

تمهيد:

نعرض في هذا الفصل إلى مناقشة وتحليل البيانات المتحصل عليها من ميدان البحث وذلك بمناقشة بيانات فرضيات الدراسة كل على حدا ثم الاستنتاج العام وطرح بعض المقترحات .

1 - عرض ومناقشة و تفسير البيانات الخاصة بالفرضيات العامة :

(أ) عرض ومناقشة و تفسير بيانات الفرضية الأولى:

جدول رقم (07) يبين التعاون بين جميع العاملين

وعلاقتها بمواظبة العامل على أوقات الدوام.

| المجموع | أبدا | أحيانا | دائما | هل في رأيك أن طبيعة العمل في المستشفى تقتضي تعاون بينك وبين جميع العاملين؟ |
|---------|------|--------|-------|--|
| ت | ت | ت | ت | هل تواظب على أوقات الدوام الرسمي دون أي تأخير؟ |
| % | % | % | % | |
| 92 | 8 | 47 | 37 | نعم |
| 74.2% | 6.5% | 37.9% | 29.8% | |
| 32 | 4 | 7 | 21 | لا |
| 25.8% | 3.2% | 5.6% | 16.9% | |
| 124 | 12 | 54 | 58 | المجموع |
| 100.0% | 9.7% | 43.5% | 46.8% | |

| مستوى المعنوية | درجة الحرية | قيمة كا2 المحسوبة |
|----------------|-------------|--------------------|
| 0.016 | 2 | 8.284 ^a |

من خلال نتائج هذا الجدول، وجدنا قيمة كا = 2 = 8.284، ومستوى المعنوية

$0.016 = \alpha$ ، وهي قيمة احتمالية اقل من 0.05، لذلك نقبل بالفرضية البديلة H_1 ، القائلة

بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين مؤشر العلاقات الاجتماعية واداء

العاملين، فالنسبة المعتبرة من عينة البحث التي تُقدر بـ 74.2% قد صرحوا بأن بمواظبتهم

على أوقات الدوام الرسمي دون أي تأخير، ويدعمها ذلك ما نسبته 37.9% من هم يرون

بأن طبيعة العمل في المستشفى تتطلب أحيانا تعاون بينهم وبين جميع العاملين، ويليها ما

نسبته 25.8% من عينة البحث قد صرحوا بان موقفهم عدم المواظبة على أوقات الدوام

الرسمي، يدعمه في ذلك ما نسبته 16.9% يرون أن طبيعة العمل في المستشفى تقتضي دائماً التعاون بينهم وبين جميع العاملين نجد أن نسبة 46,8% من أفراد العينة صرحوا بأن طبيعة العمل بالمستشفى تقتضي التعاون بينهم وبين جميع العاملين، تليها نسبة 43,5% صرحوا بـ أحياناً ما يتطلب التعاون بين العمال، وهي نسبة قريبة جداً من سابقتها، بينما صرح ما نسبته 9,7% بأن كبيعة العمل لا تقتضي التعاون بينهم وبين العاملين.

جدول رقم (08) يبين مساهمة الزملاء في حل

مشاكلهم وتأثيرها على مواظبة العامل.

| المجموع | أبدا | أحيانا | دائما | هل يسعى زملائك إلى محاولة إيجاد حل لمشاكلك؟ |
|---------------|-------------|-------------|-------------|---|
| ت | ت | ت | ت | هل تواظب على أوقات الدوام الرسمي دون أي تأخير |
| % | % | % | % | |
| 31 25.0% | 5 4.0% | 19 15.3% | 7 5.6% | نعم |
| 93 75.0% | 40 32.3% | 36 29.0% | 17 13.7% | لا |
| 124 100.0% | 45 36.3% | 55 44.4% | 24 19.4% | المجموع |

| مستوى المعنوية | درجة الحرية | قيمة كا2 المحسوبة |
|----------------|-------------|--------------------|
| 0.023 | 2 | 7.525 ^a |

من خلال نتائج هذا الجدول، نجد عند ربط المتغيرين من خلال اختبار كا 2 في ما

إذا كانت هناك استقلالية أو ارتباط بينهما، أين وجدنا قيمة كا $= 2 = 7.525a$ ، ومستوى

المعنوية $\alpha = 0.023$ ، وهي قيمة احتمالية اقل من 0.05، لذلك نقبل بالفرضية البديلة **H1**،

القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، فالنسبة المعتبرة من عينة

البحث التي تُقدر بـ 75.0% من عينة البحث قد صرحوا بأن موقفهم عدم المواظبة على

أوقات الدوام الرسمي، يدعمه في ذلك ما نسبته 32.3% يرون بأن الزملاء لا يسعون أبدا

في محاولة إيجاد حل لمشاكل زملائهم، وبالمقابل وجدنا ما نسبته 25.0% من عينة البحث

قد صرحوا بانهم حريصون على المواظبة على أوقات الدوام الرسمي دون أي تأخير، يدعمه

في ذلك ما نسبته 15,3% يرون أنه أحيانا ما يسعون الزملاء في محاولة لحل مشاكل

زملائهم، كما وجدنا أن نسبة 44,4% من أفراد العينة صرحوا بأن الزملاء أحيانا ما يسعون

إلى محاولة إيجاد حل لمشاكلهم، تليها نسبة 36,3% صرحوا بأن زملاء العمل لا يسعون أبداً إلى محاولة إيجاد حل لمشاكلهم، بينما صرح ما نسبته 19,4% بأن زملاء العمل دائماً ما يسعون لمحاولة إيجاد حلاً لمشاكل زملائهم.

