات المدارس الابتدائية والإعدادية بوكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة تجاه مضيعات الوقت تعزى لمتغير (الجنس ، المؤهل العلمي ، عدد سنوات الخدمة).

الدراسة الرابعة بعنوان: التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في العاصمة عمان وعلاقته بالثقافة التنظيمية السائدة في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين ل فاطمة علي حسين.

قدمت هذا الدراسة استكمالاً لنيل شهادة الماجستير سنة 2017، و هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مستوى التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في العاصمة عمان وعلاقته بالثقافة التنظيمية في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين، وقد تكونت عينة الدراسة من (327) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية النسبية، ولجمع بيانات الدراسة استخدمت إستبانتان؛ الأولى لقياس مستوى التراخي التنظيمي لدى مديري الثانوية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، والثانية لقياس مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، وكانت النتائج كما يأتي:

- إن مستوى التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين كان مرتفعاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.93) و بانحراف معياري (0.72)

- إن مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين كان متوسطاً إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.56) بانحراف معياري (0,93).

- هناك عالقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0,01)$ بين الدرجة

الكلية لمستوى التراخي التنظيمي والدرجة الكلية لمستوى الثقافة التنظيمية إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.62).

الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي:

الدراسة الأولى بعنوان: الرضا الوظيفي و علاقته بالالتزام التنظيمي لدى أساتذة الجامعة ل: نجاة شبيخي.

تتمحور هذه الدراسة حول التعرف على طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي لدى الأساتذة الجامعيين وطبقت هذه الدراسة بجامعة العربي بن مهيدي لولاية أم البواقي ، و استخدم فيها المنهج الوصفي التحليلي و كذا المسح بالعينة ، و اعتمدت في ذلك عينة تقدر ب % 29 من اجمالي المجتمع الأصلي بينت النتائج المتوصل اليها الى ان هناك علاقات انسانية تربط الاساتذة فيما بينهم، حيث بلغت نسبة الرضا لدى الاساتذة عن هذا الاتجاه نسبة عالية وهذا ما سمح لهم بالتكيف وتأدية وظائفهم في جو تسوده اللفة و الانسجام.

دراسة الثانية بعنوان : اثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي ل: شاطر شفيق

قدمت هذا الدراسة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير سنة 2010، سعت هذه الدراسة لمعرفة ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة الصناعية، تم اجراء دراسة ميدانية بمؤسسة انتاج الكهرباء -سونلغاز- بجيجل، حيث تم توزيع (65) استبيان على عينة عشوائية من كافة الأصناف الوظيفية، وقد بينت النتائج المتحصل عليها من خلال الدراسة ان الموارد البشرية للمؤسسة تعاني من مستويات مرتفعة من ضغوط العمل وتمتع بمستويات منخفضة من الرضا الوظيفي، بالإضافة الى ذلك فقد كشفت الدراسة ان ضغوط العمل بمصادرها ترتبط بعلاقة عكسية ذات دلالة إحصائية مع الرضا الوظيفي.

الدراسة الثالثة بعنوان: محددات الرضا الوظيفي وعلاقته بكل من الالتزام الوظيفي والنية في ترك العمل ل:

سقي سيد أحمد

قدمت هذه الدراسة لاستكمال متطلبات شهادة الدكتوراه سنة 2017، و تهدف هذه الدراسة إلى محاولة معرفة محددات الرضا الوظيفي وعلاقته بكل من الالتزام الوظيفي والنية في ترك العمل في الادارات الملخص العمومية دراسة حالة الادارات العمومية بسعيدة نموذجاً، شملت الدراسة عينة من الموظفين قدرها 620 موظف، وقد توصلت الدراسة بعد استخدام أسلوب التحليل التمييزي باستخدام برنامج SPSS v 21 إلى استخلاص مجموعة من المحددات الأكثر تأثيراً على درجة الرضا الوظيفي، كما تم التوصل باستخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية (منهجية) PLS باستخدام برنامج SmartPLS إلى وجود علاقة بين تلك المحددات ودرجة الرضا الوظيفي، كما أن ارتفاع هذا الأخير له تأثير موجب قوي على الالتزام الوظيفي والذي بدوره يؤدي إلى انعدام النية في ترك العمل، بينما عدم الرضا الوظيفي يصاحبه التزام وظيفي منخفض وهذا ما ينعكس على وجود نية في ترك العمل.

الدراسة الرابعة بعنوان: الرضا الوظيفي وعلاقاته بهجرة الأطباء من المستشفيات الجزائرية ل: معروف هوارى.

قدمت هذه الدراسة لنيل شهادة الدكتوراه سنة 2017، و هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة علاقة الرضا الوظيفي العام بهجرة الأطباء الاخصائيين المستشفيات الجزائرية، وكذا التعرف على أثر أبعاد الرضا الوظيفي العام على هجرة المنظمة وأبعادها باختلاف المتغيرات الشخصية، ومدى مساهمة الرضا الوظيفي العام في التنبؤ بهجرة الأطباء، حيث استخدم الباحث أدوات الدراسة التالية: تحليل المحتوى، المقابلة والاستبيان على عينة شملت

172 طبيب أخصائي على مستوى مختلف مصالح المركز الاستشفائي الجامعي لوهران، وقد استخدم الباحث في الدراسة المنهج الوصفي،، وتوصلت الدراسة إلى ان درجة الرضا الوظيفي العام لدى أفراد عينة الأطباء الأخصائيين منخفضة، وجود أثر للتفاعل بين متغير الرضا العام على أبعاد هجرة المنظمة لدى الأطباء باختلاف المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، الأقدمية في العمل)

المقاربة السوسولوجية :

نظرا لكون مجال البحث في العلوم الاجتماعية واسع ومتعدد المواضيع والمظاهر ، ونظرا لصعوبة الامام به من كافة الجوانب ، كان لابد من الاستعانة بأحد النظريات التي تتوافق مع موضوع دراستنا لذا فقد تم الاعتماد على نظرية العلاقات الانسانية .

ويقصد بالعلاقات الإنسانية "الأساليب السلوكية التي يمكن من خلالها استثارة دافعية الناس وحفزهم على مزيد من العمل الجاد" وهكذا فإن العلاقات الإنسانية تركز على الأفراد كأشخاص أكثر من تركيزها على الجوانب الاقتصادية أو المادية.

وتعتبر محاولة إلتون مايو (Elton Mayo) وزملائه في التجارب المعروفة باسم تجارب الهوثورن أولى المحاولات المكثفة لدراسة أثر العوامل المادية للعمل على الكفاية الإنتاجية ليجري ثلاث اختبارات الاولي تهدف لمعرفة العلاقة بين الاضاءة والكفاية الانتاجية ثم اختبار أثر الراحة ومدتها على الكفاية ، ثم أثر تغيير طريقة دفع الأجور على الكفاية الإنتاجية. ليصل الى نتيجة مفادها :

ميل الأفراد العاملين في وحدة إنتاجية واحدة إلى تكوين تنظيمات غير رسمية فيما

بينهم و أن طاقة الفرد للعمل لا تتحدد طبقاً لطاقته الفسيولوجية وإنما أيضاً طبقاً لطاقته الاجتماعية من حيث شعوره بالرضا والتفاهم القائم بينه وبين رؤسائه من ناحية، و درجة التعاون مع زملائه في العمل من ناحية أخرى. ومن هذا المنطلق فإن النظرية تؤكد على مدى أهمية العلاقات والجماعات غير الرسمية فإعطاء فاعلية و حافزا قوي للعامل لتقديم افضل ما لديه .(البارودي ،2015، ص23)

خلاصة الفصل :

لقد تمكنا خلال هذا الفصل من تحديد الإطار المنهجي الذي اعتمدته الدراسة هذه، حيث قمنا بتحديد أساسيات موضوع الدراسة من إبراز أهميتها و أسباب اختيارنا لهذا الموضوع بالذات، وتحديد تساؤلات الدراسة وفرضياتها، كما قمنا بتحديد العلاقة بين المتغيرات بتحديد المصطلحات واعطاءها تعريف اجرائيا. وإبراز الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع، وأخيرا المقاربة النظرية للدراسة في اطار سوسيولوجي عام وذلك لإعطاء صورة عن التصور النظري للدراسة وهو ما يمكننا أكثر من الدراسة الميدانية.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

تمهيد:

ان البحث الاجتماعي لا يتمثل في جمع التراث النظري والاطلاع على البحوث والدراسات التي تناولت المشكلة فقط، انما يعتمد على العمل الميداني الذي يمكن الباحث من جمع المعلومات من المجتمع الذي يقوم بدراسته فمحاولة اثبات الدراسة النظرية بالدراسة العلمية الميدانية من أهم مساعي البحث العلمي ملء الفجوة القائمة بين النظري والواقع بغية تحقيق أهداف الدراسة، والتحقق من فرضياتها.

وعليه سوف نخصص هذا الفصل بتناول الجانب المنهجي للدراسة من خلال مجموعة من الخطوات والإجراءات والأدوات التي تساعدنا على كشف علاقة التراخي التنظيمي بالرضا الوظيفي لدى عمال المؤسسة العمومية لصحة الجوارية 19 مارس 1962، من خلال تحديد عينة الدراسة ومتغيراتها وأدوات المستعملة بغرض جمع البيانات والأساليب الإحصائية المعتمدة والبرامج المستخدمة لمعالجة المعطيات في هذه الدراسة، ثم عرض النتائج ومناقشتها وطرح الاستنتاجات وعرض الحلول والمقترحات.

المبحث الاول :الطريقة والادوات

اولا: الطريقة

- مجتمع وعينة الدراسة:

1-مجتمع الدراسة:

ويقصد بمجتمع الدراسة جميع مفردات الظاهرة التي تتم عليها الدراسة.(شعبان،2021،ص81) ولقد تم اجراء الدراسة الميدانية في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962 الواقعة ببلدية الوادي.

المؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962:

هي مؤسسة عمومية تعنى بالتقرب اكثر من المواطنين من حيث قاعات العلاج في الاحياء على مستوى بلدية الوادي ، و وحدات الكشف والمتابعة بالمدارس والمشاركة في القافلات الطبية المجانية ونشاطات مختلفة. تحتوي المؤسسة على عدد من العمال ما يقارب 820 عامل من طبيب وجراح وصيدلة وشبه طبيين (ممرضين) و اداريين وعمال مهنيين (حراس، وسائقي سيارات الإسعاف)

● تتكون من:

1- مدير المؤسسة.

2- نواب المدير.

- المدير الفرعي للموارد البشرية.

- المدير الفرعي للمالية والوسائل.
- المدير الفرعي للمصالح الصحية.
- المدير الفرعي للتجهيزات الطبية.

1- المدير الفرعي للموارد البشرية:

تتكون من 3 مكاتب، مكتب التكوين ومكتب المنازعات ومكتب تسيير الموارد البشرية (حركة العمال ككل) من عطل سنوية ومرضية وترقيات في الرتبة او الدرجة... الخ

2- المدير الفرعي للمالية والوسائل:

تتكون من 4 مكاتب، الصفقات العمومية والمخزن والجرد وحصيرة السيارات والصيانة و مكتب الميزانية و المحاسبة.

3- المدير الفرعي للمصالح الصحية:

ويضم مكتب واحد وهو منسق النشاطات الطبية بين المستشفيات والمؤسسات على مستوى الولاية يعمل على حركة الأطباء والعمال المرضى.

4- المدير الفرعي لصيانة العتاد الطبي:

يضم مكتب واحد يتكفل بصيانة المعدات الطبية (عتاد المخبر، الراديو...)

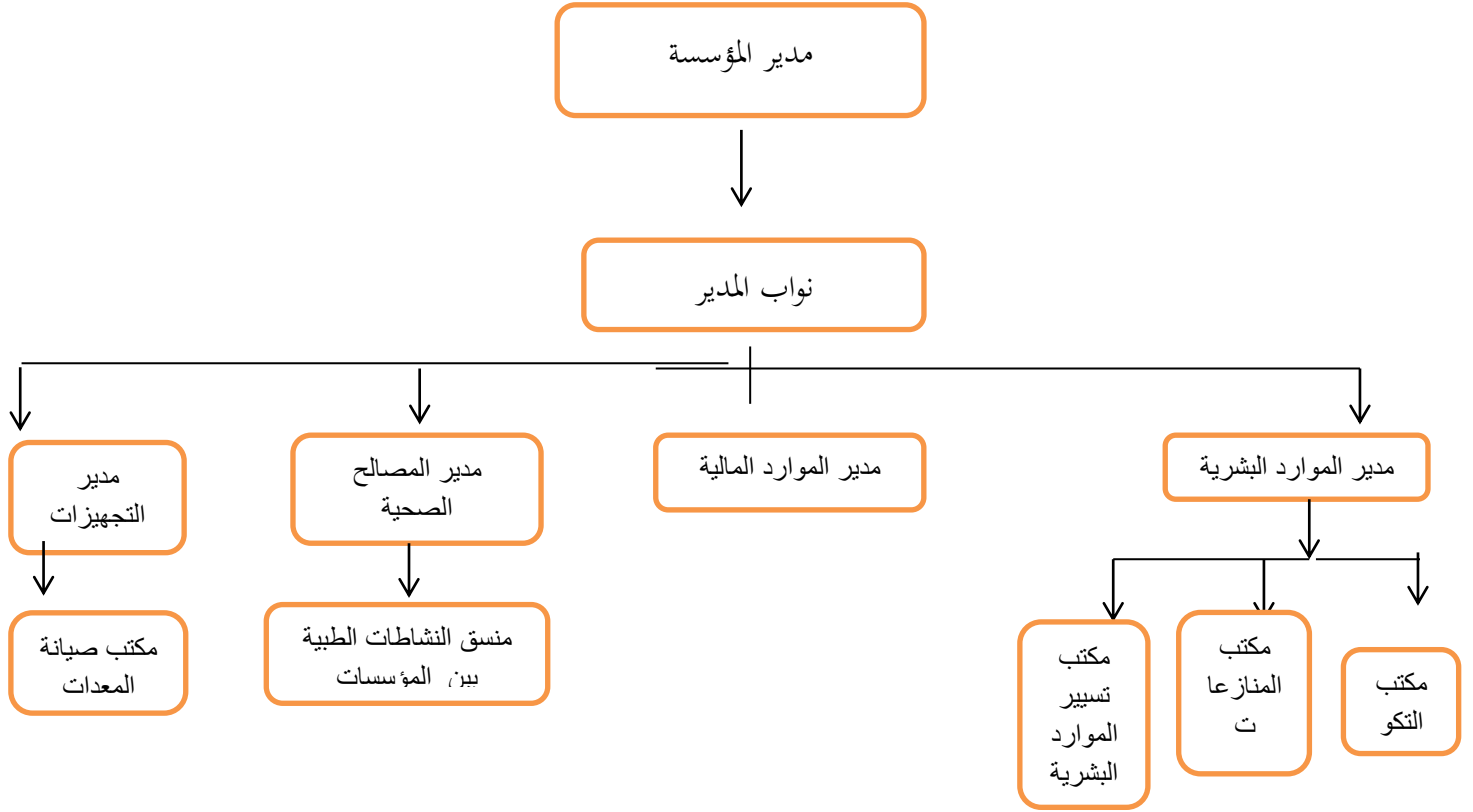
✓ مصلحة الوقاية والطب الوقائي:

تتركز المؤسسة عن الوسط الاجتماعي (البيئي)، خزانات المياه، الأسواق، المدارس، حتى في حالة العدوى التنقل للمنازل.

