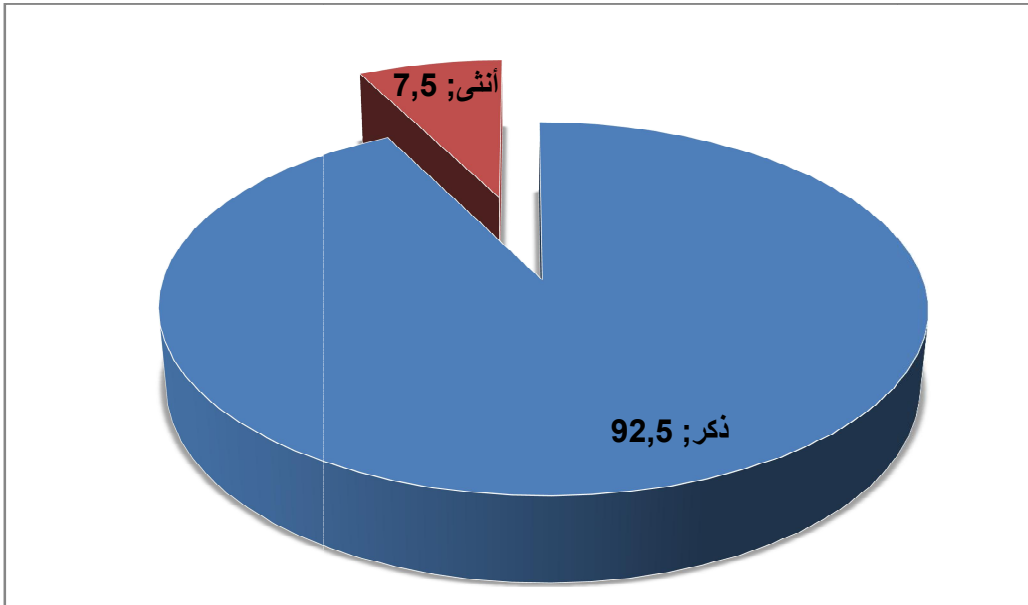


ثالثا: عرض و تحليل بيانات خصائص المبحوثين

جدول رقم(06) خاص بجنس المبحوثين بدائرة حاسي بحبح بالجلفة

النسبة %	التكرار	الجنس
92.5%	37	ذكر
7.5%	3	أنثى
100%	40	المجموع

شكل رقم(05) خاص بجنس المبحوثين



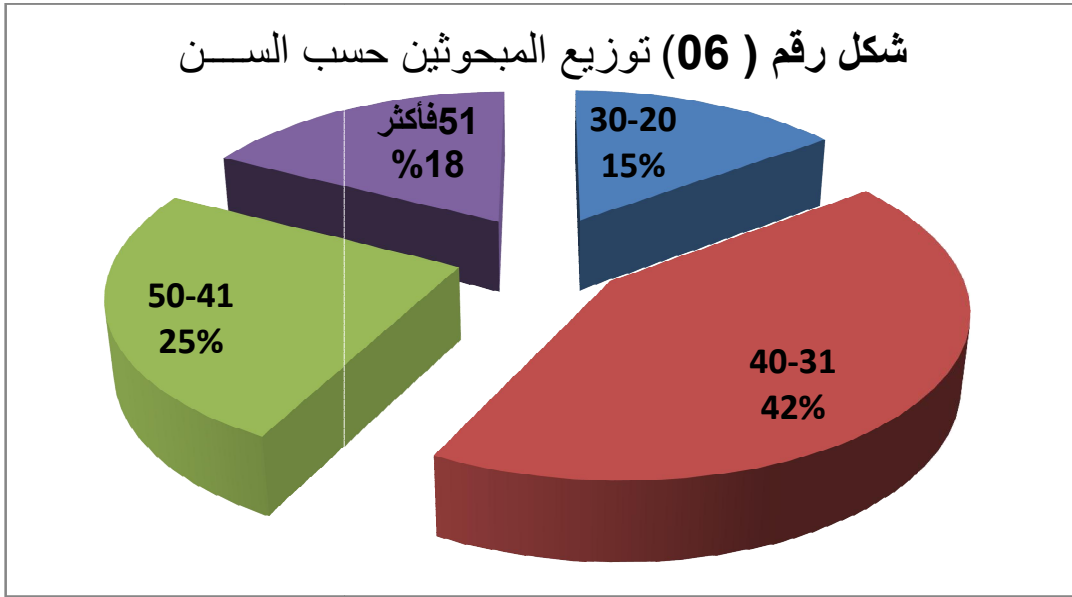
يوضح الجدول (06) توزيع أفراد عينة البحث حسب الجنس، فمن خلاله يتبين لنا أن نسبة الذكور تشكل الأغلبية من مفردات مجتمع البحث، حيث تمثل نسبة 92.5% من المجموع الكلي، في حين تقدر نسبة الإناث بـ : 7.5% من المجموع الكلي لعينة البحث المجتمع المحلي متميز بأنه محافظ تحكمه العادات و التقاليد والاعراف ، لا يشجع عمل المرأة عموماً، وبالأخص الأماكن التي يكثر فيها الاختلاط بالجنس الآخر .

نسبة الذكور عالية جداً بالمقارنة بجنس الإناث و ذلك لأنه مجتمع ذكوري في الأساس، تغلب عليه سيطرة الذكور على أغلب ميادين ومنها الإدارة التي نحن بدراستها .

أما الإناث فهم أقلية في هاته الإدارة باعتبار أن النساء في المجتمع المحلي يفضلن أغلبهن التوجه إلى العمل في ميدان التعليم .

