

الرقابة التنظيمية وعلاقتها ببعض أبعاد التوافق المهني

دراسة ميدانية بمقر مديرية التربية لولاية الوادي

(Organizational Control and its relationship to some dimensions of professional compliance) A field study at the headquarters of the Directorate of Education in the state of El-Oued



ط.د بالقاسم محدة *

جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي

Mehdabel39@gmail.com

د بلال بو ترعة

جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي

Bouterabelal@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2021/05/04 تاريخ القبول 2021/06/04 تاريخ النشر 2021/07/05



ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الرقابة التنظيمية والرضى الوظيفي، وذلك من خلال دراسة ميدانية بمقر مديرية التربية بالوادي، حيث اعتمدت الدراسة على أسلوبين؛ أولهما الكمي والذي يتمثل في تكميم المعطيات وتحويلها إلى أرقام في جداول؛ وثانيهما الكيفي وذلك بتحليل هاته المعطيات. كما توصلت الدراسة إلى التحقق الصدقي للفرضيات الجزئية، وبالتالي تحقق الفرضية العامة. والتي تقول: توجد علاقة بين الرقابة التنظيمية والرضى الوظيفي.

* المؤلف المراسل

الكلمات المفتاحية: (الرقابة التنظيمية، الرضى الوظيفي).

Abstract:

This study aims to reveal the nature of the relationship between organizational control and job satisfaction, through a field study at the headquarters of the directorate of education in the valley, where the study relied on two quantitative methods through quantifying data and converting them into numbers in tables and how to analyze these data.

The study also found a validation of partial hypothesis, which says : there is a relationship between organizational control and job satisfaction.

Keywords: (organizational control, job satisfaction)

مقدمة:

يشهد عالم اليوم تغيرات جذرية وعميقة خاصة مع تحرر الاقتصاد العالمي وموجة العولمة وما تتطلبه المنافسة الاقتصادية من فعالية وكفاءة وترشيد واستخدام أمثل لكل موارد المؤسسة مهما كانت طبيعتها؛ سواء أكانت إنتاجية أو خدماتية، حيث تسابقت هذه المؤسسات لتوفير كل أسباب زيادة الإنتاج وجودته بغرض السيطرة على الأسواق. ومن هنا ظهرت العديد من الدراسات والنظريات التي تدرس الموارد البشرية كونها العنصر المهم في عملية الإنتاج، وذلك بغرض معالجة كل الاختلالات وتصحيحها، الأمر الذي يؤدي بطبيعة الحال إلى زيادة آدائها وبالتالي زيادة إنتاج المؤسسة وجودته.

ومن الظواهر المهمة التي تناولتها الدراسات في مجال المنظمات " الرضى الوظيفي " باعتباره أحد أبعاد " التوافق المهني "؛ اذ يعتبر الرضى الوظيفي من أبرز ظواهر السلوك التنظيمي الذي يتناول مشاعر الفرد إزاء مؤثرات العمل الذي يقوم به، وكذلك البيئة المحيطة بالعمل، وأن في إشباع حاجات الفرد بالمنظمة تحقيقه لمستوى عال من الرضى الوظيفي لديه، الأمر الذي ينتج عنه توافق الفرد مع بيئة عمله؛ وهذا بدوره يؤثر على الإنتاجية ومعدل الغياب، وسلوك الفرد بشكل عام تجاه عمله، ومنظّمته.¹

كما تعد الرقابة التنظيمية من أبرز الموضوعات التي تلقى اهتماما واضحا في عدة مجالات وخاصة منها إدارة الموارد البشرية وكذلك السلوك التنظيمي والرضى الوظيفي، وهذا لاهتمامها بأداء العامل وكيفية تطويره.

وعلى هذا الأساس فإن الرقابة عملية لتقويم الأداء وتقدير الإنجاز ودعم لإدارة المؤسسة في نشاطها اليومي الذي يستهدف أولا وأخيرا رعاية المصلحة العامة لمجموع العاملين بالمؤسسة، وبقصد التحقق من أن العمل يسير وفقا للأهداف المرسومة والمخطط لها بكفاءة و في الوقت المحدد لها دون تحريف أو تغيير.²

وفي هذا الإطار تحاول هذه الدراسة تقصي الحقيقة حول العلاقة القائمة بين الرقابة التنظيمية ومؤشرات أبعاد الرضى الوظيفي من خلال التساؤل العام:

هل توجد علاقة بين الرقابة التنظيمية والرضى الوظيفي ؟

ينطوي تحت هذا التساؤل أسئلة فرعية تحدد معالم الإشكالية وهي :