جدول رقم (09) يبين التعاون الجماعي وعلاقته بالمواطبة

على أوقات الدوام الرسمي

| المجموع | ولا عامل | بعض العمال | كل العمال | هل هناك تعاون جماعي، أي أنك غالباً تجد المساعدة من طرف؟ هل تواظب على أوقات الدوام الرسمي دون أي تأخير؟ |
|---------------|-------------|---------------|--------------|---|
| ت % | ت % | ت % | ت % | |
| 31 25.0% | 13 10.5% | 8 6.5% | 10 8.1% | نعم |
| 93 75.0% | 22 17.7% | 54 43.5% | 17 13.7% | لا |
| 124 100.0% | 35 28.2% | 62 50.0% | 27 21.8% | المجموع |

| مستوى المعنوية | درجة الحرية | قيمة كا2 المحسوبة |
|----------------|-------------|--------------------|
| 0.008 | 2 | 9.678 ^a |

نجد عند ربط المتغيرين من خلال اختبار كا 2 في ما إذا كانت هناك استقلالية أو

ارتباط بينهما، أين وجدنا قيمة كا $2 = 9.678a$ ، ومستوى المعنوية $\alpha = 0.008$ ، وهي قيمة

احتمالية أقل من 0.05، لذلك نقبل بالفرضية البديلة $H1$ ، القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات

دلالة إحصائية بين المتغيرين، فالنسبة المعتبرة من عينة البحث التي تُقدر بـ 75.0% من

عينة البحث قد صرحوا بأن موقفهم عدم المواظبة على أوقات الدوام الرسمي، يدعمه في

ذلك ما نسبته 43,5% يرون بأنهم غالباً يجدون المساعدة من طرف بعض العمال، وبليها

ما نسبته 25.0% من عينة البحث قد صرحوا بان موقفهم المواظبة على أوقات الدوام الرسمي دون أي تأخير، يدعمه في ذلك ما نسبته 10,5% يرون أنهم لا يجدون مساعدة من طرف ولا عامل.

حيث وجدنا أيضا أن نسبة 50,0% من أفراد العينة غالبا يجدون مساعدة من طرف بعض العمال، تليها نسبة 28,2% صرحوا بأنه لا توجد مساعدة من طرف ولا عامل، بينما صرح ما نسبته 21,8% بأنه غالبا ما يجدون مساعدة من طرف كل العمال.

جدول رقم (10) يبين تأثير تكتل العمال بحسب الدوافع على مواظبة العاملين على أوقات الدوام.

| المجموع | الانتماء الجغرافي | تبادل المصالح | التعاون | الاجتماع والدفاع | ما هي الأسباب التي تدفع العمال والموظفين إلى تكتلهم في جهة معينة؟ هل تواظب على أوقات الدوام الرسمي دون أي تأخير؟ |
|---------------|-------------------|---------------|-------------|------------------|--|
| ت | ت | ت | ت | ت | |
| % | % | % | % | % | |
| 31 25.0% | 4 3.2% | 10 8.1% | 7 5.6% | 10 8.1% | نعم |
| 93 75.0% | 30 24.2% | 28 22.6% | 25 20.2% | 10 8.1% | لا |
| 124 100.0% | 34 27.4% | 38 30.6% | 32 25.8% | 20 16.1% | المجموع |

| مستوى المعنوية | درجة الحرية | قيمة كا2 المحسوبة |
|----------------|-------------|---------------------|
| 0.018 | 3 | 10.045 ^a |

من خلال نتائج هذا الجدول، وجدنا عند ربط المتغيرين من خلال اختبار كا 2 في ما إذا كانت هناك استقلالية أو ارتباط بينهما، أين وجدنا قيمة كا $2 = 10.045a$ ، ومستوى المعنوية $\alpha = 0.018$ ، وهي قيمة احتمالية اقل من 0.05، لذلك نقبل بالفرضية البديلة $H1$ ، القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، فالنسبة المعتبرة من عينة البحث التي تُقدر بـ 75.0% من عينة البحث قد صرحوا بأن موقفهم عدم المواظبة على أوقات الدوام الرسمي، يدعمه في ذلك ما نسبته 24,2% يرون بأن أسباب تكتلهم في جهة معينة يعود إلى الانتماء الجغرافي، ويليهما ما نسبته 25.0% من عينة البحث قد صرحوا بأن موقفهم المواظبة على أوقات الدوام الرسمي دون أي تأخير، يدعمه في ذلك ما نسبته 8.1% يرون أن أسباب تكتلهم في جهة معينة يعود إلى الاجتماع والدفاع. بالإضافة إلى تبادل

المصالح بنفس النسبة، وأن نسبة 30,6 % من أفراد العينة يرون أن أسباب تكتلهم في جهة معينة يعود إلى تبادل المصالح، تليها نسبة 27,4 % صرحوا بأن أسباب تكتلهم في جهة معينة يعود إلى الانتماء الجغرافي، بينما صرح ما نسبته 25,8 % بأن أسباب تكتلهم في جهة معينة يعود إلى التعاون، كما نجد أن ما نسبته 16,1 % يرون أن أسباب تكتلهم في جهة معينة يعود إلى الاجتماع والدفاع.

جدول رقم (11) يبين علاقة الزملاء في إيجاد حل لمشاكلهم وتأثيرها على احترام العاملين لوقت انجاز العمل بصفة دائمة

| المجموع | أبدا | أحيانا | دائما | هل يسعى زملائك إلى محاولة إيجاد حل لمشاكلك؟ |
|---------------|-------------|-------------|-------------|---|
| ت | ت | ت | ت | هل تحترم وقت انجاز العمل بصفة دائمة؟ |
| % | % | % | % | |
| 47 37.9% | 24 19.4% | 21 16.9% | 2 1.6% | نعم |
| 77 62.1% | 21 16.9% | 34 27.4% | 22 17.7% | لا |
| 124 100.0% | 45 36.3% | 55 44.4% | 24 19.4% | المجموع |

| مستوى المعنوية | درجة الحرية | قيمة كا2 المحسوبة |
|----------------|-------------|---------------------|
| 0.001 | 2 | 13.470 ^a |

من خلال نتائج هذا الجدول، وجدنا عند ربط المتغيرين من خلال اختبار كا 2 في ما

إذا كانت هناك استقلالية أو ارتباط بينهما، أين وجدنا قيمة كا $2 = 13.470^a$ ، ومستوى

المعنوية $\alpha = 0.001$ ، وهي قيمة احتمالية اقل من 0.05، لذلك نقبل بالفرضية البديلة $H1$ ،

القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، فالنسبة المعتبرة من عينة البحث التي تُقدر بـ 62,1% من عينة البحث قد صرحوا بعدم احترام أوقات انجاز العمل بصفة دائمة، يدعمه في ذلك ما نسبته 27,4% يرون بأن الزملاء أحيانا ما يسعون في محاولة إيجاد حل لمشاكل زملائهم، كما ما نسبته 37,9% من عينة البحث قد صرحوا باحترام أوقات انجاز العمل بصفة دائمة، يدعمه في ذلك ما نسبته 19,4% يرون أن الزملاء لا يسعون أبدا في محاولة لحل مشاكل زملائهم، وأن نسبة 44.4% من أفراد العينة صرحوا بأن الزملاء أحيانا ما يسعون إلى محاولة إيجاد حل لمشاكلهم، تليها نسبة 36,3% صرحوا بأن زملاء العمل لا يسعون أبدا إلى محاولة إيجاد حل لمشاكلهم، بينما صرح ما نسبته 19,4% بأن زملاء العمل دائما ما يسعون لمحاولة إيجاد حلا لمشاكل زملائهم.

