

الفصل الخامس

معرض و تحليل بيانات الاستثمار

1- تحليل البيانات العامة.

2- تحليل بيانات الفرضية الأولى.

3- تحليل بيانات الفرضية الثانية.

جدول رقم 01: يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	50	71.43%
أنثى	20	28.57%
المجموع	70	100%

- يتضح لنا من خلال الجدول خصائص العينة و المتمثلة في كثرة نسبة الذكور و غالبيتها على الإناث،

حيث تبلغ نسبة الذكور 71.43% بتكرار 50، حيث بلغة نسبة الإناث ب 28.57% بتكرار 20.

جدول رقم 02: يوضح توزيع المبحوثين حسب السن.

السن	التكرار	النسبة
اقل من 25 سنة	02	02.85%
من 25-35 سنة	43	61.43%
من 35-45 سنة	20	28.57%
فوق 45 سنة	05	07.15%
المجموع	70	100%

يتضح لنا من خلال الجدول أن الفئة من 25-30 سنة نسبتها تقدر ب: 61.43% بتكرار 43، تليها

الفئة من 35-45 سنة بنسبة 28.57% أي بتكرار 20، في حين جاءت الفئة من 45 سنة فما فوق بنسبة

7.15% بتكرار 5، في حين تدنت النسبة عند أقل من 25 سنة ب: 2.85% أي بتكرار 2.

جدول رقم 03 : يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة المدنية.

النسبة	التكرار	الحالة المدنية
24.29%	17	أعزب
75.71%	53	متزوج
00%	00	مطلق
00%	00	أرمل
100%	70	المجموع

- يوضح لنا الجدول الحالة المدنية لأفراد العينة والتي تضم 4 متغيرات العزوبية، الزواج، الطلاق، الأرمال، فنجد أعلى نسبة تقدر ب: 75.71% بتكرار 53 وهي نسبة المتزوجين من أفراد العينة تليها نسبة العزاب ب: 24.29% بتكرار 17 في حين تتعدم النسبة عند الفئتين (المطلقين والأرامل) 00% .

- جدول رقم 04: يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي :

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
04.29%	03	متوسط
17.14%	12	ثانوي
78.57%	55	جامعي
100%	70	المجموع

معرض وتحليل بيانات الاستمارة

- يتضح لنا من الجدول أن أعلى نسبة لأفراد البحث تمثلت في الجامعيين حيث تقدر ب : 78.57 % بتكرار 55 ، تليها نسبة الثانويين المقدرة ب : 17.14 % بتكرار 12 في حين تدنت عند نسبة المتوسط ب 4.29 % بتكرار 3 .

- جدول رقم 05: يوضح توزيع المبحوثين حسب مدة العمل بالمؤسسة.

النسبة	التكرار	مدة العمل بالمؤسسة
42.85%	30	أقل من 05 سنوات
21.43%	15	من 05-10 سنوات
18.57%	13	من 10-15 سنة
17.15%	12	15 سنة فما فوق
100%	70	المجموع

- يتضح لنا من الجدول خصائص العينة و المتمثلة في انخفاض نسبة مدة العمل في المؤسسة أقل من 5 سنوات والمقدرة ب : 42.85 % بتكرار 30 ، في حين نسبة من 05-10 سنوات إذ تقدر ب : 21.43 % بتكرار 15 ، تليها من 10-15 سنة بنسبة 18.57 % بتكرار 13 .وفي الأخير نجد أن مدة العمل 15 سنة فما فوق بنسبة 17.15 % بتكرار 12 .

جدول رقم 06: يوضح توزيع المبحوثين حسب الموقع في السلم الهرمي.

النسبة	التكرار	الموقع في السلم الهرمي
08.57%	06	إطار مسير
18.57%	13	إطار سامي
30%	21	عون تحكم
42.85%	30	عون تنفيذ
100%	70	المجموع

- يتضح لن من الجدول أن أعلى نسبة لأفراد العينة هي نسبة (عون تنفيذ) والتي تقدر ب : 42.85 % بتكرار 30 ، في حين تأتي (عون تحكم) بنسبة 30 % بتكرار 21 ، و أنت نسبة (إطار سامي) ب: 18.57 % بتكرار 13 ، وأخيرا نسبة (إطار مسير) ب : 8.57 % وتكرار 06 .

2- عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الأولى

- جدول رقم 07: يوضح مفهوم الاتصال:

النسبة	التكرار	مصطلحات
57.14%	40	تبادل معلومات
25.71%	18	معالجة معلومات
17.14%	12	تحقيق أهداف
100%	70	المجموع

- يتضح لنا من الجدول أن أعلى نسبة جاءت لتبادل المعلومات وقدرت ب:

معرض وتحليل بيانات الاستمارة

57.14 % بتكرار 40 ، في حين جاءت نسبة معالجة معلومات ب : 25.71 % بتكرار 18 في حين تدنت

نسبة تحقيق الأهداف ب : 17.14 % بتكرار 12 .

- نستنتج أن العمال بمستوياتهم يرون أن الإتصال ينحصر بتبادل المعلومات وهذا ما يهدف إليه الإتصال ، فهو ينمي العلاقات والخبرات والإطلاع دائما على الجديد ويهدف إلى تحفيز الإدارة والعمال على بذل قصارى جهوداتهم لتطوير المؤسسة وهناك من يرى ان الإتصال لا يسعى لتحقيق الأهداف وهذا ما يعاكس طبيعة المؤسسة ذات الطابع الإقتصادي .

- جدول رقم 08: يوضح مدى تأثير التدرج السلمي للوظائف على عملية الاتصال وعلاقته مدة العمل بالمؤسسة :

النسبة %	المجموع	15 سنة فما فوق		من 10-15 سنة		من 5-10 سنوات		أقل من 05 سنوات		مدة العمل بالمؤسسة
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
87.13 %	61	17.14 %	12	12.85 %	09	15.71 %	11	41.43 %	29	نعم
12.85 %	09	00 %	00	5.71 %	04	05.71 %	04	01.43 %	01	لا
100 %	70	17.14 %	12	18.56 %	13	21.42 %	15	42.86 %	30	المجموع

- يتضح من خلال الجدول أن الاتجاه العام للإجابة تمثل إجابة " نعم" بنسبة: 87.13% وتكرار 61 فهي النسبة

المدعمة بنسبة: 41.43% و التي تمثل الفئة الأقل من 05 سنوات. وثلثها نسبة: 17.14% و التي تمثل الفئة

معرض وتحليل بيانات الاستمارة

الأكبر من 15 سنة ثم تلتها نسبة: 15.71% و التي تمثل الفئة المحصورة بين 10-05 سنوات و تلتها نسبة: 12.85% و التي تمثل الفئة المحصورة بين 15-10 سنة. كما أننا سجلنا اقل نسبة والمقدرة ب: 12.85% التي تمثل إجابة "لا" و هذه النسبة المدعمة 5.71% و التي تمثلت في كل من الفئتين (10-05 سنوات و 15-10 سنة) ثم تلتها نسبة: 01.43% و التي تمثل الفئة الأقل من 25 سنة في حين انعدمت 00% في الفئة الأكثر من 15 سنة.

- نستنتج من خلال القراءة الإحصائية للجدول أن أغلبية أفراد العينة خاصة الأفراد الذين مدة عملهم اقل من 05 سنوات لهم رد فعل إيجابي في تأثير التدرج الهرمي على عملية الاتصال وهذا راجع أن هذه أفراد العينة أغليبتهم ذو مستوى جامعي مما أدى إلى فهمهم الجيد للتدرج السلمي لعملية الاتصال وذلك لمؤهلاتهم العلمية، كما جاءت ردة ايجابية لأفراد العينتين (10-05 سنوات و 15-10 سنة) الذين أجابوا ب "لا" لعدم تأثير التدرج السلمي على عملية الاتصال.

- جدول رقم 09: يوضح مدى تأثير الأقدمية على عملية الاتصال:

النسبة	التكرار	الإجابة
74.29%	52	نعم
25.71%	18	لا
100%	70	المجموع

- يتضح لنا من الجدول أن نسبة تأثير الأقدمية على الاتصال جاءت فعالة ،حيث قدرت نسبة (نعم) ب: 74.29% أي بتكرار 52، في حين تدنت نسبة (لا) ب: 25.71% أي بتكرار 18.

