

**الجدول رقم 01 :** يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس .

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	24	80%
إناث	6	20%
المجموع	30	100%

من خلال الجدول رقم 01 الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس يتضح أن نسبة الذكور أكبر من نسبة الإناث حيث تمثل 80 % من المجموع الكلي بينما تقدر نسبة الاناث بـ 20 % من المجموع الكلي بعينة البحث حيث يرجع ذلك الى طبيعة الاصل الجغرافية ونقص في وسائل النقل .

الجدول رقم 02 : يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
10%	03	أقل من 25 سنة
50%	15	25 - 40
33.33%	10	40 - 55
6.67%	02	أكثر من 55
100%	30	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول خلال 02 والذي يوضح عامل السن بالنسبة يعينه البحث حيث وجدنا أن الذين \_ أعمارهم تتراوح ما بين 25- 40 سنة تمثل أكبر شريحة من عدد العمال أي 50 % وتليها مباشرة فئة العمال الذين أعمارهم أقل من 25 سنة أما فئة العمال الذين أعمارهم أكثر من 55 سنة تمثل الأقلية بنسبة 6.67 % .

وهذا يعني ان اغلب عمال هذه المؤسسة هم من الشباب اي أن المؤسسة تقوم بتجديد عمالها واستقطاب كفاءات جديدة .

**الجدول رقم 03 :** يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي .

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
3.33%	01	ابتدائي
20%	06	متوسط
50%	15	ثانوي
26.67%	08	جامعي
100%	30	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 03 والذي يمثل المستوى التعليمي بالنسبة للمبحوثين حيث يظهر لنا أن أكبر نسبة هي 50% من العمال ذوي المستوى الثانوي و تليها نسبة 26.67% من العمال لهم مستوى جامعي ثم نسبة 20% للعمال ذوي المستوى المتوسط وأخيراً 33.33% من العمال لديهم المستوى الابتدائي .

ومن خلال ذلك يتبين لنا أن معظم العمال لهم المستوى الثانوي وذلك يرجع ربما لسياسة التوظيف أو لأن الوظيفة لا تحتاج الى مؤهل علمي كبير أو الى أقدمية .

**الجدول رقم 04 :** يمثل توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة في العمل .

أقدمية العمل	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	11	36.67%
5 - 10	03	10%
10 - 20	02	6.67%
أكثر من 20	14	46.67%
المجموع	30	100%

من خلال الجدول رقم 04 والذي يمثل الأقدمية لعمال هذه المؤسسة يتبين لنا من خلال العينة المدروسة أن أكبر نسبة كانت تمثل 46.67% لفئة العمال الذين تتراوح فترة اقدميتهم في العمل أكثر من 20 سنة ثم تليها مباشرة نسبة 36.67% للعمال الذين قضوا أقل من 5 سنوات في العمل ومن ثم نسبة 10% للعمال الذين تتراوح فترة اقدميتهم من 5 الى 10 سنوات واخيرا وينسبة 6.67% للعمال الذين قضوا من 10 الى 20 سنة في العمل .

ومن خلال هذه النسب يتضح لنا أن المؤسسة لا تتخلى عن أعمالها وذلك دليل على ولاء العمال ورضائهم بوظائفهم .

**الجدول رقم 05: يمثل الحالة العائلية**

النسبة المئوية	التكرار	الحالة العائلية
90%	27	متزوج
10%	03	اعزب
00%	00	مطلق
00%	00	ارمل

نلاحظ خلال الجدول رقم 05 و الذي يمثل الحالة العائلية لعمال المؤسسة يتضح أن نسبة المتزوجين حازت أكبر نسبة بـ 90% وتليها فئة العزاب بنسبة 10% أما بنسبة لفئة الأرامل والمطلقين فمنعدمة.

### الجدول رقم 06 : يمثل اللغة المتقنة

النسبة المئوية	التكرار	اللغة المتقنة
%100	30	اللغة العربية
%100	30	اللغة الفرنسية
%03.33	01	اللغة الانجليزية
%00	00	لغات أخرى

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 06 والذي يمثل اللغة المتقنة داخل المؤسسة يتبين لنا من خلال العينة المدروسة أن كل العمال في المؤسسة يتقنون اللغة العربية و اللغة الفرنسية بنسبة 100 % تليها اللغة الانجليزية بنسبة 03.33% وبنسبة لغات أخرى .