- هل توجد علاقة بين الرقابة التنظيمية والرضى عن الإدارة ؟

- هل توجد علاقة بين الرقابة التنظيمية والرضى عن الوظيفة ؟

فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة : "توجد علاقة بين الرقابة التنظيمية والرضى الوظيفي"

ومن خلال الفرضية العامة تبرز الفرضيات الجزئية :

توجد علاقة بين الرقابة التنظيمية والرضى عن الإدارة

توجد علاقة بين الرقابة التنظيمية والرضى عن الوظيفة

أهداف الدراسة :

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

- محاولة التعرف على طبيعة العلاقة بين الرقابة التنظيمية والرضى الوظيفي
 - التعرف على مدى تأثير علاقات العمل على مستوى الرضى الوظيفي.
- منهج الدراسة :**

تماشياً مع أهداف وطبيعة موضوع الدراسة فقد اعتمدت هذه الأخيرة على أسلوبين علميين متداولين في العلوم الاجتماعية وهما : الأسلوب الكمي والأسلوب الكيفي؛ أما الأسلوب الكمي فيتمثل في مجموع الإجابات المتحصل عليها من الاستمارة والمفرغة في جداول ارتباطية بين كل مؤشرين من مؤشرات متغيرات الدراسة، وتحويلها إلى أرقام مع التعليق عليها، إضافة إلى حساب النسب المئوية بين المتغيرات.

في حين نجد الأسلوب الكيفي يرتبط بتحليل هذه المعلومات المكتملة في جداول وربطها بالواقع الذي عايشناه، وذلك بغرض التحقق من مدى الصدق الإمبريقي لفرضيات الدراسة وتحقيق أهدافها.

2. تحديد المفاهيم :

1.2 مفهوم الرقابة التنظيمية

يعرفها الباحث "أبو بكر مصطفى بعيرة" بأنها (تتمثل في خطوات الرقابة المختلفة التي تضعها المنظمة من أجل ضمان تحقيق أهدافها)³

ويعرف "سعد عبيد مرسي بدر" "الضبط البيروقراطي" بأنه (يمارس من خلال بناء التنظيم، وتظهر ميكانيزماته بوضوح في تحديد الأدوار الوظيفية ووضع القواعد التنظيمية واستخدام سجلات الأداء وما يرتبط بها من مكافآت وجزاء).⁴

بينما توصل "ويليام أوشي" إلى وضع إطار لنظام الرقابة البيروقراطية (حيث حدد ثلاثة أساليب للرقابة يمكن أن يتبعها المدبرون؛ رقابة السوق، الرقابة البيروقراطية، رقابة المجموعة).⁵

من خلال التعاريف السابقة يمكننا استخلاص التعريف الإجرائي للرقابة :
 فهي "عملية منظمة تقوم بها المؤسسة؛ بالإضافة إلى ضبط الأنشطة وسلوك الأفراد استنادا إلى القواعد البيروقراطية والإشراف الإداري والتسلسل الهرمي للسلطة، إضافة إلى عملية التنسيق وفق المعايير والخطط المرسومة وتحقيق الأهداف"

2.2 مفهوم الرضا الوظيفي : يرى "هوبك " بأن الرضى الوظيفي هو عبارة عن (مجموعة الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تحمل المرء على القول بصدق إني راضٍ عن وظيفتي).⁶ أما - فاضل عباس - فعرفه (بأنه درجة الإشباع التي تتحقق لدى الفرد والناعبة من حاجاته الأساسية، من مأكّل ومشرب ومسكن وحاجات الانتماء. إلى الاحترام، وأخيرا حاجته إلى تحقيق ذاته)⁷ ، ويعرف مركز البحوث بجامعة - ميتشجن - الرضى الوظيفي بأنه (ذلك الارتياح الذي يستخلصه العامل من الأوجه المختلفة لانتمائه إلى المشروع)⁸

في ضوء هاته التعاريف المختلفة للرضى الوظيفي، يمكننا صياغة تعريف إجرائي لمفهوم الرضى الوظيفي على أنه " شعور العامل بالارتياح نتيجة تحقيق حاجاته المادية والمعنوية، أثناء القيام بالعمل داخل المؤسسة " والذي يستدل عليه ببعض المؤشرات مثل ارتفاع مستوى إنتاجية العامل، انخفاض معدلات تغيبه عن العمل وعدم ميله إلى ترك العمل أو تغيير الخدمة... الخ

3 مجالات الدراسة :

1.3 المجال المكاني : مقر مديرية التربية بولاية الوادي

2.3 المجال الزمني : السنة الدراسية 2020/2019

3.3 المجال البشري : موظفي وموظفات مقر مديرية التربية بالوادي حيث، بلغ تعداد أفراد مجتمع البحث 200 مفردة؛ أما عينة البحث فكانت 60 مفردة؛ أي ما نسبته 30% من مجتمع البحث.

