

تمهيد :

أن أي دراسة علمية تقتضي خطوة مهمة و هي خطوة تبويب و تحليل و تفسير البيانات و من ثم الوصول إلى النتائج .

و في هذا الفصل سنتطرق إلى عرض و تحليل البيانات من خلال الإجابات التي أدلى بها المبحوثين في استمارة البحث و مناقشتها و تفسيرها و ثم استخلاص النتائج .

1- عرض و تحليل نتائج الاستمارة :

- عرض و تحليل البيانات الشخصية

- جدول رقم (1) خاص بالجنس :

الاحتمالات	التكرار	النسبة
ذكر	08	% 34.78
أنثى	15	% 65.21
المجموع	23	% 100

يمثل الجدول الأول عرضاً تصنيفاً للموظفين حسب الجنس، و هذا للكشف عن أي الجنسين متواجد بقوة في المؤسسة .

يهدف هذا التصنيف إلى معرفة مدى التواجد في المناصب بالنسبة للجنسين في المؤسسة من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح لنا أن عدد الإناث من مجتمع العينة يفوق عدد الذكور حيث قدرت نسبة الإناث 65.21 % في حين قدرت نسبة الذكور 34.78 %،

وهذا راجع إلى أن المؤسسات الإستشفائية توظف نسبة الإناث أكثر من الذكور باعتبار أن المرأة أكثر مرونة في التعامل مع المرضى وكذلك إقبال العنصر النسوي في تخصصات الطب والتمريض أكثر من الرجال.

الفصل الخامس : عرض و تحليل بيانات الدراسة الميدانية و استخلاص النتائج

- جدول رقم 02 يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن :

الاحتمالات	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	02	8.69 %
من 31-40 سنة	10	43.47 %
من 41-50 سنة	07	30.43 %
أكثر من 50 سنة	04	17.39 %
المجموع	23	100 %

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن مجتمع البحث يقع بين الفئة العمرية المقابلة لأعلى نسبة في المشاركة و هي الفئة العمرية من (31 سنة - 40 سنة) بنسبة 43.47 % و هي أكبر نسبة تليها الفئة العمرية من (41 سنة - 50 سنة) و بنسبة تقدر 30.43 % ثم تليها الفئة العمرية أكثر من 50 سنة بنسبة تقدر 17.39 % و أخيرا الفئة العمرية الشبابية أقل من (30 سنة) بنسبة ضئيلة تقدر 8.69 % . وهذا راجع إلى أن فئة الشباب أكثر حيوية وقدرة بدنية وذهنية مقبلين على الحياة أكثر ولهم الرغبة في العمل في هكذا مؤسسات وكذلك أن هذه المؤسسات دائما تفتح أبوابها إلى فئة الشباب لطبيعة نشاطها الذي يتطلب فئة عمرية نشطة تعمل على حسن سير العمل و مفعمة بالحيوية .

- جدول رقم 03 يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية :

الاحتمالات	التكرار	النسبة
أعزب	04	17.39 %
متزوج	16	69.56 %
مطلق	01	04.34 %
أرمل	02	08.69 %
المجموع	23	100 %

الفصل الخامس : عرض و تحليل بيانات الدراسة الميدانية و استخلاص النتائج

يبين لنا الجدول التالي عرض للحالة المدنية التي تخص المتواجدين على مستوى مجتمع البحث و يهدف هذا التصنيف إلى معرفة الحالة المدنية و العائلية للموظفين الذين ينتمون للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية لبلدية بوقوس من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح لنا أن مجتمع البحث بأغلبه متزوجين و بنسبة قدرت 69.56 % ثم عزاب بنسبة 17.39 % و الباقي بنسب ضئيلة مطلق 4.34 % و أرمل 8.69 % .

و هذا راجع إلى أن المتزوجون لديهم ارتباطات عائلية تفرض عليه العمل لتحقيق الاستقرار المادي الذي يحقق بدوره الاستقرار الأسري لأفراد عائلتهم وهذا ما يفرض عليهم العمل والتمسك به والاجتهاد فيه من أجل تلبية حاجياتهم.

- جدول رقم 04 يوضح توزيع مجتمع البحث حسب المؤهل العلمي :

الاحتمالات	التكرار	النسبة
ليسانس/ شبه طبي	10	43.47 %
بكالوريا	02	8.69 %
دكتوراه في الطب	07	30.43 %
تقني سامي	04	17.39 %
المجموع	23	100 %

يوضح الجدول رقم 04 توزيع أفراد البحث حسب المؤهل العلمي حيث كانت اعلى نسبة من حملة ليسانس بنسبة قدرت 43.47 % في حين كانت نسبة الموظفين من حملة الدكتوراه قد بلغت 30.43 % و نسبة 17.39 % من التقنيين السامين و قد بلغت نسبة الموظفين من حملة البكالوريا 8.69 % من مجموع أفراد البحث.

الفصل الخامس : عرض و تحليل بيانات الدراسة الميدانية و استخلاص النتائج

وهذا راجع إلى أن أصحاب الشهادات الجامعية دائما مؤهلين للعمل وأيضا أن المؤسسات الاستشفائية و طبيعة العمل فيها المرتبط بصحة الناس و أرواحهم يحتم على مثل هذه المؤسسات أن تفتح مناصب شغل لهذه الفئة الجامعية المتخصصة و التي تكون قادرة على تحمل المسؤولية بكل أمانة و مرافقة المرضى من دخولهم لهذه المؤسسة حتى خروجهم و محاولة التكيف و التعامل مع جميع الذهنية البشرية التي تتردد لها كلا حسب سنه و مستواه الثقافي و الأخلاقي.

- جدول رقم 05 يوضح توزيع مجتمع البحث حسب سنوات الخبرة :

الاحتمالات	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	04	% 17.39
6 سنوات إلى 10 سنوات	09	% 39.13
11 سنة إلى 15 سنة	02	% 8.69
16 سنة إلى 20 سنة	05	% 21.73
أكثر من 21 سنة	03	% 13.04
المجموع	23	% 100

يمثل الجدول التالي عرضا لسنوات الخبرة في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية لبلدية بوقوس التي تخص الموظفين المتواجدين على مستوى مجتمع البحث و يهدف هذا العرض إلى معرفة سنوات الخبرة للعاملين من أجل الوصول إلى التمثيل الصحيح للفئات المهنية و على أساس الخبرة و مدى تأثيرها على الانتماء الوظيفي كمتغير يخص البيانات الشخصية الموظفين الممثلين لمجتمع البحث .

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتبين لنا أن مجتمع البحث الأكثر خبرة في مجال العمل تتراوح خبرتهم من (6 سنوات إلى 10 سنوات) و بنسبة قدرت 39.13 % ، و تليها خبرة الموظفين من (16 سنة إلى 20 سنة) بنسبة قدرت 21.73 % أما باقي العمال فخيرتهم أقل من 5 سنوات بنسبة قدرت بـ17.39 % و أخيرا خبرة العمال أكثر من 21 سنة قدرت نسبتهم 13.04 % .

الفصل الخامس : عرض و تحليل بيانات الدراسة الميدانية و استخلاص النتائج

و هذا يعني أن أغلبية الموظفين لديهم خبرة قليلة في المؤسسة و لأن المؤسسة طاقمها صغير فخبرة الموظفين بطبيعة الحال تكون قليلة فالخبرة المهنية من أهم المؤشرات التي تساعد على نجاح المؤسسة لأن هذه الأخيرة تمنح للعمال فرص لاكتساب الخبرة فيها إضافة إلى ذلك كلما كانت هناك خبرة كبيرة كانت ثقافة و كفاءة و فعالية جيدة في المؤسسة و كلما قلت الخبرة في المؤسسة قلت الفعالية و الأداء داخل المؤسسة و كلما زادت الخبرة زاد إلتناء وولاء الموظفين للمؤسسة .