وهذا ربما راجع الى أن جل الأعمال والوثائق باللغة الفرنسية أما اللغة العربية يستخدمها العمال في العلاقات الاجتماعية بينهم. وبالنسبة للغة الانجليزية تكاد تنعدم حالها حال اللغات الأخرى .

**الجدول رقم 07:يمثل الوضعية القانونية تجاه العمل .**

الوضعية القانونية	التكرار	النسبة المئوية
مثبت	28	%93.33
مؤقت	02	%06.67
المجموع	30	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 07 والذي يمثل الوضعية القانونية تجاه العمل أن نسبة المثبتين في العمل أكبر من نسبة المؤقتين حيث تمثل %93.33 من المجموع الكلي بينما تقدر نسبة المؤقتين بـ %06.67 من المجموع الكلي لعينة البحث .

ومنه فإن أغلب العمال مثبتين ربما هذا يرجع الى سياسة التشغيل أو التوظيف التي ربما لا تطيل فترة التربص أو ادماج عمالها باختلاف طرق وأساليب التوظيف سواء بالمسابقة أو الاختبار أو التوظيف على أساس الشهادة.....الخ

الفرضية الأولى :إن نجاح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها يتوقف على نمط الاتصالات التي تتبعه .

الجدول رقم 08 : يبين علاقة الجنس وهل تتصل برئيسك

المجموع	الجنس		التكرار	نعم	هل تتصل برئيسك
	أنثى	ذكر			
22	0	22	%	أحيانا	
75,9%	,0%	75,9%	النسبة		
7	1	6	%	المجموع	
24,1%	3,4%	20,7%	النسبة		
29	1	28	%		
100,0%	3,4%	96,6%	النسبة		

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد المبحوثين الذكور الذين أجابو بنعم على سؤال (هل تتصلون برئيسك) كانوا 22 بنسبة 75.9% أما الذكور الذين أجابو بأحيانا فكانوا 6 بنسبة 20.7% أما بالنسبة للإناث فكانت اجابتهم أحيانا 01 بنسبة 3.4% .

هناك فروق بين الذكور والاناث حول اتصالهم بالمدير وقد كانت استجابة الذكور اكثر من الاناث لقلّة عددهم حيث لاحظنا ان المدير يستقبل كل العمال ويستمع لآرائهم و احتياجاتهم .



**الجدول رقم 09 : يبين علاقة المستوى التعليمي و هل مؤهلاتك وخبرتك في العمل تجعل رئيسك يستشيرك في بعض القرارات**

المجموع	المستوي التعليمي				التكرار	نعم	هل مؤهلاتك وخبرتك في العمل تجعل رئيسك يستشيرك في بعض القرارات
	دراسات عليا	جامعي	ثانوي	متوسط			
5	0	2	2	1	التكرار	نعم	هل مؤهلاتك وخبرتك في العمل تجعل رئيسك يستشيرك في بعض القرارات
17,2%	,0%	6,9%	6,9%	3,4%	%النسبة		
10	1	1	7	1	التكرار	لا	هل مؤهلاتك وخبرتك في العمل تجعل رئيسك يستشيرك في بعض القرارات
34,5%	3,4%	3,4%	24,1%	3,4%	%النسبة		
14	0	1	12	1	التكرار	أحيانا	هل مؤهلاتك وخبرتك في العمل تجعل رئيسك يستشيرك في بعض القرارات
48,3%	,0%	3,4%	41,4%	3,4%	%النسبة		
29	1	4	21	3	التكرار	المجموع	هل مؤهلاتك وخبرتك في العمل تجعل رئيسك يستشيرك في بعض القرارات
100,0%	3,4%	13,8%	72,4%	10,3%	%النسبة		