جدول رقم (07) خاص بسن المبحوثين بدائرة حاسي بحبح بالجلفة

النسبة %	التكرار	السن
15%	6	30-20
42.5%	17	40-31
25%	10	50-41
17.5%	7	51 فأكثر
100%	40	المجموع

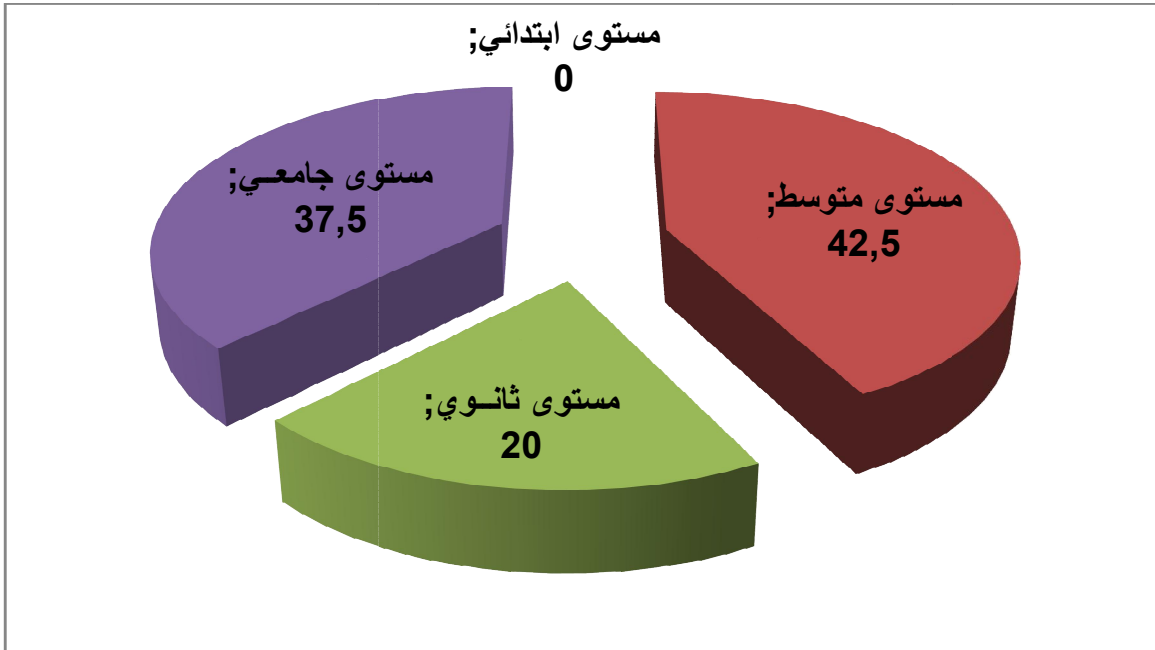


نلاحظ من خلال الجدول (07) أن أكبر نسبة في السن هي التي تقابل الفئة (من 31 - 40 سنة) حيث تقدر بنسبة 42.5% ما يعادل 17 مبحوث من المجموع الكلي وتقل هذه النسبة في الفئة (41-50 سنة) والتي تقدر بنسبة 25% ما يعادل 10 مبحوثين، ثم تليها نسبة 18% في الفئة (51 سنة فأكثر) ما يعادل 7 مبحوثين، ثم تنقلص إلى 15% وهذا في الفئة (من 20 إلى 30 سنة) ما يعادل 6 مبحوثين.

- يرى الباحث أن الفئة (من 31 - 40 سنة) هي الفئة العمرية الغالبة مقارنة بالفئات الأخرى، نظرا لإحالة نسبة كبيرة من الموظفين ولفترات متقاربة على التقاعد الأمر الذي أدى لشغور المناصب ما فتح الباب للتوظيف وكذا الاستعانة بتوظيف خريجي الجامعة بالعقود ذات الآجال المؤقتة.
- كما يرى الباحث أن في الفئة (41-50 سنة) هم أقل عددا بسبب أن الإدارة محل الدراسة كانت في السابق لاتحتاج لعدد كبير من الموظفين و كانوا هم الشاغلين لكل المناصب ويعملون كفريق صغير.
- الفئة (51 سنة فأكثر) تعتبر الأقل مقارنة بالفئتين بسبب تفضيل أغلب الموظفين التقاعد المسبق .

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
00%	00	مستوى ابتدائي
42.5%	17	مستوى متوسط
20%	8	مستوى ثانوي
37.5%	15	مستوى جامعي
100%	40	المجموع

شكل رقم (07) يمثل توزيع المستوى التعليمي للمبحوثين



نلاحظ من خلال الجدول (08) أنّ أغلبية الموظفين لهم مستوى علمي جيد، حيث تقدر نسبة ذو المستوى المتوسط بـ : 42.5% ما يعادل 17مبحوث ثم تليها نسبة 37.5% ما يعادل 15مبحوث من الجامعيين أما باقي النسبة المتبقية فهي لذو المستوى الثانوي 20% ما يعادل 8 مبحوثين.

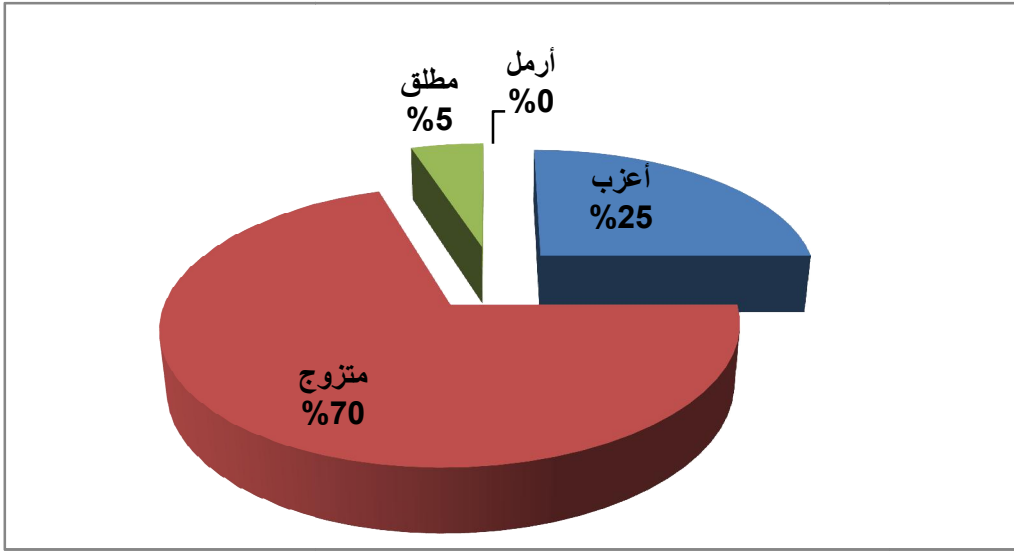
- المستوى الابتدائي غير وارد في الدراسة لأن الباحث قصد في بحثه الفئة التي تشتغل في المكاتب .
- المستوى المتوسط والثانوي يمثلون الأغلبية من الموظفين لاعتبارات منها طبيعة المهام المكلفين بها ،فهم يباشرون نشاطات لا تتطلب مستوى علمي عال،أعوان ادارة وأعوان مكاتب .
- أصحاب المستوى الجامعي مكلفون بمهام التحكم في سير العمل حيث يظهر ذلك في كثرة المكاتب .