كما تتكون المؤسسة من عدة عيادات متعددة الخدمات ما يقارب 87 عيادة فيها عيادات مادية وأخرى فيها إستعجالات و دور الولادة.

وتتمثل حدود المؤسسة من كونين، اميه ونسه، وادي العلندة، والرباح، والنخلة، والبيضاة.

التنظيم الهيكلي الإداري للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962:



2 . عينة الدراسة:

لاختيار عينة الدراسة قد يتبع الباحث إحدى الطريقتين لجمع المعلومات الخاصة بدارسته فهو إما أن يتناول كامل مجتمع البحث والذي يعرف بأنه "المجتمع الإحصائي الذي تجرى عليه الدراسة"، وذلك عن طريق أسلوب المسح الشامل أي تطبيق البحث على جميع مفردات مجتمع البحث (ابو النصر ، 2017 ، ص160) ، و يعرف ايضا من قبل طلعت إبراهيم لطفي على أنه: جمع البيانات من جميع مفردات الظاهرة الداخلة في نطاق البحث . (الود ، 2012 ، ص19)

، واما أن يختار الباحث عينة من ذلك المجتمع تسمى عينة الدراسة والتي تعرف بأنها "فئة جزئية من مجتمع الدراسة". (ثروت، 2018، ص92)

ولقد اعتمدت الدراسة الحالية على العينة اللا احتمالية من خلال اختيار العينة العرضية والتي تعرف على انها الاختيار المقصود لعينة من الافراد اعتمادا على خبرة الباحث واجتهاده (السامرائي، 2014، ص126)

ولقد تم اللجوء الى هذا النوع من العينات غير العشوائية نتيجة استهداف عمال مؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962 لتوفرهم على الخصائص المراد دراستها ، اضافة لمعرفتنا الجيدة بالمؤسسة وبالهام والمسؤوليات التي تقوم بها .

و بالتالي فان القصد كان في اختيار واستهداف عمال ادارة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962 والبالغ عددهم (70) عامل وعاملة(على مستوى الادارة) والعرض كان في اختيار العينة والتي بلغ عددها (49) مفردة.

- تحديد المتغيرات وطرق قياسها:

المتغير المستقل: التراخي التنظيمي.

المتغير التابع: الرضا الوظيفي.

طرق قياسها:

تم الاعتماد على مقياس ليكارت الثلاثي (دائما، احيانا، ابدا) للإجابة عن أسئلة الاستمارة

ثانيا: الأدوات:

- ادوات جمع البيانات:

يستعين الباحث العلمي للحصول على المعلومات التي يحتاجها للإجابة عن تساؤلات دراسته والتأكد من الفرضيات التي قام بصياغتها، بمختلف أدوات البحث العلمي والتي تعد وسائل للحصول على المعلومات والبيانات المتعلقة بموضوع البحث، وذلك من خلال تعريض عينة الدارسة لهذه الأدوات والحصول على البيانات من خلالها، وفي هاته الدراسة تم الاستعانة بأداتين هما :

1. المقابلة الاستطلاعية :

للمقابلات الاستطلاعية (الاستكشافية) وظيفة رئيسية وهي تبيان جوانب الظاهرة المدروسة التي ما كان للباحث أن يفكر فيها من تلقاء نفسه، والوصول بهذه الطريقة إلى تكملة مجالات العمل التي تكون قراءتها السابقة قد أظهرتها . (سبعون ، 2012 ، ص 78)

2. الاستبيان :

اعتمدنا على الاستبيان كأداة أولى لجمع البيانات والمعلومات . حيث يعرف الاستبيان بأنه صيغة محددة من الفقرات والأسئلة تهدف الى جمع البيانات من أفراد الدراسة. (العطوي ، 2018، ص 101)

يعرف ايضا بأنه أداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق استمارة معينة تحتوي على عدد من الأسئلة مرتبة بأسلوب منطقي مناسب، يجري توزيعها على أشخاص معينين لتعبئته (عليان ، 2000، ص 80)

ونظرا لطبيعة الدراسة والاهداف التي تسعى لتحقيقها فقد تم الاعتماد على الاستبيان المغلق المفتوح ويعرف بأنه: ذلك النوع من الاستبيان الذي يجمع بين الأسئلة المقيدة بإجابات محددة، وأسئلة غير مقيدة بإجابات محددة

. وتم الاعتماد على مقياس ليكارت الثلاثي (دائما ، احيانا ابدا)، للإجابة على بعض الأسئلة المغلقة في

الاستبيان، وبعض الأسئلة المغلقة الأخرى تم وضع بعض الاختيارات ليختار المبحوثين منها الاختيار الذي يمثل

اجابته عن السؤال. وتم الاعتماد في إعداد هذا الاستبيان إلى الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة

بموضوع البحث، وتحديد الهدف من الدراسة والمتمثل في الكشف على علاقة التراخي التنظيمي بالرضا الوظيفي،

تم تحديد محاور الاستبيان وبنوده ومن ثم تصميم الاستبيان في صورته الأولية، وعرضه على المشرف من أجل اختيار

مدى ملائمة البنود والمحاور لجمع المعلومات من المبحوثين، وفي ضوء آراء المشرف تم تعديل بعض البنود وصياغة

بنود أخرى ليستقر الاستبيان في صورته النهائية على (24) بنودا و لقد تم تقسيم الاستبيان لثلاثة محاور و هم

كالتالي :

المحور الأول: حول البيانات الشخصية ويتضمن 4 بنود من 1 الى 4 .

المحور الثاني: حول التراخي التنظيمي ويتضمن ثلاث أقسام وهي :

. القسم الاول :حول التسبب الاداري ويتضمن 5 بنود من 5 الى 9.

. القسم الثاني : حول هدر الوقت ويتضمن 5 بنود من 10 الى 14 .

. القسم الثالث :حول التكاثر ويتضمن 5 بنود من 15 الى 19 .

المحور الثالث : حول الرضا الوظيفي ويتضمن 5 بنود من 20 الى 24 .

- الادوات والاساليب الاحصائية المستخدمة:

تعد عملية جمع البيانات من ميدان الدراسة خطوة هامة من خطوات البحث العلمي بغية الوصول الى حقائق

ونتائج واضحة، ولكن هاته الخطوة تبقى عقيمة ما لم يتم تبويب وتحليل هاته النتائج، وذلك بالاعتماد على وسائل

التحليل لتصبح النتائج واضحة ويمكن للقارئ الاطلاع عليها، وفي هاته الدراسة اعتمدت الباحثة على النسب

المئوية والتكرارات المطلقة، وهذا تم بعد توزيع الاستمارات على المبحوثين وتجميعها ثم فرزها وتفريغها وتبويبها في

جداول وجمع نتائجها وتحويلها إلى نسب مئوية حسب المعادلة التالية : حيث:

$$\text{النسبة المئوية} = \text{س} \times 100 / \text{ن}$$

حيث تمثل:

س: عدد التكرارات

ن: عدد أفراد مجتمع الدراسة

- البرامج المستخدمة في معالجة المعطيات:

1. برنامج الحزمة الاحصائية SPSS:

بعد قيامنا بجمع البيانات عن طريق الاستمارة التي تم توزيعها على عينة الدراسة، تمت عملية فرزها، قمنا بعد ذلك بتفريغ البيانات في برنامج

IBM SPSS Statistics22 (Spss) من أجل معالجتها رقمياً وتحويلها إلى بيانات كمية، ثم بعد ذلك قمنا بربط مؤشرات الدراسة وتبويبها في جداول إحصائية، وذلك بغرض اختبار فرضيات الدراسة وتبيان صحتها من عدمها .

2 التحليل السوسولوجي :

يمكن أن يعرف التأويل (التفسير) أو الاستدلال السوسولوجي على أنه " ذلك المسعى الذي يبحث عن المعاني والدلالات السوسولوجية التي تحملها العلاقات الكيفية أو الكمية التي عرضناها مع عملية تحليل المعطيات باستعمال تقنيات جمع المعطيات على عينة البحث لتحقيق من الفرضيات، إن النتائج المتحصل عليها من هذا الاختبار للفرضيات ليست لها دلالة في حد ذاتها بل تصبح كذلك مع عملية التأويل أو الاستدلال السوسولوجي، أي أننا نعطيها معنى واتجاهاً معينين تحددهما طبيعة الدراسة واهدافها". (سبعون، 2012 ص 267)

وبذلك فإن استخراج المعطيات الكمية في جداول معبر عنها بالإحصائيات والأرقام يتطلب تحليلاً سوسولوجياً وهذا ما قمنا به بعد الحصول على جداول تم فيها ربط مؤشرات ابعاد و مفاهيم الدراسة بعضها ببعض.

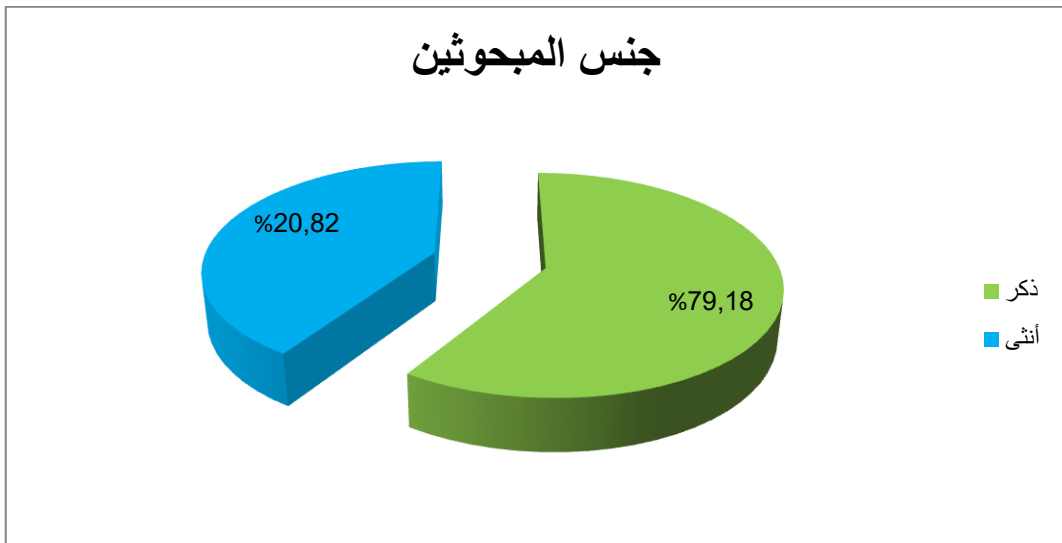
المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

أولاً: النتائج

أ- تحليل وتفسير نتائج البيانات الأولية:

جدول رقم (1): يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
% 79.18	29	ذكر
% 20.82	20	أنثى
% 100	49	المجموع



الشكل رقم (01) : يمثل دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلب المبحوثين من جنس الذكور بنسبة (79.18%) في حين قدرت نسبة الإناث بـ (20.82%).

تحليل وتفسير النتائج سوسولوجيا:

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلب المبحوثين والذين تقدر نسبتهم (79.18%) وهو ما تم ملاحظته في الميدان حيث أن أعداد العمال الذكور مرتفعة مقارنة بالإناث، تليها ما نسبته (20.82%) تمثل الإناث وهذا الفارق الكبير بين الجنسين يعود سببه للخصائص الاجتماعية والثقافية التي تتميز المجتمع "السوفي" في وقت قريب كان لا يسمح للفتاة بمزاولة دراستها خاصة في الثانويات والجامعات بل كان يقصي المرأة ويحرمها من حقها كفرد من أفراد المجتمع أن تكون فاعلة وتؤدي مهام وتقمص أدوار وتنتمي لجماعات ومؤسسات معينة بعيدا على دورها كأم أو اخت، بل أن خروجها من المنزل كان ينظر له على أنه عيب وعار وقد تصل هذه النظرة إلى القذف والاتهام. أما الذكور في المجتمع "السوفي" وحسب التنشئة الاجتماعية التي تقضي تهيئة الفتاة للقيام بواجباتها المنزلية يتم تعليمهم ليعتمدوا على أنفسهم ويتحملوا مسؤولية عائلاتهم ويكونوا مستقبلهم.