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد المبحوثين ذوي مستوى متوسط الذين أجابو بنعم على سؤال (هل مؤهلاتك وخبرتك في العمل تجعل رئيسك يستشيرك في بعض القرارات) كانوا 01 بنسبة 3.4% أما الذين أجابوا بلا فكانوا 01 بنسبة 3.4% أما أحيانا فكانوا 01 بنسبة 3.4% أما بالنسبة ثانوي فكانت اجابتهم نعم 02 بنسبة 6.9% ولا 07 بنسبة 24.1% وأحيانا 12 بنسبة 41.4% أما بالنسبة جامعي فكانت اجابتهم نعم 02 بنسبة 6.9% ولا 01 بنسبة 3.4% وأحيانا 01 بنسبة 3.4% أما بالنسبة دراسات عليا فكانت اجابتهم لا 01 بنسبة 3.4% .

لاحظنا ان المدير يستشير العمال الشباب ذوي المستوى الثانوي في بعض القرارات يرجع ذلك ربما لقلة المستويات الجامعية و العليا و استراتيجية المؤسسة في استقطاب الكفاءات .

الجدول رقم 10 : يبين علاقة الوضعية القانونية و ما طبيعة العلاقة بينك وبين رؤسائك في العمل

المجموع	الوضعية القانونية				
	مؤقت	مثبت			
14	0	14	التكرار	حسنة	ما طبيعة العلاقة بينك وبين رؤسائك في العمل
50,0%	,0%	50,0%	%النسبة		
12	2	10	التكرار	جيدة	
42,9%	7,1%	35,7%	%النسبة		
2	0	2	التكرار	سيئة	
7,1%	,0%	7,1%	%النسبة		
28	2	26	التكرار	المجموع	
100,0%	7,1%	92,9%	%النسبة		

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد المبحوثين المثبتين الذين أجابو بنعم على سؤال (هل ما طبيعة العلاقة بينك وبين رؤسائك في العمل) كانوا 14 بنسبة 50% أما الذين أجابو بلا فكانوا 10 بنسبة 35.7% وأما أحيانا فكانوا 2 بنسبة 7.2% أما بالنسبة للعمال المؤقتين فكانت اجابتهم لا 02 بنسبة 7.1% .

ان المثبتين في العمل لهم علاقة جيدة مع رؤسائهم في العمل يرجع ذلك لاقدميتهم و خبرتهم في العمل مما جعلهم مصدر ثقة لرؤسائهم و يستشيرونهم في القرارات و الاعمال .

**الجدول رقم 11 :** يبين علاقة هل تتقن العربية و إذا كنت تتصل برئيسك هل إتصالك يتم بطريقة شفوية

المجموع	هل تتقن العربية				
	نعم	لا			
17	16	1	التكرار	شفوية	كيف تتصل برئيسك في العمل بطريقة :
58,6%	55,2%	3,4%	% النسبة		
6	6	0	التكرار	كتابية	
20,7%	20,7%	0,0%	% النسبة		
6	5	1	التكرار	الالكترونية	
20,7%	17,2%	3,4%	% النسبة		
29	27	2	التكرار	المجموع	
100,0%	93,1%	6,9%	% النسبة		

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد المبحوثين الذين أجابوا بنعم على سؤال (هل إتصالك يتم بطريقة شفوية) كانوا 16 بنسبة 55.2% أما الذين أجابوا بلا فكانوا 1 بنسبة 3.4% أما بالنسبة الكتابية فكانت اجابتهم نعم 06 بنسبة 20.7% والالكترونية فنعم 5 بنسبة 17.2% أما بالنسبة لا 01 بنسبة 3.4% .

تتم عملية اتصال العمال برئيسهم بطريقة شفوية وذلك يرجع الى نمط الاتصال المباشر الذي يتيناه المدير في تعامله مع العمال في انجاز المهام و الاستماع لاحتياجاتهم .

الفرضية الثانية : كلما كان الاتصال واضحا بإمكانه تسهيل عملية الانسياب داخل قنوات التنظيم فإن ذلك يساعد على كفاءة الأداء .