4 أدوات جمع البيانات :

اخترنا الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وقد تم تصميم الاستبيان انطلاقاً من موضوع البحث، حيث تم تقسيم الاستمارة إلى ثلاثة محاور :

1.4 محور الأول : تناولنا فيه بعض المتغيرات أو البيانات الأولية والتي تساعدنا في تحليل البيانات وهي: السن، الجنس، سنوات العمل والرتبة.

2.4 المحور الثاني : تناولنا فيه مؤشرات المتغير الأول (الرقابة التنظيمية)

3.4 المحور الثالث : تناولنا فيه مؤشرات المتغير الثاني : (الرضى الوظيفي)

5- عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج

1.5 تحليل البيانات الشخصية:

الجدول 01/ يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

النسبة	التكرارات	السن
6,67%	4	أقل من 30 سنة
30,00%	18	من 30 إلى 40 سنة
55,00%	33	من 40 إلى 50 سنة
8,33%	5	أكثر من 50 سنة
100,00%	60	المجموع

نلاحظ من خلال القراءة الإحصائية للجدول، أن غالبية المبحوثين تتراوح أعمارهم ما بين (40 إلى 50 سنة) وذلك بنسبة 55% وهي أعلى نسبة مقارنة بالنسب الأخرى.

وهذا يدل على تواجد عنصر الكهول بصورة معتبرة في مؤسستنا محل الدراسة وهذا يرجع إلى طبيعة إدارة مديرية التربية والتي تستعين بالفئات الأكثر خبرة وهم من أصحاب المناصب البيداغوجية (معلمون وأساتذة)، لتوجيه الإدارة نحو الهدف المنشود. ثم تليها الفئة

العمرية (من 30 إلى 40 سنة) أي بنسبة 30%، وهي أيضا نسبة معتبرة، وهذا يعكس توجه الدولة نحو توظيف الشباب.

الجدول 02/ يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة	التكرارات	الجنس
76,67%	46	ذكر
23,33%	14	أنثى
100,00%	60	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية المبحوثين من الذكور وهو ما يمثل نسبة 76.67%، وهي نسبة معتبرة إذا قورنت بنسبة الإناث والتي تمثل نسبة 23.33%؛ وهذا يدل على أن مجتمع البحث مجتمع ذكوري والعنصر النسوي قليل بمديرية التربية بالوادي، وهذا راجع إلى كون بعض المصالح لها خصوصية حيث تعمل حتى ساعات متأخرة بعد الدوام وخاصة مسيري المكاتب، ورؤساء المكاتب، في حين نجد أن عنصر الإناث متواجد بكثرة في منصب عون إدارة والذي غالبا ما ينتهي عمله مع الدوام.*

الجدول 03/ يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الأقدمية بالمؤسسة

النسبة	التكرارات	الأقدمية
38,33%	23	أقل من 05 سنوات
13,33%	8	من 10 إلى 15 سنة
13,33%	8	من 05 إلى 10 سنوات
35,00%	21	أكثر من 15 سنة
100,00%	60	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الفئة السائدة هي المجموعة التي تنحصر مدة خدمتها في المؤسسة في (أقل من خمس سنوات)، والتي عدد أفرادها 23 فردا من مجموع أفراد العينة؛ أي ما نسبته 38.33% ثم تلتها فئة (أكثر من 15 سنة خدمة) بعدد 21 فردا؛ أي ما نسبته 35.33% ثم تأتي الفئتين الأخيرتين (من 10 إلى 15 سنة) و(من 05 إلى 10 سنوات) بتعداد 08 أفراد لكل منهما وبنسبة 13.33% لكل من الفئتين.

تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى : والتي تقول: توجد علاقة بين الرقابة التنظيمية والرضى عن الإدارة؛ فقد تم الربط بين المؤشرات الدالة عن الرضى عن الإدارة ، وبين المؤشرات الدالة عن نوعية الرقابة التنظيمية المسلطة على الموظفين على اعتبار أن هذا الربط يمكننا من اختبار صحة الفرضية.

