

4-6 تحليل نتائج الدراسة الميدانية

عرض و تحليل البيانات الشخصية :

*الجدول رقم (01): يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

النسبة	التكرار	الجنس
75%	60	ذكر
25%	20	أنثى
100%	80	المجموع

التحليل الإحصائي:

. نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن معظم أفراد العينة هم من جنس الذكور و التي تقدر نسبتهم بـ75% من هذه العينة المدروسة وتليها نسبة الإناث المقدرة بـ25% من أفراد العينة محل الدراسة

التحليل السوسولوجي:

. و يمكن استنتاج بعض الدلالات السوسولوجية في تباين جنس المبحوثين، و يرجع هذا التباين إلى طبيعة المجتمع الأصلي والذي يغلب عليه الجانب الذكوري، بالإضافة إلى طابع المنطقة المحافظ والذي لا يشجع عمل المرأة، بالإضافة إلى أن طبيعة العمل لا تقتصر فقط داخل المؤسسة .

*الجدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن:

النسبة	التكرار	فئات السن
% 37.50	30	(30 — 20)
% 48.21	38	(40— 30)
% 14.28	12	40 فما فوق
% 100	80	المجموع

التحليل الإحصائي:

. نلاحظ من خلال هذا الجدول رقم (02) أن الفئة التي يتراوح سنها من بين (30 - 40) سنة هي التي تمثل أكبر نسبة في العينة المدروسة وذلك بنسبة 48.21 % و تليها فئة السن ما بين (20 - 30) سنة بنسبة مقدرة بـ 37.50 % من أفراد العينة المدروسة وتليها فئة السن 40 فما فوق بنسبة 14.28 % من أفراد العينة محل الدراسة .

التحليل السوسولوجي:

وبناء على هذه النتائج و النسب الإحصائية الموضحة في الجدول يمكن إستنتاج أن أغلب أفراد العينة هم فئة الشباب (40.30) وهذا راجع إلى سن المنظمة الفتى، وكذلك حاجة هذه المنظمة إلى الفئات الشبانية التي تتوفر فيها المؤهلات والخبرات والقدرة على تحمل المهام والأعمال الداخلية والخارجية كون المؤسسة نشاطها خارجي تقني.

*الجدول (03): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية:

النسبة	التكرار	الحالة العائلية
73.21 %	59	متزوج
26.78 %	21	أعزب
100 %	80	المجموع

التحليل الإحصائي:

. نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) أن معظم أفراد العينة المدروسة هم من العمال المتزوجون داخل هذه المؤسسة وذلك بنسبة 73.21 % وهي أكبر نسبة في العينة محل الدراسة وتليها فئة العزاب بنسبة 26.78 % من حجم العينة المدروسة وما يمكن استنتاجه من هذه النسب أن غالبية العمال هم متزوجون في المؤسسة ويعود هذا الاستقرار العائلي إلى ما توفره هذه المؤسسة من مزايا للعمال، وهذا من أجل المحافظة على الخبرات والكفاءات، و نجد أن أغلبية المتزوجون تتجاوز أقدمتهم 15 سنة من العمل داخل هذه المؤسسة.

التحليل السوسولوجي:

أما فئة العمال العزاب فهم من الموظفين الجدد في هذه المؤسسة هذا ما تؤكدته نسبة 26.78%، ونجد أنهم يسعون إلى الاستقرار العائلي من خلال وظائفهم بالمؤسسة ونجد أنهم من خريجي الجامعات ومراكز التكوين.

*الجدول رقم (04): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي:

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
07.14 %	06	متوسط
37.50 %	30	ثانوي
55.35 %	44	عالي
100 %	80	المجموع

التحليل الإحصائي:

. من خلال الجدول رقم (04) نلاحظ أن نسبة العمال الذين لديهم مستوى عالي هم أكبر فئة في العينة المدروسة و ذلك بنسبة 55.35 % تليها فئة العمال الذين لديهم المستوى الثانوي وذلك بنسبة 37.50 % من حجم العينة المدروسة، ثم تأتي بعدها فئة العمال الذين لديهم مستوى المتوسط وذلك بنسبة 07.14 % وهي أضعف نسبة من العمال من حيث المستوى التعليمي.

التحليل السوسولوجي:

. و بناء على هذه النسبة المتفاوتة فغالبية أفراد العينة المدروسة لهم مستوى تعليمي عالي وهذا راجع إلى حاجة المنظمة إلى أعلى الدرجات العلمية في التوظيف حتى تستطيع مواكبة التقدم العلمي الحاصل و المرهون بمدى خبرة و مؤهلات العمال في المؤسسة ، و نجد أن نشاطات هذه المنظمة من خلال نشاطها الخدماتي يفرض عليها الاعتماد على مؤهلات علمية عالية ، أما المستوى الثانوي فيأتي في المرتبة الثانية و ذلك بنسبة 37.50 % من حجم العينة المدروسة و نستطيع القول أن أصحاب هذا المستوى لم يتسنى لهم مزاوله دراستهم التعليمية و كذلك حاجة المؤسسة إليهم خاصة و أنهم من كبار السن و كانوا من العمال الأوائل الذين عملوا في هذه المنظمة .

*الجدول رقم (05): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير اللغة المتحكم فيها:

النسبة	التكرار	اللغة المتحكم فيها
% 57.14	46	العربية
% 28.57	23	الفرنسية
% 14.28	11	كلاهما
% 100	80	المجموع

التحليل الإحصائي:

. نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) أن معظم أفرادا لعينة المدروسة هم متحكمون في

اللغة

العربية وذلك بأكبر نسبة والتي تقدر بـ: %57.14، تليها نسبة المتحكمون في اللغة الفرنسية وحدها وذلك بنسبة %28.57 من أفراد العينة المدروسة، ثم فئة المتحكمون في اللغتين معاً وهذا ما تؤكدته نسبة % 14.28 وهي أقل نسبة من حجم العينة.