عموما تمتلك المؤسسة رأس ما بشري متميز تستعين بخدماته قصد ضمان السير الحسن لمصالحها وبالتالي تحقيق الأهداف القائمة من أجلها المؤسسة .

جدول رقم (09) يمثل الحالة العائلية بالنسبة للمبحوثين بدائرة حاسي ببح بالجلفة

النسبة %	التكرار	الحالة العائلية
25%	10	أعزب (ة)
70%	28	متزوج (ة)
5%	2	مطلق (ة)
0%	0	أرمل (ة)
100%	40	المجموع

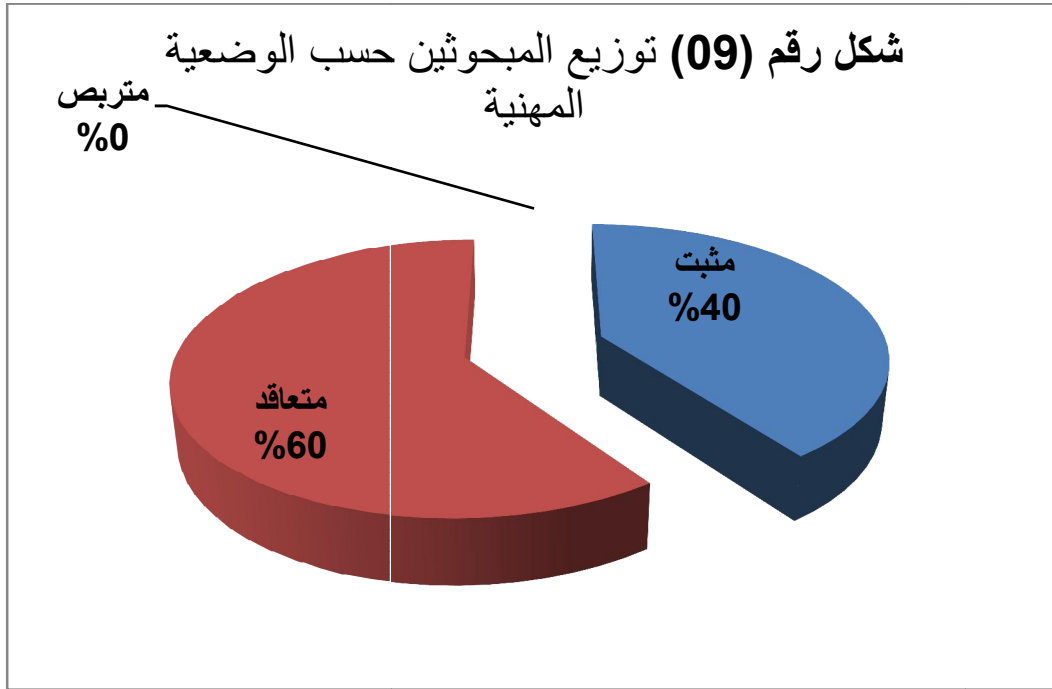
شكل رقم (08) يمثل توزيع الوضعية العائلية بالنسبة للمبحوثين



من خلال البيانات الاحصائية المعطاة في الجدول (09) نلاحظ أنّ أغلب موظفي المؤسسة متزوجون حيث تقدر نسبتهم بـ : 70% ما يعادل 28 مبحوث، و نسبة 25% يعدون من فئة العزب ما يعادل 10 مبحوثين ، ونسبة 5% مطلق ما يعادل 2 مبحوث. الموظف المتزوج يبحث عن الاستقرار في ميدان العمل بعدم اثاره الصراعات والمشاكل بحثا عن الاستقرار الوظيفي الذي هو في الأخير ضمان المورد المالي للموظف .

جدول رقم (10) يمثل الوضعية المهنية بالنسبة للمبحوثين بدائرة حاسي بحبح بالجلفة

النسبة %	التكرار	الوضعية المهنية
40%	16	مثبت
60%	24	متعاقد
00%	00	متربص
100%	40	المجموع



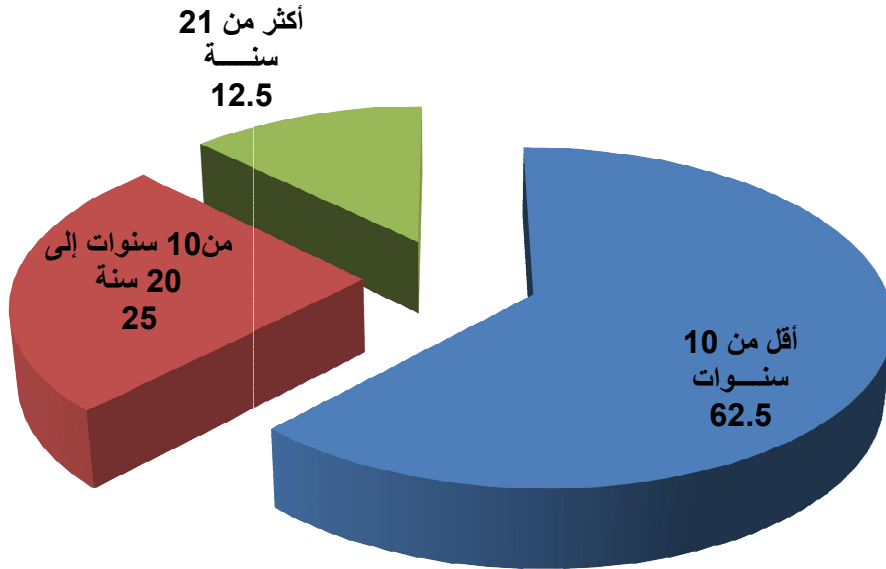
تؤكد البيانات الاحصائية المعطاة في الجدول رقم(10) أنّ أغلبية الموظفين في المؤسسة يمتلكون وظيفة مؤقتة وذلك ما تبيّنه النسبة 60% أي ما يعادل 24 مبحوث وفي مقابل هذه النسبة وجدنا 40% من العيّنة لهم وظيفة ثابتة أي ما يعادل 16 مبحوث.