الجدول 04 / يبين العلاقة بين : 1 تلقي الأوامر من رئيس واحد من جهة

2 والشعور بأن التعليمات التي تصدر عن الإدارة واضحة من جهة أخرى

المجموع		أبدا		أحيانا		دائما		1 / 2
100	3	-	-	47,22	1	52,78	1	دائما
100	2	10,00	2	40,00	8	50,00	1	أحيانا
100	4	25,00	1	75,00	3	-	-	أبدا
100	6	5,00	3	46,67	2	48,33	2	المجموع

من خلال الاتجاه العام للجدول أعلاه نلاحظ أن 48,33% من المبحوثين يعتقدون أن التعليمات التي تصدر عن الإدارة واضحة، ويدعم هذا الاتجاه ما

نسبته 52.78% من حجم العينة الذين يؤكدون دائما بأنهم يتلقون الأوامر من رئيس واحد، في المقابل نرى أن نسبة 05% يرفضون أن تكون التعليمات التي تصدر عن الإدارة واضحة وتدعمها نسبة 25% من الذين يرفضون فكرة أنهم يتلقون الأوامر من رئيس واحد.

التحليل والتفسير السوسولوجي : إن تلقي العمال والموظفين التعليمات من رئيس واحد يؤدي إلى قوة الاتصال بين المسؤول والمرؤوسين، وهذا ما ذهبت إليه مدرسة العلاقات الإنسانية مع تجارب "التون مايو" في مصانع "الهاوثورن"؛ فقد ركزت على ضرورة خلق اتصال فعال بين مستويات المنظمة المختلفة لتبادل المعلومات، و هذا من خلال مشاركة العاملين وإتباع الأسلوب الديمقراطي ومعنى إتباع هذا أن الرقابة داخل المنظمة لا تكون صارمة ولا لصيقة؛ الأمر الذي يجعل الرسائل مفهومة وغير مشوشة بين المسؤول والمرؤوسين وهذا ما شهدناه من خلال زيارتنا الاستطلاعية لمقر مديرية التربية بالوادي.

الجدول 05/يبين العلاقة بين 1- مساهمة العمال في اتخاذ القرارات التي تعينهم، من جهة، وبين 2- حرص الإدارة على سماع مقترحات الموظفين من جهة أخرى

المجموع		أبدا		أحيانا		دائما		1 / 2
100%	7	14.29%	1	42.86%	3	42.86%	3	دائما
100%	41	7.32%	3	68.29%	28	24.39%	10	أحيانا
100%	12	33.33%	4	41.67%	5	25.00%	3	أبدا
100%	60	13.33%	8	60.00%	36	26.67%	16	المجموع

من خلال الاتجاه العام للجدول أعلاه تظهر نسبة 60% من العمال الذين يرون بأنه أحيانا وليس دوما تخرص الإدارة على سماع مقترحات الموظفين، ويدعم هذا الاتجاه ما نسبته 68.29% ممن يرون بأنهم أحيانا فقط يساهمون في وضع القرارات التي تعينهم. في حين ينفي نسبة 13.33% منهم أن تكون الإدارة حريصة على سماع مقترحاتهم، وهي نسبة قليلة مقارنة بالنسب الأخرى وما يدعمها وجود نسبة 33.33% منهم ممن ينفون كون العمال يساهمون في وضع القرارات التي تعينهم

التفسير السوسولوجي: إن النمط الإداري السائد في المؤسسة له دور كبير في رضى العاملين وقد أثبتت ذلك العديد من الدراسات؛ نذكر منها دراسة جامعة ميتشجنج والتي تؤكد على أن مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات التي تعينهم والحفاظ على علاقات جيدة معهم يلعب دورا كبيرا في رفع مستوى الرضى الوظيفي لديهم، وبالتالي زيادة الفعالية وتحقيق أهداف المنظمة، وهذا ما يتفق مع جوهر الرقابة التنظيمية لدى حركة العلاقات الإنسانية والذي يتضمن إشراك العمال في اتخاذ القرارات وإشباع الحاجات المعنوية والاعترافات بسلطة التنظيم غير الرسمي وفتح قنوات الاتصال بين الإدارة والمرؤوسين وتوسيع نطاق الإشراف والعلاقات الإنسانية .

الجدول 06 / يبين العلاقة بين 1- الشعور بأن هناك رقابة مسلطة على الموظف أثناء عمله من جهة وبين 2 - التعرض لنقد الرؤساء له في العمل عند حدوث أخطاء من جهة أخرى.