التحليل السوسيوولوجي:

. وبناء على هذه النتائج يمكن إرجاع ارتفاع نسبة المتحكمين في اللغة العربية إلى المستوى التعليمي الذي يحظى به أغلب أفراد العينة، بحكم أن اللغة العربية تعتبر هي اللغة الأصلية للعمال. أما اللغة الفرنسية تأتي بعد العربية وهذا يعود إلى أن بعض العمال ليسوا من أبناء المنطقة فهم من الشمال ويتقنون الفرنسية جيداً.

ونلاحظ أن نسبة المتحكمين في اللغتين معاً فهي ضعيفة في حين أن طبيعة العمل الإداري والمهام التقنية تتطلب في كثيراً من الأحيان التمكن من اللغتين معاً . وبهذا نستنتج ان التحكم في اللغتين أمر هام يساعد العمال في التأقلم أكثر مع أجواء العمل السائدة في المنظمة.

*الجدول رقم (06): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الفئة السوسيوومهنية:

النسبة	التكرار	الفئة السوسيو مهنية
05.35 %	05	الإطارات
64.28 %	51	أعوان التحكم
30.35 %	24	أعوان التنفيذ
100 %	80	المجموع

التحليل الإحصائي:

. يوضح الجدول رقم (06) ان معظم أفراد العينة المدروسة هم من فئة أعوان التحكم وذلك بنسبة 64.28 % ، تليها فئة أعوان التنفيذ بنسبة 30.35 % من حجم العينة المدروسة، و تأتي فئة الإطارات في المرتبة الأخيرة وذلك بنسبة 05.35 % من أفراد العينة محل الدراسة.

التحليل السوسولوجي:

. ومن خلال النتائج المدونة والنسب المتفاوتة نجد أن أكبر نسبة هم من أعوان التحكم وهذا راجع إلى طبيعة نشاط هذه المنظمة والتي تتطلب وجود إداريين مهرة ذو درجة مهنية من فئة التحكم، و بما أن مجتمع دراستنا كان عمال المؤسسة ببريد الجزائر بالجلفة، لذلك كانت نسبة المتحكمين كبيرة نظرا لكونها الإدارة العامة.

وتأتي بعدها فئة المنفذين وذلك بنسبة 30.35 % من حجم العينة وهذا راجع إلى طبيعة أعمالهم مثل: الإعلام الآلي والصيانة وغيرها من الأعمال وكذا مساعدة أعوان التحكم في سير العمل.

أما الإطارات فهي أضعف نسبة وهذا راجع إلى طبيعة المجتمع الأصلي والذي يتكون من 05 إطارات مسيرة وأخذنا منهم نسبة 5.35 %.

- عرض و تحليل البيانات الخاصة بالفرضية:

*الجدول رقم(07): يبين في أي طور تعرف الموظف على تكنولوجيا الاتصال الحديثة:

النسبة	التكرار	يبين في أي طور تعرف الموظف على تكنولوجيا الاتصال الحديثة
15.00 %	13	متوسط
25.00 %	22	ثانوي
51.25 %	45	الجامعي
100 %	80	المجموع

التحليل الإحصائي:

. من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ أن نسبة العمال الذين تعرفوا على تكنولوجيا الاتصال الحديثة كان متفاوت بين الأطوار الأربع حيث نلاحظ أن مستوى التعرف كان منخفض في الطور المتوسط فكانت النسبة تقدر بـ 15.00% أما بالنسبة للطور الثانوي فكانت النسبة 25% وتبقى النسبة الأعلى كما هو مبين في الجدول عند الجامعيين بنسبة 51.25% حيث نلاحظ أنهم أكبر فئة في العينة المدروسة .

التحليل السوسيولوجي:

. و بناء على هذه النسبة المتفاوتة فعالية أفراد العينة المدروسة لهم مستوى تعرفوا على تكنولوجيا الاتصال الحديثة عند الدراسات العليا مما يبين أن المنظمة تحتاج أعلى الدرجات العلمية في التوظيف حتى تستطيع مواكبة التقدم الحاصل و المرهون بمدى خبرة و مؤهلات العمال في المؤسسة ، و نجد أن نشاطات هذه المنظمة من خلال نشاطها التقني يفرض عليها الاعتماد على مؤهلات علمية عالية ، لذلك كان جل المهتمين من فئة الجامعيين من حجم العينة المدروسة في حين نجد المستويين الآخرين هم الأقل اهتمام

*الجدول رقم(08): يبين مدى استعمال تكنولوجيا الاتصال الحديثة في العمل:

النسبة	التكرار	يبين مدى استعمال تكنولوجيا الاتصال الحديثة في العمل
62.50 %	50	نعم

30	% 37.50	لا
80	% 100	المجموع

التحليل الإحصائي:

- يوضح الجدول رقم (08) أن أغلب العمال أجابوا بـ نعم و ذلك بنسبة 62.50 % من أفراد العينة المدروسة ، أما فئة العمال الذين أجابوا بـ لا فهم بنسبة 37.50 % من حجم العينة محل الدراسة

التحليل السوسولوجي:

وما يمكن استنتاجه من هذه الدلالات الإحصائية وهذه النسب أن هناك الكثير من العمال إن لم نقل الأغلبية تستعمل تكنولوجيا الاتصال الحديثة في العمل وبالتالي فهي تسعى الى تدعيم الإبداع بثتى الوسائل وإتاحة الفرص أمام العمال من أجل تقديم أفضل عمل ممكن، وتقديم كل ما يراه أنسب له ولمؤسسته، و بذلك يضمن العامل الاستقرار المهني والمحافظة عليه.