معرض وتحليل بيانات الاستمارة

- نستنتج من الجدول بأن أغلبية المبحوثين يرون بأن الأقدمية تؤثر على العملية الإتصالية لأن المؤسسة بحاجة إلى عمال يجمعون بين الخبرة والرزانة التي تتوفر في العمال ، كما هي بحاجة إلى الخبرة الكبيرة والإطلاع الواسع من أجل السير المحكم وإتخاذ القرارات الصائبة .

- جدول رقم10: يوضح وسيلة الاتصال الأكثر استعمالا في المؤسسة.

الوسيلة	التكرار	النسبة
الهاتف	32	45.71%
الفاكس	07	10.00%
الإعلانات	11	15.71%
الاجتماعات	13	18.57%
المقابلات الشخصية	07	10.00%
المجموع	70	100%

- يتضح لنا من الجدول أن نسبة الهاتف جاءت الوسيلة الأكبر استعمالا حيث قدرت ب:45.71% بتكرار 32، ثم تلتها نسبة الاجتماعات ب:18.57% بتكرار 13، في حين أتت نسبة الإعلانات ب: 15.71% وتكرار 11، في حين تساوت كل من النسبتين (الفاكس، المقابلات الشخصية) ب10% وتكرار 07.

- نستنتج من الجدول أن وسيلة الإتصال السائدة هي الهاتف لأنها تلقى إهتماما من طرف العمال لأنها الوسيلة السهلة الإستعمال والغير مكلفة للوقت وهذا لطبيعة العمل السائد في المؤسسة وكثرة المهام الخارجية وعدم التحكم في عامل الوقت يكلف الخسارة للمؤسسة .

- جدول رقم 11: يوضح نوع الاتصال السائد في المؤسسة وعلاقته بمدة العمل بالمؤسسة .

النسبة %	المجموع	15 سنة فما فوق		من 10-15 سنة		من 5-10 سنوات		أقل من 05 سنوات		مدة العمل بالمؤسسة
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
										الاتصال بالمصالح الإدارية
75.71%	53	17.14%	12	12.85%	09	17.14%	12	28.57%	20	اتصال رسمي
24.29%	17	00%	00	5.71%	04	4.29%	03	14.29%	10	اتصال غير رسمي
100%	70	7.14%	12	18.56%	13	21.43%	15	42.86%	30	المجموع

- يتضح من خلال الجدول أن الاتجاه العام للإجابة تمثل رسمية الاتصال بنسبة: 75.71% وتكرر 53 فهي النسبة المدعمة بنسبة: 28.57% و التي تمثل الفئة الأقل من 05 سنوات. وثلثها بنسبة: 17.14% و التي تمثل كل من الفئتين:

(الأكبر من 15 سنة- الفئة المحصورة بين 05-10 سنوات) ثم ثلثها بنسبة: 12.85% التي تمثل الفئة المحصورة بين 10-15 سنة. كما أننا سجلنا اقل نسبة والمقدرة ب: 24.29% التي تمثل عدم رسمية الاتصال و هذه النسبة المدعمة ب: 14.29% و التي تمثل الفئة الأقل من 25 سنة. وتدننت النسبة الى 5.71% في الفئة المحصورة بين 10-15 سنوات ثم ثلثها بنسبة 4.29% في الفئة المحصورة بين 05-10 سنوات في حين انعدمت 00% في الفئة الأكثر من 15 سنة.

- نستنتج من خلال القراءة الإحصائية للجدول أن أغلبية أفراد العينة خاصة الأفراد الذين مدة عملهم اقل من 05 سنوات لهم رد فعل إيجابي في رسمية عملية الاتصال وهذا راجع أن هذه أفراد العينة أغليبتهم ذو

معرض وتحليل بيانات الاستمارة

مستوى جامعي مما أدى إلى فهمهم الجيد لعملية الاتصال وذلك لمؤهلاتهم العلمية، كما جاءت ردة معاكسة الذين

أجابوا ب "لا" خاصة من نفس الفئة لعدم رسمية عملية الاتصال

-جدول رقم 12: يوضح مدى انعكاس نمط الاتصال على مستوى الأداء.