1-2-1- عرض وتحليل بيانات محاور الاستثمار

1-2-1-المحور الأول: مساهمة العدالة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي

- جدول رقم 06 يوضح رضا الموظفين للعمل في المؤسسة:

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	15	65.21 %
لا	08	34.78 %
المجموع	23	100 %

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتبين أن نسبة المبحوثين الذين أجابوا بنعم بلغت نسبتهم 65.21 % و هي أعلى نسبة مقارنة بإجابة المبحوثين الذين أجابوا بلا بنسبة 34.78 % .

و هذا راجع الى أن مؤسسة الصحة الجوارية لبلدية البقوس تسعى جاهدة الى توفير ظروف ملائمة لعمل موظفيها خاصة من ناحية توفير الأجهزة الطبية و كذا توفير مكاتب مجهزة بالاضافة الى توفير ساعات العمل التناوبي و توزيع المهام كلا حسب تخصصه و بناء عليه يتقاضى أجرا معينا كل هذا يحقق نوعا من الراحة للموظف لتأدية مهامه بكل تقاني و اخلاص نتيجة لتأكده من شفافية المؤسسة و بذلك نجده أيضا يسعى دائما على بذل قصارى جهده لمساعدة المرضى و المترددين لهذه المؤسسة و بهذا تحقق

الفصل الخامس : عرض و تحليل بيانات الدراسة الميدانية و استخلاص النتائج

المؤسسة مبتغاها ألا و هو كسب ولاء و انتماء موظفيها لها بكل تلقائية و التزامهم على تأدية المهام من خلال استراتيجية العدالة التنظيمية المتبناة وهذا ما صرح به المغربي في تعريفه للالتزام التنظيمي¹

- جدول رقم 07 يوضح شعور الموظفين بالفخر لعضويتهم في المؤسسة :

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	13	56.52 %
لا	10	43.47 %
المجموع	23	100 %

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة قدرت بـ 56.52 % أجابوا بأنهم يشعرون بالفخر لانتمائهم لهذه المؤسسة في حين أجابوا بفئة المبحوثين بأنهم لا يشعرون بالفخر لانتمائهم لهذه المؤسسة بنسبة بلغت 43.47 % .

و هذا راجع أن العمل هو ضرورة و ما يطمح إليه كل فرد من أفراد المجتمع و الذي من خلاله يفتح له أبواب كثيرة منها الزواج و تلبية الحاجات المادية و المعنوية لأفراد العائلة لخلق جو خالي من التوتر و الصراعات و امتلاك بيت يستقر فيه، كذلك يخلق له مكانة اجتماعية خلافا عن الفرد العاطل عن العمل هذا كله يجعله موظفا تستغرقه و مواليا لها بطريقة آلية غير شعورية خاصة اذا كانت المؤسسة تقوم بتوزيع الأدوار و الأوقات بمصداقية و هذا ما جاء في دراسة شتات .

- جدول رقم 08 يوضح استماع المؤسسة برأي موظفيها:

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	14	60.86 %
لا	09	39.13 %
المجموع	23	100 %

¹ المغربي عبد الفتاح:مرجع سابق ،ص 296

الفصل الخامس : عرض و تحليل بيانات الدراسة الميدانية و استخلاص النتائج

حسب بيانات الجدول يتضح أن أعلى نسبة قدرت بـ 60.86 % أجابوا بأن المؤسسة تأخذ بآراء الموظفين، في حين قدرت النسبة 39.13 % ثم أجابوا بأن المؤسسة لا تأخذ بآراء الموظفين. و هذا راجع الى أن المؤسسة تمنح لموظفيها فرصة المشاركة و الأخذ بآرائهم و مشورتهم حول القرارات و هذا يعود بنتائج إيجابية تعمل على إرساء الانتماء و الولاء في نفسية الموظفين داخل المؤسسة أما بالنسبة للمبحوثين الذين أجابوا بأن المؤسسة لا تأخذ بآراء الموظفين فهذا يدل على شعورهم بالتهميش و اللاعدل و التذمر من المسؤولين.

- جدول رقم 09: يوضح منطقية و منهجية الأساليب المستخدمة لتقييم عمل

الموظف.

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	14	60.86 %
لا	09	39.13 %
المجموع	23	100 %

حسب بيانات الجدول يتضح أن نسبة المبحوثين الذين أجابوا بأن الأساليب المستخدمة لتقييم عملهم في المؤسسة ممنهجة و منطقية بنسبة قدرت 60.86 % ، في حين أجابوا بقية المبحوثين بأن الأساليب المستخدمة لتقييم عملهم غير منطقية و غير ممنهجة بنسبة قدرت 39.13 %.

و هذا راجع الى أن المؤسسة تنتهج أسلوب التقييم العادل لجميع موظفيها خاصة أن مجال عملهم ذا طابع طبي استشفائي فنجد المؤسسة تسعى جاهدة لارضاء موظفيها حتى من الناحية التقييمية لأن لو يلمس الموظف نوعا من اللاعدل في عملية التقييم أو حتى سوء المعاملة هذا بدوره يعود بالسلب على

الفصل الخامس : عرض و تحليل بيانات الدراسة الميدانية و استخلاص النتائج

عمل المؤسسة ككل فيظهر جانب الاهمال و التسبب من قبل الموظفين نظير عدم الرضا عن سوء التقييم اللاعدل وهذا ما صرحت به اهداف الدراسة

- جدول رقم 10 يوضح استقرار الموظفين في المؤسسة يشعروهم بالارتياح في العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	16	% 69.56
لا	07	% 30.43
المجموع	23	% 100

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن نسبة الموظفين الذين أجابوا بنعم قدرت نسبتهم % 69.56 في حين كانت نسبة العاملين الذين أجابوا بالنفي كانت نسبتهم % 30.43.

وهذا راجع إلى الوقت الذي يشغله الموظف مناسب له نظرا للعمل بالتناوب و كذلك لتوفير المؤسسة لمجموعة من التجهيزات المريحة للعمل كمدفئات في الشتاء و مكيفات الهواء في الصيف ناهيك عن توفر غرفة لكي يرتاح فيها الموظفين خاصة المناوبين في الفترة المسائية و التي مجهزة ب: آلة لطهي القهوة و كذلك توفر قارورات المياه المعدنية بالإضافة إلى توفر شبكة الانترنت كل هذا يعود بالإيجاب نحو المؤسسة و الاستقرار فيها نظير الخدمات التي تقدمها، أما الفئة التي أجابت ب: لا فنجدها متذمر من طبيعة العمل التناوبي لأنه يعيقها عن أداء بعض المستلزمات الخاصة و خاصة بالنسبة لفئة الإناث.

جدول رقم 11 يوضح انصاف الاجراءات الادارية داخل المؤسسة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	16	% 65.56
لا	07	% 30.43
المجموع	23	% 100

الفصل الخامس : عرض و تحليل بيانات الدراسة الميدانية و استخلاص النتائج

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن نسبة الموظفين الذين أجابوا بأن الإجراءات مصنفة قدرت النسبة 65.56 % ، في حين أجابوا بأن الإجراءات المؤسسة غير مصنفة قدرت النسبة بـ 30.43 % . و هذا راجع الى أن المؤسسة شغلها الشاغل توفير الاستقرار و الأمان لموظفيها و عليه فعند توظيف موظفين جدد أو حتى المحولين اليها من مؤسسات استشفائية أخرى فقبل بداية عملهم الفعلي بالمؤسسة تشرح لهم خطط عملهم و كذا تشرح لهم أهم الاجراءات الادارية المتخذة في المؤسسة و أهم القوانين السائدة بها و عليه نجد أن كل موظف يجتهد لعم تخطي هذه الاجراءات و خاصة أن كل مؤسسة متبنية ثقافة تنظيمية خاصة بها فهو ضمناً يطبق هذه الاجراءات و القوانين بناء عن الثقافة المتبناة و التي يكتسبها بناء كذلك عن طريق الخبرة و رضاه التام عن تطبيقها.