*الجدول رقم(09): يبين مدى امتلاك الموظف لمكتب مزود بحاسوب في المؤسسة:

النسبة	التكرار	يبين مدى امتلاك الموظف لمكتب مزود بحاسوب في المؤسسة
% 96.25	77	نعم

03	03.75 %	لا
80	100 %	المجموع

+التحليل الإحصائي:

. يوضح الجدول رقم (09) أن أغلب الموظفين أجابوا بـ **نعم** و ذلك بنسبة 96.25 % من أفراد العينة المدروسة ، أما فئة الموظفين الذين أجابوا بـ **لا** فهم بنسبة 03.50 % من حجم العينة محل الدراسة

التحليل السوسيولوجي:

وما يمكن استنتاجه من هذه الدلالات الإحصائية وهذه النسب أن هناك الكثير من الموظفين إن لم نقل الأغلبية تمتلك مكاتب مزودة بال حاسوب في المؤسسة ل وبالتالي فإن الإدارة تسعى إلى توفير تكنولوجيا حديثة قصد تدعيم الإبداع وإتاحة الفرص أمام الموظفين من أجل تقديم أفضل عمل ممكن، وفي وقت قياسي وتقديم كل ما يراه أنسب له ولمؤسسته، و بذلك يضمن العامل وسيلة أداء العمل المميزة.

*الجدول رقم(10): يبين مدى إيصال حاسوب الموظف بالانترنت في المؤسسة:

النسبة	التكرار	يبين مدى إيصال حاسوب الموظف بالانترنت في المؤسسة
12.50 %	10	نعم

% 03.75	70	لا
% 100	80	المجموع

التحليل الإحصائي:

. يوضح الجدول رقم (10) أن أغلب الموظفين أجابوا بـ لا و ذلك بنسبة 96.25 % من أفراد العينة المدروسة ، أما فئة الموظفين الذين أجابوا بـ نعم فهم بنسبة 03.50 % من حجم العينة محل الدراسة

التحليل السوسيولوجي:

وما يمكن استنتاجه من هذه الدلالات الإحصائية وهذه النسب أن هناك الكثير من الموظفين إن لم نقل الأغلبية أن الحاسوب الموجود بمكتب كل موظف غير موصولة بخطوط الانترنت وبالتالي فإن الإدارة مقصرة من هذا الجانب مما يعيق العملية الإدارية الشيء الذي ينقص من تقديم أفضل عمل ممكن.

*الجدول رقم(11): يبين امتلاك الموظف للبريد الإلكتروني في المؤسسة:

النسبة	التكرار	يبين امتلاك الموظف للبريد الإلكتروني في المؤسسة
% 06.25	05	نعم

75	% 93.75	لا
80	% 100	المجموع

التحليل الإحصائي:

- يوضح الجدول رقم (11) أن أغلب الموظفين أجابوا بـ لا و ذلك بنسبة 93.75 % من أفراد العينة المدروسة ، أما فئة الموظفين الذين أجابوا بـ نعم فهم بنسبة 06.25 % من حجم العينة محل الدراسة

التحليل السوسيولوجي:

وما يمكن استنتاجه من هذه الدلالات الإحصائية وهذه النسب أن أغلب الموظفين لا يمتلكون بربداً إلكترونياً الشيء الذي يبين أن هناك قصور في استعماله وبالتالي هناك نقص في أداء العملية الإدارية المتصلة بهذا النوع من التكنولوجيا.

*الجدول رقم(12): يبين مدى استمرارية تريضات الموظفين على تكنولوجيا الاتصال الحديثة:

النسبة	التكرار	يبين مدى استمرارية تریصات العمال على التكنولوجيا الحديثة
31.25 %	25	نعم
68.75 %	55	لا
100 %	80	المجموع

التحليل الإحصائي:

. يوضح الجدول رقم (12) أن الكثير من الموظفين أجابوا بـ لا و ذلك بنسبة 68.75 % من أفراد العينة المدروسة ، أما فئة الموظفين الذين أجابوا بـ نعم فهم بنسبة 31.25 % من حجم العينة محل الدراسة .

التحليل السوسيولوجي:

وما يمكن استنتاجه من هذه الدلالات الإحصائية وهذه النسب أن هناك الكثير من الموظفين لا يتابعون تریصات على وسائل التكنولوجيا الاتصال الحديثة إلا ماتوفر على مستوى المؤسسة وبالتالي فلا يمكن لكافة الموظفين التعامل مع هذا النوع من التكنولوجيا مما يحد من الكفاءة والدقة واستغلال الوقت في العمل داخل المؤسسة.

*الجدول رقم(13): يبين مدى تزويد فروع المؤسسة بتكنولوجيا الاتصال الحديثة:

النسبة	التكرار	يبين مدى تزويد فروع المؤسسة بتكنولوجيا الاتصال الحديثة
--------	---------	--

12	15.00 %	نعم
68	85.00 %	لا
80	100 %	المجموع

التحليل الإحصائي:

. يوضح الجدول رقم (13) أن أغلب المبحوثين أجابوا بـ لا و ذلك بنسبة 85.00 % من أفراد العينة المدروسة ، أما الفئة الباقية أجابوا بـ نعم فهم بنسبة 15.00 % من حجم العينة محل الدراسة .

التحليل السوسيولوجي:

وما يمكن استنتاجه من هذه الدلالات الإحصائية وهذه النسب أن أغلب الفروع بالمؤسسة غير مزودة بجميع وسائل الاتصال الحديثة مما يتسبب في بطء الاتصال بالمؤسسة مما يعيق إتمام المهام الإدارية بصورة صحيحة وإيصالها في أوقات قياسية.

*الجدول رقم(14): يبين مدى استعمال الموظفين لوسائل تكنولوجيا الاتصال الحديثة الخاصة في عملهم:

النسبة	التكرار	يبين استعمال الموظفين لوسائل تكنولوجيا الاتصال الحديثة الخاصة في عملهم:
06.25 %	05	نعم
93.75 %	75	لا
100 %	80	المجموع

التحليل الإحصائي:

- يوضح الجدول رقم (14) أن أغلب المبحوثين أجابوا بـ لا و ذلك بنسبة 93.75 % من أفراد العينة المدروسة ، أما الفئة الباقية أجابوا بـ نعم فهم بنسبة 6.25 % من حجم العينة محل الدراسة .