من خلال هذه الأرقام التي توضح أنّ أغلب المناصب في هذا القطاع هي مناصب مؤقتة (24 موظف)، وفي المقابل نجد (16 موظفا) هي مناصب ثابتة، للعلم فإن المناصب الغير ثابتة لا تؤثر على الهيكل التنظيمي ما داموا يتمتعون بكامل الحقوق التي يحصل عليها الموظفون الثابتون، بحيث أنه عند تثبيت أحد الموظفين المؤقتين في المؤسسة يعتبر هذا من أهم الحوافز التي تدفع الموظفين المؤقتين للمثابرة في العمل قصد الحصول على التثبيت في المؤسسة، كما أن انعكاسه وتأثيره على أداء الموظف المثبت الجديد يكون بطبيعة الحال ايجابي، بالإضافة إلى أنّ من خصوصيات هذا القطاع ادراج موظفين مؤقتين قصد الاستفادة منهم وكذا الاختيار بين العناصر التي تعمل بالآجال المؤقتة .

جدول رقم (11) خاص بسنوات الخبرة بدائرة حاسي بحبح بالجلفة

النسبة %	التكرار	سنوات العمل
62.5%	25	أقل من 10 سنوات
25%	10	من 10 سنوات إلى 20 سنة
12.5%	5	أكثر من 21 سنة
100%	40	المجموع

شكل رقم (10) يمثل توزيع المبحوثين حسب سنوات الخبرة



من خلال البيانات الاحصائية المعطاة في الجدول رقم (11) نلاحظ أن الأغلبية من موظفي المؤسسة هم فئة أقل من 10 سنوات بنسبة تقدر ب 62.5% ما يعادل 25 مبحوث، و نسبة 25% يعّدون من فئة 10 سنوات إلى 20 سنة أي ما يعادل 10 مبحوثين ونسبة 12.5% هم من فئة أكثر من 21 سنة أي ما يعادل 05 مبحوثين .

- الفئة الأقل من 10 سنوات هم الأكثرية حيث يتميزون بأنهم الفئة النشطة المقبلة على العمل ما يعطي دافعية وحركية داخل الادارة، كما أنهم الأكثر استعدادا لتقبل التغيير في نظم التسيير وبالأخص في وسائل الاتصال الحديثة .
- الفئة من 10 سنوات إلى 20 سنة تعتبر ذات خبرة طويلة لأنهم عايشوا الادارة محل الدراسة في جميع المراحل و خاصة الحرجة منها، ما يعطيهم حنكة في مواجهة التحديات و الصعوبات، كما أنه يعول عليهم في نقل الثقافة التنظيمية للموظفين الجدد .
- الفئة الأكثر من 21 سنة هم الأقل، حيث يعملون على تدعيم الموظفين بتوجيهاتهم ونصائحهم واقتراحاتهم وتبيين الأنسب في العمل .

جدول رقم(12) يبين إجابات المبحوثين حول محور الهاتف(النقال والثابت) و جماعة العمل

الرتبة	مستوى الاستجابة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المقبول	العبرة / الإيجابية	رقم العبرة
3	مرتفع جدا	1.006	4.25	00	03	07	07	23	التكرار	الهاتف(النقال والثابت) عامل مهم في تكوين جماعة العمل	1
				00	7.5	17.5	17.5	57.5	%		
6	مرتفع	1.219	3.73	00	08	12	03	17	التكرار	الهاتف(النقال والثابت) يزيد في تماسك جماعة العمل	2
				00	20	30	7.5	42.5	%		
8	متوسط	1.494	3.15	05	14	03	06	12	التكرار	الهاتف(النقال والثابت) يخلق ديناميكية داخل جماعة العمل	3
				12.5	35	7.5	15	30	%		
9	متوسط	1.301	3.00	03	17	04	09	08	التكرار	الهاتف(النقال والثابت) يؤثر في الميول والقيم والسلوكيات داخل جماعة العمل	4
				7.5	42.5	10	22.5	20	%		
2	مرتفع جدا	0.906	4.50	00	03	02	07	28	التكرار	الهاتف(النقال والثابت) يساعد أفراد جماعة العمل في إشباع الحاجات الاجتماعية	5
				00	7.5	05	17.5	70	%		
3	مرتفع جدا	1.256	4.25	03	03	00	09	25	التكرار	الهاتف(النقال والثابت) يساهم في حل المشاكل التي تواجه جماعة العمل	6
				7.5	7.5	00	22.5	62.5	%		
7	مرتفع	1.109	3.52	00	12	02	19	07	التكرار	الهاتف(النقال والثابت) يساهم في تقسيم الأدوار داخل جماعة العمل	7
				00	30	05	47.5	17.5	%		
5	مرتفع	1.349	3.98	00	12	02	19	07	التكرار	الهاتف(النقال والثابت) يساعد أفراد جماعة العمل لتحقيق النتائج بأقل جهد	8
				05	20	00	22.5	52.5	%		
4	مرتفع	1.013	4.00	00	06	02	18	14	التكرار	الهاتف(النقال والثابت) يساهم في تحقيق أهداف جماعة العمل	9
				00	15	05	45	35	%		
1	مرتفع جدا	0.749	4.55	00	02	00	12	26	التكرار	الهاتف(النقال والثابت) يساعد أفراد جماعة العمل في تنفيذ التغيير و التطوير بنجاح	10
				00	05	00	30	65	%		
		1.14	3.8	الهاتف (الثابت و النقال) و جماعة العمل							

رابعا : تحليل نتائج الفرضيات :

1- تحليل نتائج الفرضية الأولى :

يتبين من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي للبعد ككل هو (3.89) بمستوى استجابة مرتفع و انحراف معياري (1.140) و منه جاءت النتائج حسب الترتيب التنازلي :

في الرتبة الأولى نجد العبارة العاشرة الهاتف(النقال والثابت)يساعد أفراد جماعة العملى تنفيذ التغيير و التطوير بنجاحبمتوسط حسابي (4.55) وانحراف معياري (0.749) مع مستوى استجابة مرتفع جدا،حيث نجد نسبة 65% صرحوا بالموافقة بشدة حيث يرون أن هذه الوسائل تساعد أفراد جماعة في تنفيذ التغيير والتطوير بنجاح،أما نسبة 30% صرحوا بالموافقة،أما نسبة 05% صرحوا أنهم غير موافقون وهي نسبة ضعيف من عينة البحث.