المجموع		أبدا		أحيانا		دائما		1 / 2
		14	2	9	3	دائما		
100	14,29	64,29	21,43	0,00	أحيانا			
100	33,33	66,67	0,00	0	أحيانا			
100	36,36	45,45	18,18	4	أبدا			

المجموع	7	11,67	35	58,33	1	30,00	60	100
---------	---	-------	----	-------	---	-------	----	-----

من خلال الاتجاه العام للجدول أعلاه يتبين أن غالبية المبحوثين يعتقدون أنهم أحيانا يتعرضون لنقد رؤسائهم عند حدوث أخطاء بسيطة، وهذه النسبة تقدر ب 58.33% وما يدعم هذه النسبة هو نسبة المبحوثين الذين يعتقدون أحيانا أن هناك رقابة مسلطة عليهم أثناء آدائهم لمهامهم، وهذه النسبة تقدر ب 66.67%، بينما نجد نسبة 30% ينفون بأنهم تعرضوا لنقد رؤسائهم في العمل وما يدعم هذا التوجه هو نسبة 36% من المبحوثين الذين يرفضون بصورة مطلقة وجود رقابة مسلطة عليهم من طرف المشرفين عليهم أثناء العمل.

التفسير السوسولوجي : من خلال الاتجاه العام للجدول أعلاه نرى بأنه هناك اضطراب في نظرة العامل إلى الرقابة وذلك ناتج عن تغير في سلوكيات المسؤول في حد ذاته؛ فأحيانا الرقابة تكون صارمة، وتكون عادية أحيانا أخرى لذلك ينتج هذا الاضطراب في نظرة المستخدمين؛ وهذا نظرا لوجود مسؤوليات حساسة يفوضها المسؤول للموظفين وبالتالي يكثر من الصرامة والرقابة عليها والحرص على أن تكون وفق ما يريده بصورة مضبوطة.

الجدول 07/يبين العلاقة بين 1- مساعدة المسؤول على حل مشكلات العاملين خارج العمل وبين من جهة و 2- استطاعة الإدارة على حل مشكلات العاملين من جهة أخرى.

المجموع		أبدا		أحيانا		دائما		1 / 2
100	4	0,00	0	75,00	3	25,00	1	دائما
100	29	3,45	1	79,31	23	17,24	5	أحيانا
100	27	14,81	4	62,96	17	22,22	6	أبدا

100	60	8,33	5	71,67	43	20,00	12	المجموع
-----	----	------	---	-------	----	-------	----	---------

من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه تبين لنا أن نسبة 71.67% من المبحوثين يرون بأن الإدارة أحيانا تستطيع حل مشكلات العاملين وما يؤكد صدق هذه النسبة هو نسبة 79.31% من أفراد العينة يرون أيضا بأنه أحيانا يساعدهم المسؤول على حل مشكلاتهم الخارجية.

مناقشة الفرضية الأولى :

إن النتائج المتحصل عليها والتي تعبر عن وجود علاقة بين الرقابة التنظيمية والرضى عن الإدارة يمكن أن نترجمها من خلال النسب التالية :

48% من المبحوثين يعتقدون أن التعليمات التي تصدر عن الإدارة واضحة كما يرى 60% منهم بأنه أحيانا تحرص الإدارة على سماع مقترحات الموظفين وأن ما نسبته 63.33% يرون بأنه أحيانا يفوضهم الرئيس لاتخاذ قرارات متعلقة بالعمل ، بينما يؤكد نسبة 33.33% من المبحوثين على أن الإدارة تتفهم الظروف الفردية للعاملين وما يدعم هذه النسبة هو أن نسبة 41.03% من المبحوثين يؤكدون على أن القرارات التي تصدر عن المنظمة واضحة كما يرى 71.67% من المبحوثين أن الإدارة أحيانا تستطيع حل مشكلات العاملين وما يزيد من صدق هذه النسبة هو ما نسبته 79.31% من أفراد العينة الذين يرون أيضا بأنه أحيانا يساعدهم المسؤول على حل مشكلاتهم الخارجية.

من خلال ما تحصلنا عليه من نتائج خاصة بالفرضية الأولى والتي حاولنا من خلالها معرفة العلاقة بين الرقابة التنظيمية والرضى عن الإدارة، تبين لنا من خلال الجداول الإحصائية الخاصة بمؤشرات المتغيرين "الرقابة التنظيمية" و "الرضى عن الإدارة"، أن النمط

الإداري السائد في مديرية التربية له دور كبير في رضى العاملين، وأن حرص الإدارة على سماع مقترحات الموظفين والحفاظ على علاقات جيدة معهم كذلك يلعب دورا كبيرا في رفع مستوى الرضى الوظيفي.