التحليل السوسولوجي:

وما يمكن استنتاجه من هذه الدلالات الإحصائية وهذه النسب أن أغلب الفروع بالمؤسسة غير مزودة بجميع وسائل الاتصال الحديثة مما يتسبب في بطء الاتصال بالمؤسسة مما يعيق إتمام المهام الإدارية بصورة صحيحة وإيصالها في أوقات قياسية.

*الجدول رقم (15): يبين مقدار الصعوبات أثناء العمل في المؤسسة :

النسبة	التكرار	يبين مقدار الصعوبات أثناء العمل في المؤسسة
15 %	12	طريقة العمل صعبة
25 %	20	طريقة العمل غير مفهومة
60 %	48	عدم توفر وسائل الاتصال الحديثة
100 %	80	المجموع

التحليل الإحصائي:

. يظهر لنا من خلال الجدول الإحصائي رقم (15) أن أكبر نسبة في هذه العينة المدروسة و التي هي 60 % و التي يمثلها العمال الذين أجابوا بعدم توفر وسائل الاتصال الحديثة ، و تليها نسبة 25% والتي تمثل فئة العمال الذين أجابوا بأن طريقة العمل غير مفهومة، أما النسبة الأخيرة والتي هي: 15% فهم العمال الذين أجابوا بأن طريقة العمل صعبة من حجم العينة محل الدراسة.

التحليل السوسولوجي:

ونستنتج من خلال القراءة الإحصائية أن غالبية أفراد العينة صرحوا بأن عدم توفر وسائل الاتصال الحديثة تشكل عائق في وتيرة العمل في منظماتهم ولا تسمح لهم بالتفوق في العمل وإبراز مهاراتهم المهنية، أما العمال الذين يرون أن طريقة العمل غير مفهومة الشيء الذي ينقص من فعالية العمل المنجزة أما فئة العمال الذين يجدون صعوبة في العمل فهذا راجع لنقص الإمكانيات وبالتالي فإن توفر وسائل تكنولوجيات الاتصال الحديثة تسمح بتجاوز هذه العوائق بدرجة كبيرة.

*الجدول رقم(16): يبين مقدار قيام الموظف بالعمل في الوقت المحدد :

النسبة	التكرار	يبين مقدار القيام بالعمل في الوقت المحدد
--------	---------	--

25	31.25%	نعم
55	68.75%	لا
80	100%	المجموع

التحليل الإحصائي:

. يوضح الجدول رقم (16) أن أغلب المبحوثين أجابوا بـ لا و ذلك بنسبة 31.25 % من أفراد العينة المدروسة ، أما الفئة الباقية أجابوا بـ نعم فهم بنسبة 68.75 % من حجم العينة محل الدراسة .

التحليل السوسولوجي:

وما يمكن استنتاجه من هذه الدلالات الإحصائية وهذه النسب أن أغلب المبحوثين بالمؤسسة لا يقومون بأعمالهم في الأوقات المحددة لعدة اعتبارات منها نقص وسائل تكنولوجيا الاتصال الحديثة بينما باقي العمال ينجزون أعمالهم في الوقت المحدد بما توفر لهم من وسائل وإمكانات .

*الجدول رقم(17): يبين نوع تأثير تكنولوجيا الاتصال الحديثة لدى الموظف :

النسبة	التكرار	يبين نوع تأثير تكنولوجيا الاتصال الحديثة لدى الموظف
02.50 %	02	سلبي
97.50 %	78	إيجابي
100 %	80	المجموع

التحليل الإحصائي:

- يوضح الجدول رقم (17) أن أغلب المبحوثين أجابتهم إيجابية و ذلك بنسبة 97.50 % من أفراد العينة المدروسة ، أما الفئة الباقية أجابوا بالسلب فهم بنسبة 02.50 % من حجم العينة محل الدراسة .

التحليل السوسيولوجي:

وما يمكن استنتاجه من هذه الدلالات الإحصائية وهذه النسب أن أغلب المبحوثين يولون أهمية بالغة لتوفر تكنولوجيا الاتصال الحديثة بالمؤسسة لما تكتسيه من دفع في تحسين ورفع وتيرة العمل ، وبالمقابل ترى الفئة الثانية وهي قليلة جداً عكس ذلك.

*الجدول رقم (18): يبين إسهام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تحسين الاداء:

النسبة	التكرار	يبين إسهام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تحسين الأداء
31.25 %	25	حجم الأداء
31.25 %	25	الكفاءة
37.50 %	30	إستغلال الوقت
00 %	00	أخرى
100 %	80	المجموع

التحليل الإحصائي:

- يظهر لنا من خلال الجدول الإحصائي رقم (18) أن أكبر نسبة في هذه العينة المدروسة و التي هي 30 % و التي يمثلها العمال الذين أجابوا باستغلال الوقت أما الذين أجابوا بحجم الأداء والكفاءة فهي بنسبة متساوية 25 %.

التحليل السوسيولوجي:

ونستنتج من خلال القراءة الإحصائية أن إسهامات وسائل تكنولوجيا الاتصال الحديثة لها دور فعال وإسهام بالغ في مختلف ظروف العمل من استغلال الوقت والرفع في الكفاءة وزيادة حجم الأداء وبالتالي فقد أصبحت ضرورة ملحة وجب على المنظمة توفيرها والاهتمام بها قصد مسايرة ومواكبة التطور و النمو الحالي .

*الجدول رقم (19): يبين العلاقة بين المستوى التعليمي والسن:

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		المستوى التعليمي
التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	السن
30	%37.50	13	%29.54	15	%50	02	%33.33	(30 - 20)
38	%48.21	27	%61.36	08	%26.66	03	%50	(40. 30)
12	%14.28	04	%09.10	07	%23.34	01	%16.67	40 فما فوق
80	%100	44	%100	30	%100	06	%100	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن الإتجاه العام يقدر بنسبة 48.21% والذي يمثل الفئة العمرية المحصورة بين (30 . 40) وتدعمها خانة الثانوي بنسبة 26.66% أما أقل نسبة نجدها تمثل الفئة العمرية (40- فما فوق) بنسبة 14.28% وتدعمها خانة المتوسط 16.67%

من خلال معطيات الجدول الإحصائي يتضح لنا أن غالبية أفراد العينة لهم مستوى تعليمي يتراوح ما بين الثانوي والجامعي وينتمون الى الفئة العمرية المحصورة ما بين (30 . 40) هذا يعني أن فئة الشباب هي المسيطرة بالمؤسسة وها راجع الى عدة أسباب أن فئة الشباب هي الغالبة في مجتمع المؤسسة ، كما يتميزون بمستوى عالي يتمثل في الشهادات التكوينية التي تسمح لهم بالتكيف السريع ومتطلبات مناصبهم داخل الإدارة.