العمل على الهاتف(النقال والثابت)كان من اعلى النتائج حسب الجدول رقم (16)الموجود في قائمة الملاحق ،وهذا يرجع أساسا إلى سهولة استعماله في كل ظرف وكذا توفره في جميع المكاتب .

في الرتبة الثانية نجد العبارة الخامسة الهاتف(النقال والثابت) يساعد أفراد جماعة العمل في إشباع الحاجات الاجتماعية بمتوسط حسابي (4.50) وانحراف معياري (0.906) مع مستوى استجابة مرتفع جدا، حيث نجد نسبة 70% صرحوا بالموافقة بشدة حيث يرون أن هذه الوسائل تساعد أفراد جماعة العمل في إشباع الحاجات الاجتماعية للعمالأما نسبة 17.5% صرحوا بالموافقة، أما نسبة 7.5% صرحوا أنهم غير موافقون في حين نسبة 5% صرحوا بأنهم غير متأكدون وهي نسبة ضعيف من عينة البحث.

يعملالهاتف(النقال والثابت) على تحقيق الاتصال في كافة الاتجاهات والمستويات،وتحقيقه للاتصال الرسمي والغير رسمي ما يكسر الحواجز بين العاملين

ويبلغ السلم الإداري في التعامل، وكذلك تعمل هذه الوسيلة على تقوية روح الانتماء، والعمل على خلق بيئة عمالية منسجمة و متعاونة.

في الرتبة الثالثة نجد العبارة الأولى و السادسة:الهاتف(النقال والثابت) عامل مهم في تكوين جماعة العمل، والهاتف(النقال والثابت) يساهم في حل المشاكل التي تواجه جماعة العمل بمتوسط حسابي (4.25) وانحراف معياري (1.256) مع مستوى استجابة مرتفع، حيث نجد نسبة 62.5% صرحوا بالموافقة بشدة حيث يرون أن هذه الوسائل تساهم في حل المشاكل التي تواجه جماعة العمل، أما نسبة 22.5% صرحوا أنهم موافقون، ونسبة 7.5% صرحوا بأنهم غير موافقون، ونسبة 7.5% صرحوا بأنهم غير موافقون بشدة عن العبارة الخامسة.

تكلنا سابقا عن تحقيق الاتصال الجيد ومن الأمور التي تدخل في هذه العلاقات محاولة تجاوز المشاكل عن طريق التعاون والتكاتف بين أفراد الجماعة الواحدة. أما نسبة 57.5% صرحوا بأن الهاتف(النقال والثابت) عامل مهم في تكوين جماعة العمل، ونسبة 17.5% صرحوا بالموافقة، ونفس النسبة هم غير متأكدون، ونسبة 7.5% غير موافقون على هذا الطرح .

في الرتبة الرابعة نجد العبارة التاسعة الهاتف(النقال والثابت) يساهم في تحقيق أهداف جماعة العمل بمتوسط حسابي (4.00) وانحراف معياري (1.013) مع مستوى استجابة مرتفع، حيث نجد نسبة 45% صرحوا بموافقتهم على أن الهاتف(النقال والثابت) يساهم في تحقيق أهداف جماعة العمل، ونسبة 35% موافقون بشدة ، ونسبة 15% غير موافقون، ونسبة 5% غير متأكدون .

من أساسيات وجود الجماعة هو وجود الهدف المشترك، وبما أن المصالح الفردية لا يتحقق أغلبها إلا في إطار الجماعة كان لزاماً الاستعانة بوسيلة للاتصال كالهاتف (النقل والثابت)

في الرتبة الخامسة نجد العبارة الثامنة الهاتف (النقل والثابت) يساعد أفراد جماعة العمل لتحقيق النتائج بأقل جهد بمتوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (1.349) مع مستوى استجابة متوسط، حيث نجد نسبة 52.5% صرحوا بموافقتهم الشديدة حيث يرون أن الهاتف (النقل والثابت) يساعد أفراد جماعة العمل تحقيق النتائج بأقل جهد، ونسبة 22.5% صرحوا بالموافقة، ونسبة 20% غير موافقون على هذا الطرح، أما نسبة 05% غير موافقون بشدة. من خلال اجابات المبحوثين نلاحظ ان الهاتف (النقل والثابت) يختصر المسافة والجهد والوقت، مما يساعد المنظمة على رفع مستوى الاداء وبالتالي تحقيق الاهداف المرجوة.

في الرتبة السادسة نجد العبارة الثانية الهاتف (النقل والثابت) يزيد في تماسك جماعة العمل بمتوسط حسابي (3.73) وانحراف معياري (1.219) مع مستوى استجابة مرتفع، حيث نجد نسبة 42.5% موافقون بشدة على أن الهاتف (النقل والثابت) يزيد في تماسك جماعة العمل، ونسبة 20% غير موافقون ونسبة 30% غير متأكدون في حين نسبة 7.5% موافقون على هذا الطرح .

تستخدم هاته الوسيلة في المهام اليومية، لكن في الجانب الاجتماعي نجدها أكثر حضوراً

في الرتبة السابعة نجد العبارة السابعة الهاتف (النقل والثابت) يساهم في تقسيم الأدوار داخل جماعة العمل بمتوسط حسابي (3.52) وانحراف معياري (1.219) مع مستوى استجابة مرتفع، حيث نجد نسبة 47.5% موافقون على أن الهاتف (النقل

والثابت) يساهم في تقسيم الأدوار داخل جماعة العمل، ونسبة 30% غير موافقون، ونسبة 17.5% موافقون بشدة على هذا الطرح، أما النسبة المتبقية وهي 5% محايدون ولم يعطوا أية إجابة.

يمكن القول من خلال المعطيات الواردة، أن لوسيلة الاتصال المتمثلة في الهاتف بنوعيه دور هام وفعال في عملية تقسيم الأدوار والمهام المنوطة والموزعة بين العاملين، وذلك بالنظر إلى طبيعة ونشاط المنظمة.

وفي الرتبة الثامنة نجد العبارة الثالثة الهاتف (النقل والثابت) يخلق ديناميكية داخل جماعة العمل مع متوسط حسابي (3.15) وانحراف معياري (1.494) مع مستوى استجابة متوسط حيث نجد نسبة 35% غير موافقون على أن الهاتف (النقل والثابت) يخلق ديناميكية داخل جماعة العمل، في حين نسبة 30% موافقون بشدة، أما نسبة 15% فهم موافقون، ونسبة 12.5% غير موافقون بشدة، والنسبة المتبقية 7.5% فهم محايدون ولم يبدوا أية إجابة.