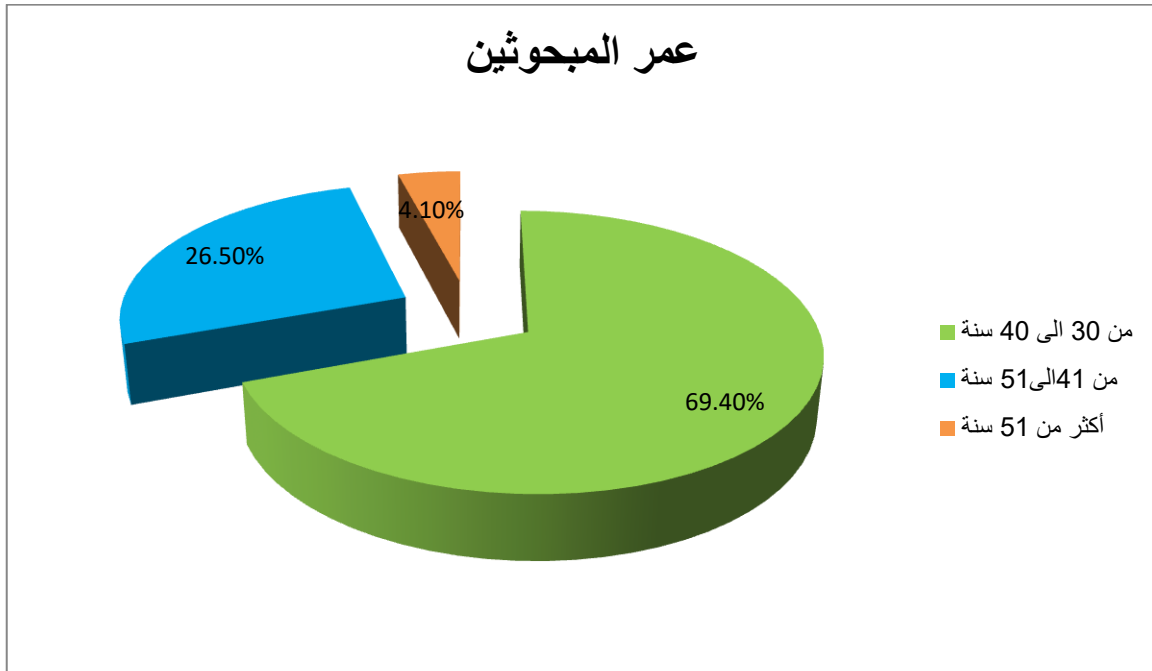
إلا أنه ومع التغير الاجتماعي ودخول ثقافات جديدة ومغايرة للمجتمع والتحولت التي طرأت على المنظومة القيمية بسبب ما أحدثته وسائل التواصل الاجتماعي أصبح المجتمع "السوفي" ينظر لخروج المرأة للعمل بنظرة أقل حدية من السابق حيث أصبح التحاق المرأة بالعمل أمرا عاديا إلا في بعض المناطق {أرياف}

ومع تغير الصورة النمطية للمرأة "السوفية" إلا أنه بقيت هناك بعض القيود تفرض على خروجها للعمل حيث لا يمكنها الالتحاق بعمل يفرض عليها الخروج في وقت متأخر من الليل أو المبيت خارج المنزل، كما أن الرجل "السوفي" يعتبر نساء بيته أحد الحرمات التي لا يمكن تعديها فلم يستسغ بسهولة عمل زوجته أو ابنته في وسط

مليء بالرجال ، وهو ما يفسر النسبة الضئيلة للجنس اللطيف في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962.

جدول رقم (2): يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
من 30 الى 40 سنة	34	69.4 %
من 41 الى 51 سنة	13	26.5 %
أكثر من 51 سنة	02	4.1 %
المجموع	49	100 %



الشكل رقم (02) : يمثل دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب متغير العمر

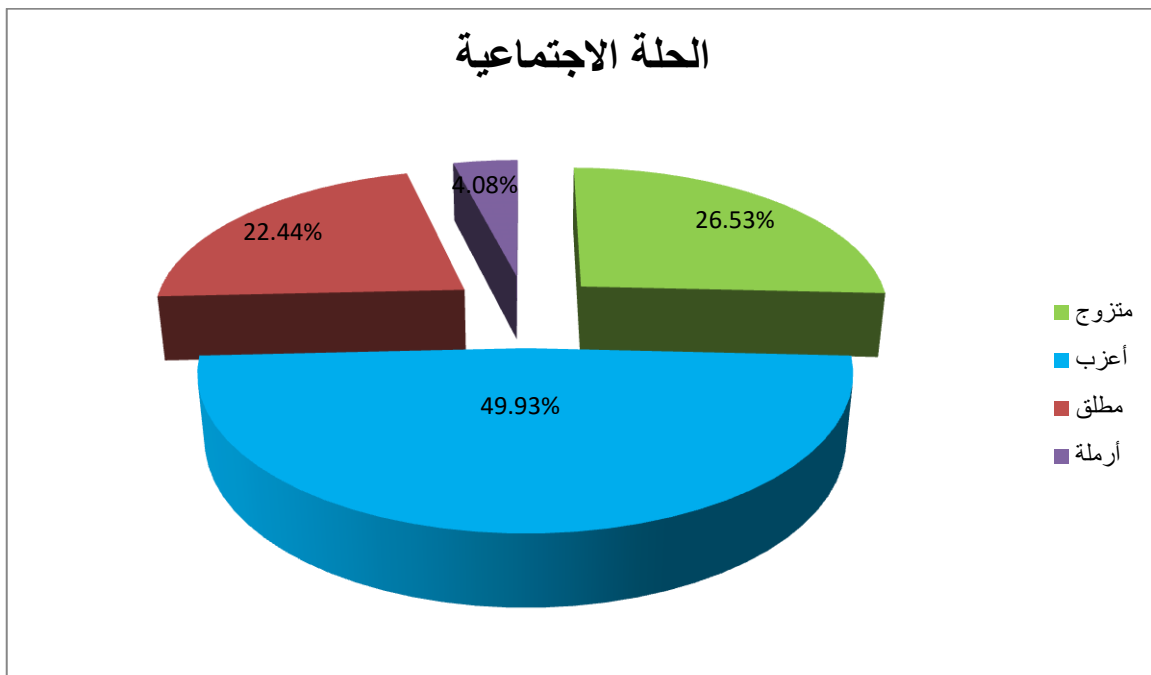
من خلال الشواهد الكمية الموضحة اعلاه فان اغلب المبحوثين والذين تقدر نسبتهم ب(69.4%) شباب يتراوح سنهم بين (30 الى 40 سنة) ، تليها نسبة (26.5%) مثل المبحوثين والذين تتراوح أعمارهم (41 و 51 سنة)، ثم المبحوثين أكثر من 51 سنة والذين بلغت نسبتهم (4.1%).

تحليل وتفسير النتائج سوسولوجيا :

ان النتائج المتحصل عليها في الجدول اعلاه توضح ان اغلب المبحوثين شباب وبلغت نسبتهم (69.4%) و هو ما يعكس الخطة التي اعتمدها الدولة لإدماج الشباب المتكون و المتحصل على شهادات في المؤسسات وحصولهم على وظائف واجرة شهرية لحل ازمة البطالة التي اصبحت خطرا يهدد المجتمع ،اما ما نسبته (26.5%) من العمال المبحوثين تتراوح اعمارهم بين (41 و 51 سنة) ، واقل نسبة من النسب المسجلة بلغت (4.1%) بمعدل تكرار مبحوثين فقط يفوق سنهم 51 سنة ، وهاته النسب الضئيلة للعمال الكبار في السن توضح انعدام الخبرة لعمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية فالعامل الشاب عند التحاقه بالمؤسسة لا يملك من الخبرة شيء سوى شهادته . فالخبرة تجعل من نشاط ما او ممارسة مهنة لفترة من الزمن العمل في هذا النشاط سهلا ، ذلك ان معرفة العمل لا تتم الا بمزاولته لفترة طويلة مما يمكن العامل من انجازه بطريقة سليمة والتغلب على الصعوبات التي تواجهه في وقت وبجهد اقل ، اكثر من الفرد الذي التحق بنفس المهنة حديثا و هو ما تفتقر له المؤسسة محل الدراسة .

جدول رقم (3): يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
26.53 %	13	أعزب
46.93 %	23	متزوج
22.44 %	11	مطلق
4.08 %	02	أرملة
100 %	49	المجموع



الشكل رقم (03) : يمثل دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي

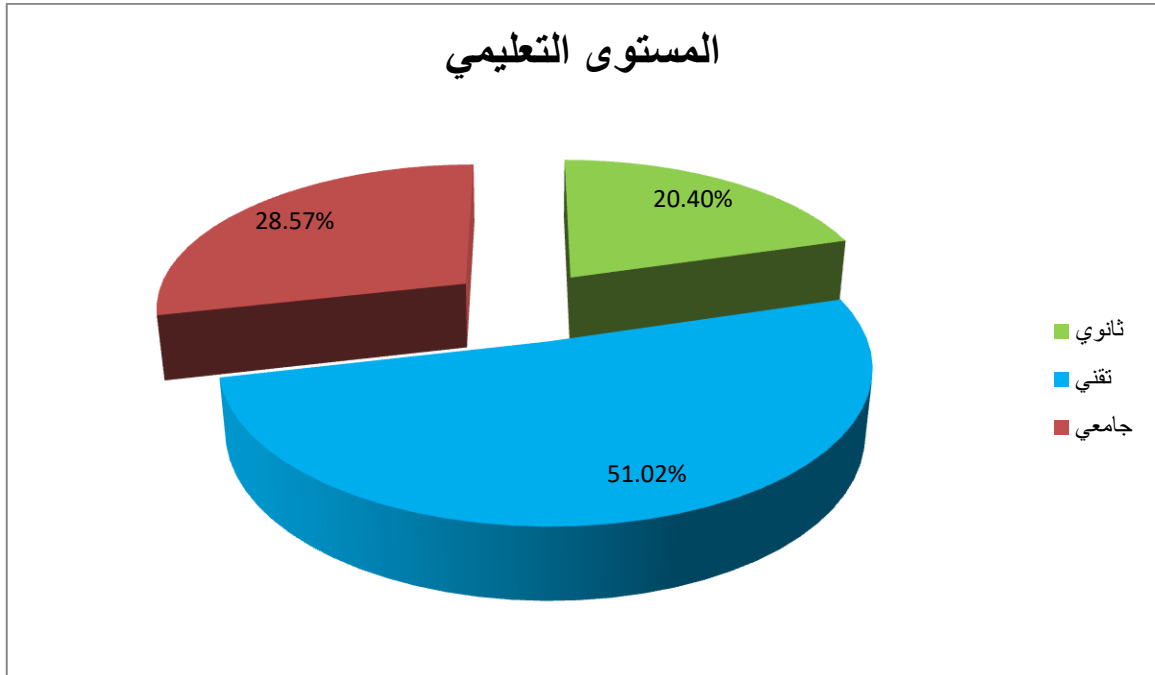
من خلال الشواهد الكمية الموضحة في الجدول اعلاه فان اغلب المبحوثين والذين بلغت نسبتهم (46.93%) متزوجين ، تليها نسبة الشباب العازب بنسبة (26.53%) ، ثم نسبة (22.44%) من المبحوثين مطلقين ، تليهم فئة الارامل بنسبة(4.08%)

تحليل وتفسير النتائج سوسولوجيا:

من خلال ما افرزته الاحصائيات المبينة في الجدول اعلاه يتضح ان النسبة الاكبر كانت للعمال المتزوجين وهو امر يرتبط بالعرف الساري في المجتمع "السوفي" حيث يتزوج الشاب في العادة دون سن الـ30 خاصة بعد حصوله على الوظيفة لان الوظيفة هي الحل للإقدام على الزواج ، تليها (26.53%) تمثل الشباب العزاب اما المطلقين فبلغت نسبتهم (22.44%) بتكرار 11 عاملا وهو عدد مرتفع مقارنة بالعدد الاجمالي لمجتمع الدراسة ، ويرجع ذلك لارتفاع معدلات الطلاق في المجتمع "السوفي" خاصة في السنوات الاخيرة وما عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوية الا عناصر من هذا المجتمع يتقمصون ادوارا ضمن جماعة معينة ، واكل نسبة مسجلة هي(4.08%) تمثل فئة الارامل .

جدول رقم (4): يوضح توزيع الباحثين حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
20.40 %	10	ثانوي
51.02 %	25	تقني
28.57 %	14	جامعي
100 %	49	المجموع



الشكل رقم (4) : يمثل دائرة نسبية توضح توزيع الباحثين حسب متغير المستوى التعليمي

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان اغلب المبحوثين والذين بلغت نسبتهم (51.02%) تقنيين ، تليها نسبة (28.57%) من المبحوثين اصحاب مستوى تعليمي جامعي ، ثم (20.40%) اصحاب المستوى الثانوي

تحليل وتفسير النتائج سوسولوجيا :

من خلال ما افرزته الاحصائيات المبينة في الجدول اعلاه يتضح ان النسبة الاكبر تمثل فئة التقنيين الساميين ويعود ارتفاع نسب هذه الفئة على حساب الفئات الاخرى نتيجة شروط التي تفرضها المؤسسة للالتحاق بالمناصب فعملية التوظيف تكون وفق المناصب الفارغة وما يحتاجه المنصب من شهادات او مهارات قد تتوفر في هذه الفئة ولا تتوفر في المستويات التعليمية الاخرى، تليها نسبة (28.57%) وهي فئة العمال الحاملين للشهادات الجامعية وهذه النسبة اقل لكونهم يتولون الادارة والتسيير وليس لكونهم اعلى مستوى ،اما اصحاب المستوى الثانوي بلغت نسبتهم (20.40%) ويمثلوا فئة اعوان الادارة .

ب . تحليل وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الأول للدراسة : . هل للتسيب الاداري علاقة برضا العمال عن عملهم بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962؟

. الجدول رقم (5): يوضح التسيب الاداري : هل تلتزم بالحضور والانصراف وقت الدوام؟

النسبة	التكرار	الالتزام بالحضور	البدائل
6.1%	03		دائماً
26.5%	13		أحياناً
67.3%	33		أبداً
100%	49		المجموع

القراءة الاحصائية :

من خلال الجدول اعلاه تبين الشواهد الكمية ان اغلب المبحوثين والتي تقدر نسبتهم (67.3%) صرحوا بعدم التزامهم بالحضور والانصراف في وقت الدوام الرسمي، بينما قدرت نسبة (26.5%) صرحوا بأنهم يلتزمون احياناً بالحضور و الانصراف في وقت الدوام، بينما صرحت نسبة (6.1%) بأنهم دائماً يلتزمون بالحضور والانصراف في وقت الدوام.