المجموع	جامعي	ثانوي	متوسط	المستوى التعليمي
---------	-------	-------	-------	------------------

التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	الجنس
60	%75	36	%81.82	20	%66.67	04	%66.67	ذكر
20	%25	08	%18.18	10	%33.33	02	%33.33	أنثى
80	%100	44	%100	30	%100	06	%100	المجموع

*الجدول رقم (20): يبين العلاقة بين المستوى التعليمي والجنس:

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يقدر بنسبة 75% والذي يمثل جنس الذكور وتدعمها خانة الجامعي بنسبة 81.82% أما الإناث فتقدر بنسبة 25% مدعمة بخانة الثانوي 33.33% بعد تحليل هذه الأرقام الإحصائية أنم غالبية أفراد العينة يتراوح ما بين الجامعي والثانوي وينتمون الى جنس الذكور، وهذا راجع الى أن نسبة التفوق الدراسي خاصة بالذكور أكثر من الإناث بسبب أن التخصص العلمي عند الذكور أكثر من الإناث.

المجموع	أعوان التنفيذ	أعوان التحكم	الإطارات	الفئة السوسيو مهنية
---------	---------------	--------------	----------	---------------------------

التحكم في اللغة	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
عربية	%60	03	%54.90	28	%62.50	15	%57.14	46
فرنسية	%20	01	%29.41	15	%29.16	07	%28.57	23
كلاهما	%20	01	%15.69	08	%08.34	02	%14.28	11
المجموع	%100	05	%100	51	%100	24	%100	80

*الجدول رقم (21): يبين العلاقة بين الفئة السوسيو مهنية والتحكم في اللغة:

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يقدر بنسبة 57.14% والذي يمثل خانة العمال الذين يتحكمون في اللغة العربية بالشكل الكافي مدعمة بنسبة 62.50% من أعوان التنفيذ أي أن غالبية التعامل باللغة العربية أم العمال المتحكمين في اللغة الفرنسية فتقدر نسبتهم العامة بـ 28.57% تدعمها خانة أعوان التحكم بنسبة 29.41% أما الذين يتحكمون في اللغتين معاً تقدر نسبتهم بـ 14.28% تدعمها خانة الإطارات بسبة 20% هذا يدل على أن الإطارات هم الفئة الأكثر تحكم في اللغتين نظراً لتكوينهم العالي.

*الجدول رقم (22): يبين العلاقة بين الجنس ومتابعة التريصات على تكنولوجيا الاتصال

الحديث:

المجموع		أنثى		ذكر		الجنس
التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التريصات
25	%31.25	08	%40	17	%28.33	نعم
55	%68.75	12	%60	43	%71.67	لا
80	%100	20	%100	60	%100	المجموع

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن الإتجاه العام يقدر بنسبة 68.75% الذي يمثل خانة الموظفين الذين أجابو بـ (لا) وتدعمهم خانة الذكور بنسبة 71.67% في حين أن الموظفين الذين أجابو بـ (نعم) بنسبة 31.25% وتدعمهم خانة الإناث بنسبة 60% مما يوضح لنا أن جل التريصات متاح أكثر للذكور .

على إعتبار أن العنصر النسوي وبحكم الحالة العائلية وعادات وتقاليد المنطقة لاتسمح للفتة النسوية بإجراء تريصات وفترات التكوين خارج تراب المنطقة.

*الجدول رقم (23): يبين العلاقة الفئة السوسيو مهنية واستعمال وسائل تكنولوجيا الاتصال الحديث:

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الاطارات		الفئة السوسيو مهنية
التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	تكنولوجيا الاتصال
05	%06.25	01	%4.16	01	%1.97	03	%60	نعم
75	%93.75	23	%95.84	50	%98.03	02	%40	لا
80	%100	24	%100	51	%100	05	%100	المجموع

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن الإتجاه العام يقدر بنسبة 93.75% الذين أجابوا بـ (لا) وتدعمهم فئة أعوان التنفيذ بنسبة 95.84% الشيء الذي يوضح أن جل الموظفين غير متوفر لديهم مثل هذه الوسائل في حين أن نسبة الذين أجابوا بـ (نعم) تقدر بـ 6.25% وتدعمها خانة أعوان التحكم بنسبة 1.97% مما يفسر لنا أن هذه الفئة هي التي تتوفر لديها هذه الوسائل (تكنولوجيا الاتصال الحديثة) مما يعني أن استعمال تكنولوجيا الاتصال الحديثة في المؤسسة ضعيف.

*الجدول رقم (24): يبين العلاقة الفئة السوسيو مهنية وكمية العمل المنجز:

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الاطارات		الفئة السوسيو مهنية
التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	كمية العمل
25	%31.25	06	%25	15	%29.41	04	%80	نعم
55	%68.75	18	%75	36	%70.59	01	%20	لا
80	%100	24	%100	51	%100	05	%100	المجموع

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يقدر بنسبة 68.75% الذين أجابوا بـ (لا) وتدعمهم فئة أعوان التنفيذ بنسبة 75% الشيء الذي يوضح أن جل الموظفين لا ينجزون أعمالهم في الأوقات المحددة في حين أن نسبة الذين أجابوا بـ (نعم) تقدر بـ 31.25% وتدعمها خانة أعوان التنفيذ بنسبة 25% مما يفسر أن نسبة العمل المنجز في الوقت المحدد هي قليلة جداً .