كما يوجد نوعا من تفويض السلطة الذي يتوافق مع جاء به "فيليب سنزليك" عند دراسته للتنظيمات ولكن هناك اضطراب في سلوك العاملين تجاه الرقابة في المؤسسة، وبالرغم من ذلك فإنه توجد علاقات إنسانية وإجتماعية بين العاملين والإدارة.

كما لاحظنا من خلال الاتجاه العام أيضا للإحصائيات أن مديرية التربية بالوادي تتمتع بدرجة قوية من الاتصال، وهذا ما أقر به المستخدمون هناك حيث أكدوا على أن ما يصدر من الإدارة من قرارات هي واضحة وما يثبت ذلك أنهم يتلقون أوامره وتعليماتهم من رئيس واحد، بالإضافة إلى نوعية الرقابة والتي تتماشى مع جوهر مدرسة العلاقات الإنسانية والتي تعتمد على بناء علاقات إجتماعية بين العاملين والإدارة وفتح قنوات اتصال وإشراك التنظيمات غير الرسمية في اتخاذ القرار ومعالجة المشكلات الإجتماعية للعاملين.

وبناء على هذه النتائج نستنتج صحة الفرضية الأولى ويمكننا القول إنه :

توجد علاقة بين الرقابة التنظيمية والرضى عن الإدارة

تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية : والتي تتمحور حول وجود علاقة بين الرقابة التنظيمية والرضى عن الوظيفة؛ فقد تم الربط بين المؤشرات الدالة على الرقابة التنظيمية مثل (مساعدة المسؤول، الإحساس بالرقابة الصارمة، معاملة المسؤول ...) والمؤشرات الدالة على الرضى عن الوظيفة (الشعور بالسعادة ..عدم الشعور بالملل والضيق..) على اعتبار أن هذا الربط يمكننا من اختبار صحة الفرضية.

الجدول 08/يبين العلاقة بين 1- مساعدة المسؤول على حل المشكلات التي تعترض الموظف أثناء عمله والتي تزيد من رضاه الوظيفي من جهة، وبين 2- عدم شعوره بملل وضيق في وظيفته من جهة أخرى.

المجموع		أبدا		أحيانا		دائما		1 / 2
100	52	11,54	6	34,62	18	53,85	28	دائما
100	6	16,67	1	66,67	4	16,67	1	أحيانا
100	2	50,00	1	50,00	1	0,00%	0	أبدا
100	60	13,33	8	38,33	23	48,33	29	المجموع

من خلال الاتجاه العام للجدول نلاحظ أن نسبة 48.33 من المبحوثين يؤكدون على أنهم لا يشعرون بالملل والضيق أثناء أدائهم لأعمالهم وما يدعم هذا الرأي هو نسبة 53.85% من المبحوثين الذين يرون أن مساعدة المسؤول لهم على حل مشكلات العمل تزيد من رضاهم الوظيفي، فيما عرّ 13.33% عن شعورهم بالملل والضيق في وظائفهم ويدعم هذه النسبة ما نسبته 50% من الذين يرون أن المسؤول لا يساعدهم في حل المشكلات التي تعترضهم في العمل.

التفسير والتأويل السوسولوجي : إن النتائج المتحصل عليها في الجدول أعلاه تؤكد نظرة أصحاب مدرسة العلاقات الإنسانية والذين يرون أنه كلما استطاع المشرف إقامة علاقات جيدة مع مرؤوسيه كلما زاد رضاهم عن العمل؛ الأمر الذي يؤدي إلى زيادة الإنتاج ومنه تحقيق المؤسسة لأهدافها، وهذا ما انعكس في النسب العالية من الذين يؤكدون على أن مساعدة المسؤول لهم على حل مشكلات العمل تزيد من رضاهم الوظيفي وتجعلهم لا يشعرون بملل أو ضيق في أعمالهم، وهذا راجع لكون الإدارة تبنت مبدأ العلاقات الإنسانية، وذلك من خلال إقامة علاقات اجتماعية مع العمال

ومساعدتهم على تنفيذ الأعمال وحل مشكلات العمل عند وقوع إشكال في سيرورة العمل، والابتعاد عن البيروقراطية الصارمة والتي تحتفظ لكل مسؤول بمكانته وكل عامل بمهامه وتزيد من الحواجز بين المسؤولين والعمال الأمر الذي يقلل من المرونة في تنفيذ الأعمال.

الجدول 09 / يبين العلاقة بين 1- تسامح المسؤول مع العمال في حالة ارتكاب أخطاء أو تأخر عن العمل من جهة وبين 2- اعتبار العامل وظيفته من النوع الذي يسره من جهة أخرى.