جدول رقم (12) يبين علاقة تكتل الموظفين بحسب دوافعهم على احترام العاملين لوقت انجاز العمل.

| المجموع | الانتماء الجغرافي | تبادل المصالح | التعاون | الاجتماع والدفاع | ما هي الأسباب التي تدفع العمال والموظفين إلى تكتلهم في جهة معينة؟ هل تحترم وقت انجاز العمل بصفة؟ |
|---------------|-------------------|---------------|-------------|------------------|--|
| ت | ت | ت | ت | ت | ت |
| % | % | % | % | % | % |
| 47 37.9% | 18 14.5% | 7 5.6% | 12 9.7% | 10 8.1% | نعم |
| 77 62.1% | 16 12.9% | 31 25.0% | 20 16.1% | 10 8.1% | لا |
| 124 100.0% | 34 27.4% | 38 30.6% | 32 25.8% | 20 16.1% | المجموع |

| مستوى المعنوية | درجة الحرية | قيمة كا2 المحسوبة |
|----------------|-------------|---------------------|
| 0.014 | 3 | 10.640 ^a |

من خلال نتائج هذا الجدول، وجدنا عند ربط المتغيرين من خلال اختبار كا 2 في ما إذا كانت هناك استقلالية أو ارتباط بينهما، أين وجدنا قيمة كا $2 = 10.640a$ ، ومستوى المعنوية $\alpha = 0.014$ ، وهي قيمة احتمالية اقل من 0.05، لذلك نقبل بالفرضية البديلة $H1$ ، القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، فالنسبة المعتبرة من عينة البحث التي تُقدر بـ 62,1% من عينة البحث قد صرحوا بعدم احترام أوقات انجاز العمل بصفة دائمة، يدعمه في ذلك ما نسبته 25,0% يرون بأن أسباب تكتلهم في جهة معينة يعود إلى تبادل المصالح، ويليها ما نسبته 37,9% من عينة البحث قد صرحوا احترام أوقات انجاز العمل بصفة دائمة، يدعمه في ذلك ما نسبته 14,5% يرون أن أسباب تكتلهم في جهة معينة يعود إلى الانتماء الجغرافي، وبالمقابل نجد أن نسبة 30,6% من أفراد العينة

أن أسباب تكتلهم في جهة معينة يعود إلى تبادل المصالح، تليها نسبة 27,4% صرحوا بأن أسباب تكتلهم في جهة معينة يعود إلى الانتماء الجغرافي، بينما صرح ما نسبته 25,8% بأن أسباب تكتلهم في جهة معينة يعود إلى التعاون، كما نجد أن ما نسبته 16,1% يرون أن أسباب تكتلهم في جهة معينة يعود إلى الاجتماع والدفاع.

جدول رقم (13) يبين علاقة تماسك العمال وتأثيرها على رغبة العامل في انجاز العمل المسند دون الحاجة لمراقبة المسؤول .

| المجموع | أبدا | أحيانا | دائما | هل يسعى زملائك إلى محاولة إيجاد حل لمشاكلك؟ هل لديك رغبة في إنجاز العمل المسند لك دون الحاجة لمراقبة المسؤول؟ |
|---------|-------|--------|-------|--|
| ت | ت | ت | ت | |
| % | % | % | % | |
| 81 | 21 | 41 | 19 | نعم |
| 65.3% | 16.9% | 33.1% | 15.3% | |
| 43 | 24 | 14 | 5 | لا |
| 34.7% | 19.4% | 11.3% | 4.0% | |
| 124 | 45 | 55 | 24 | المجموع |
| 100.0% | 36.3% | 44.4% | 19.4% | |

| مستوى المعنوية | درجة الحرية | قيمة كا2 المحسوبة |
|----------------|-------------|---------------------|
| 0.004 | 2 | 11.010 ^a |

من خلال نتائج هذا الجدول، وجدنا عند ربط المتغيرين من خلال اختبار كا 2 في ما إذا كانت هناك استقلالية أو ارتباط بينهما، أين وجدنا قيمة كا $2 = 11.010a$ ، ومستوى المعنوية $\alpha = 0.004$ ، وهي قيمة احتمالية اقل من 0.05، لذلك نقبل بالفرضية البديلة $H1$ ، القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، فالنسبة المعتبرة من عينة البحث التي تُقدر بـ 65,3% من عينة البحث قد صرحوا بأن لديهم الرغبة في انجاز العمل المسند دون الحاجة لمراقبة المسؤولين، يدعمه في ذلك ما نسبته 33,1% يرون بأن

الزملاء أحيانا ما يسعون في محاولة إيجاد حل لمشاكل زملائهم . وبليها ما نسبته 34,7% من عينة البحث قد صرحوا بأنه ليس لديهم الرغبة في انجاز العمل المسند دون الحاجة لمراقبة المسؤولين دائمة، يدعمه في ذلك ما نسبته 19,4 % يرون أن الزملاء لا يسعون أبدا في محاولة لحل مشاكل زملائهم، كما وجدنا أن نسبة 44.4 % من أفراد العينة صرحوا بأن الزملاء أحيانا ما يسعون إلى محاولة إيجاد حل لمشاكلهم، تليها نسبة 36,3 % صرحوا بأن زملاء العمل لا يسعون أبدا إلى محاولة إيجاد حل لمشاكلهم، بينما صرح ما نسبته 19,4 % بأن زملاء العمل دائما ما يسعون لمحاولة إيجاد حلا لمشاكل زملائهم.