تحليل وتفسير النتائج سوسولوجيا :

ان اغلب المبحوثين والذين قدرت نسبتهم ب (67.3%) لا يلتزمون بالحضور والانصراف بوقت الدوام الرسمي. فالعامل في مؤسسة الصحة العمومية للصحة الجوارية لا يحضر في الموعد الرسمي لانطلاق الدوام ولا ينصرف مع

وقت انتهاء العمل المخصص من قبل الجهات المعنية، وهو ما لاحظناه اثناء الدراسة الاستطلاعية، حيث توجهنا

للمؤسسة على الساعة 9 صباحا ولم نجد كل العمال في مكان عملهم بعد فكان في كل مرة يلتحق عامل بالعمل

في اوقات مختلفة مع ان المؤسسة مزودة ببرنامج البصمة الالكترونية الذي يسجل دخول وخروج العمل بالوقت

وكل هذا يعكس تراخي العمال مع انعدام الرقابة الجديدة ، كما احد المسؤولين في المؤسسة الذي يكلف بالمراقبة و

الاشراف على العمال اخبرنا بأنه يخرج من العمل قبل انتهاء الوقت الرسمي ويقوم بتسجيل خروجه من عيادة فرعية

قريبة من مقر سكنه لغاية التمويه واحتساب ساعات العمل افتراضيا نتيجة السلطة الممنوحة له على كافة

المؤسسات الفرعية التابعة للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية وهذا يوضح مدى التسبب على مستوى المؤسسة.

تليها نسبة (26.5%) اجابوا بانهم احيانا يلتزمون بالحضور بالوقت الرسمي للدوام.

اما نسبة (6.1%) من المبحوثين يلتزمون بالحضور والانصراف في وقت الدوام الرسمي وقد يعود سبب ذلك الى

حرصهم على عدم الخصم من اجورهم وذلك نتيجة عمل برنامج البصمة الالكترونية مما يجعل العامل يلتزم بوقت

الدوام لانعدام حيلته.

- الجدول رقم (6): يوضح التسبب الاداري : هل تخرج من العمل لقضاء حاجاتك اليومية؟

النسبة	التكرار	الخروج من العمل لقضاء الحاجة البدائل
12.24%	06	دائما
63.26%	31	أحيانا
24.48%	12	أبدا
100%	49	المجموع

القراءة الاحصائية :

من خلال الجدول اعلاه تبين الشواهد الكمية ان اغلب المبحوثين والتي تقدر نسبتهم ب(63.26%) والذين صرحوا بالخروج احيانا من العمل لقضاء حاجتهم اليومية، وتليها نسبة (24.48%) والذين صرحوا بأنهم لا يخرجون من العمل، وبينما كانت نسبة (12.24%) قالوا بأنهم دائما يخرجون من العمل لقضاء حاجتهم اليومية.

تحليل وتفسير النتائج سوسولوجيا :

ان اغلب المبحوثين والذين قدرت نسبتهم (63.26%) يخرجون احيانا من العمل لقضاء حاجاتهم اليومية تليها نسبة (24.48%) بأنهم لا يخرجون ابدا من العمل لقضاء حاجاتهم اليومية ، بينما صرحت نسبة (12.24%) بأنهم دائما ما يخرجون اوقات العمل الرسمية لقضاء حاجاتهم وذلك لعدم جدية الشخص المسؤول على مراقبة العمال وتصرفاتهم وغياباتهم حيث ترجع الاسباب للخروج من وقت الدوام الرسمي هو التهرب من العمل نتيجة الضغط، وبالتالي ينعكس هذا الامر على مردود العامل .

. الجدول رقم (7): يوضح التسبب الاداري : هل تتعرض لعقوبات عند الغياب المتكرر؟

النسبة	التكرار	التعرض لعقوبات عند الغيابات	البدائل
6.12%	03		دائماً
22.44%	11		أحيانا
71.42%	35		أبداً
100%	49		المجموع

القراءة الاحصائية :

من خلال الجدول اعلاه تبين الشواهد الكمية ان اغلب المبحوثين والتي تقدر نسبتهم ب(71.42%) لا يتعرضون لعقوبات عند الغياب المتكرر، بينما صرحت نسبة والمتمثلة في(22.44%) بأنهم يتعرضون احيانا لعقوبات نتيجة الغيابات المتكررة، وتليها نسبة (6.12%) والذين صرحوا بأنهم دائماً يتعرضون لعقوبات نتيجة غياباتهم المتكررة.

تحليل وتفسير النتائج سوسولوجيا :

أن اغلب المبحوثين والذين بلغت نسبتهم (71.42%) لا يتعرضون لعقوبات عند الغياب المتكرر، تليها نسبة (22.44%) تمثل المبحوثين الذين اجابوا بأنه احيانا يخضعون لعقوبات عند غيابهم المتكرر عن العمل وسبب ذلك هو العلاقات الانسانية التي تسود بيئة العمل حيث تبين من خلال الزيارة الميدانية ان العاملين بالمؤسسة متفقون فيما بينهم ويغطون على بعضهم البعض.

كما أن المسؤول (مدير الموارد البشرية) وهو المشرف على 11 عامل يعملون تحت ادارته اخبرنا انه يسمح للعمال بالغياب شرط ان يعلموه حيث قال (نايا والخدمة متقادرين اي واحد عنده ظرف يجي و يقولي ويغيب عروحه) وهذا يؤكد ان الغياب المتكرر مسموح به في المؤسسة نتيجة العلاقات القوية بين العاملين ومديرهم في مختلف المستويات الادارية حيث لا يتم التعامل مع مشكلة الغياب المتكرر بالأساليب والطرق الادارية [بتقديم شهادات مرضية مثلا] المتعارف عليها حيث يقدم العامل ما يبرر غيابه بل يتم ذلك وفق "القدر" و "الصحة".

- **الجدول رقم (8):** يوضح التسبب الاداري : هل يحدد لك رئيسك خطة العمل؟

النسبة	التكرار	تحديد خطة العمل	البدائل
20.40%	36		دائما
6.12%	10		أحيانا
73.46%	03		أبدا
100 %	49		المجموع

القراءة الاحصائية :

من خلال الجدول اعلاه تبين الشواهد الكمية ان اغلب المبحوثين والتي تقدر نسبتهم ب(73.46%) اجابوا بأن رئيسهم لا يحدد لهم خطة العمل، تليها نسبة(20.40%) والذين اجابوا بدائما ، بينما مثلت نسبة (6.12%) الذين اجابوا ب أن رئيسهم يحدد لهم احيانا خطة العمل.

تحليل وتفسير النتائج سوسولوجيا :

اغلب المبحوثين والذين بلغت نسبتهم(73.46%) اختاروا البديل "ابدا " تليها نسبة (20.40%) الذين اجابوا أن الرئيس دائما يحدد لهم خطة العمل وذلك للسير الحسن للعمل وتطبيق المهام المطلوبة دون اخطاء خاصة وان اغلبية المبحوثين شباب وهو ما يوضحه الجدول رقم (02) حيث أن لم يمتلكوا الخبرة والمهارة الكافية لأداء المهام دون توجيه وتخطيط من قبل المشرف. وهو ما وقفنا عليه في الميدان حيث يتردد العمال بشكل مستمر لمشرفهم ليعطيهم تعليمات حول طرق العمل.

اما نسبة (6.12%) من المبحوثين أكدوا أن رئيسهم يحدد لهم خطة العمل احيانا وهو ما يعكس طبيعة مهامهم التي لا تتطلب توجيهها وتخطيطا مسبقا كسائقي سيارات الإسعاف او عمال الصيانة او هم المشرفين الذين يتكفلون بسير العمل ووضع الخطط حيث أكد هؤلاء انهم يضعون خطة ويسرون عليها.

- الجدول رقم (9): يوضح التسبب الاداري : هل تخضع عملية الترقية لمعايير غير قانونية؟

النسبة	التكرار	الترقية لمعايير غير قانونية	البدائل
73.46%	36		دائما
18.36%	09		أحيانا
8.16%	04		أبدا
100%	49		المجموع

القراءة الاحصائية :

من خلال الجدول اعلاه تبين الشواهد الكمية ان اغلب المبحوثين والتي تقدر نسبتهم ب(73.46%) اجابوا بأن عملية الترقية تخضع دائما لمعايير غير قانونية، وتليها نسبة(18.36%) اجابوا بان احيانا تخضع عملية الترقية لمعايير غير قانونية، بينما مثلت نسبة(8.16%) من افراد العينة الذين اجابوا بان عملية الترقية لا تخضع لمعايير غير قانونية.

تحليل وتفسير النتائج سوسولوجيا :

اغلب المبحوثين والذين بلغت نسبتهم (73.46%) أكدوا على ان عملية الترقية تخضع لمعايير غير قانونية، تليها نسبة (18.36%) اجابوا ان عملية الترقية تخضع لمعايير غير قانونية احيانا بحيث ان العامل في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية لا تتم ترقيته وفق المعايير والشروط المنصوص عليها قانونا من قبل الوظيف العمومي والتي منها: الترقية على اساس الشهادة او الاقدمية (8 سنوات عمل) بل تخضع للمحابة ، وبما أن العلاقات بين العاملين مبنية على "القدر" والعلاقات الجيدة لا يحصل العامل على الترقية نتيجة الاقدمية او الكفاءة وهو امر يؤكد مضمون احد التقارير التي نشرتها احد الصحف المحلية مفاده أن المؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962 تقوم بفكرة نتائج مسابقات التوظيف حيث يقومون بمنح مناصب العمل وفق " المعرفه" (علاقات شخصية) ، وثبت ذلك بعد العودة لردود المبحوثين على الاستبيان حيث أكد معظمهم انه تتم الترقية وفق القرابة. (8.16%) ما يقدر تكراره 4 أكدوا أن الترقية لا تخضع لمعايير غير قانونية ويرجع ذلك لكونهم المستفيدين من عمليات الترقية نتيجة المحابة وقرابتهم من المسؤول الأول.

ج - تحليل وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني للدراسة : . هل لهدر الوقت علاقة برضا العمال عن

عملهم بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962؟

. الجدول رقم (10): هدر الوقت : هل أتبادل أطراف الحديث مع جماعة العمل في مواضيع خارج اطار العمل؟

النسبة	التكرار	تبادل مواضيع خارج اطار العمل البدائل
12.24%	06	دائما
83.67%	41	أحيانا
4.08%	02	أبدا
100%	49	المجموع

من خلال الجدول اعلاه تبين الشواهد الكمية ان اغلب المبحوثين والتي تقدر نسبتهم ب(83.67%) اجابوا

بأنهم يتبادلون أطراف الحديث مع جماعة العمل في مواضيع خارج العمل، وتليها نسبة(12.24%) اجابوا بانهم

احيانا يتبادلون اطراف الحديث مع جماعة العمل، بينما صرحت نسبة(4.08%) من افراد العينة بأنهم لا يتبادلون

اطراف الحديث مع جماعة العمل في مواضيع خارج اطار العمل.

تحليل وتفسير النتائج سوسولوجيا :

أغلب المبحوثين والذين بلغت نسبتهم (83.67%) اجابوا بأنهم احيانا يتبادلون أطراف الحديث مع جماعة العمل في مواضيع خارج اطار العمل تليها نسبة (12.24%) للمبحوثين الذين اجابوا أنهم دائما ما يتجادبون اطراف الحديث مع الزملاء في مواضيع خارج اطار العمل، ويعزى ذلك بالطبيعة البشرية فمن غير المعقول ان يعمل الانسان لمدة 4 ساعات متواصلة في الفترة الصباحية او المسائية كأنه آلة وليس لديه اي ميول او رغبة في التفاعل والحديث وطرح مختلف المواضيع واكتشاف الآراء ووجهات النظر، فلا يمكن معاملة الانسان على انه آلة وتقنيده بكاميرات مراقبة ورصد تحركاته وتقيدته بحركات معينة بزمن معين، فيصيبه الضجر وينطوي ليصبح مغترب في مكان عمله ما يؤدي لوقوع خلل في سير العمل .

تليهم نسبة (4.08%) من المبحوثين أكدوا أنهم لا يتبادلون اطراف الحديث مع زملائهم في مواضيع خارج اطار العمل وقد يرجع ذلك لكونهم يعملون في مكاتب لوحدهم اي انه لا يوجد من يشاركهم في قاعة العمل حيث ان العمال الآخرين يعملون في قاعات مشتركة او مفتوحة على بعضها البعض.

. الجدول رقم (11): هدر الوقت : اسهر على أداء مهامي في الوقت المطلوب؟

النسبة	التكرار	أداء مهامي في الوقت المطلوب	البدائل
4.08%	02		دائماً
77.55%	38		أحيانا
18.36%	09		أبدا
100%	49		المجموع

من خلال الجدول اعلاه تبين الشواهد الكمية ان اغلب المبحوثين والتي تقدر نسبتهم ب(77.55%) اجابوا بأنهم يسهرون احيانا على أداء مهامهم في الوقت المطلوب، وتليها نسبة(18.36%) اجابوا بأنهم لا يسهرون على أداء مهامهم في الوقت المطلوب، بينما مثلت نسبة(4.08%) العينة الذين دائما يسهرون على أداء مهامهم في الوقت المطلوب.

تحليل وتفسير النتائج سوسولوجيا :

اغلب المبحوثين والذين قدرت نسبتهم ب(77.55%) يسهرون احيانا لأداء مهامهم وفق الوقت المطلوب تليها نسبة (18.36%) من المبحوثين الذين لا يؤدون مهامهم في الوقت المطلوب ويعود ذلك لغياب الرقابة وهو ما يعكس تراخي العمال اتجاه أداء واجباتهم و يعود ذلك بالسلب على اداء المؤسسة ويؤدي لتراكم الاعمال نتيجة غياب الرقابة الحازمة، اما الفئة التي تسهر على اداء مهامها في الوقت المطلوب بلغت نسبتها (4.08%) وهي نسبة ضئيلة جدا.

. الجدول رقم (12): هدر الوقت : أخذ استراحة أثناء فترات الدوام الرسمي؟

النسبة	التكرار	الاستراحة في فترة الدوام البدائل
08.16%	04	دائماً
87.75%	43	أحياناً
4.08%	02	أبداً
100%	49	المجموع

من خلال الجدول اعلاه تبين الشواهد الكمية ان اغلب المبحوثين والتي تقدر نسبتهم ب(87.75%) قد اجابوا بأنهم احيانا يأخذون استراحة اثناء فترات الدوام الرسمي، تليها نسبة(08.16%) قد اجابوا بأنهم دائماً يأخذون استراحة اثناء فترات الدوام، بينما مثلت نسبة(4.08%) الفئة التي لا تأخذ استراحة اثناء الدوام الرسمي.

تحليل وتفسير النتائج سوسولوجيا :

اغلب المبحوثين والذين قدرت نسبتهم (87.75%) احيانا يأخذون استراحة اثناء فترات الدوام الرسمي وذلك نتيجة عدم تشدد الادارة في الضغط على العمال وادراكها لكون العامل ليس آلة لكي يؤدي كل ما عليه دون أن يستريح.

