

**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 <sup>a</sup>

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 <sup>a</sup>

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 بالمواظبة

#### 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 <sup>a</sup>

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 <sup>a</sup>

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 بان 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 بان 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	24	21	2	نعم
37.9%	19.4%	16.9%	1.6%	
77	21	34	22	لا
62.1%	16.9%	27.4%	17.7%	
124	45	55	24	المجموع
100.0%	36.3%	44.4%	19.4%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.001	2	13.470 <sup>a</sup>

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  $2 = 13.470a$ ، 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	18	7	12	10	نعم
37.9%	14.5%	5.6%	9.7%	8.1%	
77	16	31	20	10	لا
62.1%	12.9%	25.0%	16.1%	8.1%	
124	34	38	32	20	المجموع
100.0%	27.4%	30.6%	25.8%	16.1%	

مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة كا2 المحسوبة
0.014	3	10.640 <sup>a</sup>

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، يليها 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 <sup>a</sup>

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 <sup>a</sup>

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 المعتمدة 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 أحيانا ما يتطلب التعاون بين العمال، وهي نسبة قريبة جدا 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 <sup>a</sup>

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 <sup>a</sup>

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 المعتمدة 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 <sup>a</sup>

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 <sup>a</sup>

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  $2 = 6.013^a$ ، 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، ويليها 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 <sup>a</sup>

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<sup>a</sup> = 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، وبدعمها 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 <sup>a</sup>

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<sup>a</sup> = 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، ويليها 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 <sup>a</sup>

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، ويليها 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 <sup>a</sup>	

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<sup>2</sup> = 4.806<sup>a</sup>، 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 المعتمدة 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، ويلبها 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 <sup>a</sup>	

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 <sup>a</sup>

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 <sup>a</sup>

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<sup>a</sup>، 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 <sup>a</sup>

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<sup>2</sup> = 4.383<sup>a</sup>، 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 المعتمدة 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، ويليها 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.