- جدول رقم 12 يوضح علاقة المسؤول المباشر مع الموظفين ان كانت جيدة أم لا:

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	17	73.91 %
لا	06	26.08 %
المجموع	23	100 %

حسب بيانات الجدول أعلاه يتبين أن نسبة الموظفين الذين أجابوا بأن العلاقة مع المسؤول المباشر جيدة كانت 73.91 % في حين كانت نسبة الموظفين الذين أجابوا بأنها غير جيدة بنسبة 26.08 % . من خلال المقارنة بين النسبتين توضح أن هناك ثقة بين الرئيس و المرؤوسين لكن هذه الثقة لا تبني الا من خلال بعض الميكانيزمات الادارية التي يتعامل بها بعض المسؤولين كتمكين الموظفين، تفويض السلطات، الاعتماد على العلاقات غير الرسمية أو الاتصالات غير الرسمية بين الرؤساء و المرؤوسين هذه الميكانيزمات تزيد من ثقة العامل برئيسه و تبني علاقة جيدة تسودها تبادل الأدوار لكي يشعر كل موظف بالمسؤولية التي يشغلها غيره و عليه يتحمس لتأدية المهام الموكلة اليه بكل رضا و بذلك تزال كل العراقيل التي تواجه الموظف أثناء تأدية مهامه.

- جدول رقم 13 يوضح رأي استشارة المسؤول المباشر في عملية صنع القرارات :

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	13	56.52 %
لا	10	43.47 %
المجموع	23	100 %

حسب بيانات الجدول أعلاه يتبين أن نسبة العاملين الذين أجابوا بأن المسؤول المباشر يستشيرهم في عملية صنع القرارات بنسبة 56.52 % في حين كانت نسبة العاملين الذين أجابوا بأن المسؤول المباشر لا يستشيرهم في عملية صنع القرارات بنسبة 43.47 %.

و هذا راجع على أن المؤسسة تسعى جاهدة في هذه الفترة إلى إشراك موظفيها في عملية اتخاذ القرارات خاصة و أن الجزائر في حالة حرجة من اللااستقرار لمعظم مسؤولي قطاعاتها العمومية فنجد حتى المؤسسة تولي الاهتمام بأفكار الموظفين باعتبارهم العنصر المحرك لها و كذلك لاقتناعها بأن الموظف يقدر العمل ويعتبره مورد رزقه، وعليه فانه يحاول اقتراح بعض البدائل التي تستفيد منها المؤسسة بشكل ايجابي ومن خلالها يستفيد الموظف منها كذلك .

فهنا نجد أن المؤسسة تحاول كسب ثقة العامل فتحاول إشراكه في عملية اتخاذ القرارات حتى وإن كان البعض منها شكليا، لكن الغرض منها هو إعطاء العامل قيمة ومكانة كبيرة داخل المؤسسة، من خلالها يحاول أن يترجم العامل هذه القيمة والمكانة في انجازه للأعمال الواجبة عليه، وكذا الالتزام بتنفيذ كل القرارات الايجابية التي تكون لصالح المؤسسة وفي وقتها.

جدول رقم 14: يوضح مدى تقديم المؤسسة للبرامج التدريبية

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	البدائل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	18	% 78.26	الأقدمية	12	% 52.17
			تغيير الرتبة المهنية	04	% 17.39
			رسكلة	02	% 08.69
			المجموع	18	% 78.26
لا	05	% 21.73			
المجموع	23	% 100			

حسب البيانات الجدول أعلاه يتضح أن نسبة العاملين الذين أجابوا بأن المؤسسة تقدم لعمالها البرامج التدريبية 78.16 % في حين قدرت نسبة العمال الذين أجابوا بأن المؤسسة لا تقدم برامج تدريبية بنسبة 21.73 %

و هذا راجع الى أن المؤسسة لا تقدم البرامج التدريبية لكل الموظفين و بصفة دائمة بل بحسب متطلبات الوظيفة، أي إذا اقتضت الضرورة على أن يستفيد كل موظف من البرامج التدريبية فالمؤسسة تسعى الى تقديمها، و هذا حسب ما صرح به رئيس مصلحة الموارد البشرية، فعند دخول موظف جديد للمؤسسة قامت بإعداد برنامج تدريبي خاص ، و ذلك بالاستعانة بخبراء كلا حسب تخصصه.

لكن بعد هذه العملية استفاد بعض الموظفين كذلك من برامج تدريبية أخرى بحسب حاجة عملهم لذلك. أما النسبة القائلة بأبدا فنجد أن عملها لا يتطلب التدريب أو ترى أن برنامج التدريب يجب أن يستفيد منه كل الموظفين دون استثناء و هذا ما يتنافى مع القانون المعمول به داخل المؤسسة فهو ينص على أن المؤسسة تقدم البرامج التدريبية و دورات تكوينية لجميع العمال، لكن بحسب متطلبات الوظيفة، و بذلك يزيد مستوى تكوين العامل و تزداد خبرته العملية و بهذا يزداد مستوى أدائه.

- جدول رقم 15 يوضح استفادة جميع الموظفين من البرامج التدريبية :

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	05	% 21.73
لا	18	% 78.26
المجموع	23	% 100

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن نسبة الموظفين الذين أجابوا بأنهم يستفيدون من البرامج التدريبية 05 موظفين بنسبة 21.73 %، في حين أجابوا ببقية الموظفين 18 موظف من مجتمع البحث بأن البرامج التدريبية لا يستفيدون منها جميع الموظفين بنسبة قدرت 78.26 %.

و هذا ما شرحة الجدول رقم 14 بأن البرامج التدريبية تقدم بحسب متطلبات الوظيفة، فكل ما أضافت المؤسسة تخصص جديد أو استحدثت مصلحة جديدة كل ما برمجت دورات تدريبية جديدة و هذا لتواكب مستجدات و متطلبات البيئة الخارجية خاصة و أن المؤسسة في منطقة نائية يتعذر على قاطنيها من التنقل الى مؤسسات استشفائية بعيدة.

- جدول رقم 16: يوضح زيادة إتقان العمل من خلال البرامج التدريبية المبرمجة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	20	% 86.96
لا	03	% 13.04
المجموع	23	% 100

الفصل الخامس : عرض و تحليل بيانات الدراسة الميدانية و استخلاص النتائج

يتضح من خلال الجدول أن معظم الموظفين أجابوا بأن البرامج التدريبية تزيد من إتقان العمل بنسبة قدرت 86.96 % في حين أجابوا 3 عمال بأنها لا تزيد من اتقان العمل.

من خلال قراءة جدولية للنسب و النتائج المتحصل عليها ، تتضح الأهمية البالغة التي تتسم بها البرامج التدريبية و أثارها الإيجابية على مردودية المؤسسة، فكلما استفاد الموظفين من الدورات التدريبية في مجال تخصصهم كلما أدى ذلك الى اتقان العمل الواجب تنفيذه خاصة أن طبيعة عمل المؤسسة هو علاجي استشفائي فهنا يسعى كل موظف تقادي الوقوع في أخطاء طبية و لو كانت بسيطة لأنه يتعامل مع أرواح الناس.

- جدول رقم 17: يوضح لترقية المؤسسة لموظفيها

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	البدائل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	16	% 69.56	الأقدمية	02	% 08.69
			الخبرة	06	% 26.08
			الكفاءة	08	% 34.78
			المجموع	16	%69.56
لا	07	% 30.43			
المجموع	23	% 100			

حسب بيانات الجدول أعلاه يتضح أن نسبة الموظفين أو المبحوثين أجابوا بأن المؤسسة تقوم بترقيتهم بنسبة قدرت 69.56 % في حين أجابوا بقية المبحوثين أن المؤسسة لا تقوم بترقية موظفيها بنسبة 30.43 % .