جدول رقم (14) يبين تأثير علاقة تعاون العاملين على انجاز العمل المسند

| المجموع | أبدا | أحيانا | دائما | هل في رأيك أن طبيعة العمل في المستشفى تقتضي تعاون بينك وبين جميع العاملين؟ هل لديك رغبة في إنجاز العمل المسند لك دون الحاجة لمراقبة المسؤول |
|---------------|------------|-------------|-------------|--|
| ت | ت | ت | ت | |
| % | % | % | % | |
| 81 65.3% | 8 6.5% | 46 37.1% | 27 21.8% | نعم |
| 43 34.7% | 4 3.2% | 8 6.5% | 31 25.0% | لا |
| 124 100.0% | 12 9.7% | 54 43.5% | 58 46.8% | المجموع |

| مستوى المعنوية | درجة الحرية | قيمة كا2 المحسوبة |
|----------------|-------------|---------------------|
| 0.000 | 2 | 18.436 ^a |

من خلال نتائج هذا الجدول، وجدنا عند ربط المتغيرين من خلال اختبار كا 2 في ما إذا كانت هناك استقلالية أو ارتباط بينهما، أين وجدنا قيمة كا $= 2 = 18.436a$ ، ومستوى المعنوية $\alpha = 0.000$ ، وهي قيمة احتمالية اقل من 0.05، لذلك نقبل بالفرضية البديلة $H1$ ، القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، فالنسبة المعتبرة من عينة البحث التي تُقدر بـ 65,3% قد صرحوا بأن لديهم الرغبة في انجاز العمل المسند لهم دون الحاجة لمراقبة المسؤولين، ويدعمها ذلك ما نسبته 37.1% من هم يرون بأن طبيعة العمل في المستشفى تتطلب أحيانا تعاون بينهم وبين جميع العاملين، ويليها ما نسبته 34,7% من عينة البحث قد صرحوا بأنه ليس لديهم الرغبة في انجاز العمل المسند دون الحاجة لمراقبة المسؤولين، يدعمه في ذلك ما نسبته 25,0% يرون أن طبيعة العمل في المستشفى تقتضي

دائماً التعاون بينهم وبين جميع العاملين. نجد أن نسبة 46,8% من أفراد العينة صرحوا بأن طبيعة العمل بالمستشفى تقتضي التعاون بينهم وبين جميع العاملين، تليها نسبة 43,5% صرحوا بـ أحياناً ما يتطلب التعاون بين العمال، وهي نسبة قريبة جداً من سابقتها، بينما صرح ما نسبته 9,7% بأن كبيعة العمل لا تقتضي التعاون بينهم وبين العاملين،

جدول رقم (15) يبين علاقة دوافع تكتل العاملين على انجاز العمل المسند

| المجموع | الانتماء الجغرافي | تبادل المصالح | التعاون | الاجتماع والدفاع | ما هي الأسباب التي تدفع العمال والموظفين إلى تكتلهم في جهة معينة؟ هل لديك رغبة في إنجاز العمل المسند لك دون الحاجة لمراقبة المسؤول |
|---------|-------------------|---------------|---------|------------------|--|
| ت | ت | ت | ت | ت | |
| % | % | % | % | % | |
| 81 | 16 | 24 | 24 | 17 | نعم |
| 65.3% | 12.9% | 19.4% | 19.4% | 13.7% | |
| 43 | 18 | 14 | 8 | 3 | لا |
| 34.7% | 14.5% | 11.3% | 6.5% | 2.4% | |
| 124 | 34 | 38 | 32 | 20 | المجموع |
| 100.0% | 27.4% | 30.6% | 25.8% | 16.1% | |

| مستوى المعنوية | درجة الحرية | قيمة كا2 المحسوبة |
|----------------|-------------|--------------------|
| 0.020 | 3 | 9.827 ^a |

من خلال نتائج هذا الجدول، وجدنا عند ربط المتغيرين من خلال اختبار كا 2 في ما إذا كانت هناك استقلالية أو ارتباط بينهما، أين وجدنا قيمة كا $= 2 = 9.827a$ ، ومستوى المعنوية $\alpha = 0.020$ ، وهي قيمة احتمالية اقل من 0.05، لذلك نقبل بالفرضية البديلة $H1$ ، القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، فالنسبة المعتبرة من عينة البحث التي تُقدر بـ 65,3% من عينة البحث قد صرحوا بأن لديهم الرغبة في انجاز العمل المسند لهم دون الحاجة لمراقبة المسؤولين، ويدعمها ذلك ما نسبته 19,4% يرون بأن

أسباب تكتلهم في جهة معينة يعود إلى التعاون، وكذلك يدعمه بنفس النسبة إلى تبادل المصالح، ويليهما ما نسبته 34,7% من عينة البحث قد صرحوا بأنه ليس لديهم الرغبة في انجاز العمل المسند لهم دون الحاجة لمراقبة المسؤولين، يدعمه في ذلك ما نسبته 14,5% يرون أن أسباب تكتلهم في جهة معينة يعود إلى الانتماء الجغرافي.

وبالمقابل أيضا نجد أن نسبة 30,6% من أفراد العينة أن أسباب تكتلهم في جهة معينة يعود إلى تبادل المصالح، تليها نسبة 27,4% صرحوا بأن أسباب تكتلهم في جهة معينة يعود إلى الانتماء الجغرافي، بينما صرح ما نسبته 25,8% بأن أسباب تكتلهم في جهة معينة يعود إلى التعاون، كما نجد أن ما نسبته 16,1% يرون أن أسباب تكتلهم في جهة معينة يعود إلى الاجتماع والدفاع.

ب) عرض ومناقشة و تفسير بيانات الفرضية الثانية:

جدول رقم (16) يبين علاقة تواصل الإدارة بالعاملين على مواظبة العمال أثناء أوقات الدوام الرسمي

| المجموع | كتابياً | شخص | المقابلة | تتصل الادارة بك عن طريق؟ |
|---------|---------|-------|----------|---|
| ت | ت | ت | ت | هل تواظب على أوقات الدوام الرسمي دون أي تأخير |
| % | % | % | % | |
| 92 | 23 | 46 | 23 | نعم |
| 74.2% | 18.5% | 37.1% | 18.5% | |
| 32 | 5 | 24 | 3 | لا |
| 25.8% | 4.0% | 19.4% | 2.4% | |
| 124 | 28 | 70 | 26 | المجموع |
| 100.0% | 22.6% | 56.5% | 21.0% | |

| مستوى المعنوية | درجة الحرية | قيمة كا2 المحسوبة |
|----------------|-------------|--------------------|
| 0.042 | 2 | 6.317 ^a |

من خلال نتائج هذا الجدول، وجدنا عند ربط المتغيرين من خلال اختبار كا 2 في ما

إذا كانت هناك استقلالية أو ارتباط بينهما، أين وجدنا قيمة كا $2 = 6.317^a$ ، ومستوى المعنوية

$0.042 = \alpha$ ، وهي قيمة احتمالية اقل من 0.05، لذلك نقبل بالفرضية البديلة **H1**، القائلة

بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، فالنسبة المعتبرة من عينة البحث

التي تُقدر بـ 74,2% قد صرحوا بأنهم يواظبون على أوقات الدوام الرسمي دون أي تأخير،

ويدعمها ذلك ما نسبته 37,1% يرون بأن الإدارة تتصل بهم عن طريق شخص، وبليها ما

نسبته 25,8% من عينة البحث قد صرحوا بأنه لا يواظبون على أوقات الدوام الرسمي دون

أي تأخير ، يدعمه في ذلك ما نسبته 19,4 % يرون بأن الإدارة تتصل بهم عن طريق شخص.