ومن خلال القراءة الإحصائية لمعطيات الجدول يتبين لنا أن أغلبية أفراد العينة لا ينجزون أعمالهم في الوقت المحدد يرجع ذلك لعدة إعتبارات مادية ومعنوية كعدم توفر وسائل حديثة تسمح بذلك.

*الجدول رقم (25): يبين العلاقة المستوى التعليمي وتأثير تكنولوجيا الاتصال الحديثة :

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		المستوى التعليمي
التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	تأثير التكنولوجيا الحديثة
02	%02.50	01	%02.27	01	%03.33	00	%0	سلبي
78	%97.5	43	%97.73	29	%96.97	06	%100	إيجابي
80	%100	44	%100	30	%100	06	%100	المجموع

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يقدر بنسبة 97.50% الذين يرون أن وسائل تكنولوجيا الاتصال الحديثة لها تأثير إيجابي تدعمها في ذلك جميع الفئات وبنسب متقاربة جداً بنسبة 97.97% مما يفسر أهمية والدور الإيجابي الذي تلعبه وسائل تكنولوجيا الاتصال الحديثة وهذا طبعاً حسب إجابات المبحوثين أما الفئة التي أجاية سلباً تكاد تكون معدومة وهي بنسبة 2.50% تدعمها في ذلك جميع الفئات وبنسبة متقاربة وتكاد تكون معدومة وتقدر بـ 01.81% ومن خلال ماسبق يتضح لنا أن غالبية العينة المدروسة متأثرة جداً باستعمال وسائل تكنولوجيا الاتصال الحديثة لما لها من أهمية قصوى في ممارسة العمل الإداري على كل المستويات من رفع القدرات المهارات الكفاءات والنوعية والكمية...

*الجدول رقم (26): يبين العلاقة بين تربية الموظفين ونوع تأثير تكنولوجيا الاتصال الحديث:

التربصات	نعم	لا	المجموع
----------	-----	----	---------

التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	تأثير تكنولوجيا الاتصال
02	% 2.50	01	%1.81	01	% 4	سلبي
78	% 97.5	54	%98.18	24	% 96	إيجابي
80	%100	55	%100	25	%100	المجموع

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يقدر بنسبة %78 الذين أجابوا بالإيجاب والذين يرون أن إجراء التريصات والدورات التكوينية على مثل هذه الوسائل ر ضروري و مجدي حيث يرون أنه بالإمكان ومن خلال الخبرة والاحتكاك بالخبرات الخارجية والممارسة على هذه الوسائل يكتسب من خلالها الموظف الكفاءة والمهارة وفي المقابل نرى أن الاقلية ترى عدم ضرورة التكوين ومتابعة التريصات على هذه الوسائل على اعتبار أنها غير مجدية في بعض الأحيان.

- استنتاج الفرضية الاولى:

نقول بصحة الفرضية انها تتوافق مع ما توصلنا إليه في كل من الشق النظري و التطبيقي، فالمرور البشري اليوم أصبح أكثر وعيا و تعليما وهذا ما يلاحظ من خلال إجابات المبحوثين المبينة في الجداول من (09 إلى 15) إذ أن %90 من أفراد العينة أجابوا بأنهم يستعملون

برامج الاتصال في إطار العمل، لكن هذا لا يعني أن البقية لا تستعمل هذه التكنولوجيا، ولكن هناك بعض التطبيقات لبرامج المعلوماتية على مستوى المكاتب فقط. أدنى احتمال البرامج المعلوماتية المكتبية (Excel & Word)، كما أن 95% من العمال يلجئون إلى استعمال شبكة الانترنت، وهذه نسبة مشجعة جداً يدل هذا على أن الاعتماد على الانترنت في كل المجالات أصبح أمراً لا يمكن الاستغناء عنه، بصرف النظر عن صعوباته، كما أن أغلبية عينة البحث يهتمون جداً بالتكنولوجية و هذا يدل على مدى درجة إقحام هذه التكنولوجيا عالم الأعمال في وقتنا الحالي.

وهذا يؤكد ما يذهب إليه أحد المسؤولين بالمديرية، وهو أنه مستقبلاً لن يكون هناك أي مكان داخل المديرية لشخص لا يتقن أو يتحكم في استخدامات هذه التكنولوجيا في وقتنا الحالي، فالمديرية ستكون مستقبلاً كتلة متوحدة إلكترونية.

وكما هو معلوم أن دخول أي تكنولوجيا جديدة في مجال الأعمال يعني ذلك أن هذه الأعمال مقبلة على تغيير كبير - قد يكون جذري في كثير من الأحيان.

بطبيعة الحال يؤدي كل هذا إلى تفهم أكثر من طرف الإدارة بهذه الخاصية من حيث طرق إثراء الوظائف ومدى ارتباطها بتكنولوجية الاتصالات التي ساهمت بشكل واضح في الرفع من الكفاءات البشرية التي تشغل تلك المناصب بتسهيل عملية الاتصال و التحوار و المشاركة و كذا التمكين، كما أن أنماط العمل الإلكترونية جعلت من محتوى عمل القيادات داخل المؤسسة استشاري أكثر منها إشرافي.

استنتاج الفرضية الثانية:

من خلال النتائج التي توصلنا إليها عند تحليلنا للجداول الإحصائية الخاصة بالفرضية ومن خلال النسب المتحصل عنها فنسبة 60% و الذين اجابو بأنه من الضروري توفير مثل هذه الوسائل المتمثلة في تكنولوجيات الاتصال الحديثة وهذا ما يوضحه الجدول (15)

كما أن النسبة المقدرة بـ 68.75 % أجابت بان عدم توفر هذه الوسائل يؤثر على انجاز المهام في أوقاتها المحددة مما يسبب بطء في سير الأعمال مما يؤدي إلى عدم تحقيق النتائج المطلوبة والمسطرة كما أن المبحوثين اجابو ايجابيا حول تأثير هذه التكنولوجيا وبنسبة 9750% حسب الجدول رقم : (17)

نستنتج من خلال ما سبق أن تكنولوجيا الاتصال الحديثة داخل المؤسسة متوفرة نسبيا رغم الاهمية التي تكتسيها هذه التكنولوجيا وضرورة استعمالها بالموسسة حيث تلعب دورا في نقل المعلومات والآراء وتبادل الأفكار والقرارات بشكل فعال داخل المؤسسة ويبرز ذلك من خلال مساهمتها في التحكم الجيد والتسيير المنظم بين مختلف مصالح المؤسسة وفروعها الإدارية.