النسبة	التكرار	الإجابة
94.29%	66	نعم
5.71%	04	لا
100%	70	المجموع

- يتضح لنا من الجدول أن أعلى نسبة تقدر ب: 94.29% بتكرار 66 وهي تمثل موافقة العمال على نوع

الاتصال المعتمد في رفع الأداء، في حين قدرت النسبة العكسية ب: 5.71% بتكرار 04.

- نستنتج من الجدول أن مستوى أداء الأفراد يتأثر بنمط الإتصال السائد في المؤسسة وهذا ما يدل على توفر

قنوات للاتصال والتفاهم المتبادل بين مختلف الأقسام .

- جدول رقم 13: يوضح مدى انعكاس المعلومات على فعالية الاتصال.

النسبة	التكرار	الإجابة
84.29%	59	نعم
15.71%	11	لا
100%	70	المجموع

- يتضح لنا من الجدول أن أعلى نسبة تقدر ب: 84.29% بتكرار 59 وهي توضح مدى انعكاس المعلومات

على فعالية الاتصال، في حين قدرت النسبة العكسية ب: 15.71% بتكرار 11.

معرض وتحليل بيانات الاستمارة

- نلاحظ من خلال الجدول أن كلما كانت المعلومات دقيقة زادت في فعالية الإتصال وبالتالي ضمن التسيير الجيد في المؤسسة .

- جدول رقم 14: يوضح تأثير معوقات الاتصال على الأداء التنظيمي.

المعلومات	التكرار	النسبة
عدم دقة المعلومة	43	61.42%
مستوى الأداء الوظيفي	16	22.85%
مستوى رضا الأفراد	11	15.71%
المجموع	70	100%

- نستنتج من خلال الجدول أن تأثير معوقات الاتصال على الأداء التنظيمي تأتي بنسبة عالية في عدم دقة المعلومات بنسبة 61.42% وبتكرار 43 وبنسبة 22.85% وتكرار 16 على مستوى الأداء الوظيفي ثم بنسبة 15.71% وتكرار 11 على مستوى رضا الأفراد.

- تبين لنا من الجدول أن عدم دقة المعلومات هي التي تؤثر بدرجة كبيرة على الأداء التنظيمي داخل المؤسسة وذلك أن نظام الإتصالات يهتم بكم المعلومات المتدفقة بين المصالح ويحرص على توصيل أكبر قدر ممكن من المعلومات إلى العمال من أجل السير الحسن للعمل .

- جدول رقم 15: يوضح مظاهر عدم فعالية عملية الاتصال.

النسبة	التكرار	مظاهر عدم فعالية الاتصال
22.85%	16	انخفاض الكفاية الإنتاجية
10.00%	07	زيادة معدلات غياب العاملين
67.14%	47	عدم التنسيق بين الوحدات التنظيمية
100%	70	المجموع

- نلاحظ من خلال الجدول أن عدم فعالية عملية الاتصال تظهر بنسبة كبيرة في عدم التنسيق بين الوحدات التنظيمية وقدرت ب : 67.14 % ويتكرر 47 ، وتليها نسبة انخفاض الكفاية الإنتاجية حيث قدرت ب : 22.85% وتكرر 16 ثم نسبة زيادة معدلات غياب العاملين والمقدرة ب : 10% وتكرر 07 .
- يظهر لنا من خلال الجدول أن مظاهر عدم فعالية الإتصال تتجلى بدرجة كبيرة في عدم التنسيق بين الوحدات التنظيمية، وهذا يدل على عدم حرص العمال على توصيل المعلومات المهمة بمنتهى الدقة إلى المصالح الأخرى .

3- عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية:

- جدول رقم 16: يوضح طبيعة الاتصال السائد في المؤسسة.

النسبة	التكرار	طبيعة الاتصال
18.58%	13	صاعد
21.42%	15	نازل
11.43%	08	عمودي
7.15%	05	أفقي
41.42%	29	متعدد الاتجاهات
100%	70	المجموع

- يتضح لنا من الجدول أن طبيعة الاتصال السائد في المؤسسة هو الاتصال المتعدد الاتجاهات الذي تقدر نسبته ب 41.42% بتكرار 29 ويأتي بعده النازل بنسبة 21.42% بتكرار 15 يليه الصاعد بنسبة 18.58% بتكرار 13 ويليه العمودي بنسبة 11.43% بتكرار 08 وفي الأخير يأتي الأفقي بنسبة 07.15% بتكرار 05.