الفصل الخامس : عرض و تحليل بيانات الدراسة الميدانية و استخلاص النتائج

و هذا راجع أن كلما كان أداء الموظف جيد ومتميز كلما أتاحت له فرصة للترقية، وذلك من أجل كسب ثقة الموظف، فكلما ينجز الموظف عملا حسنا فهو يثاب عليه، وعليه فإنه يمكن أن يترقى بحسب الكفاءة أو كذلك بحسب الأقدمية في العمل وذلك بما تمليه اللوائح و الإجراءات المعمول بها داخل المؤسسة. والغاية منه الرفع من معنويات العامل وكذا كسر الملل من حياته العملية وتغيير أفكاره في حالة تمسكه بالأفكار القديمة وإعطاء نفس جديدة في التنظيم المؤسسي والأهم الحفاظ على الكفاءة الموجودة في المؤسسة.

والهدف من هذا كله هو تحقيق الرضا الوظيفي في نفوس الموظفين وكذا داخل المؤسسة و الذي من خلاله يشعر الموظف بأنه يستطيع أن يعطي المزيد من طاقاته ونشاطه وخبراته للمؤسسة من أجل تحقيق أهدافها المسطرة، و كذا إرساء معالم المساواة بين الموظفين.

- جدول رقم 18 : يوضح تناسب المتطلبات و المهام الوظيفية مع القدرة الذاتية

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	17	% 73.91
لا	06	% 26.08
المجموع	23	% 100

حسب بيانات الجدول فإن معظم العمال الذين أجابوا بأن متطلباتهم و مهامهم تتناسب مع قدراتهم الذاتية بنسبة قدرت 73.91 % في حين أجابوا ببقية العمال بالنفي بنسبة قدرت 26.08 %.

و هذا راجع إلى أن طبيعة العمل يحتم على كل موظف من توظيف قدراته الخاصة مع مؤهلاته العلمية التي بناء عليها تم توظيفه و مثال ذلك توظيف نكاته في تأدية المهام لتوفير الوقت بدلا من هدره كذلك سلاسة الكلام و حسن التعامل و امتصاص الغضب، الصرامة في العمل لتفادي الأخطاء و لو من قبل بعض الزملاء... كل هذا يزيد في رصيد الموظف المهني و يبني شخصية إنسانية عملية تتماشى مع كل

الفصل الخامس : عرض و تحليل بيانات الدراسة الميدانية و استخلاص النتائج

الظروف المحيطة بالعمل خاصة الحرجة منها، و هذا بدوره يحقق نوع من الرضا النفسي النابع من صحي الضمير.

1-2-2 المحور الثاني: مساهمة العدالة التنظيمية في تحقيق التزام الموظف اتجاه العمل.

- جدول رقم 19 :تشجيع الرتبة المهنية للموظفين على اتقان العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	15	% 65.22
لا	08	% 34.78
المجموع	23	% 100

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة الموظفين الذين أجابوا بأن رتبتهم المهنية تشجعهم على العمل بنسبة 65.22 % في حين أجابوا ببقية الموظفين بأن رتبتهم المهنية لا تشجعهم على العمل بنسبة بـ 34.78 % .

و هذا راجع الى أن كل ما يتحلى الموظف برتبة مهنية جيدة كل ما يزيد من عزيمته على التفاني في العمل و مد يد المساعدة لزملائه و للمتريدين على المؤسسة سواء المرضى منهم أو حتى من باب الاستشارة، و هذا ما يؤكد مدير المؤسسة القائل بأن كل ما يصل للموظف سواء منهم الطاقم الطبي و التمريضي أو الموظفين الادارية الى ترقية في درجة أعلى مما كان عليه كل ما نجده متحمس على تأدية المهام و التفاعل في العمل و نجده ملتزم على تطبيق كذلك القوانين و الاجراءات المعلن عنها أو حتى الضمنية منها في اطار تبنيه ثقافة تنظيمية معينة كل هذا يحاول من خلاله لارضاء ضميره نظير المساواة و العدل السائد في المؤسسة.

- جدول رقم 20 : يوضح تناسب الأجر الممنوح مع الجهد المبذول

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	19	% 82.60
لا	04	% 17.39
المجموع	23	% 100

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معظم الموظفين أجابوا أن الأجر الممنوح يتناسب مع الجهد المبذول بنسبة 82.60 % من 19 موظف في حين أجابوا 04 موظفين بأن الأجر الممنوح لا يتناسب مع الجهد المبذول بنسبة 17.39 %.

وهذا راجع أن كلما كان الأجر الممنوح للموظفين يتناسب مع جهدهم المبذول كلما تزيد كفاءة الموظف و بذلك تزداد نوعية الخدمات بالزيادة في مستوى الأداء.

و الأجر حسب قانون 11/90 يعتبر المقابل أو ثمن ما يبذله الموظف من مجهود عضلي أو فكري ، أما الأجر بالنسبة للموظف يمثل دخلا ، لا يهيمه فقط العمل على المحافظة على مستواه بل و زيادته أملا في رفع مستوى معيشته و هذا من أجل إشباع حاجاته الأسرية، و بذلك من المهم أن يوفر الأجر قياسا ملموسا و عادلا لجهد الفرد في العمل بحيث يتوقع كل فرد بوجود علاقة بين مخرجاته من قدراته و جهده و مدخلاته من الأجر و المكافآت الأخرى، فاذا عكست المخرجات علاقة متناسبة مع المدخلات ،فانه يشعر بالعدالة و يمكن أن تأثر على مستوى دافعيته حيث يزداد إسهاما في تحقيق أهداف المؤسسة و هذا ما تسعى له المؤسسة من خلال إرساء آليات العدالة تنظيمية الفعالة.

و هذا ان دل فانه يدل على أن المؤسسة تحاول كذلك على تحقيق أهدافها المسطرة تزامنا والوضع الراهن الذي تشهده البلاد حسب ما صرح به أحد المسؤولين أثناء الدراسة الميدانية ، و عليه فهي تحاول بقدر

الفصل الخامس : عرض و تحليل بيانات الدراسة الميدانية و استخلاص النتائج

الامكان على اعطاء كل ذي حق حقه بعيدا عن المحسوبية و المحاباة ، فبقدر الزيادة في الأجر يحاول أن يضاعف الموظف نشاطه لتحقيق مصلحته الخاصة في إطار المصلحة العامة للمؤسسة.

جدول رقم 21 :يوضح زيادة القوانين السائدة في المؤسسة على جودة عمل موظفيها

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	13	% 56.52
لا	10	% 43.47
المجموع	23	% 100

حسب بيانات الجدول يتضح أن أعلى نسبة للموظفين الذين أجابوا بأن القوانين السائدة في المؤسسة تزيد من جودة عملهم بنسبة قدرت 56.52 % في حين أجابوا ببقية العاملين بأن القوانين لا تزيد من جودة عملهم بنسبة قدرت 43.47 % و كانت النسبة الكبيرة من نصيب أن القوانين تزيد من جودة عملهم و هذا راجع للنظام السائد بالمؤسسة و الاستقرار العام بداخلها، فكلما كانت قوانين المؤسسة عادلة كلما لمسنا الجودة و الفعالية في العمل و كلما انعدمت شفافية و مصداقية القوانين عمت الفوضى و اللااستقرار و بذلك تتعدم الجودة في العمل أما بالنسبة للفئة التي ترى أن القوانين المطبقة لا تزيد من جودة عملهم فهم فئة ضد القوانين و الإجراءات الموجودة في المؤسسة و هم يرونها غير موضوعية و لا تتوافق مع ظروفهم و مصالحهم الشخصية .