تستخدم هاته الوسيلة في المهام اليومية، لكن في الجانب الاجتماعي نجدها أقل حضوراً.

وفي الرتبة الأخيرة نجد العبارة الرابعة الهاتف (النقل والثابت) يؤثر في الميول والقيم

و السلوكيات داخل جماعة العمل بمتوسط حسابي (3.00) وانحراف معياري (1.301) مع مستوى استجابة متوسط، حيث نجد نسبة 42.5% غير موافقون ويعتبرون أن الهاتف (النقل والثابت) لا يؤثر في الميول والقيم والسلوكيات داخل جماعة العمل ونسبة 22.5% موافقون، 20% موافقون بشدة، أما نسبة 10% فلم يعطوا أية إجابة .

من خلال الاجابات نلاحظ ان جل العينة تعتبر ان وسيلة الاتصال المعنية هي مجرد أداة يستفيدون منها فيما يخدم مصالح المنظمة وجماعة العمل ولا يمكن ان تؤثر على قيمهم وسلوكياتهم إلا أنه لايمكن كذلك تجاهل نسبة معتبرة ترى عكس ذلك .

نستخلص من التحليل :

الرتبة الثانية نجد العبارة الخامسة الهاتف(النقال والثابت) يساعد أفراد جماعة العمل في إشباع الحاجات الاجتماعية، والرتبة الثالثة الهاتف(النقال والثابت) عامل مهم في تكوين جماعة العملا لهاتفكما يساهم في حل المشاكل التي تواجه جماعة العمل، والرتبة السادسة الهاتف(النقال والثابت) يزيد في تماسك جماعة العمل، والرتبة الثامنة الهاتف(النقال والثابت) يخلق ديناميكية داخل جماعة العمل ، و الرتبة الأخيرة الهاتف(النقال والثابت) يؤثر في الميول والقيم و السلوكيات داخل جماعة العمل تخصص التأثير في تكوين جماعة العمل .

الرتبة الأولى الهاتف(النقال والثابت) يساعد أفراد جماعة العمل في تنفيذ التغيير ، و التطوير بنجاح، والرتبة الرابعة الهاتف(النقال والثابت) يساهم في تحقيق أهداف جماعة العمل، والرتبة الخامسة الهاتف(النقال والثابت) يساعد أفراد جماعة العمل لتحقيق النتائج بأقل جهود الرتبة السابعة الهاتف(النقال والثابت) يساهم في تقسيم الأدوار داخل جماعة العمل تخصص فعالية أداء جماعة العمل .

جدول رقم (13) يبين إجابات المبحوثين حول محور ما كانت الشبكة (المحلية و العالمية) وجماعة العمل

الرتبة	مستوى الاجابة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	مقياس	الجواب العبارة	رقم العبارة
7	مرتفع	1.154	3.55	10	10	02	09	08	التكرار	الشبكة (المحلية و العالمية) عامل مهم في تكوين جماعة العمل	1
				25	25	05	22.5	20	%		
9	متوسط	1.265	2.88	06	13	04	14	03	التكرار	الشبكة (المحلية و العالمية) تزيد في تماسك جماعة العمل	2
				15	32.5	10	35	7.5	%		
10	متوسط	0.958	2.83	01	18	09	11	01	التكرار	الشبكة (المحلية و العالمية) تخلق ديناميكية داخل جماعة العمل	3
				2.5	45	22.5	27.5	2.5	%		
8	متوسط	1.357	3.18	03	15	04	09	09	التكرار	الشبكة (المحلية و العالمية) تؤثر في الميول والقيم و السلوكيات داخل جماعة العمل	4
				7.5	37.5	10	22.5	22.5	%		
5	مرتفع	1.176	3.73	00	09	06	12	13	13	الشبكة (المحلية و العالمية) تساعد أفراد جماعة العمل في إشباع الحاجات الاجتماعية	5
				00	22.5	09	30	32.5	32.5		
6	مرتفع	1.194	3.60	00	10	04	15	11	التكرار	الشبكة (المحلية و العالمية) تساهم في حل المشاكل التي تواجه جماعة العمل	6
				00	25	10	37.5	27.5	%		
3	مرتفع جدا	1.256	4.25	03	03	00	09	09	التكرار	الهاتف (النقال و الثابت) يساهم في تقسيم الأدوار داخل جماعة العمل	7
				7.5	7.5	00	22.5	62.5	%		
2	مرتفع جدا	0.802	4.35	00	02	02	16	20	التكرار	الشبكة (المحلية و العالمية) تساعد أفراد جماعة العمل لتحقيق النتائج بأقل جهد	8
				00	05	05	40	50	%		
4	مرتفع	0.853	4.13	00	03	03	20	14	التكرار	الشبكة (المحلية و العالمية) تساهم في تحقيق أهداف جماعة العمل	9
				00	7.5	4.5	50	35	%		
1	مرتفع جدا	0.781	4.43	00	02	01	15	22	التكرار	الشبكة (المحلية و العالمية) تساعد أفراد جماعة العمل في تنفيذ التغيير و التطوير بنجاح	10
				00	05	2.5	37.5	55	%		
			1.047	3.69	الشبكة (المحلية و العالمية) و جماعة العمل						

2- تحليل نتائج الفرضية الثانية :

يتبين من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي للبعد ككل هو (3.69) بمستوى استجابة مرتفع و انحراف معياري (1.047) و منه جاءت النتائج حسب الترتيب التنازلي :

في الرتبة الاولى نجد العبارة العاشرة الشبكة (المحلية و العالمية) تساعد أفراد جماعة العمل في تنفيذ التغيير و التطوير بنجاح بمتوسط حسابي (4.43) وانحراف معياري

(0.781) مع مستوى استجابة مرتفع جدا، حيث نجد نسبة 55% صرحوا بالموافقة بشدة حيث يرون أن الشبكة (المحلية و العالمية) تساعد أفراد جماعة العمل في تنفيذ التغيير والتطوير بنجاح، ونسبة 37.5 % موافقون، أما نسبة 5% فهم غير موافقون في حين 2.5% محايدون ولم يعطوا أية إجابة .