وبالمقابل أيضا نجد أن نسبة 56,5 % من أفراد العينة تكون طريقة اتصال الإدارة بهم عن طريق شخص ، تليها نسبة 22,6% تكون طريقة اتصال الإدارة بهم كتابيا، بينما صرح ما نسبته 21,0% بأن طريقة اتصال الإدارة بهم تتم بالمقابلة .

جدول رقم (17) يبين علاقة اظهار التوتر والانسجام من ميدان المناقشة على مواظبة العامل

| المجموع | ابدا | احيانا | دائما | هل تظهر التوتر والانسحاب من ميدان المناقشة؟ |
|---------|-------|--------|-------|--|
| | | | | هل تواظب على أوقات الدوام الرسمي دون أي تأخير |
| ت | ت | ت | ت | |
| % | % | % | % | |
| 92 | 46 | 22 | 24 | نعم |
| 74.2% | 37.1% | 17.7% | 19.4% | |
| 32 | 9 | 20 | 3 | لا |
| 25.8% | 7.3% | 16.1% | 2.4% | |
| 124 | 55 | 42 | 27 | المجموع |
| 100.0% | 44.4% | 33.9% | 21.8% | |

| مستوى المعنوية | درجة الحرية | قيمة كا2 المحسوبة |
|----------------|-------------|---------------------|
| 0.000 | 2 | 16.044 ^a |

من خلال نتائج هذا الجدول، وجدنا عند ربط المتغيرين من خلال اختبار كا 2 في ما

إذا كانت هناك استقلالية أو ارتباط بينهما، أين وجدنا قيمة كا $= 2 = 16.044$ ، ومستوى

المعنوية $\alpha = 0.000$ ، وهي قيمة احتمالية اقل من 0.05، لذلك نقبل بالفرضية البديلة H_1 ،

القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، فالنسبة المعتبرة من عينة البحث التي تُقدر بـ 74,2% من عينة البحث قد صرحوا بأنهم يواظبون على أوقات الدوام الرسمي دون أي تأخير، ويدعمها ذلك ما نسبته 37,1% صرحوا بعدم اظهار التوتر والانسجام من ميدان المناقشة، وبليها ما نسبته 25,8% من عينة البحث قد صرحوا بأنه لا يواظبون على أوقات الدوام الرسمي دون أي تأخير، يدعمه في ذلك ما نسبته 16,1% صرحوا بـ أحيانا ما يظهرون التوتر والانسجام من ميدان المناقشة. وبالمقابل أيضا نجد أن نسبة 44,4% من أفراد العينة صرحوا بعدم اظهار التوتر والانسجام من ميدان المناقشة، تليها نسبة 33,9% صرحوا بـ أحيانا ما يظهرون التوتر والانسجام من ميدان المناقشة، بينما صرح ما نسبته 21,8% بأنه دوما ما يظهرون التوتر والانسجام من ميدان المناقشة.

جدول رقم (18) يبين علاقة تلبية الطلبات

الشخصية من قبل الإدارة ومواظبة العامل على الدوام الرسمي.

| المجموع | ابدا | احيانا | دائما | هل تلبية الادارة طلباتك الشخصية؟ |
|---------------|-------------|-------------|-------------|---|
| ت | ت | ت | ت | هل تواظب على أوقات الدوام الرسمي دون أي تأخير |
| % | % | % | % | |
| 31 25.0% | 4 3.2% | 11 8.9% | 16 12.9% | نعم |
| 93 75.0% | 29 23.4% | 36 29.0% | 28 22.6% | لا |
| 124 100.0% | 33 26.6% | 47 37.9% | 44 35.5% | المجموع |

| مستوى المعنوية | درجة الحرية | قيمة كا2 المحسوبة |
|----------------|-------------|--------------------|
| 0.049 | 2 | 6.013 ^a |

من خلال نتائج هذا الجدول، وجدنا عن ربط المتغيرين من خلال اختبار كا 2 في ما

إذا كانت هناك استقلالية أو ارتباط بينهما، أين وجدنا قيمة كا $2 = 6.013^a$ ، ومستوى المعنوية

$0.049 = \alpha$ ، وهي قيمة احتمالية اقل من 0.05، لذلك نقبل بالفرضية البديلة **H1**، القائلة

بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، فالنسبة المعتبرة من عينة البحث

التي تُقدر بـ 75,0% من عينة البحث قد صرحوا بأن هم لا يواظبون على أوقات الدوام

الرسمي، ويدعمها ذلك ما نسبته 29,0% صرحوا بـ أحيانا ما تلبية الإدارة طلباتهم

الشخصية، ويليهما ما نسبته 25,8% من عينة البحث قد صرحوا بأنه م يواظبون على أوقات

الدوام الرسمي دون أي تأخير، يدعمه في ذلك ما نسبته 12,9% صرحوا بـ دائما ما تلبية

الإدارة طلباتهم الشخصية.

وبالمقابل أيضا نجد أن نسبة 37,9% من أفراد العينة صرحوا بـ أحيانا ما تلبي الإدارة طلباتهم الشخصية، تليها نسبة 35,5% صرحوا بـ دائما ما تلبي الإدارة طلباتهم الشخصية، بينما صرح ما نسبته 26,6% بعدم تلبية الإدارة لطلباتهم الشخصية.