ثم نسبة(4.08%) من العمال المبحوثين لا يأخذون استراحة اثناء فترات الدوام ويمثل هاته الفئة العمال الذين ليس لديهم ضغط في العمل وعملهم لا يتطلب جهدا كبير مثل الحراس.

- الجدول رقم (13): هدر الوقت : أتصفح مواقع التواصل الاجتماعي أثناء فترات الدوام الرسمي؟

النسبة	التكرار	التصفح في مواقع التواصل	البدائل
10.20%	05		دائما
53.06%	18		أحيانا
36.73%	26		أبدا
100%	49		المجموع

من خلال الجدول اعلاه تبين الشواهد الكمية ان اغلب المبحوثين والتي تقدر نسبتهم بـ(53.06%) قد اجابوا بأنهم احيانا يتصفحون مواقع التواصل الاجتماعي أثناء فترات الدوام الرسمي، تليها نسبة(36.73%) الذين اجابوا بأنهم لا يتصفحون مواقع التواصل الاجتماعي اثناء فترات الدوام الرسمي، بينما صرحت نسبة(10.20%) بأنهم دائما يتصفحون مواقع التواصل الاجتماعي أثناء فترات الدوام الرسمي.

تحليل وتفسير النتائج سوسولوجيا :

ان مواقع التواصل الاجتماعي اليوم اصبحت جزءا لا يتجزأ من حياتنا ليصبح من الصعب ان نتخلى عليها لساعات معينة وحتى ان كان المكان الذي سنصفح فيه وضوابطه لا تسمح بذلك وهو ما رصدناه عند عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962 حيث ان اغلب المبحوثين والذين قدرت نسبتهم بـ (53.06%) يتصفحون مواقع التواصل الاجتماعي مع تعارض هذا مع القوانين الادارية و رفض ادارتهم استخدام الهاتف اثناء العمل كما ان تليها نسبة (36.73%) لا يتصفحون مواقع التواصل الاجتماعي أثناء

فترات الدوام الرسمي. وهم يمثلون الفئة المنصاعة للأوامر والقوانين الموضوعة ، كما لاحظنا انه يوجد من العمال من لا يمتلك هاتف ذكيا بل يمتلكون هواتف عادية، لا تتوفر على ميزة الانترنت.

ونسبة(10.20%) من المبحوثين اجابوا بأنهم يتصفحون مواقع التواصل الاجتماعي بشكل دائم ، وهو امر غير مسموح أثناء العمل لكن العمال يقومون بذلك نتيجة نقص الرقابة الصارمة .

. الجدول رقم (14): هدر الوقت : أجيب على مكالمات هاتفية لا تخص العمل أثناء الدوام؟

النسبة	التكرار	مكالمات هاتفية أثناء الدوام البدائل
36.73%	18	دائماً
26.53%	13	أحيانا
36.73%	18	أبداً
100%	49	المجموع

من خلال الجدول اعلاه تبين الشواهد الكمية ان اغلب المبحوثين والتي تقدر نسبتهم ب(36.73%) أجابوا بأنهم يجيبون على المكالمات الهاتفية لا تخص العمل اثناء الدوام، ونفس النسبة (36.73%) ايضا اجابوا بأنهم لا يجيبون على مكالمات هاتفية لا تخص العمل أثناء الدوام، بينما مثلت نسبة (26.53%) من افراد العينة انهم لا يجيبون على مكالمات هاتفية لا تخص العمل أثناء الدوام.

تحليل وتفسير النتائج سوسولوجيا :

ان اغلب المبحوثين والذين بلغت نسبتهم (36.73%) دائما يجيبون على مكالمات لا تخص العمل اثناء الدوام ونفس النسبة اكدت انهم لا تجيب على المكالمات لا تخص العمل، ان الشباب من العمال هم من يطيلون المحادثات في الهاتف وذلك يعود لعدم احترام العمال لمواقيت العمل واهمالهم لواجباتهم الوظيفية . اما نسبة (26.53%) احيانا يجيبون على مكالمات لا تخص العمل اثناء الدوام الرسمي . كما بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يجيبون ابدا على الهاتف (36.73%) .

د - تحليل وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الأول للدراسة : هل للتكاسل علاقة برضا العمال عن عملهم

بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962؟

. الجدول رقم (15): التكاسل : اعتمد على زميلي ليقوم بمهامي في العمل؟

النسبة	التكرار	الاعتماد على الزميل في أداء المهام	البدائل
6.12%	03		دائما
51.02%	25		أحيانا
42.85%	21		أبدا
100 %	49		المجموع

من خلال الجدول اعلاه تبين الشواهد الكمية ان اغلب المبحوثين والتي تقدر نسبتهم بـ(51.02%) اجابوا انهم احيانا يعتمدون على زملائهم ليقوموا بمهامهم في العمل، وتليها نسبة(42.85%) قد اجابوا بأنهم لا يعتمدون على زملائهم ابدا ليقوموا بمهامهم في العمل، بينما نسبة(6.12%) يعتمدون دائما على زملائهم ليقوموا بمهامهم في العمل.

تحليل وتفسير النتائج سوسولوجيا :

ان اغلب المبحوثين الذين بلغت نسبتهم(51.02%) يعتمدون احيانا على زملائهم ليقوموا بمهامهم في العمل وهذا ما يعكس العلاقة القوية بين العمال بين بعضهم البعض وكما انه بالعودة الى اجابات هاته الفئة حول محور البيانات الشخصية حول سؤالهم عن عمرهم نجد ان اغلب هاته الفئة شباب وبالتالي فان اعتمادهم على بعضهم

سببه كثرة عدد العمال في مكان العمل دون وجود مهام وهذا سببه سياسة الادمج التي اعتمدها الدولة الجزائرية بهدف القضاء على البطالة حيث دججت الشباب اصحاب الشهادات في المؤسسات ما ادى الى فائض من العمالة وبالتالي ظهرت مشكلة دوران العمل واتكال العمال على بعضهم لأداء مهامهم في المؤسسات الجزائرية. تليها نسبة (42.85%) لا يعتمدون على زملائهم لأداء اعمالهم، اقل فئة هي العمال الذين لا يعتمدون دائما على زملائهم ليقوموا بمهامهم في العمل حيث قدرت ب(6.12%).

. الجدول رقم (16): التكاسل : الرقابة تزيد من احترامي لمواقيت العمل؟

النسبة	التكرار	الرقابة تزيد من احترام المواقيت البدائل
08.16%	04	دائما
28.57%	14	أحيانا
63.26%	31	أبدا
100%	49	المجموع

من خلال الجدول اعلاه تبين الشواهد الكمية ان اغلب المبحوثين والتي تقدر نسبتهم ب(63.26%) قد اجابوا بأن الرقابة لا تزيد من احترامهم لمواقيت العمل، تليها نسبة(28.57%) قد اجابوا بأن الرقابة احيانا تزيد من احترامهم لمواقيت العمل، اما نسبة (08.16%) فقد اجابوا بأنهم دائما ما تزيد الرقابة من احترامهم لمواقيت العمل.

تحليل وتفسير النتائج سوسولوجيا :

من خلال الاحصائيات في الجدول اعلاه يتبين ان اغلب المبحوثين والذين بلغت نسبتهم (63.26%) لا تزيد الرقابة من احترامهم لمواقيت العمل وذلك ما يؤكد ضعف الرقابة وعدم اداءها لدورها كما ينبغي وهو ما تؤكدته نتائج الجدول رقم (6) الذي برهن على عدم انضباط العمال بمواعيد الدخول والخروج للعمل و انعدام الاليات الرقابية ادى لاستهتار العمال بالقواعد الاساسية للمؤسسة واجاباتهم تبرهن ذلك، تليها نسبة (28.57%) من العمال الذين تزيد الرقابة احيانا من احترامهم لمواقيت العمل ، تليها (08.16%) وهي النسبة الاضعف والفئة الاقل من العمال المبحوثين الذين دائما ما تزيد الرقابة من احترامهم لمواقيت العمل .

. الجدول رقم (17): التكاسل : أتقيد بموعد نهائي أثناء إنجازي للمهام الموكلة الي؟

النسبة	التكرار	موعد نهائي لإنجاز المهام الموكلة البدائل
12.24%	06	دائما
32.65%	16	أحيانا
55.10%	27	أبدا
100%	49	المجموع

من خلال الجدول اعلاه تبين الشواهد الكمية ان اغلب المبحوثين والتي تقدر نسبتهم ب(55.10%) قد اجابوا بأنهم لا يتقيدون بموعد نهائي أثناء انجاز المهام الموكلة اليهم، تليها نسبة(32.65%) قد اجابوا بأنهم احيانا يتقيدون بموعد نهائي أثناء انجاز المهام الموكلة اليهم، اما نسبة(12.24%) فقد اجابوا بأنهم دائما يتقيدون بموعد نهائي أثناء انجاز المهام الموكلة اليهم.

تحليل وتفسير النتائج سوسولوجيا :

اغلب المبحوثين والذين بلغت نسبتهم (55.10%) لا يتقيدون بموعد نهائي اثناء انجازهم للمهام الموكلة اليهم وهو ما يؤكد حجم المسؤولية الموكلة الى ادارة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962 حيث تتكفل بكل ما يخص أكثر من 50 مستشفى ومؤسسة جوارية اداريا وتهتم بالتحضير لمختلف المناسبات لبعث افراد من المؤسسة للقيام بدورهم حتى خارج المؤسسة وكل ذلك يتطلب حرص وتدقيق في العمل الاداري.

تليها نسبة (32.65%) من المبحوثين الذين يتقيدون احيانا بموعد نهائي لإنجاز المهام الموكلة اليهم ويعزى ذلك للضغط نتيجة توسع أنشطة التي تقوم بها المؤسسة ، تليها نسبة (12.24%) من المبحوثين يتقيدون بموعد نهائي لإنجاز المهام الموكلة اليهم وذلك نتيجة تراكم المهام.

. الجدول رقم (18): التكاسل : أشعر بالحماسة لأداء واجباتي المهنية؟

النسبة	التكرار	الشعور بالحماسة في الاداء	البدائل
4.08%	02		دائماً
16.32%	08		أحيانا
79.59%	39		أبدا
100 %	49		المجموع

من خلال الجدول اعلاه تبين الشواهد الكمية إن اغلب المبحوثين والتي تقدر نسبتهم بـ (79.59%) قد صرحوا بأنهم لا يشعرون بالحماسة لأداء واجباتهم المهنية، تليها نسبة (16.32%) قد اجابوا يشعرون احيانا بالحماسة لأداء واجباتهم المهنية، بينما قدرت نسبة (4.08%) من افراد العينة والذين قد صرحوا بأنهم دائما يشعرون بالحماسة لأداء واجباتهم المهنية.

تحليل وتفسير النتائج سوسولوجيا :

اغلب المبحوثين والذين بلغت نسبتهم بـ (79.59%) لا يشعرون بالحماسة لأداء واجباتهم المهنية وهذا امر طبيعي فحين يجد العامل الادارة التي لا تحفزه وتترك له مجال كبير من الحرية دون رقابة او متابعة سوف يعمل دون حماسة لأنه ليس مربوط بوقت او تعليمات

تليها نسبة (16.32%) من المبحوثين الذين يشعرون أحيانا بالحماسة لأداء واجباتهم المهنية وقد يفسر هذا بالعودة للجانب الاجتماعي والنفسي للعامل الذي قد يؤثر على العامل وحماسه للعمل والمشاكل الاسرية قد تكون سبب في ضجر العامل ونقص مردوده وفاعليته في بيئة العمل.

اما نسبة (4.08%) من المبحوثين يشعرون دائما بالحماسة لأداء واجبه المهنية وقد يعزى ذلك لكونهم التحقوا حديثا بالمؤسسة.

. الجدول رقم (19): التكاسل : أدعي المرض لتجنب الحضور للعمل؟

النسبة	التكرار	ادعاء المرض أثناء العمل	البدائل
%18.36	09		دائما
%36.73	18		أحيانا
%44.89	22		أبدا
% 100	49		المجموع

من خلال الجدول اعلاه تبين الشواهد الكمية ان اغلب المبحوثين والتي تقدر نسبتهم ب(44.89%) بأنهم لا يدعون المرض لتجنب الحضور للعمل، تليها نسبة (36.73%) أحيانا يدعون المرض لتجنب الحضور للعمل، ثم نسبة (18.36%) تمثل الفئة التي دائما ما تدعي المرض لتجنب الحضور الى العمل.

تحليل وتفسير النتائج سوسولوجيا :

اغلب المبحوثين والذين بلغت نسبتهم (44.89%) لا يدعون المرض لتجنب الحضور للعمل حيث يسمح لهم المدير المسؤول بالغياب بمجرد اعلامه بحاجتهم للغياب كما أن الغياب بحجة المرض يستدعي احضار شهادة مرضية محتومة من عند طبيب فليس هناك داعي للتحجج بالمرض بالنسبة لهؤلاء في حال وجود ادارة متفهمة

تليها نسبة (36.73%) بأنهم أحيانا يدعون المرض لتجنب الحضور للعمل، تليها نسبة (18.36%) تمثل الفئة التي دائما ما تدعي المرض لتجنب الحضور الى العمل وقد يكون ذلك نتيجة عدم صرامة الادارة و تساهلها مع العمال في حالة الغياب وعدم مطالبتهم بتقديم المبررات .