إذا تعتبر الفرضية الثانية صحيحة وأبرز مثال على ذلك مهارات الحاسوب و التي أصبحت أساسية في وقتنا الحالي لأن محتوى الأعمال اليوم أصبح يغلب عليه الجانب الفكري وهذا بدوره يثري الأعمال، فكما هو معروف أن الأعمال الذهنية يقل فيها الروتين وتزداد فيها درجة الإبداع و هذا يساهم في إثراء الأنشطة محتوى وشكلاً. هذا بدوره يساهم في ترك بصمة العامل داخل المؤسسة وبالتالي الاستفادة من هذه الخبرة التي تطور من خلالها المؤسسة في كل الجوانب سواء كانت تنظيميا أو إداريا أو حتى إنتاجيا..

استنتاج الفرضية الثالثة:

بالنسبة للفرضية الثالثة لا يمكن اثباتها بشكل كلي إذ ان لتكنولوجية المعلومات ايجابيات كثيرة ساعدت الافراد على تنفيذ مهامهم بسهولة ولكن هذا لا ينفي وجود سلبيات وعيوب في استخدام هذه التكنولوجيا، فمن خلال الجدول الاحصائي نجد ان اغلب العمال لم يجدوا

صعوبات في تحكّمهم في التكنولوجيا وهذا من خلال بيانات الجدول رقم (21)، وهذا يدل على أن هناك فئة من العمال في المؤسسة الجزائرية لهم مهارات التعلم ذاتيا أو الإعتدال على أنفسهم في تنمية مهارتهم و بالتالي تطوير مسارهم المهني. وهذه تعتبر من بين أهم المهارات في عصر المعلومات كما تم الإشارة إليه في الشق النظري من البحث في الجزء الخاص بالمهارات البشرية في عصر المعلومات، كما يعود كذلك عدم وجود صعوبات كبيرة مع هذه التكنولوجيا في رأينا بالدرجة الأولى إلى سهولة إستعمالها. نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية المبينة في الجدول رقم (24) أن هناك نقص في البرامج التكوينية وهذا ما انعكس على نصف نسبة العمال، بالإضافة الى صعوبة اللغة ، فأغلب منتجات هذه التكنولوجيا هي باللغة الإنجليزية، لكن في حدود علمنا أن المديرية استدركت هذا فهي تقدم دروس لعمالها في اللغة الإنجليزية لكن من المحتمل أنها لا تمس أو لا يستفاد منها إلا من طرف فئات معينة.

اما بالنسبة للضغوط فنسبة 95% من العمال ترى بعدم تعرضها لضغوط عمل بعد تحكّمها في تكنولوجيا المعلومات بل بالعكس سهلة عليهم ممارسة عملهم بشكل روتيني وهذا ما توضحه بيانات الجدول رقم (25) اذ يتبين لنا من خلال المعطيات الإحصائية أن غالبية العمال الذين تحكّموا في تكنولوجيا المعلومات لم يتعرضوا لضغوط عمل اثناء أداء عملهم بل ساهمت في تسهيل المهام المطلوبة منهم من خلال الاعتماد على هذه التقنيات الجديدة ونخص بالذكر اجهزة الاعلام الالي التي تسهل عملية التسيير والتوثيق والاتصال .

- الاستنتاج العام:

إن ما يمكن إستنتاجه أو الوصول إليه من خلال هذه الدراسة على عينة من المؤسسات الجزائرية و هي مؤسسة بريد الجزائر بالجلفة أن هناك جهود تبذل - على الأقل على مستوى هذه المديرية- من أجل إدماج المؤسسة الجزائرية وتأهيلها مع التطورات الحاصلة، ومجال تكنولوجيا الاتصالات يعتبر من أهم الحقول التي نالت أهمية كبيرة في الآونة الأخيرة لدى

المسؤولين، هذه الأهمية أملت الظروف الاقتصادية المعاشة و المنافسة الحادة التي يعرفها عالم الأعمال في وقتنا الحالي و الذي يوصف بأنه عصر المعلومات، عصر إقتمت فيه تكنولوجيا الاتصالات كافة أنشطته البشرية بدون إستثناء لذا فإن التحكم في هذه التكنولوجيا و حسن إستغلالها أصبح أمرا ضروريا و مؤشرا هاما لمدى فعالية التنظيم وكفاءته.

لكن الملاحظ على هذا الإقتحام أن أثاره على البنية الإجتماعية(الموارد البشرية) للمؤسسة الجزائرية ليست جلية أو واضحة تماما كما هو عليه الحال على المستوى العالمي، وهذا قد يعود حسب وجهة نظرنا لسببين رئيسيين:

الأول هو أن تطبيقات تكنولوجيا الاتصالات في المؤسسة الجزائرية هي في مراحلها الأولى، و بالتالي فإن أثرها لا تكون واضحة جدا، أما السبب الثاني فهو أن الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية لا تستغل هذه التكنولوجيا بصفة كاملة، وهذا قد يعود على أكثر تقدير لضعف درجة تأهيل الموارد البشرية مع هذه التكنولوجيا و قلة البرامج التكوينية في تكنولوجيا توصف أنها سريعة التقدم و التقادم.