الجدول رقم 12 : يبين علاقة الجنس و يحرص العمال على تحقيق الأهداف العامة

المجموع	الجنس				
	أنثى	ذكر			
20	1	19	التكرار	نعم	يحرص العمال على تحقيق الأهداف العامة
69,0%	3,4%	65,5%	%النسبة		
9	0	9	التكرار	أحيانا	
31,0%	0,0%	31,0%	%النسبة		
29	1	28	التكرار	المجموع	
100,0%	3,4%	96,6%	%النسبة		

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد المبحوثين الذكور الذين أجابو بنعم على سؤال (هل يحرص العمال على تحقيق الاهداف العامة) كانوا 19 بنسبة 65.5% أما الذكور الذين أجابو بأحيانا فكانوا 9 بنسبة 31% أما بالنسبة للإناث فكانت اجابتهم نعم 01 بنسبة 3.4%.

بما أن نسبة الذكور اكبر من الاناث فطبيعة الحال الذكور اكثر حرصا على تحقيق الاهداف العامة للمؤسسة و ايضا يرجع ذلك لقراتهم الجسدية و تحمل ساعات العمل الطويلة .

**الجدول رقم 13 : يبين علاقة المستوى التعليمي و توجد قدرة للعاملين لتحمل مسؤولية الأعباء اليومية**

المجموع	المستوى التعليمي				التكرار	نعم	توجد قدرة للعاملين لتحمل مسؤولية الأعباء اليومية
	دراسات عليا	جامعي	ثانوي	متوسط			
21	1	3	14	3			
72,4%	3,4%	10,3%	48,3%	10,3%	%		
8	0	1	7	0		أحيانا	
27,6%	0,0%	3,4%	24,1%	0,0%	%		
29	1	4	21	3			المجموع
100,0%	3,4%	13,8%	72,4%	10,3%	%		
					النسبة		

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد المبحوثين ذوي مستوى متوسط الذين أجابو بنعم على سؤال (هل توجد قدرة للعاملين لتحمل مسؤولية الأعباء اليومية) كانوا 03 بنسبة 10.3% أما أحيانا فكانوا 00 بنسبة 00% أما بالنسبة ثانوي فكانت اجابتهم نعم 14 بنسبة 48.3% وأحيانا 07 بنسبة 24.1% أما بالنسبة جامعي فكانت اجابتهم نعم 03 بنسبة 10.3% وأحيانا 01 بنسبة 6.9% وبخصوص دراسات عليا فكانت اجابتهم نعم 01 بنسبة 3.4% .

ان العمال ذوي المستوى الثانوي اكثر قدرة على تحمل أعباء العمل اليومية يرجع ذلك لولايتهم للمؤسسة و أقدميتهم في العمل .

**الجدول رقم 14 : يبين علاقة الوضعية القانونية و أنت على علم بما فيه الكفاية بالمهام والواجبات**

المجموع	الوضعية القانونية				
	مؤقت	مثبت			
26	2	24	التكرار	نعم	أنت على علم بما فيه الكفاية بالمهام والواجبات
92,9%	7,1%	85,7%	%النسبة		
2	0	2	التكرار	أحيانا	
7,1%	,0%	7,1%	%النسبة		
28	2	26	التكرار	المجموع	
100,0%	7,1%	92,9%	%النسبة		

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد المبحوثين المثبتين الذين أجابو بنعم على سؤال (هل أنت على علم بما فيه الكفاية بالمهام والواجبات) كانوا 24 بنسبة 85.7% وأما أحيانا فكانوا 02 بنسبة 7.1% أما بالنسبة للعمال المؤقتين فكانت اجابتهم نعم 02 بنسبة 7.1% .

ان المثبتين في العمل على دراية و معرفة بما فيه الكفاية بالمهام و الواجبات الموكلة اليهم يرجع ذلك على اطلاعهم الدائم لمتطلبات العمل و اتصالهم برؤساهم و اقدميتهم في العمل .