جدول رقم (19) يبين علاقة طرق اتصال الإدارة واحترام العامل لوقت انجاز العمل.

| المجموع | كتابياً | شخص | المقابلة | تتصل الادارة بك عن طريق؟ |
|---------------|-------------|-------------|-------------|--------------------------------------|
| ت | ت | ت | ت | هل تحترم وقت انجاز العمل بصفة دائمة؟ |
| % | % | % | % | |
| 47 37.9% | 16 12.9% | 20 16.1% | 11 8.9% | نعم |
| 77 62.1% | 12 9.7% | 50 40.3% | 15 12.1% | لا |
| 124 100.0% | 28 22.6% | 70 56.5% | 26 21.0% | المجموع |

| مستوى المعنوية | درجة الحرية | قيمة كا2 المحسوبة |
|----------------|-------------|--------------------|
| 0.027 | 2 | 7.208 ^a |

من خلال نتائج هذا الجدول، وجدنا عند ربط المتغيرين من خلال اختبار كا 2 في ما إذا كانت هناك استقلالية أو ارتباط بينهما، أين وجدنا قيمة كا^a = 7.208، ومستوى المعنوية $\alpha = 0.027$ ، وهي قيمة احتمالية اقل من 0.05، لذلك نقبل بالفرضية البديلة **H1**، القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، فالنسبة المعتبرة من عينة البحث التي تُقدر بـ 62,1% من عينة البحث قد صرحوا بأن هم لا يحترمون وقت إنجاز العمل بصفة دائمة، ويدعمها ذلك ما نسبته 40,3% صرحوا بأن طريقة اتصال الإدارة بهم تتم عن طريق شخص، ويليهما ما نسبته 37,9% من عينة البحث قد صرحوا بأنه م يحترمون وقت

إنجاز العمل بصفة دائمة ، يدعمه في ذلك ما نسبته 16,1 % صرحوا كذلك بأن طريقة اتصال الإدارة بهم تتم عن طريق شخص. وبالمقابل أيضا نجد أن نسبة 56,5% من أفراد العينة صرحوا بأن طريقة اتصال الإدارة بهم تتم عن طريق شخص، تليها نسبة 22,6% صرحوا بأن طريقة اتصال الإدارة بهم تتم كتابيا، بينما صرح ما نسبته 21,0% أن طريقة اتصال الإدارة بهم تكون بالمقابلة.

جدول رقم (20) يبين علاقة تلبية الطلبات الشخصية من قبل الإدارة واحترام العامل لوقت انجاز العمل.

| المجموع | ابدا | احيانا | دائما | هل تلبية الادارة طلباتك الشخصية؟ |
|----------------|-------|-------------|-------|--------------------------------------|
| | | | | هل تحترم وقت انجاز العمل بصفة دائمة؟ |
| ت | ت | ت | ت | |
| % | % | % | % | |
| 47 | 6 | 21 | 20 | نعم |
| 37.9% | 4.8% | 16.9% | 16.1% | |
| 77 | 27 | 26 | 24 | لا |
| 62.1% | 21.8% | 21.0% | 19.4% | |
| 124 | 33 | 47 | 44 | المجموع |
| 100.0% | 26.6% | 37.9% | 35.5% | |
| مستوى المعنوية | | درجة الحرية | | قيمة كا2 المحسوبة |
| 0.024 | | 2 | | 7.436 ^a |

من خلال نتائج هذا الجدول، وجدنا عند ربط المتغيرين من خلال اختبار كا 2 في ما إذا كانت هناك استقلالية أو ارتباط بينهما، أين وجدنا قيمة كا^a = 7.436، ومستوى المعنوية $\alpha = 0.024$ ، وهي قيمة احتمالية اقل من 0.05، لذلك نقبل بالفرضية البديلة **H1**، القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، فالنسبة المعتمدة من عينة البحث التي تُقدر بـ 62,1% من عينة البحث قد صرحوا بأن هم لا يحترمون وقت إنجاز العمل

بصفة دائمة، ويدعمها ذلك ما نسبته 21,8% صرحوا بأن الإدارة لا تلبية طلباتهم الشخصية، ويليهما ما نسبته 37,9% من عينة البحث قد صرحوا بأنه م يحترمون وقت إنجاز العمل بصفة دائمة ، يدعمه في ذلك ما نسبته 16,9% صرحوا ب أحيانا ما تلبية الإدارة طلباتهم الشخصية.

وبالمقابل أيضا نجد أن نسبة 37,9% صرحوا ب أحيانا ما تلبية الإدارة طلباتهم الشخصية، تليها نسبة 35,5% صرحوا بأنه دوما ما تلبية الإدارة طلباتهم الشخصية، بينما صرح ما نسبته 26,6% بأن الإدارة لا تلبية طلباتهم الشخصية.

جدول رقم (21) يبين علاقة تلبية الطلبات الشخصية
من قبل الإدارة والرغبة في إنجاز العمل المسند.

| المجموع | ابدا | احيانا | دائما | هل تلبية الادارة طلباتك الشخصية؟ |
|---------------|-------------|-------------|-------------|--|
| ت | ت | ت | ت | هل لديك رغبة في إنجاز العمل المسند لك دون الحاجة لمراقبة المسؤول |
| % | % | % | % | |
| 81 65.3% | 27 21.8% | 24 19.4% | 30 24.2% | نعم |
| 43 34.7% | 6 4.8% | 23 18.5% | 14 11.3% | لا |
| 124 100.0% | 33 26.6% | 47 37.9% | 44 35.5% | المجموع |

| مستوى المعنوية | درجة الحرية | قيمة كا2 المحسوبة |
|----------------|-------------|--------------------|
| 0.015 | 2 | 8.341 ^a |

من خلال نتائج هذا الجدول، وجدنا عند ربط المتغيرين من خلال اختبار كا 2 في ما إذا كانت هناك استقلالية أو ارتباط بينهما، أين وجدنا قيمة كا $2 = 8.341^a$ ، ومستوى المعنوية $\alpha = 0.024$ ، وهي قيمة احتمالية اقل من 0.05، لذلك نقبل بالفرضية البديلة **H1**، القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، فالنسبة المعتبرة من عينة البحث التي تُقدر بـ 65,3% من عينة البحث قد صرحوا بأنهم لديهم الرغبة في إنجاز العمل المسند لهم دون الحاجة لمراقبة المسؤول، ويدعمها ذلك ما نسبته 24,2% صرحوا بأن الإدارة دوما ما تلبية طلباتهم الشخصية، يليها ما نسبته 34,7% من عينة البحث قد صرحوا بأنه ليس لديهم الرغبة في إنجاز العمل المسند لهم دون الحاجة لمراقبة المسؤول يدعمه في ذلك ما نسبته 18,5% صرحوا بـ أحيانا ما تلبية الإدارة طلباتهم الشخصية.