الشبكة تساهم في العمل اليومي للمبحوثين فتختصر عليهم الوقت و الجهد، ما يجعلهم يؤديون الأعمال الموكلة إليهم بطريقة أسرع هي في الصميم من الأهداف التي تصبو إلى المؤسسة لتحقيقها تظهر جلية في نقص البيروقراطية وتحسن الاداء في التعامل مع المواطنين .

في الرتبة الثانية نجد العبارة الثامنة الشبكة (المحلية و العالمية) تساعد أفراد جماعة العمل لتحقيق النتائج بأقل جهد بمتوسط حسابي (4.35) وانحراف معياري

(0.802) مع مستوى استجابة مرتفع جدا، حيث نجد نسبة 50% صرحوا بالموافقة بشدة حيث يرون الشبكة (المحلية و العالمية)، ونسبة 40% موافقون، أما نسبة 5% فهم غير موافقون ونسبة 5% محايدون ولم يعطوا أية إجابة .

بالنظر الى معدل اجابات المبحوثين والذي حقق ثاني اعلى مستوى يمكن القول أن الشبكة (المحلية والعالمية) لاختصار الوقت مثال : استخراج البطاقة الرمادية تأخذ جهد

كبير لكن مؤخرا وعبر الشبكة المحلية واتصالها بالولاية تمكن المواطن من الحصول على مبتغاه في آجال قياسية .

في الرتبة الثالثة نجد العبارة السابعة الشبكة (المحلية و العالمية) تساهم في تقسيم الأدوار داخل جماعة العمل بمتوسط حسابي (4.25) وانحراف معياري (1.256) مع مستوى استجابة مرتفع جدا، حيث نجد نسبة 62.5% صرحوا بالموافقة بشدة حيث يرون أن الشبكة (المحلية و العالمية) تساهم في تقسيم الأدوار داخل جماعة العمل ونسبة 22.5% صرحوا بالموافقة .

يمكن القول من خلال المعطيات الواردة، أن لوسيلة الاتصال المتمثلة في الشبكة المحلية والعالمية دور هام وفعال في عملية تقسيم الأدوار والمهام المنوطة والموزعة بين العاملين وذلك بالنظر الى طبيعة ونشاط المنظمة التي تتطلب التنسيق والتكامل .

في الرتبة الرابعة نجد العبارة التاسعة الشبكة (المحلية و العالمية) تساهم في تحقيق أهداف جماعة العمل بمتوسط حسابي (4.13) وانحراف معياري (0.859) مع مستوى استجابة مرتفع، حيث نجد نسبة 50% صرحوا بالموافقة حيث يرون أن الشبكة (المحلية والعالمية) تساهم في تحقيق أهداف جماعة العمل، ونسبة 35% صرحوا بالموافقة الشديدة ونسبة 7.5% غير موافقون، في حين 5% محايدون ولم يعطوا أية إجابة .

من خلال المعطيات الواردة، يظهر بأنه إذا كان أهداف المؤسسة و أهداف جماعة العمل الغير الرسمية و الرسمية متوافقة فهذا يعطي حافز للأفراد للعمل بجد.

في الرتبة الخامسة نجد العبارة الخامسة الشبكة (المحلية و العالمية) تساهم في إشباع الحاجات الاجتماعية بمتوسط حسابي (3.73) وانحراف معياري

(1.176) مع مستوى استجابة مرتفع، حيث نجد نسبة 32.5% صرحوا بالموافقة بشدة حيث يرون أن الشبكة (المحلية و العالمية) تساهم في إشباع الحاجات

الاجتماعية ونسبة 30% موافقون، أما نسبة 22.5% فهم غير موافقون ونسبة 9% محايدون ولم يبدوا أية إجابة .

تعمل هذه الوسيلة على تقوية روح الانتماء، والعمل على خلق بيئة عمالية هي عبارة عن مجتمع مصغر لكن ضمن إطار منظم.

في الرتبة السادسة نجد العبارة السادسة الشبكة (المحلية و العالمية) تساهم في حل المشاكل التي تواجه جماعة العمل بمتوسط حسابي (3.60) وانحراف معياري

(1.194) مع مستوى استجابة مرتفع، حيث نجد نسبة 37.5% صرحوا بالموافقة، حيث يرون أن الشبكة (المحلية و العالمية) تساهم في حل المشاكل التي تواجه جماعة العمل تلبيها نسبة 27.5% موافقون بشدة ،أما نسبة 25% فهم غير موافقون على هذا الطرح أما النسبة المتبقية فهي محايدة.

في الرتبة السابعة نجد العبارة الأولى الهاتف (النقال والثابت) عامل مهم في تكوين جماعة العمل بمتوسط حسابي (3.55) و انحراف معياري (1.154) مع مستوى استجابة متوسط ، حيث نجد نسبة 25% غير موافقون بشدة ونفس النسبة غير موافقون ، في حين نسبة 22.5% موافقون على هذا الطرح و 20% موافقون بشدة أما النسبة المتبقية المقدرة 5% محايدون ولم يعطوا أية إجابة .

في الرتبة الثامنة نجد العبارة الرابعة الشبكة (المحلية و العالمية) تؤثر في الميول والقيم و السلوكيات داخل جماعة العمل بمتوسط حسابي (3.18) وانحراف معياري

(1.357) مع مستوى استجابة متوسط، حيث نجد نسبة 37.5% صرحوا بعدم الموافقة حيث يرون أن الشبكة (المحلية و العالمية) تؤثر في الميول والقيم و السلوكيات داخل جماعة العمل ونسبة 22.5% هم موافقون ، ونفس النسبة موافقون بشدة على هذا الطرح .

في الرتبة التاسعة نجد العبارة الثانية الشبكة (المحلية و العالمية) تزيد في تماسك جماعة العمل بمتوسط حسابي (2.88) وانحراف معياري (1.265) مع مستوى استجابة متوسط حيث نجد نسبة 35% صرحوا موافقتهم و 32.5% غير موافقون و 15% غير موافقون بشدة و 10% محايدون ولم يبدوا أية استجابة والنسبة المتبقية موافقون بشدة .
العمل عبر الشبكة المذكورة لايعطي المجال كثيرا لطرح للتفاعل بقدري ما هي أداة عمل في المقام الأول.