**الجدول رقم 15:** يبين العلاقة بين هل تتقن العربية و هل يساهم ضعف الاتصال بينك وبين رئيسك في انخفاض مستوى أدائك .

المجموع	هل تتقن العربية				
	نعم	لا			
26	24	2	التكرار	نعم	هل يساهم ضعف الاتصال بينك وبين رئيسك في انخفاض مستوى أدائك
89,7%	82,8%	6,9%	%النسبة		
3	3	0	التكرار	أحيانا	
10,3%	10,3%	0,0%	%النسبة		
29	27	2	التكرار		المجموع
100%	93.10%	6.90%	%النسبة		

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد المبحوثين الذين أجابوا بنعم على سؤال (هل يساهم ضعف الاتصال بينك وبين رئيسك في انخفاض مستوى أدائك) كانوا 24 بنسبة 82.8% أما الذين أجابوا بأحيانا فكانوا 3 بنسبة 10.3% أما بالنسبة للذين أجابوا بلا فكانت اجابتهم أحيانا 02 بنسبة 6.9% .

ان نمط الاتصال المباشر الذي يتبناه المدير يتضح في تفاديه لضعف الاتصال بينه و بين عماله و انخفاض مستوى أدائهم وذلك لضعف اتقان بعض العمال للغة الفرنسية مما يتطلب منه ترجمة الاعمال للعربية .

الفرضية الثالثة : إن عامل التكنولوجيا يؤثر على مرونة وسهولة الأداء من خلال تقليل الجهد والوقت

الجدول رقم 16 : يبين علاقة الجنس و هل التكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة أدت إلى رفع مستوى أداء العاملين

المجموع	الجنس				
	أنثى	ذكر			
24	1	23	التكرار	نعم	هل التكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة أدت إلى رفع مستوى أداء العاملين
82,8%	3,4%	79,3%	%النسبة		
5	0	5	التكرار	أحيانا	
17,2%	0,0%	17,2%	%النسبة		
29	1	28	التكرار	المجموع	
100,0%	3,4%	96,6%	%النسبة		

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد المبحوثين الذكور الذين أجابو بنعم على سؤال (هل التكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة أدت إلى رفع مستوى أداء العاملين) كانوا 23 بنسبة 79.3% أما الذكور الذين أجابو بأحيانا فكانوا 5 بنسبة 17.2% أما بالنسبة للإناث فكانت اجابتهن نعم 01 بنسبة 3.4% .

ان التكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة ادت الى رفع مستوى أداء العمال الذكور و ذلك يرجع لانهم أكبر عدد من الاناث لذلك نلاحظ استجابة قليلة من طرف الاناث .



**الجدول رقم 17 : يبين علاقة المستوى التعليمي و ساعدت التكنولوجيا المستخدمة في**

**المؤسسة على تقليل الجهد والوقت**

المجموع	المستوى التعليمي						
	دراسات عليا	جامعي	ثانوي	متوسط			
24	1	2	18	3	التكرار	نعم	ساعدت التكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة على تقليل الجهد والوقت
82,8%	3,4%	6,9%	62,1%	10,3%	%النسبة		
5	0	2	3	0	التكرار	أحيانا	
17,2%	,0%	6,9%	10,3%	,0%	%النسبة		
29	1	4	21	3	التكرار	المجموع	
100,0%	3,4%	13,8%	72,4%	10,3%	%النسبة		

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد المبحوثين ذوي مستوى متوسط الذين أجابو بنعم على السؤال كانوا 03 بنسبة 10.3% أما أحيانا فكانوا 00 بنسبة 00% أما بالنسبة ثانوي فكانت اجابتهم نعم 18 بنسبة 62.1% وأحيانا 03 بنسبة 10.3% أما بالنسبة جامعي فكانت اجابتهم نعم 02 بنسبة 6.9% وأحيانا 02 بنسبة 6.9% وبخصوص دراسات عليا فكانت اجابتهم نعم 01 بنسبة 3.4% .

ساعدت التكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة على تقليل الجهد و الوقت للعمال خاصة ذوي المستوى الثانوي وذلك لانهم أكبر عدد من المستويات الأخرى .