وبالمقابل أيضا نجد أن نسبة 37,9% صرحوا بـ أحيانا ما تلبية الإدارة طلباتهم

الشخصية، تليها نسبة 35,5% صرحوا بأنه دوما ما تلبية الإدارة طلباتهم الشخصية، بينما

صرح ما نسبته 26,6% بأن الإدارة لا تلبية طلباتهم الشخصية.

جدول رقم (22) يبين علاقة تلقي المعلومات

والرغبة في انجاز العمل المسند.

| المجموع | لا | نعم | هل تتلقى تعليمات من طرف المدير؟ |
|----------------|-------------|--------------------|---|
| ت | ت | ت | هل لديك رغبة في إنجاز العمل المسند لك دون الحاجة لمراقبة المسؤول |
| % | % | % | |
| 81 65.3% | 36 29.0% | 45 36.3% | نعم |
| 43 34.7% | 28 22.6% | 15 12.1% | لا |
| 124 100.0% | 64 51.6% | 60 48.4% | المجموع |
| مستوى المعنوية | درجة الحرية | قيمة كا2 المحسوبة | |
| 0.028 | 1 | 4.806 ^a | |

من خلال نتائج هذا الجدول، وجدنا عند ربط المتغيرين من خلال اختبار كا 2 في ما إذا كانت هناك استقلالية أو ارتباط بينهما، أين وجدنا قيمة كا² = 4.806^a، ومستوى المعنوية $\alpha = 0.028$ ، وهي قيمة احتمالية اقل من 0.05، لذلك نقبل بالفرضية البديلة **H1**، القائلة

بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، فالنسبة المعتبرة من عينة البحث التي تُقدر بـ 65,3% من عينة البحث قد صرحوا بأنهم لديهم الرغبة في إنجاز العمل المسند لهم دون الحاجة لمراقبة المسؤول، ويدعمها ذلك ما نسبته 29,0% صرحوا بأنهم لا يتلقون تعليمات من طرف المدير، ويليهما ما نسبته 34,7% من عينة البحث قد صرحوا بأنه ليس

لديهم الرغبة في إنجاز العمل المسند لهم دون الحاجة لمراقبة المسؤول يدعمه في ذلك ما نسبته 22,6% صرحوا أيضا بأنهم لا يتلقون تعليمات من طرف المدير. وبالمقابل أيضا نجد أن نسبة 51,6% صرحوا بأنهم لا يتلقون تعليمات من طرف المدير، تليها نسبة 48,4% صرحوا بأنهم يتلقون تعليمات من طرف المدير.

جدول رقم (23) يبين علاقة طرق اتصال الإدارة والسعي إلى تحقيق أهداف المؤسسة.

| المجموع | كتابياً | شخص | المقابلة | تتصل الإدارة بك عن طريق؟ |
|----------------|-------------|---------------------|----------|---|
| ت | ت | ت | ت | هل تسعى من خلال عملك إلى تحقيق أهداف المؤسسة؟ |
| % | % | % | % | |
| 99 | 25 | 61 | 13 | نعم |
| 79.8% | 20.2% | 49.2% | 10.5% | |
| 25 | 3 | 9 | 13 | لا |
| 20.2% | 2.4% | 7.3% | 10.5% | |
| 124 | 28 | 70 | 26 | المجموع |
| 100.0% | 22.6% | 56.5% | 21.0% | |
| مستوى المعنوية | درجة الحرية | قيمة كا2 المحسوبة | | |
| 0.000 | 2 | 18.254 ^a | | |

من خلال نتائج هذا الجدول، وجدنا عند ربط المتغيرين من خلال اختبار كا 2 في ما إذا كانت هناك استقلالية أو ارتباط بينهما، أين وجدنا قيمة كا $2 = 18.254^a$ ، ومستوى المعنوية $\alpha = 0.00$ ، وهي قيمة احتمالية اقل من 0.05، لذلك نقبل بالفرضية البديلة **H1**، القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، فالنسبة المعتبرة من عينة البحث التي تُقدر بـ 79,8% من عينة البحث قد صرحوا بأنهم يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق أهداف المؤسسة، ويدعمها ذلك ما نسبته 49,2% صرحوا بأن طريقة اتصال الإدارة

بهم تتم عن طريق شخص ، ويليها ما نسبته 20,2% من عينة البحث قد صرحوا بأنه م لا يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق أهداف المؤسسة ، يدعمه في ذلك ما نسبته 10,5% صرحوا بأن طريقة اتصال الإدارة بهم تتم عن المقابلة.

وبالمقابل أيضا نجد أن نسبة 56,5% من أفراد العينة صرحوا بأن طريقة اتصال الإدارة بهم تتم عن طريق شخص ، تليها نسبة 22,6% صرحوا بأن طريقة اتصال الإدارة بهم تتم كتابيا، بينما صرح ما نسبته 21,0% أن طريقة اتصال الإدارة بهم تكون بالمقابلة.

جدول رقم (24) يبين علاقة التعامل مع التعليمات والسعي إلى تحقيق أهداف المؤسسة.

| المجموع | تطبيقها | تناقشها قبل تطبيقها | تطبقها دون نقاش | كيف تتعامل مع هذه التعليمات: هل تسعى من خلال عملك إلى تحقيق أهداف المؤسسة؟ |
|---------|---------|---------------------|-----------------|---|
| ت | ت | ت | ت | |
| % | % | % | % | |
| 99 | 24 | 24 | 51 | نعم |
| 79.8% | 19.4% | 19.4% | 41.1% | |
| 25 | 14 | 3 | 8 | لا |
| 20.2% | 11.3% | 2.4% | 6.5% | |
| 124 | 38 | 27 | 59 | المجموع |
| 100.0% | 30.6% | 21.8% | 47.6% | |

| مستوى المعنوية | درجة الحرية | قيمة كا2 المحسوبة |
|----------------|-------------|--------------------|
| 0.008 | 2 | 9.540 ^a |

من خلال نتائج هذا الجدول، وجدنا عند ربط المتغيرين من خلال اختبار كا 2 في ما إذا كانت هناك استقلالية أو ارتباط بينهما، أين وجدنا قيمة كا $2 = 9.540^a$ ، ومستوى المعنوية $\alpha = 0.008$ ، وهي قيمة احتمالية اقل من 0.05، لذلك نقبل بالفرضية البديلة **H1**، القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، فالنسبة المعتبرة من عينة البحث التي تُقدر بـ 79,8% من عينة البحث قد صرحوا بأنهم يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق أهداف المؤسسة، ويدعمها ذلك ما نسبته 19,4% على مرتين الأولى يتم تعامله مع التعليمات الإدارية بالمناقشة قبل تطبيقها، أما العينة الثانية تتم معاملة التعليمات بتطبيقها مباشرة، ويليهما ما نسبته 20,2% من عينة البحث قد صرحوا بأنه لا يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق أهداف المؤسسة، يدعمه في ذلك ما نسبته 11,3% صرحوا بأن عملية تعاملهم للتعليمات الإدارية تتم بتطبيقها.