- جدول رقم 22 :يوضح مدى اعتراض الموظفين للصعوبات في العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	17	% 73.91
لا	06	% 26.08
المجموع	23	% 100

الفصل الخامس : عرض و تحليل بيانات الدراسة الميدانية و استخلاص النتائج

حسب بيانات الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة قدرت بـ 73.91 % من المبحوثين أجابوا بأنهم تعترضهم صعوبات في العمل في حين أجابوا بقية المبحوثين بأنهم لا تعترضهم أي صعوبات في العمل بنسبة قدرت 26.08 %

و هذا راجع الى أن المؤسسة تعترضها صعوبات و مشاكل تعود بالسلب على التزامات موظفيها و جودة خدماتها و لأن المؤسسة صغيرة و طاقتها صغير فبطبيعة الحال ستكون عرضة للتهميش و اللامبالاة من طرف مديرية الصحة بالولاية . على غرار المؤسسات الاستشفائية التي لها حصة الأسد من تعدد المصالح بتعدد الأمراض الموجودة في المجتمع و كذا طاقم طبي و تمريضي خبير ناهيك عن المساحة التي تتربع عليها مثل هذه المؤسسات.

لكن مع هذا كله نجد الفئة المبحوثة تسعى جاهدة تأقلم مع هذه الصعوبات و العراقيل و محاولة تدبير الأمور بعقلانية و هذا نظرا لحبهم و اخلاصهم لسكان المنطقة و سعيهم لمساعدتهم بشتى الطرق و احترامهم لظروف مؤسستهم رغم الصعوبات و العراقيل و يودون بذلك الاستمرار في العمل و هذا ان دل فانه يدل على ولائهم و انتمائهم للمؤسسة ما يسهم هذا في تحقيق مستوى عال من الالتزام .

- جدول رقم 23 : يوضح تقيد الموظفين بالأنظمة المعمول بها داخل مؤسستهم

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	23	100 %
لا	00	00
المجموع	23	100 %

حسب بيانات الجدول يتضح أن كل مجتمع البحث يتقيدون بالأنظمة المعمول بها داخل مؤسستهم بنسبة الاجمالية 100 %.

الفصل الخامس : عرض و تحليل بيانات الدراسة الميدانية و استخلاص النتائج

و هذا راجع للثقافة التنظيمية التي يتبناها الموظفين و تطبيقهم للأنظمة و الاجراءات من أجل السير الحسن للعمل و لأن الأنظمة مهمة في كل مؤسسة لأنها تقضي على الفوضى و الاستقرار في العمل ،مما يسهم ذلك في خلق أجواء تنظيمية تعمل على إرساء تقديم أفضل الخدمات الاستشفائية و هذا ما ترمي اليه مثل هذه المؤسسات عادة في اطاره يحقق الموظف أهدافه الخاصة ألا و هي كسب سمعة جيدة في مكان عمله بالإضافة الى شعوره بالارتياح نظير احترامه و التزامه لتطبيق الانظمة السائدة و هي بدورها تشعره بالاستقرار و الأمان الوظيفي .

- جدول رقم 24: يوضح آثار غياب الموظفين عن العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	البدائل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	19	%82.60	إستفسار	07	% 30.43
			اقتطاع الأجر	12	% 52.17
			تغيير منصبك	00	% 00.00
			المجموع	19	%82.60
لا	04	% 17.39			
المجموع	23	% 100			

حسب بيانات الجدول يتضح أن أعلى نسبة من المبحوثين بلغت 82.60 % أجابوا أنهم يتغيبون عن العمل أفي المقابل نجد أن نسبة المبحوثين الذين أجابوا بالنفي 17.39 % .

هذا طبيعي فكل موظف انشغالات و التزامات أخرى خارج إطار العمل و لأن الأغلبية متزوجين فطبيعة الحال ستكون لديهم انشغالات عائلية هامة تجعلهم يتغيبون عن العمل .

لكن حسب بيانات الجدول كذلك يتبين لنا أن نسبة المبحوثين الذين أقرروا بأن العقوبة التي تواجههم هي اقتطاع الأجر بنسبة 63.15 % من 19 عامل في حين أقرروا البقية بعقوبة استفسار بنسبة 42.10 % من 19 يرجع ذلك لردع الموظفين للتخفيف من الغيابات و عدم المبالغة فيها خاصة الروتينية منها

الفصل الخامس : عرض و تحليل بيانات الدراسة الميدانية و استخلاص النتائج

و المتكررة كم من مرة و ذلك من أجل المحافظة على السير الحسن للمؤسسة باعتبار طبيعة نشاطها استشفائي علاجي و عليه يجب على كل طاقمها الحضور يوما للعمل من أجل راحة المرضى.

- جدول رقم 25 :يوضح نزاهة مديرهم في حسم النزاعات بين الموظفين

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	17	% 73.91
لا	06	% 26.08
المجموع	23	% 100

حسب بيانات الجدول يتضح أن نسبة المبحوثين الذين أجابوا بأن المدير نزيه في حسم النزاعات بين الموظفين بنسبة بلغت % 73.91 في حين أجابوا بقية المبحوثين أن المدير غير نزيه في حسم النزاعات بين الموظفين و بنسبة بلغت % 26.08.

و هذا راجع لنزاهة القيادة المتعامل بها و أسلوب المنطقي و الموضوعي و الاستراتيجي الفعال و المنصف في حسم النزاعات بين الموظفين أما بالنسبة للمبحوثين الذين يرون أن المدير غير نزيه في حسم النزاعات فيرجع ذلك إلى العلاقات المتوترة بينهم و بين المسؤول المباشر أو حتى بينهم و بين المدير .

- جدول رقم 26 :يوضح أن الثقافة السائدة في المؤسسة تدع الموظفين بالبقاء فيها

أكثر

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	15	% 65.21
لا	08	% 34.78
المجموع	23	% 100

الفصل الخامس : عرض و تحليل بيانات الدراسة الميدانية و استخلاص النتائج

حسب بيانات الجدول يتضح أن نسب المبحوثين أجابوا بأن الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة تدفعهم أكثر بالبقاء فيها بنسبة قدرت ب 65.21 % في حين أجابوا بقية المبحوثين بأن الثقافة التنظيمية السائدة في مؤسستهم لا تدفعهم بالبقاء داخل مؤسستهم بنسبة قدرت 34.78 %.

باعتبار أن الثقافة التنظيمية هي تبني الموظفين كل الإجراءات و القوانين السائدة في المؤسسة من احترام مواعيد العمل، طرق العمل، السلم الهرمي للمؤسسة تبني كذلك سياسة استخدام القنوات غير الرسمية في الاتصال و كذا مساعدة زملائهم بالطريقة غير الرسمية من خلال العلاقات الشخصية المتناسكة ناهيك عن احترام شعار المؤسسة الذي يعبر عن الصحة و النقاء و الصفاء كل هذا يحتم على الموظف من التمسك بالعمل لأنه أصبح انسان تستغرقه وظيفته بطريقة آلية بعيدا كل البعد من ميكانيزمات الادارة بما فيها الرقابة المتشددة من قبل القائد و عليه يصعب على الموظف ترك الوظيفة و السعي الى إيجاد مكان يبدأ فيه من الصفر فهذا راجع لعدم تفاعلهم مع الثقافة التنظيمية السائدة و لأنها تعرقل حريتهم و استقلاليتهم وسط العمل لأن منهم من يبنذون فكرة الموالية للمؤسسة أو الأفكار التي يتبناها موظفيها عن طريق الخبرة.