**الجدول رقم 18 :** يبين علاقة الوضعية القانونية و التكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة تتسجم مع متطلبات العمل

المجموع	الوضعية القانونية				
	مؤقت	مثبت			
20	1	19	التكرار	نعم	التكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة تتسجم مع متطلبات العمل
71,4%	3,6%	67,9%	%النسبة		
8	1	7	التكرار	أحيانا	
28,6%	3,6%	25,0%	%النسبة		
28	2	26	التكرار	المجموع	
100,0%	7,1%	92,9%	%النسبة		

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد المبحوثين المثبتين الذين أجابو بنعم على سؤال (التكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة تتسجم مع متطلبات العمل) كانوا 19 بنسبة 67.9% وأما أحيانا فكانوا 7 بنسبة 25% أما بالنسبة للعمال المؤقتين فكانت اجابتهم نعم 01 بنسبة 3.6% و أحيانا 01 بنسبة 3.6%.

ان العمال المثبتين اكثر استجابة في أن التكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة تتسجم مع متطلبات العمل وذلك نسبتا لمسئوليتهم في انجاز العمل و حاجتهم لها في توفير الوقت و الجهد.

**الجدول رقم 19 :** يبين العلاقة بين هل تتقن العربية و هل التكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة تتسجم مع متطلبات العمل

المجموع	هل تتقن العربية				
	نعم	لا			
21	20	1	التكرار	نعم	هل التكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة تتسجم مع متطلبات العمل
72,4%	69,0%	3,4%	%النسبة		
8	7	1	التكرار	أحيانا	
27,6%	24,1%	3,4%	%النسبة		
29	27	2	التكرار		المجموع
100,0%	93,1%	6,9%	%النسبة		

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد المبحوثين الذين أجابو بنعم على سؤال (هل التكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة تتسجم مع متطلبات العمل) كانوا 20 بنسبة 69% أما الذكور الذين أجابو بأحيانا فكانوا 7 بنسبة 24.1% أما بالنسبة للذين أجابوا بلا فكانت اجابتهم أحيانا 01 بنسبة 3.4% و أحيانا 01 بنسبة 3.4%.

ان التكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة ومدى فعالية اللغة المستخدمة تتسجم وتساعد في إجاز العمل في المؤسسة

الفرضية الرابعة : إن النمط القيادي الديمقراطي يشجع العمال على أداء الابداع والتميز في اعمالهم.

الجدول رقم 20 : يبين علاقة الجنس و عدم تفويض السلطة يعيق أداءك الوظيفي

المجموع	الجنس				
	أنثى	ذكر			
12	1	11	التكرار	نعم	عدم تفويض السلطة يعيق أداءك الوظيفي
41,4%	3,4%	37,9%	%النسبة		
12	0	12	التكرار	لا	
41,4%	,0%	41,4%	%النسبة		
5	0	5	التكرار	أحيانا	
17,2%	,0%	17,2%	%النسبة		
29	1	28	التكرار	المجموع	
100,0%	3,4%	96,6%	%النسبة		

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد المبحوثين الذكور الذين أجابو بنعم على سؤال (هل عدم تفويض السلطة يعيق أداءك الوظيفي) كانوا 11 بنسبة 37.9% أما الذكور الذين أجابوا بأحيانا فكانوا 12 بنسبة 41.4% أما بالنسبة للإناث فكانت اجابتهم نعم 01 بنسبة 3.4% .

هناك تساوي في الاجابة على تفوض السلطة و هل يعيق ذلك الأداء الوظيفي للعمال فلاحظنا هناك من تعيق أداءهم و هناك من تحسن من أدائهم لذلك لا نرى أهمية كبيرة لموضوع السلطة في المؤسسة فالعمال على دراية تامة بما لهم و ما عليهم في انجاز العمل .