المجموع		أبدا		أحيانا		دائما		1 / 2
100	16	18,75	3	31,25	5	50,00	8	دائما
100	41	7,32	3	29,27	12	63,41	26	أحيانا
100	3	0,00	0	66,67	2	33,33	1	أبدا
100	60	10,00	6	31,67	19	58,33	35	المجموع

من خلال الاتجاه العام للجدول أعلاه نلاحظ أن ما نسبته 58.33% يرون بأنهم دائما يعتبرون وظيفتهم من النوع الذي يسرهم، وما يؤكد هذا الطرح هو ما نسبته 63% الذين يرون بأن الرئيس يتسامح معهم أحيانا في حالة ارتكاب خطأ أو تأخر عن العمل.

التحليل السوسولوجي : من خلال معطيات وأرقام الجدول نلاحظ أن المسؤول يتعد عن الرقابة الصارمة والدقيقة والتي تؤدي إلى ضيق في أفق العاملين بل انتهج منهج مدرسة العلاقات الإنسانية والتي تعطي للعاملين حرية التصرف مع المطالبة بالعمل في وقته مع عدم الملاحقة في الحضور، وعدم إرباك العاملين بالرقابة اللصيقة والتي هي أيضا أحد مرتكزات المدرسة الكلاسيكية.

الجدول 10/يبين العلاقة بين 1- الشعور بحرية التصرف أثناء العمل من جهة وبين 2- الشعور بأن الوظيفة مناسبة للعامل أكثر من غيرها من جهة أخرى.

		1		2			
المجموع		أبدا		أحيانا		دائما	
100	3	12,50	4	18,75	6	68,75	22
100	2	20,00	4	25,00	5	55,00	11
100	8	50,00	4	12,50	1	37,50	3
100	6	20,00	1	20,00	1	60,00	36

من خلال الاتجاه العام للجدول رقم (10) نلاحظ أن نسبة 60% من مفردات العينة يرون بأنهم يشعرون بأن وظيفتهم أكثر مناسبة لهم من غيرها وما يدعم هذا التوجه هو نسبة 68.75% من أفراد العينة الذين يرون أنهم يشعرون بحرية التصرف أثناء أدائهم لعملهم، بينما ينفي ما نسبته 20% من الأفراد شعورهم بأن وظيفتهم أكثر مناسبة لهم من غيرها، وما يدعم اتجاههم هو ما نسبته 50% من أفراد العينة الذين ينفون نفيًا قاطعًا الشعور بحرية التصرف أثناء أداء العمل.

التفسير السوسولوجي : إن مبدأ تخفيف الرقابة على العاملين وشعورهم بحرية التصرف أثناء العمل واتباع الأسلوب الديمقراطي ومشاركة العاملين والذي يعتمد فيه المشرف على الرقابة بالمشاركة إضافة إلى الرقابة الذاتية التي يكون فيها العامل بعيدًا عن تأثير المشرف، هذا الأخير الذي يجب أن يتمتع بقدرات ومهارات اجتماعية بنفس القدر الذي يتمتع فيه بمهارات فنية في العمل، هو ما جعل العاملين يشعرون بأريحية وحرية التصرف وقت العمل، بل يساعدهم على الإبداع بحكم تحررهم من ضبط الرقابة الصارمة والدقيقة وهذا ما يعني الحصول على نتائج جيدة وشعورهم بالرضى عن أعمالهم وبالتالي تستطيع المنظمة تحقيق أهدافها.

مناقشة الفرضية الثانية : إن النتائج المتحصل عليها والتي تعبر عن وجود علاقة بين الرقابة التنظيمية والرضى عن الوظيفة تترجم من خلال النسب التالية :

نرى بأن ما نسبته 56.67% يؤكدون على شعورهم بسعادة أكثر من زملائهم الآخرين في العمل، فضلا عما نسبته 96.57% من المبحوثين يرون بأنهم يشعرون دائما بسعادة كبيرة وقت عملهم وما يدعم هذا الاتجاه هو 97.22% من المبحوثين الذين يرون بأن معاملة رئيسهم لهم حسنة أثناء العمل.

فيما ذهبت نسبة 48.33 من المبحوثين إلى تأكيدهم على أنهم لا يشعرون بالملل والضيق في أعمالهم وما يدعم هذا الرأي هو نسبة 53.85% من المبحوثين الذين يرون أن مساعدة المسؤول لهم على حل مشكلات العمل تزيد من رضاهم الوظيفي.