وبالمقابل أيضا نجد أن نسبة 47,6% من أفراد العينة صرحوا بأن طريقة تعاملهم للتعليمات الإدارية تتم بتطبيقها دون نقاش، تليها نسبة 30,6% صرحوا بأن تعاملهم مع التعليمات الإدارية تتم بتطبيقها، بينما صرح ما نسبته 21,8% تعاملهم مع التعليمات الإدارية تتم بمناقشتها قبل تطبيقها.

جدول رقم (25) يبين علاقة الاقتراحات والتوجيهات والسعي إلى تحقيق أهداف المؤسسة.

| المجموع | ابدا | احيانا | دائما | هل تقدم الاقتراحات والتوجيهات للزملاء وللإدارة؟ |
|---------|-------|--------|-------|---|
| ت | ت | ت | ت | هل تسعى من خلال عملك إلى تحقيق أهداف المؤسسة؟ |
| % | % | % | % | |
| 99 | 39 | 34 | 26 | نعم |
| 79.8% | 31.5% | 27.4% | 21.0% | |
| 25 | 13 | 1 | 11 | لا |
| 20.2% | 10.5% | 0.8% | 8.9% | |
| 124 | 52 | 35 | 37 | المجموع |
| 100.0% | 41.9% | 28.2% | 29.8% | |

| مستوى المعنوية | درجة الحرية | قيمة كا2 المحسوبة |
|----------------|-------------|--------------------|
| 0.009 | 2 | 9.372 ^a |

من خلال نتائج هذا الجدول، وجدنا عند ربط المتغيرين من خلال اختبار كا 2 في ما إذا كانت هناك استقلالية أو ارتباط بينهما، أين وجدنا قيمة كا 2 = 9.372^a، ومستوى المعنوية $\alpha = 0.009$ ، وهي قيمة احتمالية اقل من 0.05، لذلك نقبل بالفرضية البديلة **H1**، القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، فالنسبة المعتبرة من عينة البحث التي تُقدر بـ 79,8% من عينة البحث قد صرحوا بأنهم يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق أهداف المؤسسة، ويدعمها ذلك ما نسبته 31,5% صرحوا بأنهم لا يقدمون الاقتراحات والتوجيهات للزملاء والإدارة، ويلبها ما نسبته 20,2% من عينة البحث قد صرحوا بأنه م لا

يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق أهداف المؤسسة ، يدعمه في ذلك ما نسبته 10,5% صرحوا بأنهم يقدمون الاقتراحات والتوجيهات للزملاء والإدارة. وبالمقابل أيضا نجد أن نسبة 41,9% من أفراد العينة صرحوا بأنهم لا يقدمون الاقتراحات والتوجيهات للزملاء والإدارة، تليها نسبة 29,8% صرحوا بأنهم دوما ما يقدمون الاقتراحات والتوجيهات للزملاء والإدارة، بينما صرح ما نسبته 28,2% بأنهم أحيانا ما يقدمون الاقتراحات والتوجيهات للزملاء والإدارة.

جدول رقم (26) يبين علاقة فعالية الاتصال المباشر واهتمام الإدارة بالأداء والموظفين.

| المجموع | لا | نعم | هل تعتبر أن اتصالك المباشر في الإدارة عملية فعالة تساعد في تحسين ادائك؟ |
|---------|-------|-------|---|
| ت | ت | ت | هل اهتمام الإدارة بالأداء عادة يفوق اهتمام الموظفين؟ |
| % | % | % | |
| 61 | 23 | 38 | نعم |
| 49.2% | 18.5% | 30.6% | |
| 63 | 13 | 50 | لا |
| 50.8% | 10.5% | 40.3% | |
| 124 | 36 | 88 | المجموع |
| 100.0% | 29.0% | 71.0% | |

| مستوى المعنوية | درجة الحرية | قيمة كا2 المحسوبة |
|----------------|-------------|--------------------|
| 0.036 | 1 | 4.383 ^a |

من خلال نتائج هذا الجدول، وجدنا عند ربط المتغيرين من خلال اختبار كا 2 في ما إذا كانت هناك استقلالية أو ارتباط بينهما، أين وجدنا قيمة كا^a = 4.383، ومستوى المعنوية $\alpha = 0.036$ ، وهي قيمة احتمالية اقل من 0.05، لذلك نقبل بالفرضية البديلة **H1**، القائلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، فالنسبة المعتبرة من عينة البحث التي تُقدر بـ 50,8% من عينة البحث قد صرحوا بأن اهتمام الإدارة عادة لا يفوق الاهتمام

بالموظفين، ويدعمها ذلك ما نسبته 40,3% % صرحوا بأنهم يعتبرون الاتصال المباشر في الإدارة عبارة عن عملية فعالة في تحسين الأداء، وبليها ما نسبته 49,2% من عينة البحث بأن اهتمام الإدارة عادة ما يفوق الاهتمام بالموظفين ، يدعمه في ذلك ما نسبته 30,6% صرحوا بأنهم يعتبرون الاتصال المباشر في الإدارة عبارة عن عملية فعالة في تحسين الأداء.

وبالمقابل أيضا نجد أن نسبة 71,0% من أفراد العينة صرحوا % صرحوا بأنهم يعتبرون الاتصال المباشر في الإدارة عبارة عن عملية فعالة في تحسين الأداء، بينما صرح ما نسبته 29,0% بأنهم لا يعتبرون الاتصال المباشر في الإدارة عبارة عن عملية فعالة في تحسين الأداء.