في الرتبة العاشرة نجد العبارة الثالثة الشبكة (المحلية و العالمية) تخلق ديناميكية داخل جماعة العمل بمتوسط حسابي (2.83) وانحراف معياري (0.985) مع مستوى استجابة متوسط، حيث نجد نسبة 45% صرحوا أنهم غير موافقون و 27% موافقون و 22.5% محايدون ونسبة 2.5 غير موافقون بشدة ونسبة مماثلة موافقون بشدة .
ينطبق نفس التحليل السابق عليها.

نستخلص من التحليل أن :

الرتبة الخامسة نجد العبارة الخامسة الشبكة (المحلية و العالمية) تساعد أفراد جماعة العمل في إشباع الحاجات الاجتماعية، والرتبة السادسة نجد العبارة السادسة الشبكة (المحلية و العالمية) تساهم في حل المشاكل التي تواجه جماعة العمل، والرتبة السابعة الشبكة (المحلية و العالمية) تساعد أفراد جماعة العمل لتحقيق النتائج بأقل جهد

و الرتبة الثامنة نجد العبارة الرابعة الشبكة (المحلية و العالمية) تؤثر في الميول والقيم والسلوكيات داخل جماعة العمل، والرتبة التاسعة الشبكة (المحلية و العالمية) تزيد في تماسك جماعة العمل، والرتبة العاشرة الشبكة (المحلية و العالمية) تخلق ديناميكية داخل جماعة العمل تخص التأثير في تكوين جماعة العمل .

والرتبة الاولى الشبكة (المحلية و العالمية) تساعد أفراد جماعة العمل في تنفيذ التغيير والتطوير، والرتبة الثانية الشبكة (المحلية و العالمية) تساعد أفراد جماعة العمل لتحقيق النتائج بأقل جهد ، والرتبة الثالثة الشبكة (المحلية و العالمية) تساهم في تقسيم الأدوار داخل جماعة العمل، و الرتبة الرابعة الشبكة (المحلية و العالمية) تساهم في تحقيق أهداف جماعة العمل تخصص فعالية أداء جماعة العمل .

3- قياس درجة الارتباط :

تم استعمال معامل بيرسون لمعرفة درجة الارتباط بين المتغيرات

الفرضية الأولى:

جدول رقم (14) : يوضح العلاقة بين وسيلة الهاتف (النقال ،الثابت)وجماعة العمل

معامل الارتباط	
0.890	وسيلة الهاتف (النقال ،الثابت) و جماعة العمل

يتضح من الجدول رقم(14) أن قيمة معامل الارتباط 0.890 وهي علاقة طردية قوية أي أنه كلما اعتمدت الدائرة موضوع الدراسة على وسيلة الهاتف(النقال ،الثابت)، كلما تأثرت جماعة العمل.

استنتاج الفرضية الاولى:

مستوى الاستجابة كان مرتفعا حسب متغير الهاتف(النقال والثابت) ، وأثره الواضح في تكوين جماعة العمل .

الفرضية الثانية :

جدول رقم (15) :يوضح العلاقة بين الشبكة (المحلية والعالمية) وجماعة العمل

معامل الارتباط	
0.843	الشبكة (المحلية والعالمية) وجماعة العمل

يتضح من الجدول رقم(15) أن قيمة معامل الارتباط 0.843 وهي علاقة طردية قوية أي أنه كلما اعتمدت الدائرة موضوع الدراسة علناالشبكة (المحلية والعالمية)،كلما تأثرت جماعة العمل .

استنتاج الفرضية الثانية:

مستوى الاستجابة كان مرتفعا حسب متغيرالشبكة (المحلية و العالمية)وأثره الواضح فيفعالية أداءجماعة العمل

الاستنتاج العام :

إن النتائج التي انتهت إليها هذه الدراسة تؤكد نص الفرضية العامة التي انطلقنا منها وهي فاعلية جماعة العمل من حيث تكوينها و أدائها بوسائل الاتصال الحديثة .

حيث خلصت الدراسة على أنغلبية الموظفين من المتزوجين وذوومستويات علمية لا بأس بهافي حين أنهم متوسطو الخبرة، ويلاحظ عليهم تفضيل العمل في إطار جماعة،وبالأخص جماعة العمل الغير رسمية

أظهرت الدراسة بما يتعلق ببعد الهاتف (النقال و الثابت) لمستويات قبولمرتفعةبالنسبة

لمؤشراتالتأثير في تكوين جماعة العمل،حيث يرى الباحث أن جميع الموظفين بتتوع شخصياتهم بأنهم يلتقون في حاجات اجتماعية كالانتماءلجماعة ما، وهذا يحقق للفرد ضمان مكانة تجعله يستقر ضمن الجماعة،كما أن الديناميكية لالتحقق إلا في مناخ تنظيمي جيد من شروطه استخدام وسائل الاتصال الحديثة، ما يفرز تفاعل و حركية بين عناصر جماعة العمل .

كما أظهرت الدراسة فيما يتعلق ببعد الشبكة (المحلية والعالمية)لمستويات قبول مرتفعة بالنسبة لمؤشراتفاعلية أداء جماعة العمل، حيث يرى الباحث بأن هاته الوسيلة تسمح لهم بالتواصل الجيد ما يسهل لهم بطرح انشغالاتهم و آرائهم، لينصرف كل هذا في سبيل تحقيق أهداف الجماعة، كما أن من ميزات جماعة العمل أنها تعمل داخل هيكل تنظيمي يضبط أدائها فتعمل هاته الوسيلة في ربط التنظيم سواء كان رسمي بين افراد المصلحة الواحدة أوغير رسمي بين المصالح المختلفة من أجل تحقيق التغيير والتطوير التي تسعى له المنظمة .

وعند التعاطي مع النتائج السابقة وما أسفرت عليه مؤشرات الدراسة و نتائج علاقة ارتباط بيرسون ،التي تؤكد صحة الفرضيات المصاغة،أي وجود علاقة بين المتغير التابع

والمستقل، ليتضح أن وسائل الاتصال دور كبير في جماعة العمل من حيث كونها وتماسكها وديناميكيته و أدائها، فمن الواجب على المؤسسة السهر على إيجاد وسائل الاتصال الحديثة للفاعلين فيها، وذلك من أجل إعطاء حيوية وحركة بين الأفراد والجماعات ومنه رفع مستوى الأداء وكذا الرضى والاستقرار الوظيفي وهذا ما تسعى أي منظمة لتحقيقه.