جدول رقم 27 :يوضح رغبت الموظفين في بذل جهد فائق للحفاظ على نجاح المؤسسة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	23	100 %
لا	00	00
المجموع	23	100 %

حسب بيانات الجدول نلاحظ أن أغلبية مجتمع البحث له الرغبة في بذل جهد فائق للحفاظ على نجاح المؤسسة بالنسبة الاجمالية 100 %.

الفصل الخامس : عرض و تحليل بيانات الدراسة الميدانية و استخلاص النتائج

و هذا راجع لإخلاص العاملين و إسهامهم في بذل مجهودات فائقة للحفاظ على نجاح مؤسستهم و تقديم مبادرات لتحسينها و تطويرها و اعطائها نظرة اجتماعية جيدة باعتبار أن مؤسستهم تعموها المساواة و العدل كل هذا يسهم بقدر كبير في إرساء الانتماء و الولاء داخل بيئة العمل بطريقة تلقائية و عفوية بعيدا عن العراقيل التي قد تقع فيها مثل هذه المؤسسات الاستشفائية.

- جدول رقم 28 : بوضح نشر المؤسسة اللوائح و القوانين في لوحة الإعلانات

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	18	% 78.16
لا	05	% 21.73
المجموع	23	% 100

حسب بيانات الجدول نلاحظ أن أعلى نسبة قدرت 78.26 % كانت إجابتهم بأن المؤسسة تنشر اللوائح و القوانين في لوحة الإعلانات في حين أجابوا بقية المبحوثين بأن المؤسسة لا تنشر اللوائح و القوانين في لوحة الإعلانات بنسبة قليلة قدرت 21.73 %.

و هذا راجع لطبيعة نظام المؤسسة و ثقافتها التنظيمية التي تحتم عليها نشر كل القوانين و اللوائح في لوحة الإعلانات و ذلك لكي يكون كل موظف على دراية بكل ما يجري في المؤسسة من أجل حفظ سير العمل المؤسسة و تسهيل إجراءاتها و عدم تخطي قوانينها و هذا بحد ذاته يعبر عن التأكيد على التزام الموظف بتطبيق كل ما هو قانوني و معلن .

- جدول رقم 29: يوضح مدى تطبيق الموظفين للقوانين السائدة في المؤسسة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	19	% 82.60
لا	04	% 17.39
المجموع	23	% 100

حسب بيانات الجدول يتضح أن نسبة المبحوثين الذين أجابوا بأن المؤسسة تقوم بتطبيق قوانينها بنسبة قدرت 82.60 % في حين أجابوا بقية المبحوثين بالنفي بنسبة قدرت 17.39 %.

و هذا راجع إلى استراتيجية المؤسسة و تطبيقها للقوانين من أجل الاستقرار و النظام داخل المؤسسة و بذلك يسهم في تحسين أداء و إتقان العمل .

- جدول رقم 30 يوضح مدى دراية كافة الموظفين بكل القوانين السائدة في

المؤسسة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	23	% 100
لا	00	00
المجموع	23	% 100

حسب بيانات الجدول يتضح أن جميع المبحوثين أجابوا بأنهم على دراية بالقوانين السائدة بنسبة 100 % داخل المؤسسة.

و هذا ان دل فانه يدل على واجب كل مديرية أو مؤسسة أثناء ابرام و امضاء عقد العمل توضح فيه كل القوانين و الاجراءات التي تطبق فيها لكي يغيب اللبس أو عدم الدراية من قبل الموظف و هو في حد

الفصل الخامس : عرض و تحليل بيانات الدراسة الميدانية و استخلاص النتائج

ذاته يعتبر حق من حقوق الموظف و بناء عليه كذلك تصبح من بين واجباته تطبيق كل القوانين المسنة أو سارية المفعول و هذا ما يؤكد عليه كذلك قانون تشريعات العمل.

- 2- نتائج الدراسة :

- إن نجاح أي دراسة علمية مرهون بالنتائج المتحصل عليها ، و عليه النتائج التي توصلت إليها دراستنا هي كالتالي:

- 2-1 النتائج الجزئية:

- نستنتج أن أكبر نسبة من ناحية الجنس هي نسبة الإناث العاملات بمؤسسة الصحة الجوارية بالبقوقس بـ: 65.21 % وهذا راجع إلى أن المؤسسات الإستشفائية توظف الجنس الأنثوي في المؤسسة باعتبار أن المرأة أكثر مرونة في التعامل مع المرضى وكذلك إقبال العنصر النسوي في تخصصات الطب والتمريض أكثر من الرجال.

- نستنتج أن أكبر نسبة لأعمار العاملين في المؤسسة الإستشفائية تتراوح ما بين 31 سنة -40 سنة وهذا راجع إلى أن فئة الشباب أكثر حيوية وقدرة بدنية وذهنية مقبلين على الحياة أكثر ولهم الرغبة في العمل في هكذا مؤسسات التي تتطلب فئة عمرية نشطة تعمل على حسن سير العمل و مفعمة بالحيوية .

- نستنتج أن فئة المتزوجين هم الأكثر نسبة بـ 69.56 % ويعود السبب الأول إلى أن المتزوجون لديهم ارتباطات عائلية تفرض عليه العمل لتحقيق الاستقرار المادي الذي يحقق بدوره الاستقرار الأسري لأفراد عائلتهم وهذا ما يفرض عليهم العمل والتمسك به والاجتهاد فيه.

- نستنتج أن أكبر نسبة كانت من حاملي شهادات الليسانس و الشبه و الطب و التي قدرت بـ: 43.47% وهذا راجع إلى أن أصحاب الشهادات الجامعية دائما مؤهلين للعمل وأيضا أن المؤسسات الاستشفائية و طبيعة العمل فيها المرتبط بصحة الناس و أرواحهم يحتم على مثل هذه المؤسسات أن تفتح مناصب شغل لهذه الفئة الجامعية المتخصصة.

الفصل الخامس : عرض و تحليل بيانات الدراسة الميدانية و استخلاص النتائج

- و نستنتج كذلك أن أفراد العينة والتي تتراوح خبرتهم من (6 سنوات إلى 10 سنوات) بلغت نسبتهم 39.13 % و هذا يعني أن أغلبية العمال لديهم خبرة قليلة في المؤسسة و لكن بما أن المؤسسة عمومية فنجد موظفيها كل مرة ينتقلون من مستشفى الى آخر بحسب متطلبات العمل و مستجدات مديرية الصحة بالولاية.

2-2 نتائج الدراسة في ضوء التساؤل الفرعي الأول: و المتمثل في:

أن العدالة التنظيمية تساهم في تحقيق رضا الموظف في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية

وقد جاءت هذه النتائج على الشكل التالي:

- أثبتت نتائج الدراسة أن رضا من قبل الموظف عن العمل بالمؤسسة بدرجة كبيرة و هو ما تؤكد نسبة 65.21 % الذين أجابو بنعم ، و هذا يدل أن مؤسسة الصحة الجوارية لبلدية البقوس تسعى جاهدة الى توفير ظروف ملائمة لعمال موظفيها خاصة من ناحية توفير الأجهزة الطبية و كذا توفير مكاتب مجهزة بالإضافة الى توفير ساعات العمل التناوبي و توزيع المهام كلا حسب تخصصه و بناء عليه يتقاضى أجرا معينا كل هذا يحقق نوعا من الراحة للموظف لتأدية مهامه بكل تفاني و اخلاص و يكون راضيا عن الوسط الذي يعمل به.

- أثبتت نتائج الدراسة أن الموظف يشعر بالفخر لعضويته في المؤسسة و هذا بنسبة قدرت بـ56.52 % ، و هذا ان دل فانه يدل على أن العمل هو ضرورة و ما يطمح إليه كل فرد من أفراد المجتمع و الذي من خلاله يفتح له أبواب كثيرة منها الزواج و تلبية الحاجات المادية و المعنوية لأفراد العائلة لخلق جو خالي من التوتر و الصراعات و امتلاك بيت يستقر فيه، كذلك يخلق له مكانة اجتماعية .