- نرى أن أكثر قنوات الإتصال إستعمالا داخل المؤسسة هي الإتصال متعدد الجهات إذ ينقل المعلومة عن الإدارة إلى العمال (هيكل التنظيمي للمؤسسة) وهذا ما يتجسد في طبيعة عمل المؤسسة .

- جدول رقم 17: يوضح طابع الاتصال الأكثر ملائمة لطبيعة المؤسسة وعلاقته بمدى العمل بالمؤسسة.

النسبة	المجموع	15 سنة فما فوق		من 10-15 سنة		من 05-10 سنة		أقل من 05 سنوات		مدة العمل بالمؤسسة
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
%64.30	46	%12.85	09	%11.42	08	%14.28	10	%25.71	18	انتقال
%35.70	24	%4.28	03	%7.14	05	%7.14	05	%17.14	12	المعلومة بالمؤسسة
%100	70	%17.14	12	%18.75	13	%21.42	15	%42.85	30	كتابي
										شفوي
										المجموع

- يتضح من خلال الجدول أن الاتجاه العام للإجابة بأن الطابع الكتابي هو الأكثر ملائمة بنسبة: %64.30 وتكرر 46 فهي النسبة المدعمة بنسبة: %25.71 و التي تمثل الفئة الأقل من 05 سنوات. و تلتها نسبة: %14.28 و التي تمثل الفئة المحصورة بين 05-10 سنوات. ثم تلتها نسبة: %12.85 التي تمثل الفئة الأكثر من 15 سنة. ثم نسبة %11.42 التي تمثل الفئة المحصورة بين 10-15 سنة . كما أننا سجلنا أقل نسبة والمقدرة ب: %35.70 وتكرر 24 التي تمثل الطابع الشفوي و هذه النسبة المدعمة ب %17.14 و التي تمثل الفئة الأقل من 25 سنة. وتدنّت النسبة إلى %7.14 في كل من الفئتين (05-10 سنوات و 10-15 سنة) ثم تلتها نسبة %4.28 الفئة الأكثر من 15 سنة.

معرض وتحليل بيانات الاستمارة

- يتضح لنا من خلال قراءة معطيات الجدول الإحصائية أن المديرية تعتمد على وسائل الاتصال بنوعها الشفهية والكتابية وهذا ما تؤكد لنا نتائج الجدول التي تبين لنا أن معظم الأفراد الذين مدة عملهم اقل من 05 سنوات يعتمدون على وسائل اتصال الشفهية والكتابية معا وهذا بموجب طبيعة عملهم، فهم يطلعون على الإعلانات المكتوبة لأنها تعتبر وثائق رسمية يمكن الرجوع إليها إذا اقتضى الأمر لذلك، وهي وثائق ملزمة لصاحبها من الناحية القانونية، كما يلجأون للرؤساء بطريقة مباشرة تسمح لهم بالتبادل المباشر للمعلومات والآراء والقرارات.

- جدول رقم 18: يوضح مدى عدم رسمية الاتصال الشفوي.

النسبة	التكرار	الإجابة
70%	49	نعم
30%	21	لا
100%	70	المجموع

- يتضح لنا من الجدول أن الاتجاه العام للإجابة هو عدم رسمية الاتصال الشفوي المتمثل في النسبة 70% بتكرار 49. واتضح لنا عكس ذلك في النسبة 30% بتكرار 21.
- وجدنا غالبية المبحوثين يرون أن الإتصالات بين المصالح داخل المؤسسة تتم كتابيا وهذا يدل على توفر قنوات الإتصال الأفقي وهذا راجع للتفاهم المتبادل بين مختلف المصالح.

جدول رقم 19: يوضح كيفية الاتصال مع مختلف المصالح الأخرى وعلاقته بمنصب العمل في المؤسسة.