هـ تحليل وتفسير النتائج المتعلقة بالمتغير الثاني للدراسة : هل للتسيب الاداري علاقة برضا العمال عن

عملهم بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962؟

. الجدول رقم (20): الرضا الوظيفي : أجد مكان عملي مليء بالمشاكل؟

النسبة	التكرار	مشاكل العمل البدائل
75.51%	37	دائماً
8.16%	04	أحيانا
16.32%	08	أبدا
100%	49	المجموع

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان غالبية المبحوثين والذين تقدر نسبتهم (75.51%) يجدون مكان عملهم

مليء بالمشاكل ، تليها نسبة (16.32%) فئة العمال الذين لا يجدون مكان عملهم مليء بالمشاكل ، اما

العمال الذين احيانا يجدون مكان عملهم مليء بالمشاكل

تحليل وتفسير النتائج سوسولوجيا :

من خلال ما افرزته الاحصائيات الموضحة في الجدول اعلاه نجد ان اغلب المبحوثين والذين تقدر نسبتهم

ب(75.51%) يجدون مكان عملهم مليء بالمشاكل وهذا يعكس بوضوح التسيب الاداري الحاصل في المؤسسة

العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962، وعدم الجدية في التسيير ما يخلق فوضى في بيئة العمل ولقد اكدوا

العمال على هذا حيث وضح اكثرهم ان المشاكل الموجودة في محيط عملهم هو ضغط العمل في المرتبة الاولى ثم

الازعاج نتيجة تجمع العمال في قاعات كبيرة واحدة لأداء مهامهم او اشتراك اكثر من عامل في مكتب صغير ، او

ضيق المساحة حيث ان الممر الذي توجد به مكاتب العمال ضيق جدا ما يؤدي لانزعاج العمال من اي اصوات او حركات يقوم بها العمال الذين يجاورونهم في المكاتب او المواطنين الوافدون من الخارج .

تليها نسبة (16.32%) والتي تمثل فئة المبحوثين الذين لا يجدون مشاكل في بيئة العمل ، وتتمثل هذه الفئة في العمال البعيدين عن التجمعات الكبرى للعمال مثل المهمة التي يقوم بها {رئيس الاطباء} الذي يقوم بمتابعة احتياجات مختلف المؤسسات الاستشفائية التابعة للمؤسسة محل الدراسة حيث لا يستقر في مكان معين لفترة طويلة وهو ما يجنبه الدخول في صراع مع جماعة العمل او التعرض للإزعاج الذي يتعرض له عمال المؤسسة في مختلف المستويات الادارية ، اضافة لنواب المدير الذين يتمتعون بمكاتب لا يشاركون فيها احد ومنفصلة عن مكاتب باقي العمال ، اخيرا نسبة (8.16%) للمبحوثين الذين يجدون احيانا مشاكل في بيئة العمل .

. الجدول رقم (21): الرضا الوظيفي : أفكر في تغيير مكان العمل؟

النسبة	التكرار	تغيير مكان العمل البدائل
%4.08	02	دائما
%16.32	08	أحيانا
%79.59	39	أبدا
% 100	49	المجموع

من خلال الجدول اعلاه نجد ان اغلب المبحوثين اختاروا البديل ابدا بنسبة بلغت (79.59%) حيث لا يفكر هؤلاء في تغيير مكان عملهم ،تليها نسبة (16.32%) للعمال الذين يفكرون احيانا في تغيير مكان عملهم ، ثم ما قدرت نسبته ب(4.08%) من العمال الذين يفكرون دائما بتغيير مكان عملهم .

تحليل وتفسير النتائج سوسولوجيا :

من خلال ما تم عرضه في الجدول اعلاه يتضح ان اغلب المبحوثين لا يفكرون في تغيير مكان عملهم لكونهم مرتاحين فيه حيث لا مجال للصرامة في تطبيق القوانين وتقييد العامل بالحضور والانصراف في الوقت المحدد وهو الشيء الذي يريده اي عامل ليعمل على هواه دون ان يتقيد بأي تعليمات ، فالعمال في هاته المؤسسة يجدون راحتهم بالتصرف كيف يشاؤون اضافة الى تكوينهم لعلاقات جيدة مع المسؤولين عليهم ، تليها

نسبة (16.32%) الذين يفكرون في تغيير مكان العمل احيانا وحسب ردودهم في الاستمارة فانهم يفكرون في التغيير بسبب ضعف الاجر الذي يتلقاه العامل في الوظيفة العمومي (العامل المهني) لا يكفي لتغطية حاجياته .

ثم (4.08%) وهي الفئة التي تفكر دائما في تغيير مكان العمل يعود ذلك لضعف الأجر وعدم الرضا على طريقة الإشراف و القيادة فهما مهمتان لتوجيه العامل واعادة دمج وتكيفه مع بيئة العمل والنظام الداخلي وهذا ما يزيد من فاعلية العامل و انتمائه للمؤسسة ،اما اذا كان الاشراف يتم بطريقة عشوائية دون ان يدرك المشرف طرقه واساليبه الصحيحة التي تضمن تأثر العمال للانصياع لتوجيهاته تؤدي الى انسحاب العامل من الجو العام للعمل ليفقد حماسه تدريجيا ويصبح غير راضي على الوظيفة .

- الجدول رقم (22): الرضا الوظيفي : أتلقى حوافر من الادارة؟

النسبة	التكرار	الحوافز المعنوية	البدائل
18.36%	09		دائما
36.73%	18		أحيانا
44.89%	22		أبدا
100%	49		المجموع

من خلال الشواهد الكمية الموضحة في الجدول اعلاه فان اغلب المبحوثين والذين قدرت نسبتهم (44.89%) لا يتلقون حوافر من الادارة ، تليها فئة العمال التي احيانا تتلقى حوافر ونسبتها (36.73%) ، ثم العمال الذين دائما يتلقون الحوافر وبلغت (36.73%) .

تحليل وتفسير النتائج سوسولوجيا :

من خلال النتائج المتوصل اليها في الجدول اعلاه فان اغلب المبحوثين اجابوا بان الادارة لا تقدم لهم اي حوافر وهذا ما يعني ان ادارة المؤسسة العمومية للصحة الجوية 19 مارس 1962 لا تعتمد على طريقة ممنهجة وعلمية لتحقيق اهدافها فالحوافز ومهما كان نوعها تزيد من رضا العمال ما يحقق الاهداف الخاصة للعامل ضمن الاهداف العامة للمؤسسة ما يزيد من الاستقرار ورضا العامل عن الوظيفة ، تليها نسبة (36.73%) الذين يتلقون احيانا حوافر . ثم ما نسبته (18.36%) وهي الفئة الاقل بين المبحوثين يتلقون حوافر من الادارة .

الجدول رقم (23): الرضا الوظيفي : أتشاجر مع زملائي أثناء العمل؟

النسبة	التكرار	التشاجر مع الزملاء البدائل
%00.00	00	دائماً
%10.20	05	أحياناً
%89.79	44	أبداً
% 100	49	المجموع

من خلال الشواهد الكمية الموضحة في الجدول اعلاه فان اغلب المبحوثين والذين قدرت نسبتهم بـ (89.79%) لم يتشاجروا مع زملائهم اثناء العمل ، تليها نسبة (10.20%) وهم العمال الذين احيانا يتشاجرون مع زملائهم اثناء العمل ، ولم يسجل اي تكرار للعمال الذين دائما يتشاجرون مع زملائهم في العمل.

تحليل وتفسير النتائج سوسولوجيا:

من خلال النتائج المتضحة في الجدول اعلاه تبين أن أغلب المبحوثين الذين تقدر نسبتهم بـ (89.79%) لا يتشاجرون مع زملائهم في العمل، تليها نسبة (10.20%) نسبة العمال الذين يتشاجرون مع زملائهم في العمل وهته النسب تعكس مدى تكيف العمال مع زملائهم في العمل وهو أحد مؤشرات الرضا وهي أحد مكونات بيئة العمل حيث تعمل الجماعة على تأقلم العامل أو تكيفه أو انطوائه وعجزه عن التواصل معهم، أما كثرة الشجار مع زملاء العمل تؤدي لفوضى داخل الوسط المهني ويحل الصراع بدل التعاون والتشارك والاستقرار لتحقيق الأهداف العام، أما البديل دائما انعدمت دلالاته وهو مؤشر جيد يعكس مدى قوة العلاقة بين عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962 ورضاهم عن الوظيفة.

- الجدول رقم (24): الرضا الوظيفي : يقدر رؤسائي جهودي المبذولة في العمل في العمل؟

العامل البدائل	تقدير مجهودات	التكرار	النسبة
دائماً		37	75.51%
أحياناً		04	8.16%
أبداً		08	16.32%
المجموع	وع	49	100%

من خلال الشواهد الكمية الموضحة في الجدول اعلاه فان اغلب المبحوثين والذين قدرت نسبتهم بـ (75.51%) يقدر رؤسائهم جهودهم المبذولة في العمل، تليها نسبة (16.32%) وهم لا يقدرؤا جهودي المبذولة، تليها نسبة (8.16%) تمثل فئة العمال ذات دلالة أحياناً.

تحليل وتفسير النتائج سوسولوجيا :

من خلال النتائج المتوصل إليها في الجدول أعلاه فإن أغلب المبحوثين التي تقدر نسبتهم بـ (75.51%) يقدر رؤسائهم في العمل جهودهم المبذولة وهي أحد أبرز المؤشرات التي تسمح باستقرار العامل والرضا على الوظيفة، لأن تقدير ما يقوم به العامل من مجهودات يعد محفزاً معنوياً ويساعده على بذل جهد أكبر ويصبح أكثر ولاء وانتماء للمؤسسة ، و تم تسجيل نسبته (16.32%) من المبحوثين الذين يرون أن رؤسائهم لا يقدرؤن جهودهم المبذولة في العمل قد يرجع ذلك لتسلط المسؤول وقد لا يوجد قنوات للتواصل والتشاركية وعدم تقدير جهود العامل، وأقل نسبة مسجله هي (8.16%) من المبحوثين ذات بديل أحياناً وهم الفئة التي قد تكون استفادت ولو بنسبة قليلة من تقدير جهودهم.

ثانيا: المناقشة

- ربط النتائج بالفرضيات ومقارنتها

تعتبر الفرضية في مجال البحث العلمي عبارة عن تخمين مؤقت يتم اختبار صدقها من عدمه من خلال الدراسة الميدانية، واستنادا الى اساليب المعالجة الاحصائية للبيانات المتحصل عليها من عينة الدراسة .

• مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الاولى :

والتي نصها توجد علاقة بين التسبب الاداري ورضا العمال عن عملهم بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية

19 مارس 1962

إن التسبب الإداري هو الحالة التي يتم فيها الأداء الإداري بدون احترام لأي ضوابط او لوائح او قوانين منظمة وموضوعة لكي يكون الاداء على الوجه الاكمل ، لهذا فأن أي مؤسسة لا يوجد لها تنظيم اداري محدد ، او لا تفرض اي عقوبة على عمالها في حالة تكرار المخالفة في البيئة المهنية أكثر من مرة او لا تلتزم بالمعايير التي حددها القانون في عمليات الترقية او التحفيز فهاته المؤسسة متسيبة اداريا ، وهو ما ينطبق على المؤسسة العمومية

للصحة الجوارية 19 مارس 1962

حيث اكدت نتائج التي توصلت لها الدراسة ان المؤسسة متسيبة اداريا ، لأن التسبب كظاهرة سلوكية تنمو وتنشأ في بيئة تساعد على وجودها واستمرارها فحتمية النشوء والنمو تأتي من خلال عدة عوامل تسيطر على البيئة وتجعل من ظهور التسبب امرا مفروغا منه، وتدليلا على ذلك نستدل بالشواهد الاحصائية المتحصل عليها :

حيث اثبتت الدراسة ان ما نسبته (37,03%) لا يلتزمون بالحضور والانصراف في وقت الدوام الرسمي وذلك

نتيجة انعدام الضوابط وضعف ثقافة المؤسسة وانعدام النزاهة لدى العمال ، وغياب اليات الرقابة والاشراف والتي

تعتبر اهم شيء لضبط سلوك العامل ودفعه للالتزام بالقواعد العامة للمؤسسة وكنتيجة لغياب هاته العناصر حل التسبب واصبح العمال يحضرون ويخرجون للعمل وقت ما يريدون وكأن الالتحاق بالعمل اختياري ولا يخضع لأي قانون .

وكشفت النتائج المتحصل عليها ان ما نسبته (63,26%) من العمال المبحوثين يخرجون من العمل لقضاء حاجاتهم اليومية وهذا يعكس ضعف الرقابة في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية اضافة لغياب الاهتمام والشعور بالمسؤولية تجاه ما يكلف به العمال من مهام حيث يستغلون اوقات العمل لقضاء حاجاتهم وهو امر لا يخدم المؤسسة ويعكس مدى تسيبها .

وبينت نتائج الدراسة ان غالبية العمال وبنسبة قدرت بـ (71.42%) لا يتعرضون لعقوبات عند غيابهم المتكرر عن العمل وهو ما يوضح ضعف القوانين وسوء التسيير والمسيرين ما تسبب بالتسبب على مستوى المؤسسة و هو ما يعكس بقوة التراخي لدى عمالها .

وتوصلت نتائج الدراسة ان (73,46%) من المبحوثين لا يحدد لهم رئيسهم خطة العمل وحسب ردودهم فهم يضعون خطة ويسيرونها عليها و هو ما يفسر عدم التخطيط للأنشطة والمهام التي سيكفل العمال حيث يتم العمل بطريقة عشوائية و هو ما يعكس مدى التسبب الذي تتخبط فيه المؤسسة .

كما وضحت النتائج المتحصل عليها ان (73,46%) من عمال المؤسسة اكدوا ان عملية الترقية في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962 اجابوا بأن عملية الترقية لا تقوم على معايير قانونية وعلمية بل تستند الى المحاباة والقرابة ، فانتشار ظاهرة المحسوبية في الادارة يؤشر على استفحال التسبب فيها واللامبالاة بالقوانين العامة التي تجرم هذه الافعال .

لذا فمن خلال ملاحظتنا الميدانية وتحليلنا للنتائج نأكد وجود علاقة بين التسبب الاداري والرضا الوظيفي، وبالتالي توجد علاقة بين التراخي التنظيمي والرضا الوظيفي لعمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962.

مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية :

والتي نصها توجد علاقة بين هدر الوقت ورضا العمال عن عملهم بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962

ان المؤسسات ومهما كان نشاطها والخدمة التي تقدمها فإنها تستثمر في عامل الوقت من خلال تحفيز عمالها على تقديم كل ما لديهم من طاقات وبذل كل الجهد لأداء مهمة معينة وفق خطة معينة وفي زمن معين وقد يكون سبب ذلك ضعف ثقافة المنظمة التي لم تتمكن من فرض نظام وقواعد المؤسسة بصرامة ما يسمح بانتفاء العامل وولاءه لها حيث يحشد كل مجهوداته لتحقيق هدفه الخاص ضمن الاهداف العامة .