الجدول رقم 21 : يبين علاقة المستوى التعليمي و يرى القائد قدرات العاملين عند تكليفهم بمهام خارجية

المجموع	المستوي التعليمي				التكرار	نعم	يرعى القائد قدرات العاملين عند تكليفهم بمهام خارجية
	دراسات عليا	جامعي	ثانوي	متوسط			
3	0	0	2	1			
10.3%	,0%	0,0%	%6.9	3.4%	%النسبة		
4	0	0	3	1	التكرار	لا	
13.7%	,0%	,0%	10.3%	3.4%	%النسبة		
22	1	3	15	3	التكرار	أحيانا	
75.7%	3.4%	10.3%	51.7%	10.3%	%النسبة		
29	1	3	20	5	التكرار		المجموع
100,0%	3.4%	10.3%	68.9%	17.2%	%النسبة		

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد المبحوثين ذوي مستوى متوسط الذين أجابو بنعم على سؤال (هل يرى القائد قدرات العاملين عند تكليفهم بمهام خارجية) كانوا 01 بنسبة 3.4% أما الذين أجابوا بلا فكانوا 01 بنسبة 3.4% أما أحيانا فكانوا 03 بنسبة 10.3% أما بالنسبة ثانوي فكانت اجابتهم نعم 02 بنسبة 6.9% ولا 03 بنسبة 10.3% وأحيانا 15 بنسبة 51.7% أما

بالنسبة جامعي فكانت اجابتهم نعم 00 بنسبة 00% ولا 00 بنسبة 00% وأحيانا 03 بنسبة 10.3% وبخصوص دراسات عليا فكانت اجابتهم أحيانا 01 بنسبة 3.4% .

ان القائد يراعي قدرات العاملين عند تكليفهم بمهام الخارجية و نرى ذلك في استجابة العمال ذوي الخبرة والاقدمية على ذلك .

**الجدول رقم 22 : يبين علاقة الوضعية القانونية و القيادة الادارية تشجع على الابداع**

المجموع	الوضعية القانونية				
	مؤقت	مثبت			
11	0	11	التكرار	نعم	القيادة الادارية تشجع على الابداع
39,3%	,0%	39,3%	%النسبة		
6	0	6	التكرار	لا	
21,4%	,0%	21,4%	%النسبة		
11	2	9	التكرار	أحيانا	
39,3%	7,1%	32,1%	%النسبة		
28	2	26	التكرار	المجموع	
100,0%	7,1%	92,9%	%النسبة		

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد المبحوثين المثبتين الذين أجابو بنعم على سؤال (هل القيادة الادارية تشجع الابداع) كانوا 11 بنسبة 39.3% أما الذين أجابو بلا فكانوا 06 بنسبة 21.4% وأما أحيانا فكانوا 09 بنسبة 32.1% أما بالنسبة للعمال المؤقتين فكانت اجابتهم أحيانا 02 بنسبة 7.1% .

ان القيادة الادارية الديمقراطية في المؤسسة تشجع العمال على الابداع و التميز خاصة العمال المثبتين لأنهم أكثر دراية و علاقتهم و الوطيدة بالمدير .

الجدول رقم 23: يبين العلاقة بين هل تتقن العربية و هل يراعي القائد قدرات العاملين عند تكليفهم بمهام خارجية

المجموع	هل تتقن العربية		التكرار	نعم	هل يراعي القائد قدرات العاملين عند تكليفهم بمهام خارجية
	نعم	لا			
2	2	0	التكرار	نعم	هل يراعي القائد قدرات العاملين عند تكليفهم بمهام خارجية
7,4%	7,4%	0,0%	%النسبة		
3	2	1	التكرار	لا	
11,1%	7,4%	3,7%	%النسبة		
22	21	1	التكرار	أحيانا	
81,5%	77,8%	3,7%	%النسبة		
27	25	2	التكرار		المجموع
100,0%	92,6%	7,4%	%النسبة		

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد المبحوثين الذين أجابوا بنعم على سؤال (هل يراعي القائد قدرات العاملين عند تكليفهم بمهام خارجية) كانوا 02 بنسبة 7.4% أما الذين أجابوا بلا فكانوا 02 بنسبة 7.4% بأحيانا فكانوا 21 بنسبة 77.8% أما بالنسبة للذين أجابوا بلا فكانت اجابتهم لا 01 بنسبة 3.4% أحيانا 01 بنسبة 3.4% .

يراعي القائد قدرات العاملين عند تكليفهم بمهام خارجية ومدى فعالية اللغة المستخدمة في التواصل بين عمال المؤسسة ورئيسهم