- أثبتت نتائج الدراسة أن بأن المؤسسة تأخذ بأراء موظفيها بنسبة بلغت 60.86 % ، و عليه نجد أن المؤسسة تمنح لموظفيها فرصة المشاركة و الأخذ بأرائهم و مشورتهم حول القرارات و هذا يعود بنتائج إيجابية تعمل على إرساء الانتماء و الولاء في نفسية العمال داخل المؤسسة.

الفصل الخامس : عرض و تحليل بيانات الدراسة الميدانية و استخلاص النتائج

- أثبتت نتائج الدراسة أن الأساليب التقييمية المستخدمة في المؤسسة ممنهجة و منطقية بنسبة قدرت ب: 60.86 %، و هذا يدل على أن المؤسسة تنتهج أسلوب التقييم العادل لجميع موظفيها خاصة أن مجال عملهم ذا طابع طبي استشفائي فنجد المؤسسة تسعى جاهدة لارضاء عمالها حتى من الناحية التقييمية لأن لو يلمس الموظف نوعا من اللاعدل في عملية التقييم أو حتى سوء المعاملة هذا بدوره يعود بالسلب على عمل المؤسسة .

- أثبتت نتائج الدراسة أن الاستقرار في العمل يشعر الموظف بالارتياح في المؤسسة بنسبة بلغت 69.56 % ، هذا يدل على أن المؤسسة تسعى جاهدة الى توفير كل مستلزمات الموظف العملية و كذا تسهر على راحته بتوفير كذلك بعض الامكانيات الثانوية كتوفير غرفة خاصة للطايم الطبي و التمريضي لأخذ راحتهم و المجهزة ببعض التجهيزات المريحة كل هذا يعود بالإيجاب نحو المؤسسة و الاستقرار فيها نظير الخدمات التي تقدمها.

- أثبتت نتائج الدراسة أن الاجراءات الادارية داخل المؤسسة تتم بالإنصاف حيث قدرت النسبة ب: 65.56 % ، حيث أن المؤسسة شغلها الشاغل توفير الاستقرار و الأمان لموظفيها و عليه فعند توظيف موظفين جدد أو حتى المحولين اليها من مؤسسات استشفائية أخرى فقبل بداية عملهم الفعلي بالمؤسسة تشرح لهم خطط عملهم و كذا تشرح لهم أهم الاجراءات الادارية المتخذة في المؤسسة و أهم القوانين السائدة بها و عليه نجد أن كل موظف يجتهد لعدم تخطي هذه الإجراءات و رضاه التام لتطبيقها.

- أثبتت نتائج الدراسة أن هناك علاقة جيدة بين الموظف و المسؤول المباشر بنسبة عالية قدرت ب: 73.91 %، حيث هناك ثقة كبيرة بين الرئيس و المرؤوسين لكن هذه الثقة لا تبنى الا من خلال بعض الميكانيزمات الادارية التي يتعامل بها بعض المسؤولين كتمكين العاملين، تفويض السلطات، الاعتماد على العلاقات غير الرسمية أو الاتصالات غير الرسمية بين الرؤساء و المرؤوسين هذه الميكانيزمات تزيد من ثقة العامل برئيسه و تبنى علاقة جيدة تسودها تبادل الأدوار لكي يشعر كل موظف

الفصل الخامس : عرض و تحليل بيانات الدراسة الميدانية و استخلاص النتائج

بالمسؤولية التي يشغلها غيره و عليه يتحمس لتأدية المهام الموكل اليه بكل رضا و بذلك تزال كل العراقيل التي تواجه العامل أثناء تأدية مهامه.

- أثبتت نتائج الدراسة أن المسؤول المباشر يستشير مرؤوسيه في عملية صنع القرارات بنسبة بلغت بـ: 56.52 %

حيث نجد أن المؤسسة تسعى جاهدة في هذه الفترة إلى إشراك عمالها في عملية صنع أو اتخاذ القرارات تفاديا لوقوع صراعات و كذلك للأخذ بآرائه لكي يشعر كل عامل بمدى أهمية في المؤسسة.

فهنا نجد أن المؤسسة تحاول كسب ثقة العامل فتحاول إشراكه في عملية اتخاذ القرارات حتى وإن كان

- أثبتت نتائج الدراسة أن المؤسسة تقدم برامج تدريبية لموظفيها بنسبة بلغت 78.16 %، و هذا حسب متطلبات الوظيفة و مستجدات العمل فنجدها تسعى جاهدة الى توفير قدر كبير من الدورات و البرامج التدريبية لأنها حقيقة تزيد من اتقان العمل و مرونته و لكي يتفادى كل موظف الوقوع في الخطأ خاصة لطبيعة نشاطها يحتم عليها الحيطة و الحذر.

- أثبتت نتائج الدراسة بأن المؤسسة تقوم بترقية موظفيها بنسبة قدرت بـ: 69.56 %، و ذلك كلما كان أداء الموظف جيد و متميز كلما أتاحت له فرصة للترقية، وهذا من أجل كسب ثقة الموظف، فعند انجازه لعملا حسنا فهو يثاب عليه، المؤسسة و هذا دليل على إرساء معالم المساواة بين الموظفين.

- أثبتت نتائج الدراسة بأن متطلبات و مهام الموظف العملية تتناسب مع قدراته الذاتية بنسبة قدرت بـ: 73.91 %، و هذا ان دل فانه يدل على أن طبيعة العمل يحتم على كل موظف من توظيف قدراته الخاصة مع مؤهلاته العلمية التي بناء عليها تم توظيفه و مثال ذلك توظيف ذكائه في تأدية المهام لتوفير الوقت بدلا من هدره كل هذا يزيد في رصيد الموظف المهني و يبني شخصية إنسانية عملية تتماشى مع كل الظروف المحيطة بالعمل خاصة الحرجة منها، و هذا بدوره يحقق نوع من الرضا النفسي.

2-3 نتائج الدراسة في ضوء التساؤل الفرعي الثاني: و المتمثل في:

الفصل الخامس : عرض و تحليل بيانات الدراسة الميدانية و استخلاص النتائج

أن العدالة التنظيمية تساهم في تحقيق التزام الموظفين اتجاه العمل في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية

وقد جاءت هذه النتائج على الشكل التالي:

- أثبتت نتائج الدراسة بأن الرتبة المهنية تشجع الموظف على التفاعل في العمل بنسبة 65.22 %، بحيث كل ما يتحلى الموظف برتبة مهنية جيدة كل ما يزيد من عزيمته على التفاني في العمل و مد يد المساعدة لزملائه و للمتريدين على المؤسسة سواء المرضى منهم أو حتى من باب الاستشارة، و هذا في اطار تبنيه ثقافة تنظيمية معينى تسعى الى التفاعل ، التعاون، التآخي...

- أثبتت نتائج الدراسة بأن الأجر الممنوح للموظف يتناسب مع جهده المبذول بنسبة 82.60 % ، بحيث كلما كان الأجر الممنوح للموظفين يتناسب مع جهدهم المبذول كلما تزيد كفاءة الموظف و بذلك تزداد نوعية الخدمات بالزيادة في مستوى الأداء، خاصة اذا كان الأجر يغطي كافة مصاريف الموظف و هذا ما يؤكد قانون 11/90 من تشريعات العمل.

- أثبتت نتائج الدراسة بأن القوانين السائدة في المؤسسة تزيد من جودة عمل الموظف بنسبة قدرت 56.52 %، و هذا للنظام السائد بالمؤسسة و الاستقرار العام بداخلها، فكلما كانت قوانين المؤسسة عادلة كلما لمسنا الجودة و الفعالية في العمل و بذلك زيادة التزام العامل في تأدية مهامه على أكمل وجه.