ومن خلال الدراسة تبين ان عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962 يقومون بكل السلوكيات التي يترتب عنها هدر الوقت دون انجاز الاعمال المطلوبة بكفاءة وتأخر تحقيق الاهداف المنشودة والمحددة سلفا . و هذا ما جاء واضحا من خلال استجابات المبحوثين وتأكيدا على ذلك نستدل بالشواهد الاحصائية المتحصل عليها :

حيث خلصت الدراسة ان ما نسبته (83,67%) من المبحوثين يتبادلون اطراف الحديث مع زملاءهم في مواضيع لا تخص العمل وهو ما يؤشر على ضياع وقت خصص لأداء مهمة معينة في زمن معين في حديث لا طائل منه ولا يخدم الصالح العام ويعرقل سيرورة العمل ويحيد عن تحقيق الاهداف التي قرر لها ان تنجز في موعدها

وخلصت الدراسة ان معظم المبحوثين بنسبة (77,55%) لا يسهرون على اداء مهامهم في الوقت المطلوب نتيجة انشغالهم بأمر أخرى لا تدخل ضمن مهامهم الادارية بل تتعلق بعدم انضباطهم وتحمل مسؤولياتهم لأداء ما كلفوا به في الوقت المطلوب ، لأن اهتمامهم بمواضيع ومشاكل خارجية لا ترتبط ببيئة عملهم يعكس هدرهم للوقت ما يأخر اداء المهام و تسليم العمل المطلوب في الوقت المطلوب .

وبينت الدراسة ان ما نسبته (87,75%) من المبحوثين يأخذون استراحة اثناء فترة الدوام الرسمي ، وذلك نتيجة عدم ضغط الادارة على عمالها لتطبيق القانون ما أدى باستهتار عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962 بالقوانين والتهرب من العمل لأخذ استراحة في غير موعدها و هو ما يعبر عن هدرهم لوقت العمل دون السعي وراء تحقيق المطلوب .

كما كشفت نتائج الدراسة ان الغالبية الساحقة لعمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962 يتصفحون مواقع التواصل الاجتماعي اثناء فترات الدوام الرسمي ولقد قدرت نسبتهم بـ (53,06%) ،فمما لا شك فيه ان مواقع التواصل الاجتماعي سهلت لنا الكثير خاصة في حياتنا العملية فأصبحنا نعتمد عليها اعتمادا كليا ، وعلى الرغم من ذلك لا نستطيع انكار انها مضيعة للوقت و هي المشكلة التي وقع فيها عمال المؤسسة محل الدراسة فأصبحوا يهدرون مواقيت العمل في تصفح المواقع وذلك يتطلب وقتا وتركيزا فأدى الى تشتيت انتباههم عن العمل الذي جاءوا من اجله مما قوض من انتاجيتهم وفاعليتهم داخل المؤسسة وحيادهم عن مسار الهدف العام .

كما اتضح ان (36,73%) وهي النسبة الاعلى من بين المبحوثين الذين اكدوا على انهم يجيبون على مكالمات هاتفية لا تخص العمل اثناء الوقت المخصص للدوام ، وهذا يبين سوء ادارة عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962 لوقت العمل وهدره في المكالمات الهاتفية التي لا تخدم المؤسسة ومصالحها .

لذا فمن خلال ملاحظتنا الميدانية وتحليلنا للنتائج نأكد وجود علاقة بين هدر الوقت والرضا الوظيفي، وبالتالي توجد علاقة بين التراخي التنظيمي والرضا الوظيفي لعمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962.

مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة :

والتي نصها توجد علاقة بين التكاثر والرضا الوظيفي لعمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962.

ان التكاثر عن أداء الواجبات المهنية ظاهرة سلبية نفشت في مؤسساتنا يردها البعض الى الضغوط الشخصية التي تجعل العامل لا يركز في العمل ويردها البعض الاخر الى اضطرابات النوم او الاكل غير الصحي متناسين اهمية المناخ و الثقافة التنظيمية التي تقضي على كافة اسباب الكسل . و هو ما تأكده الدراسة الحالية بعد الاطلاع على واقع العمل في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962 تبين ان العمال يتكاسلون على اداء المهام المنوطة بهم نتيجة ضعف الرقابة وسوء الاشراف والمحسوبية التي جعلت من بيئة العمل حافزا للتكاسل . وهو ما تأكده الشواهد الاحصائية المتحصل عليها :

حيث بينت النتائج ان (51,02 %) من المبحوثين اجابوا بانهم يعتمدون احيانا على زملائهم ليقوموا بعملهم وهو ما يكشف مدى تكاسل العمال واتكاهم على بعضهم وعدم تحملهم لمسؤولية ما كلفوا به من مهام ، وعليه فإن عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962 يتهربون من مهامهم لانشغالهم بأمر أخرى لا تدخل ضمن المهام التي تعينها الادارة ما يكون سببا في ظهور الكسل وعدم الفاعلية ويصبحون مجرد عمال يؤدون مهام بعشوائية للحصول على مقابل مادي يسد حاجاتهم.

كما اتضح من النتائج ان (23,26 %) من العمال المبحوثين لا تزيد الرقابة من احترامهم لمواقيت العمل و هو ما يبين ضعف الرقابة المعتمدة في المؤسسة التي لم تستطع فرض تطبيق النظام الداخلي وفرض احترامه على الجميع مما يزيد في تراخي العمال .

اوضحت الدراسة ان غالبية العمال والذين بلغت نسبتهم (32,65%) لا يتقيدون بموعد نهائي لإنجاز المهام الموكلة اليهم ويعزى ذلك لتكاسلهم وعدم شعور عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19مارس 1962 بالمسؤولية تجاه عملهم اضافة لغياب المسؤولين الكفاء الذين يقفون على ضرورة انضباط كل عامل وتقيدته بالمواعيد النهائية و هو ما يتسبب بتراكم المهام و كثرة الضغوط والاهمال الوظيفي وكل هذا يوضح مدى التراخي على مستوى المؤسسة .

وكشفت الدراسة ان (79.05 %) من عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19مارس 1962 لا يشعرون بالحماسة لأداء واجباتهم المهنية والاكيد ان مؤسسة تغيب فيها العدالة التنظيمية وتكثر فيها المحاباة و لا تعتمد على تفعيل اليات التحفيز لفاعلية عمالها سوف يصيبهم الخمول واللامبالاة بالواجبات المهنية اذن فبيئة العمل لا تساعد على ذلك.

و توصلت الدراسة ان ما نسبته (36.73%) من العاملين بالمؤسسة محل الدراسة يدعون المرض احيانا لتجنب الحضور للعمل وذلك نتيجة عدم فاعلية القوانين الضابطة التي سهلت تهربهم من العمل بحجة المرض وهو ما يكشف الكسل الذي تملك العمال نتيجة غياب اساليب الاشراف .

لذا فمن خلال ملاحظتنا الميدانية وتحليلنا للنتائج توجد علاقة بين التسبب الاداري والرضا الوظيفي، وبالتالي نأكد صحة الفرضية العامة والتي مفادها وجود علاقة بين التراخي التنظيمي والرضا الوظيفي لدى عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962

• مقارنة النتائج بالدراسات السابقة :

إن الاعتماد على الدراسات السابقة أمر ضروري من أجل الاستفادة من نتائجها في البحث الحالي وعليه قمنا بالبحث على جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة وربطها بمراحل بحثها المختلفة وعلى رأسها النتائج المتوصل اليها بهدف الكشف عن نقاط الالتقاء بينها وهو ما سنوضحه فيما يلي :

1. بالنسبة للدراسة الاولى والموسومة ب (ظاهرة التسبب الاداري في الجزائر) لسمارة نصيرة اتفقت مع دراسة الحالية الفرضية الاولى حول اسباب التسبب الاداري التي تعكس غياب الرقابة في الادارة وعدم الصرامة في تطبيق العقوبات ما يؤدي لانتشار ظاهرة التراخي .

2. دراسة بعنوان التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس وعلاقته بالأداء الوظيفي لـ "عائشة احمد سليمان ابو حمدة " التي اختلفت مع الدراسة الحالية في اختيارها لدراسة علاقة التراخي مع أكثر من متغير كما ان عينة ومجتمع الدراسة لا تتوافقان حيث اختارت القطاع التربوي عكس الدراسة الحالية التي اختارت القطاع الصحي و اتفقت الدراستان في دراسة التراخي وعلاقته بالرضا الوظيفي وتوصلتا لكون الرضا الوظيفي يزيد بزيادة التراخي .

3 . اما بالنسبة لدراسة " مادلين عاطف عبد القادر بشير" والموسومة ب (مضيعات وقت مديري ومدبرات

وكالة الغوث الدولية لمحافظة غزة)

فاختلفت مع الدراسة الحالية في المتغيرات المتناولة بالدراسة حيث ركزت صاحبها على الوقت الضائع لمديري المدارس في محافظة غزة واتفقت مع الدراسة الحالية في الفرضية الثانية التي توضح هدر الوقت نتيجة سوء الرقابة والتخطيط حيث بينت دراسة مادلين اهمية الوقت الضائع والذي يجب استغلاله بتكوين المشرفين الذين هم بحاجة لكسب مهارات التخطيط لتوفير الوقت الجهد على العمال .

4. دراسة بعنوان (التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في العاصمة عمان وعلاقته بالثقافة التنظيمية السائدة في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين) ل فاطمة علي حسين عثمان . ولقد اختلفت هاته الدراسة مع الدراسة الحالية في المتغيرات وطرق معالجتها حيث هدفت لقياس مستوى التراخي اما الدراسة الحالية كان هدفها الكشف عن العلاقة بين التراخي والرضا ، اما اوجه الاتفاق فيمكن اختصارها في النتائج التي توصلت لها الدراستان فكلاهما يؤكد على اهمية الثقافة التنظيمية القوية للحد من ظاهرة التراخي التنظيمي .

5. اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسة الموسومة بـ (الرضا الوظيفي و علاقته بالالتزام التنظيمي لدى أساتذة الجامعة) ل: "نجاة شيخي " حول احد النقاط المتوصل اليها حيث خلصت الدراسة الاخيرة ان رضا العمال مرتفع نتيجة العلاقات التي تربط العمال ببعضهم وهو احد ابرز النقاط التي اشارت لها الدراسة الحالية .

6. اما دراسة " : ستي سيد أحمد" المعنونة بـ (الرضا الوظيفي وعلاقته بكل من الالتزام الوظيفي والنية في ترك العمل) ، حيث اتفقت الدراستان حول طبيعة مجتمع الدراسة وهو الادارات العمومية ، واختلفت الدراستان في نقطة مهمة وهي انه كلما زاد الرضا الوظيفي لدى العامل يزيد التزامه وهو الامر الذي تنفيه الدراسة الحالية وتؤكد على ان التزام العمال بالعمل لا يتعلق بمدى رضاهم بل بمستويات الرقابة والتسيب الحاصل في المؤسسة .

- الاستنتاجات والحلول المقترحة :

بعد دراستنا للعلاقة بين التراخي التنظيمي والرضا الوظيفي لعمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19مارس 1962، قادتنا هذه الدراسة للعديد من الاستنتاجات من خلال تحليل مختلف البيانات المتحصل عليها وكان أهمها :

. تأثير المناخ التنظيمي على تراخي العمال حيث ان بيئة العمل التي يعمرها الفساد تؤثر على اهتمام وحرص العمال على اداء المهام المنوطة بهم . كما ان غياب آليات الرقابة لها دور كبير في انتشار ظاهرة التراخي لأن الإنسان يميل بطبعه الى الاهمال والتماطل وهنا تتضح اهمية تفعيل الرقابة لكي لا يجيد اي عامل عن الاهداف المسطرة فهي تمثل صمام الامان للعملية الادارية ومهمتها التثبيت من صحة الاتجاه نحو الهدف ، إن اي عامل يستغل العلاقات الانسانية الحاصلة في المؤسسة لكي يحقق اهدافه الشخصية من اختلاس او تزوير او تهرب من العمل او مخالفة القوانين العامة واستغلالها لصالحه وهو ما يزيد من تفحل التراخي والرضا الوظيفي للعامل محافظة على مصالحه . كما خلصت الدراسة الى اهمية الثقافة القوية للمؤسسة التي تمنع عمالها من اي انحراف بل تزيدهم انتماء وتزيد من تشاركتهم وتعاونهم لتحقيق الاهداف العامة

و في ضوء نتائج الدراسة الحالية ومراجعة الدراسات السابقة، نقدم جملة من الحلول التي نأمل أن تصل الى المسؤولين والجهات المعنية في القطاع العام ، عسى أن

تكون الدراسة الحالية منطلقا للقضاء على ظاهرة التراخي و بناء عليه وضعت المقترحات التالية :

. للحد من ظاهرة التّراخي التنظيمي لابد من إعادة النظر في إصلاح الانظمة و السياسات الداخلية للمؤسسة لتحسين دوافع العمل و التنمية الأخلاقية للعامل ليحيد على كل ما يخالف قوانين العمل الموضوعة.

- . إعادة الاعتبار للمحفزات المعنوية والمادية التي تمنح للموظف بحيث تحفزه على انجاز عمله بالشكل المطلوب وتشجعه على الابتكار وتطوير العمل وتزيد من فاعليته .
- . السماح بتطبيق مبدأ العلاقات الانسانية بما يخدم العمال والمؤسسة دون تجاهل ما تخلفه هاته العلاقات اذا كانت دون ضوابط .

خلاصة الفصل :

تطرقنا في هذا الفصل إلى ادوات جمع البيانات وعرض وتفسير البيانات الميدانية، باعتبارها مرحلة هامة وأساسية من مراحل البحث العلمي، حيث تساعد في استخلاص النتائج من خلال عرض وتحليل البيانات في ضوء الفرضيات لتأكد من صحة الفرضيات أو نفيها، بالإضافة إلى مناقشتها في ظل الدراسات السابقة. ومن خلال قراءتنا السوسيولوجية لنتائج الدراسة وربطها بالدراسات السابقة اتضح لنا مدى خطورة ظاهرة التراخي التنظيمي التي اذا ظهرت عند احد المسؤولين في الادارة او مست مستوى اداري معين فإنها وما لا شك ستؤدي الى احداث خلل على جميع مستويات الادارة ومنها هي تظهر المشاكل التنظيمية الاخرى من فوضى و اللاعدالة التنظيمية ، انعدام الولاء والانتماء لدى العمال للمؤسسة ، يطغى الصراع على البيئة المهنية بدل التعاون والتشاركية و وكل هذا لا يساعد على استمرارية وبقاء التنظيم بل سيؤدي للانحراف عن تحقيق الاهداف العامة ونقص الانتاجية وتعطيل الخدمات التي يستفيد منها المواطن .