المنصب	إطار مسير		إطار سامي		عون تحكم		عون تنفيذ		المجموع	النسبة
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
رسمي	06	%8.57	10	%14.28	13	%18.57	19	%27.14	48	%68.57
غير رسمي	00	%00	05	%7.14	09	%12.85	08	%11.42	22	%31.43
المجموع	06	%8.57	15	%21.42	22	%31.42	27	%38.57	70	%100

- يتضح من خلال الجدول أن الاتجاه العام للإجابة بان كيفية الاتصال تتم بشكل رسمي بين مختلف

المصالح بنسبة 68.57% وتكرار 48 فهي النسبة المدعمة بنسبة: 27.14% و التي تمثل أعوان التنفيذ. و تليها نسبة: 18.57% و التي تمثل أعوان التحكم. ثم تلتها نسبة: 14.28% التي تمثل الأطر السامية. ثم نسبة 8.57% التي تمثل الأطر المسيرة .

كما أننا سجلنا اقل نسبة والمقدرة ب: 31.43% وتكرار 22 التي تمثل عدم رسمية الاتصال بين مختلف المصالح و هذه النسبة المدعمة ب 12.85% و التي تمثل أعوان التحكم. ثم النسبة 11.42% و التي تمثل أعوان التنفيذ ثم تلتها نسبة 7.14% التي تمثل الأطر السامية في حين انعدمت عند الاطر المسيرة.

كما أننا سجلنا اقل نسبة والمقدرة ب: 31.43% وتكرار 22 التي تمثل عدم رسمية الاتصال بين مختلف المصالح و هذه النسبة المدعمة ب 12.85% و التي تمثل أعوان التحكم. ثم النسبة 11.42% و التي تمثل أعوان التنفيذ ثم تلتها نسبة 7.14% التي تمثل الأطر السامية في حين انعدمت عند الإطارات المسيرة.

نستنتج أن عملية الاتصال رسمية والذين أقرروا بذلك كانت نسبتهم كبيرة جدا مقارنة بالنسب الأخرى، لكن

الملاحظ أن عدد المنفذين في الجانب الرسمي أكثر، في حين أن العدد الإجمالي لأغلبية الإطارات أيد الاتصال

معرض وتحليل بيانات الاستمارة

الرسمي، وفي عدم رسمية الاتصال كان العدد الأكبر المؤيد له في فئة المتحكمين في حين انعدم، وكاد ينعدم في أغلبية الإطارات.

جدول رقم 20: يوضح أهلية القائمين على الاتصال.

الأهلية	التكرار	النسبة
مؤهلين	08	%11.43
مشرفين	17	%24.28
إداريين	45	%64.29
المجموع	70	%100

- يتضح لنا من الجدول أن أهلية القائمين على الاتصال في المؤسسة جاءت كالتالي الإداريين بنسبة %64.29 بتكرار 45 ثم المشرفين بنسبة %24.28 بتكرار 17 المؤهلين بنسبة %11.43 بتكرار 8.
- تبين لنا من الجدول أن القائمين على الإتصال هم الإداريين وذلك لأهليتهم ومؤهلاتهم على تولي المسؤولية وحرصهم على توصيل أكبر قدر ممكن من المعلومات إلى العمال .
- جدول رقم 21: يوضح طبيعة العلاقة السائدة بين الزملاء في المؤسسة.

العلاقة السائدة	التكرار	النسبة
علاقة عمل	48	%68.57
مودة	22	%31.43
المجموع	70	%100

- يتضح لنا من الجدول أن الاتجاه العام للإجابة تمثل في ان العلاقة السائدة بين الزملاء هي علاقة عمل المتمثل في النسبة %68.57 بتكرار 48 ثم جاءت علاقة المودة بنسبة %31.43 بتكرار 22.

معرض وتحليل بيانات الاستمارة

- إن طبيعة العلاقة السائدة في المؤسسة هي علاقة عمل بحتة في غالب الأحيان وهذا ما تدل عليه معطيات الجدول ويرجع هذا إلى الصرامة في العمل وطبيعة النشاط الممارس داخل المؤسسة، وكذا ضغوط العمل تقف حاجزا أمام التنظيم غير الرسمي.

جدول رقم 22: يوضح أسباب اللجوء للاتصال بالآخرين.

النسبة	التكرار	أسباب الاتصال
12.85%	09	طلب المساعدة
61.42%	43	ضرورة العمل
25.71%	18	الحصول على معلومات جديدة
100%	70	المجموع

- يتضح لنا من الجدول أن الاتجاه العام للإجابة تمثل في أن أسباب اللجوء للاتصال هي ضرورة العمل المقدر بنسبة 61.42% بتكرار 43 ثم تليها الحصول على معلومات جديدة بنسبة 25.71% وتكرار 18 وفي الأخير طلب المساعدة بنسبة 12.85% وتكرار 09.
- بإلقاء نظرة شاملة على الجدول نلاحظ أن إهتمام الإدارة بالتواصل مع العمال وهذا لضرورة العمل انضباط العمال وتحريصهم على ضمان التسيير الحسن بداخلها .