وعليه وبناء على كل ما سبق ذكره يمكن أن نستنتج من خلال هذه الدراسة ما يلي:

1. أن هناك جهود تبذل من طرف المسؤولين قصد إستقطاب هذه التكنولوجيا و إستغلالها، لكن هذه الجهود في أغلب الأحيان غير منهجية تتقصها إستراتيجية واضحة .
2. أن هذه الجهود تبقى دون المستوى وهذا لسبب رئيسي هو عدم كفاءة الموارد البشرية، لهذا ينبغي وضع برامج تكوينية مدروسة قصد إعادة تأهيل العامل الجزائري.
3. أن الجانب المادي أو التقني لهذه التكنولوجيا على مستوى المديرية متوفر، و لكن الحاجز أو العائق الكبير في وجه هذه المشاريع المعلوماتية الواعدة هو عدم توفر الموارد البشرية المؤهلة.

الخاتمة

إن الهدف النهائي لكل منظمة أو مؤسسة هو تحقيق الأهداف المرسومة ، سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي وكل منظمة تركز على : التخطيط والتنظيم وإعداد ووضع البرامج والإستراتيجيات التي من خلال دراستنا هذه اشرنا إلى احد مقومات الكفاءة العصرية التي تحاول كل منظمة تبنيها وتطبيقها في سياساتها ألا وهي تكنولوجيا الاتصال الحديثة

، حيث أصبحت هذه الأخيرة تمثل تحدياً ، يستلزم على كل منظمة أو هيئة تنظيمية التحرك في فلك هذه التكنولوجيا الحديثة.

وبما أن تكنولوجيا الاتصال الحديثة تشكل حلقة مهمة في العملية الإدارية لأنها تضمن كما أشرنا في الشق النظري مهام استراتيجية لكل منظمة والتي تتمثل فيما يلي:

. توفير المعلومات للإدارة في مختلف المستويات وفي أي وقت.

. تزويد المنظمة بمختلف المعايير التكنولوجية الحديثة.

. متابعة أهم التقنيات التكنولوجية (المعرفية والإدارية).

ولأن تكنولوجيا الاتصال الحديثة تمثل معيار الكفاءة والفعالية لكل مؤسسة فإن دراستنا حول موضوع (تكنولوجيا الاتصال الحديثة ودورها في تحسين الأداء الوظيفي) حاولنا فيها كشف الواقع الإداري (الوظيفي) الذي تعيش فيه المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ، وفي هذا السياق وضعنا فرضية رئيسية تحت الاختبار ، فكانت الإجابة عنها كالآتي:

1. ترتكز الفرضية على إسهامات تكنولوجيا الاتصال الحديثة وأثرها على تحسين الأداء الوظيفي وأثناء البحث اتضح لنا أنه لازدياد حجم المعلومات التي تتطلبها المؤسسة والتي يجب أن تستقبلها وتعمل على معالجتها وفقاً للموارد المتاحة لها وكذلك التأطير الكفاء من طرف الموظفين الذين يلعبون دوراً هاماً في العملية الإدارية ، وذلك من أجل تقديم المعلومات في أحسن الشروط من حيث الوقت والجودة مما أدى إلى استخدام التقنيات الحديثة للاتصال ، والتي أصبحت المؤسسة في مواجهة مع تحدياتها لكون هذه التقنية أصبحت من مقومات التقدم المؤسسي ، واستخدامها لا يجب أن يكون عشوائياً ، بل يجب أن يكون ما يسمى بالمخططات المعلوماتية وإجراء تقويم دوري لفعاليتها ومعايرة النتائج للتأكد من أن تكنولوجيا الاتصال الحديثة تساهم في تحسين الأداء الوظيفي للموظف بالمؤسسة بجميع هياكلها وإدارة الموارد بها.

من هذا المنطلق توضح لنا من خلال إجابات الموظفين المبحوثين أن توفر تكنولوجيا الاتصال الحديثة لا يزال محتشماً حيث ومن خلال المقابلة والاستبيان لمسنا لدى بعض الموظفين عدم التجاوب مع الأسئلة و غياب الوعي بهذه التقنية .

ومن خلال دراستنا هذه وجدنا أغلب الموظفين يعتمدون على الطرق التقليدية في العمل وخاصة في بعض المصالح.

ومن خلال الإجابات المحصل عليها إحصائيا وسوسيلوجيا وجدنا تناقض في الإجابات مما أدى الى الحصول على نتائج متباينة ولكنها في نفس الوقت أدت بنا إلى أن تكنولوجيا الاتصال الحديثة لها دور هام في تحديد فعالية وكفاءة المؤسسة ، فهذه الأخيرة اتجهت إلى تصميم وبناء أنظمة للمعلومات من أجل تأمين المعلومات والبيانات على كافة المستويات مع إلغاء كل الحواجز بين الموظفين والإدارة أي بين المرسل والمستقبل. وقد قادنا هذا العمل أيضا إلى مجموعة من النتائج أهمها:

غالبا ما تكون التكنولوجيا المستخدمة تركز على القدرات التكنولوجية المتاحة للموظف . وفي عصر الاقتصاد الرقمي أو اقتصاد التكنولوجيا فان التكنولوجيا كمورد تتطلب نظاما فعالا لتخزينها والحفاظ عليها . وبالنظر إلى النتائج المتحصل عليها بخصوص الموضوع فإننا نقدم التوصيات التالية :

. توسيع دائرة استخدام تكنولوجيات الاتصال الحديثة في المؤسسة .
 . مواكبة التطورات الحاصلة في مجال تكنولوجيات الاتصالات والمعلوماتية وتكييف الإدارة والموظفين مع أدواتها
 . تشجيع وتكثيف التكوين في ميدان التكنولوجيات الاتصال الحديثة بمختلف الوسائل المادية والبرمجية

ومن خلال الدراسة لاحظنا انه مازالت هناك بعض النقاط لم نستطع التطرق إليها ، ويمكن أن تطرح كإشكاليات لموضوعات بحوث مستقبلية:
 . آثار تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة على كفاءة الموارد البشرية
 . الوعي التكنولوجي لثقافة التكوين بتكنولوجيا الاتصال الحديثة لدى الموظفين بالمؤسسات
 . التعليم الإلكتروني في واقع المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وتحديات تكنولوجيا الاتصال الحديثة .