ومن خلال الاحتكاك بالواقع والتواصل مع العمال والمسؤولين ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والامام بمختلف الجوانب المتعلقة بالموضوع والنتائج الميدانية التي تم التوصل اليها يمكننا القول بوجود علاقة بين التراخي كظاهرة تنظيمية والرضا لدى العامل ، لان العمال يحققون مبتغاهم في ظل تفحل هاته الظاهرة في وسطهم المهني حيث يشتغل كل مسؤول بمصالحه الخاصة وتخلو المؤسسة من الرقابة او التخطيط او الاشراف .

الخاتمة

وختاما لدراستنا نرى انه رغم الجهود المبذولة من التنظيم من اجل حصر السلوك العاملين لزيادة الفاعلية وتحقيق الهدف العام، الا ان ذلك لم يمنع ظهور بعض السلوكيات والظواهر السلبية داخل بيئة العمل كالصراع ، عدم الانتماء ، الاغتراب عدم الالتزام،.....ولقد تناولت هذه الدراسة ظاهرة التراخي التنظيمي وهي احد اخطر الظواهر متمثلة في أبعادها الثلاث(التسيب الاداري، هدر الوقت، التكاثر) التي اصبحت خطرا يؤرق مؤسساتنا ويحد من فعاليتها ويقف عائقا أمام تقديم الخدمة الجيدة للمواطن منطلقا من تساؤل عام مفاده:

هل يوجد علاقة بين التراخي التنظيمي والرضا الوظيفي لدى عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962؟

لتفترض الدراسة وجود علاقة بين التراخي التنظيمي والرضا الوظيفي لدى عمال مؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962، بعد تجميع البيانات من عينة الدراسة وتحليلها ومناقشتها خلصت الدراسة لوجود علاقة بين تراخي العمال ورضاهم الوظيفي حيث كلما استفحلت هذه الظاهرة السلبية اكثر كلما زاد رضا العامل لكونه المستفيد من هذا التراخي ، كما بينت الدراسة انها توافقت مع بعض الدراسات السابقة التي كان اغلبها من الدراسات المشابهة وحتى وان لم تتطابق كليا مع الدراسة الحالية الا انها توافقت معها في بعض النتائج مثل دراسة فاطمة علي حسين عثمان حول (التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في العاصمة عمان وعلاقته بالثقافة التنظيمية السائدة في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين) حيث اكدت الدراستان على اهمية الثقافة التنظيمية ، واختلفت مع دراسة مادلين عاطف عبد القادر بشير" والموسومة بـ (مضيعات وقت مديري ومديرات وكالة الغوث الدولية لمحافظة غزة) في المتغيرات المتناولة بالدراسة حيث ركزت صاحبته على الوقت الضائع لمديري المدارس في محافظة غزة واتفقت مع الدراسة الحالية في الفرضية الثانية التي توضح هدر الوقت نتيجة سوء الرقابة

والتخطيط حيث بينت دراسة مادلين اهمية الوقت الضائع والذي يجب استغلاله بتكوين المشرفين الذين هم بحاجة لكسب مهارات التخطيط لتوفير الوقت و الجهد على العمال .

وبعد مقارنة النتائج المتوصل اليها بدراسات أخرى خلصت الدراسة الى أهمية الثقافة التنظيمية وآليات الرقابة في الحد من ظاهرة التراخي التنظيمي والدور الذي يلعبه المناخ التنظيمي في الحد من انتشار هاته الظاهرة السلبية أو سرعة تفحلها وانتشارها في المؤسسة .

وعليه عمدت الدراسة لطرح حلول وفق ما يتطلبه الميدان وما أثمرته الدراسة تمثلت في الحرص على تصليح الانظمة والسياسات الداخلية للمؤسسة لتحسين دوافع العمل مع ضرورة تفعيل نظام الحوافز لما له من اهمية في فاعلية العمال .

قائمة المصادر والمراجع

الكتب:

- أسعد حسن العطوي، يوسف خليل مطر، مناهج البحث العلمي، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، د ط، 2018.
- ثروت محمد عبد المنعم ، مدخل حديث للإحصاء و الاحتمالات ، دار العبيكان للنشر و التوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، ط 3، 2011.
- حريم حسين، السلوك التنظيمي، سلوك الافراد في المنظمات، ط1، عمان، دار زهران للنشر والتوزيع، 1997.
- البارودي منال ، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين ،المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر، ط 1، 2015 .
- ربحي مصطفى عليان، عثمان غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي بين النظرية والتطبيق، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ط 1 ، 2000 .
- سعيد سبعون، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في عمم الاجتماع، دار القصة، ط 2، الجزائر، 2012.
- علي عباس، إدارة الموارد البشرية الدولية، ط1، الأردن، دار اثراء للنشر والتوزيع، 2008

- عبد الله شعبان ، قطب مُجَدِّد ، مها ارت كتابة خطة البحث منهجيا و فنيا، د ن، القاهرة، جمهورية مصر العربية ، د ط ، 2021.
- مُجَدِّد إبراهيم المدهون، إدارة وتنمية الموارد البشرية، ط1، فلسطين، إيداع للطباعة للنشر، 2003.
- مدحت مُجَدِّد أبو النصر ، مناهج البحث في الخدمة الاجتماعية ، مجموعة العربية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية ، ط 1 ، 2017.
- مروان طاهر الزعبي، الرضا الوظيفي، ط1، الأردن، دار المسيرة للنشر، 2011.

المذكرات:

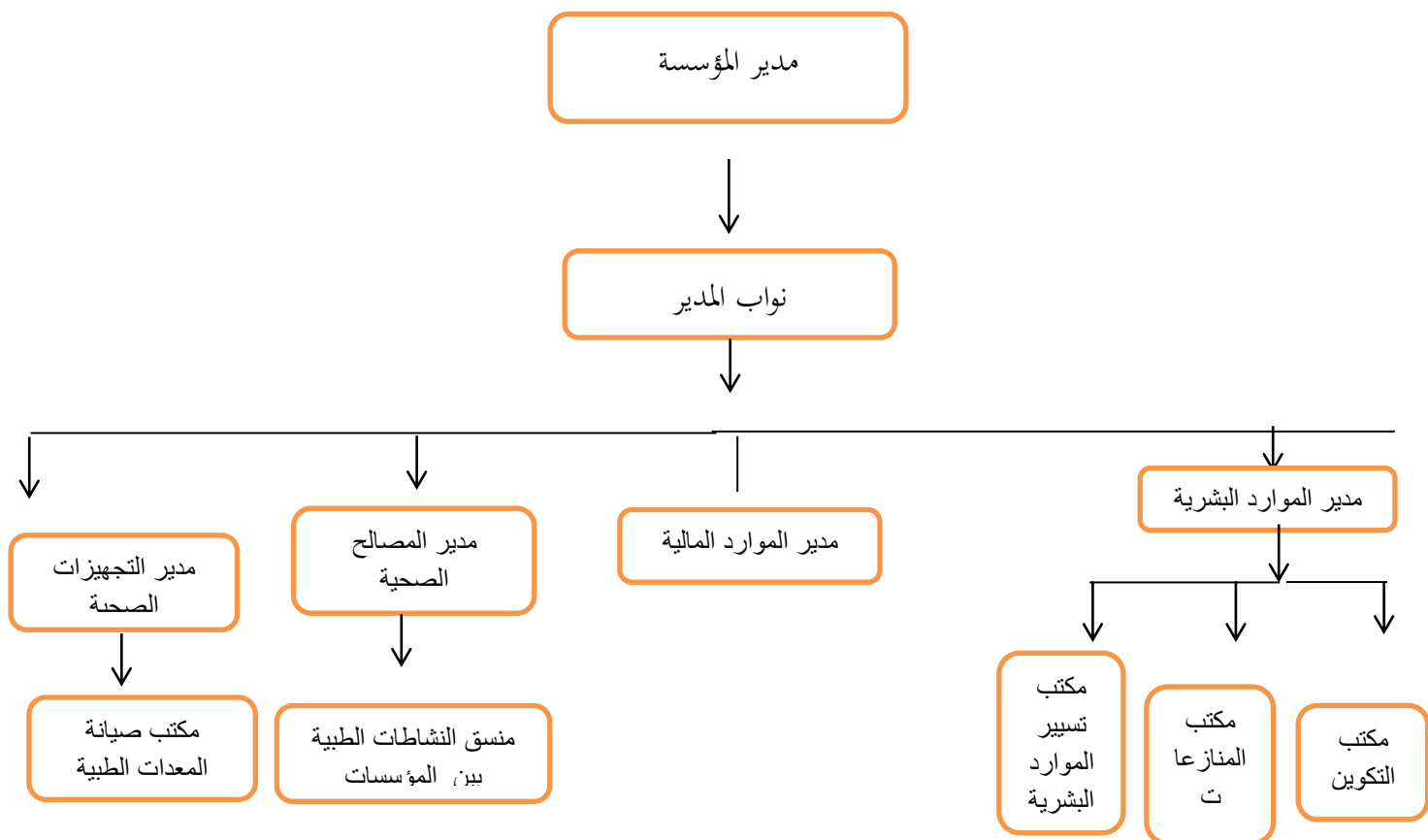
- عائشة أبو حمدة، التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس وعلاقته بالأداء والرضا الوظيفي، أطروحة دكتوراه فلسفة التربية، كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية، عمان، 2011.
- حبيب الود ، اثر المناخ التنظيمي عمى ممارسة مرونة العمل لدى فئة الشبه طبي، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التنظيم، جامعة الجزائر 02 ، الجزائر، 2012.

مجلات:

- سالم مُجَدِّد، الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية، مجلة جامعة الأمم مُجَدِّد بن السعود الإسلامية، المجلد 15، العدد 1.

الملاحق

التنظيم الهيكلي الإداري للمؤسسة العمومية للصحة الجوية 19 مارس 1962:





وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

استمارة حول

التراخي التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي

دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962

في إطار تحضير مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي تحت عنوان: التراخي التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي

في دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية 19 مارس 1962، وسعياً منا لتطوير البحث العلمي نرجوا منكم وبفائق الاحترام الإجابة على الأسئلة المطروحة.

مع العلم أنها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

ملاحظة: الإجابة تكون بوضع علامة × أمام (دائماً) أو (أحياناً) (أبداً) وفي خانة واحده تكون مناسبة.

المحور الأول البيانات الشخصية

الجنس: ذكر أنثى

العمر: من 30-40 سنة من 41-50 سنة أكثر من 51

الحالة الاجتماعية: أعزب(ة) متزوج(ة) مطلق(ة) أرمل(ة)

المستوى التعليمي :

ثانوي تقني سامي جامعي

المحور الثاني التراخي التنظيمي :

أولا: التسبب الإداري

1. هل تلتزم بالحضور والانصراف في وقت الدوام الرسمي؟

دائما أحيانا أبدا

2. هل تخرج من العمل لقضاء حاجاتك اليومية؟

دائما أحيانا أبدا

3. هل تتعرض لعقوبات عند الغياب المتكرر؟

دائما أحيانا أبدا

. في حالة الإجابة ب (دائما أو أحيانا) ما هي العقوبات التي تفرض عليك؟

خادم من الأجر

خادم من المردودية

توبيخ

4. لا يحدد لك رئيسك خطة العمل؟

دائماً أحياناً أبداً

. في حالة الإجابة ب (دائماً أو أحياناً) كيف تقوم بعملك؟

. أضغ خطة وأسير عليها

. أؤدي العمل بطريقة عشوائية

. أوجل العمل

5. تخضع عملية الترقية لمعايير غير قانونية؟

دائماً أحياناً أبداً

في حالة الإجابة ب (دائماً أو أحياناً) الترقية تكون وفق:

. القرابة

. الرشوة

. معايير أخرى

ثانياً : هدر الوقت

1. أتبادل أطراف الحديث مع جماعة العمل في مواضيع خارج إطار العمل؟

دائماً أحياناً أبداً

2. اسهر على أداء مهامي في الوقت المطلوب؟

دائماً أحياناً أبداً

3. اخذ استراحة أثناء فترات الدوام الرسمي؟

دائماً أحياناً أبداً

4. أتصفح مواقع التواصل الاجتماعي أثناء فترات الدوام الرسمي ؟

دائماً أحياناً أبداً

5. أجيب على مكالمات هاتفية لا تخص العمل أثناء الدوام ؟

دائماً أحياناً أبداً

ثالثاً : التكاسل

1. اعتمد على زميلي ليقوم بمهامي في العمل ؟

دائماً أحياناً أبداً

2. الرقابة تزيد من احترامي لمواقيت العمل ؟

دائماً أحياناً أبداً

3. لا أتقيد بموعد نهائي أثناء انجازي للمهام الموكلة إلي ؟

دائماً أحياناً أبداً

في حالة الإجابة ب (دائماً أو أحياناً) لا أنجز مهامي في الموعد نتيجة

تراكم المهام

انشغالي بدردشة مع الزملاء

رغبة مني في العمل على مزاجي

4. لا اشعر بالحماسة لأداء واجباتي المهنية ؟

دائماً أحياناً أبداً

5. ادعي المرض لتجنب الحضور إلى العمل ؟

دائماً أحياناً أبداً

المحور الثالث : الرضا الوظيفي

1 . أجد مكان عملي مليء بالمشاكل

دائماً أحيانا أبدا

في حالة الإجابة بـ (دائماً أو أحيانا) ما نوع المشاكل الموجودة في بيئة العمل ؟

.....
.....
.....

2 . أفكر في تغيير مكان العمل ؟

دائماً أحيانا أبدا

في حالة الإجابة بـ (دائماً أو أحيانا) أفكر في تغيير مكان العمل بسبب :

. عدم الرضا على جماعة العمل

. ضعف الأجر

. عدم الرضا على طريقة الإشراف

3 . أتلقى حوافز معنوية من الإدارة ؟

دائماً أحيانا أبدا

4 . أتشاجر مع زملائي في العمل ؟

دائماً أحيانا أبدا

5 . يقدر رؤسائي جهودي المبذولة في العمل؟

دائماً أحيانا أبدا