جدول 23: يوضح الرجوع إلى العمال في حالة عدم وجود معلومات غير تامة وعلاقته بمنصب العمل في

المؤسسة :

النسبة	المجموع	عون تنفيذ		عون تحكم		إطار سامي		إطار مسير		المنصب
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الاقتراحات
%32.85	23	%10	07	%12.85	09	%10	07	%0	00	إلى الزميل
%67.15	47	%28.57	20	%18.57	13	%11.42	08	%8.57	06	إلى المسؤول الأعلى
% 100	70	%38.57	27	%31.42	22	%21.42	15	%8.57	06	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن الاتجاه العام للإجابة بالتوجه إلى المسؤول الأعلى في حالة عدم وجود معلومات غير تامة بنسبة 67.15% وتكرار 47 فهي النسبة المدعمة بنسبة: 28.57% و التي تمثل أعوان التنفيذ. و تليها نسبة: 18.57% و التي تمثل أعوان التحكم. ثم تلتها نسبة: 11.42% التي تمثل الأطر السامية. ثم نسبة 8.57% التي تمثل الأطر المسيرة . كما أننا سجلنا اقل نسبة والمقدرة ب: 32.85% وتكرار 23 التي تمثل التوجه إلى الزميل في حالة عدم وجود معلومات غير تامة و هذه النسبة المدعمة ب 12.85% و التي تمثل أعوان التحكم. ثم تساوت في كل من (الأطر السامية وأعوان التحكم) بالنسبة 10% في حين انعدمت عند الأطر المسيرة 00%.

- نستنتج من خلال القراءة الإحصائية للجدول أن أغلبية الإطارات باستثناء الأطر المسيرة يتوجهون الى المسؤول الأعلى في حالة عدم وجود معلومات غير تامة وذلك راجع إلى التخوف من الوقوع في الخطأ ولطبيعة النظام الداخلي للمؤسسة (استعمال المؤسسة لإجراءات عقابية) وعدم وجود تفويض للسلطات في اتخاذ القرارات مهما كانت طبيعتها ،ونجد البعض من الإطارات في حالة عدم وضوح المعلومات يلجؤون للزملاء

معرض وتحليل بيانات الاستمارة

وذلك لتجنب الإجراءات القانونية أو تخوفهم من أنهم غير أكفاء أمام رؤسائهم وعدم استحقاقهم منصب إطار ،

ونجد في الأخير أن الأطر المسيرة لا يلجؤون لأحد وذلك يرجع لعدة أسباب نذكر منها :

حساسية المنصب الذي ليترك لصاحبه مجالاً للشك والارتياب ، وكذا عوامل ذاتية وهي عدم الظهور بمظاهر

الضعف أمام أفراد المنظمة ... الخ

- جدول رقم 24: يوضح تأثير الاتصال في تحقيق التماسك والرضا في العمل.

النسبة	التكرار	الإجابة
95.72%	67	نعم
4.28%	03	لا
100%	70	المجموع

- يتضح لنا من خلال الجدول أن الاتجاه العام للإجابة "بنعم" تمثل في مدى تأثير الاتصال في تحقيق التماسك

والرضا في العمل بنسبة 95.72% بتكرار 67 ثم تدنت إلى نسبة 4.28% بتكرار 03 في الإجابة ب "لا".

- يعد التماسك من أهم عناصر الاتصال داخل المؤسسة بحيث يؤدي إلى إنتشار الرضا الوظيفي داخل

المؤسسة ، ويحقق التقارب بين مستويات التنظيم وهذا ما يحفز الموظفين على الدافعية في العمل .

- جدول رقم 25: يوضح مدى تدخل الاتصال في العملية الرقابية.