كما أكد ما نسبته 58.33% على أنهم يرون بأنهم دائما يعتبرون أن وظيفتهم من النوع الذي يسرهم زيادة على أن نسبة 60% من مفردات العينة يرون بأنهم يشعرون بأن وظيفتهم أكثر مناسبة لهم من غيرها.

إن ما لاحظناه من خلال الاتجاه العام لمختلف النتائج المتحصل عليها أن الإدارة تنتهج منهج العلاقات الإنسانية، وهذا من خلال معاملة الرؤساء للمرؤوسين والتي تتبع من كون الرؤساء استطاعوا بناء علاقات إنسانية مع مختلف الموظفين والعمال والتقرب أكثر منهم، الأمر الذي جعلهم يعرفون مشكلاتهم الشخصية ومساعدتهم على معالجتها بالإضافة إلى مساعدتهم على حل مشكلات العمل، الأمر الذي جعل العمال يشعرون بالارتياح العام والرضى عن الإدارة.

كما أنه من الملاحظ أيضا أن الاتجاه العام للأسلوب الإداري المنتهج في العلاقة مع الموظفين والعمال هو اتجاه العلاقات الإنسانية والذي ينظر إلى العمال على أنهم أفراد

وبشر وليسوا آلات وذلك من خلال إشراكهم في القرارات وعدم مراقبتهم المراقبة اللصيقة وترك مساحة من الحرية لاتخاذ ما يروونه مناسباً فيما يخص عملهم، الأمر الذي يجعل من أفراد هذه الإدارة يشعرون بأن وظائفهم أكثر مناسبة لهم من غيرهم ويرفضون العمل خارج المنظمة.

وبناء على هذه النتائج نستنتج صحة الفرضية الثانية والتي تقول :

توجد علاقة بين الرقابة التنظيمية والرضى عن الإدارة

خاتمة :

لقد حاولت هذه الدراسة تقصي الحقيقة القائمة بين الرقابة التنظيمية والرضى الوظيفي، على اعتبار أن هذا الأخير هو أحد أبعاد التوافق المهني والذي يؤثر بصورة مباشرة على توافق الفرد مع عمله، حيث اعتمدت الدراسة في استقاء معلوماتها على أداة الاستبيان، والتي أفرغت بياناتها في جداول مركبة ثم تم تحليلها والتعقيب عليها والتي كانت نتيجتها تحقق الفرضية العامة القائلة:

توجد علاقة بين الرقابة التنظيمية والرضى الوظيفي.

ومن خلال هذه الدراسة فإننا استطعنا صياغة بعض التوصيات وهي :

- ضرورة إشراك العمال والموظفين في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل
- على المسؤول عند تفويضه بعض سلطاته لمرؤوسيه أن يشعرهم بأنهم محل ثقة وهذا بالتخفيف من حدة الرقابة والصرامة المسلطة عليهم.

- قوة الاتصال بين المسؤول ومرؤوسيه تؤدي لا محالة إلى وضوح الرسائل والتعليمات والأوامر وبالتالي السيورة الحسنة للعمل الأمر الذي ينعكس إيجاباً على رضا العمال ما يزيد من توافقهم مع أعمالهم.

المراجع :

¹ واحدي عبد المجيد، إسماعيل بوعمامة، دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلة علمية محكمة تصدرها سداسيا كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر2، العدد 21، جوان 2013، ص: 380.

² العيد بلوم، أساليب الرقابة ودورها في تقييم أداء المؤسسة الاقتصادية، رسالة ماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، ب ت، ص : 12.

³ أبو بكر مصطفى بعية، الرقابة الإدارية في المنظمات، المنظمة العربية للعلوم والإدارة، العدد 273، عمان الأردن، 1983، ص : 12.

⁴ سعيد محمد مرسى بدر، عملية العمل، مدخل في علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، ب ط، الإسكندرية، 2000، ص : 222.

⁵ جون جاكسون وآخرون، نظرية التنظيم، ترجمة خالد حسن فاروق، معهد الإدارة العامة، السعودية، 1988، ص : 492.

⁶ ناصر محمود العديلي، السلوك الإنساني منظور كلي مقارن، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، 1995، ص : 189.

⁷ أحمد فاضل عباس، صالح الشنواني، مفاهيم أساسية في إدارة الأفراد، جامعة بيروت العربية، 1972، ص : 10.

⁸ طلعت إبراهيم لطفي، علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، ب ط، القاهرة، ب ت، ص : 135.

* معلومة مستقاة من عند مصلحة الموارد البشرية.