- أثبتت نتائج الدراسة بأن الموظف يتقيد بالأنظمة المعمول بها داخل المؤسسة بنسبة 100%، حيث أن للثقافة التنظيمية التي يتبناها الموظفين و التي من بين أهدافها تطبيق الأنظمة و الاجراءات من أجل السير الحسن للعمل مهمة في كل مؤسسة لأنها تقضي على الفوضى و يعم الاستقرار في العمل من خلالها ،مما يسهم ذلك في خلق أجواء تنظيمية تعمل على إرساء تقديم أفضل الخدمات الاستشفائية و هذا ما ترمي اليه مثل هذه المؤسسات عادة في اطاره يحقق الموظف أهدافه الخاصة ألا و هي كسب

الفصل الخامس : عرض و تحليل بيانات الدراسة الميدانية و استخلاص النتائج

سمعة جيدة في مكان عمله بالإضافة الى شعوره بالارتياح نظير احترامه و التزامه لتطبيق الانظمة السائدة و هي بدورها تشعره بالاستقرار و الأمان الوظيفي .

- أثبتت نتائج الدراسة أن الموظفون يتغيبون عن العمل بنسبة كبيرة قدرت بـ 82.60 %، فهذا طبيعي فكل موظف انشغالات و التزامات أخرى خارج إطار العمل و لأن الأغلبية متزوجين فطبيعة الحال ستكون لديهم انشغالات عائلية هامة تجعلهم يتغيبون عن العمل، لكن بتقديم اشعار مسبق للتغيب و في حين عدم الاشعار تقوم المؤسسة بإجراءاتها و عادة ما تكون عبارة عن اعداد استفسارات موجهة للموظفين للحد من تكرارها خاصة لطبيعة العمل الحرج و الذي يتطلب حضور الموظفين يوميا.

- أثبتت نتائج الدراسة أن الموظف يشعر بنزاهة مديره في حسم النزاعات بين بنسبة بلغت 73.91 %، و هذا ان دل فانه يدل على شفافية القيادة المتعامل بها و أسلوبه المنطقي و الموضوعي و الاستراتيجي الفعال و المنصف في حسم النزاعات بين الموظفين.

- أثبتت نتائج الدراسة بأن الثقافة التنظيمية السائدة تدفع الموظفين أكثر بالبقاء في المؤسسة بنسبة قدرت بـ: 65.21 %، و ذلك باعتبار أن الثقافة التنظيمية هي تبني الموظفين لكل الاجراءات و القوانين السائدة في المؤسسة من احترام مواعيد العمل، طرق العمل، السلم الهرمي للمؤسسة تبني كذلك سياسة استخدام القنوات غير الرسمية في الاتصال و كذا مساعدة زملائهم بالطريقة غير الرسمية من خلال العلاقات الشخصية المتماسكة ناهيك عن احترام شعار المؤسسة الذي يعبر عن الصحة و النقاء و الصفاء كل هذا يحتم على الموظف من التمسك بالعمل لأنه أصبح إنسان تستغرقه وظيفته بطريقة آلية.

- أثبتت نتائج الدراسة حسب بيانات الجدول نلاحظ أن أغلبية مجتمع البحث له الرغبة في بذل جهد فائق للحفاظ على نجاح المؤسسة بالنسبة الاجمالية 100 %، و هذا دليل على إخلاص الموظفين و إسهامهم في بذل مجهودات فائقة للحفاظ على نجاح مؤسستهم و تقديم مبادرات لتحسينها و تطويرها

الفصل الخامس : عرض و تحليل بيانات الدراسة الميدانية و استخلاص النتائج

و اعطائها نظرة اجتماعية جيدة باعتبار أن مؤسستهم تعموها المساواة و العدل كل هذا يسهم بقدر كبير في إرساء الانتماء و الولاء داخل بيئة العمل بطريقة تلقائية و عفوية بعيدا عن العراقيل التي قد تقع فيها مثل هذه المؤسسات الاستشفائية.

- أثبتت نتائج الدراسة بأن المؤسسة تنشر اللوائح و القوانين في لوحة الإعلانات نسبة قدرت 78.26 %، و هذا يدل على طبيعة نظام المؤسسة و ثقافتها التنظيمية التي تحتم عليها نشر كل القوانين و اللوائح في لوحة الإعلانات و ذلك لكي يكون كل موظف على دراية بكل ما يجري في المؤسسة من أجل حفظ سير العمل المؤسسة و تسهيل إجراءاتها و عدم تخطي قوانينها و هذا بحد ذاته يعبر عن التأكيد على التزام الموظف بتطبيق كل ما هو قانوني و معن .

- أثبتت نتائج الدراسة بأن المؤسسة تقوم بتطبيق قوانينها بنسبة قدرت 82.60 %، يدل على استراتيجية المؤسسة و تطبيقها للقوانين من أجل الاستقرار و النظام داخل المؤسسة و بذلك يسهم في تحسين أداء و إتقان العمل .

- أثبتت نتائج الدراسة بأن كل موظفيها على دراية بالقوانين السائدة في المؤسسة بنسبة 100 %، و هذا ان دل فانه يدل على واجب كل مديرية أو مؤسسة أثناء ابرام و امضاء عقد العمل توضح فيه كل القوانين و الاجراءات التي تطبق فيها لكي يغيب اللبس أو عدم الدراية من قبل الموظف و هو في حد ذاته يعتبر حق من حقوق الموظف و بناء عليه كذلك تصبح من بين واجباته تطبيق كل القوانين المسنة أو سارية المفعول و هذا ما يؤكد عليه كذلك قانون تشريعات العمل.

- النتيجة العامة :

من هذه الاستنتاجات يتضح أن للعدالة التنظيمية دور كبير في تحقيق الانتماء الوظيفي فكلما كانت المؤسسة تسعى جاهدة على التمسك بالعمال و توفير لهم كل حقوقهم وفق نظام عادل و كلما يزيد مستوى أداء العاملين النابع من الزيادة في مستوى رضاهم عن المؤسسة وولائه و التزامه خاصة أن هذه

الفصل الخامس : عرض و تحليل بيانات الدراسة الميدانية و استخلاص النتائج

الأخيرة تعتبر حالة إيجابية غير ملموسة يشعر بها الفرد تجاه مؤسسته التي يعمل بها و عليه تحقق المؤسسة بذلك أهدافها المسطرة بكل كفاءة و كذا يحقق العامل ضمن أهدافها الخاصة بكل جدية و التزام .

- التوصيات :

- بعد استعراض النتائج الدراسة نقترح بعض التوصيات للارتقاء بموضوع العدالة التنظيمية و محاولة معالجتها من أجل رفع مستوى الانتماء الوظيفي للموظفين و هذا من خلال :
- ✓ تفعيل العلاقات الإنسانية و الاجتماعية داخل المؤسسة .
 - ✓ الحرص على تطبيق نظام واضح و ملائم و عادل داخل المؤسسة .
 - ✓ مشاركة الموظفين عمليات اتخاذ القرارات و إبداء الرأي و الذي من شأنه زيادة درجة ارتباط و تمسك العمال بالمؤسسة .
 - ✓ العمل على تجسيد العدالة التنظيمية في مختلف المؤسسات الجزائرية من أجل تطوير الموارد البشرية و تنميتها و بالتالي انتمائهم اتجاه مؤسساتهم .
 - ✓ ترسيخ مفاهيم العدالة التنظيمية و الانتماء الوظيفي عند الموظفين و ذلك من خلال توعيتهم .
 - ✓ التأكيد على أهمية الحياة و الإنصاف في كافة الإجراءات و القرارات لترسيخ العدالة الإجرائية لدى الموظفين .