النسبة	التكرار	الإجابة
91.42%	64	نعم
8.58%	06	لا
100%	70	المجموع

معرض وتحليل بيانات الاستمارة

- يتضح لنا من خلال الجدول أن الاتجاه العام للإجابة "بنعم" تمثل في مدى تدخل الاتصال في العملية الرقابية بنسبة 91.42% بتكرار 64 ثم تدنت إلى نسبة 8.58% بتكرار 06 في الإجابة ب "لا".

- نرى من الجدول أن للاتصال دخل قوي في تعديل السلوك التنظيمي داخل المؤسسة ، وذلك يتجلى في العمليات الرقابية التي تتحكم في سلوك الأفراد .

- جدول رقم 26: يوضح كيف يتدخل الاتصال على السلوك التنظيمي.

النسبة	التكرار	النتائج
7.14%	05	التغيب
17.14%	12	إهمال العمال
15.71%	11	الحضور
41.42%	29	إنجاز العمل
18.57%	13	الجدية
100%	70	المجموع

- يتضح لنا من الجدول كيفية تدخل الاتصال على السلوك التنظيمي جاءت كالتالي: انجاز العمل بنسبة

41.42% بتكرار 29 ثم الجدية بنسبة 18.57% بتكرار 13 ثم إهمال العمل بنسبة 17.14% بتكرار ثم

الحضور بنسبة 15.71% بتكرار 11 ويليه التغيب بنسبة 7.14% بتكرار 05 .

- نلاحظ من خلال إلقاء نظرة شاملة على الجدول أن للاتصال دخل كبير في تعديل السلوك التنظيمي مما

يؤدي إلى الإنضباط وإنجاز العمل بالصورة المطلوبة

جدول رقم 27: يوضح فعالية الاتصال في المؤسسة وعلاقته بالمستوى التعليمي .

المنصب	متوسط		ثانوي		جامعي		المجموع	النسبة
	ت	%	ت	%	ت	%		
الاقتراحات								
فعال	01	1.42%	07	10%	31	44.28%	39	55.71%
فعال جدا	00	0%	03	4.28%	16	22.85%	19	27.17%
غير فعال	02	2.85%	02	2.85%	08	11.42%	12	17.12%
المجموع	03	4.27%	12	17.13%	55	78.55%	70	100%

- يظهر لنا من خلال هذا الجدول أن الاتجاه العام يقدر بنسبة 55.71% والذي يمثل العمال الذين يقيمون الاتصال بالفعال وهذه النسبة مدعمة بنسبة 44.28% التي تخص الجامعيين، ونسجل نسبة 10% التي تخص المستوى الثانوي، ونسبة 1.42% بالنسبة للمستوى المتوسط، أما نسبة 27.17% تخص العمال الذين يقيمون الاتصال بأنه فعال جدا و المدعمة بنسبة 22.85% للجامعيين، ثم نسبة 4.28% التي تخص المستوى الثانوي، في حين انعدمت في المستوى المتوسط 00%، أما نسبة 17.12% تخص العمال الذين يقيمون الاتصال بأنه غير فعال و المدعمة بنسبة 11.42% للجامعيين، في حين تساوت في كل من المستويين (الثانوي و المتوسط) بنسبة 2.85% .

- نستنتج من خلال القراءة الإحصائية لمعطيات الجدول أن أغلبية أفراد العينة يقيمون الاتصال النازل بالفعال وهذا راجع بالدرجة الأولى إلى المستوى التعليمي والمتمثل في الجامعيين و إلى وسائل الاتصال المعتمدة حيث أن هذه الوسائل تحقق فعالية دائمة تتمثل في تلك الاستجابة والصدى وفهم المحتوى الذي يتلقاه العاملون؛ داخل المديرية، فهم يقومون بتنفيذ مختلف الأوامر والقرارات الصادرة من الرؤساء بشكل جيد وصحيح وبالتالي ينعكس هذا إيجابيا على المديرية بشكل خاص والمؤسسة بشكل عام، أما العمال الذين

معرض وتحليل بيانات الاستمارة

يقيمون الاتصال النازل بغير الفعال فالسبب راجع ربما إلى نقص في استيعاب في فهم الاتصال وذلك يعود إلى المستوى التعليمي (أو عدم رضاه بالمنصب رغم أقدمته في العمل على حاملي الشهادات الجامعية) أو وجود عدم رضا لمختلف الأوامر والقرارات الصادرة من الإدارة العليا للمديرية.