

تحليل الجداول:

الجدول رقم 1 : خاص بالجنس

النسبة المئوية %	التكرارات Fi	الجنس
%68.75	22	ذكر
%31.25	10	أنثى
%100	32	المجموع

لدينا حجم العينة هو 32 أي أن  $32N=$

حساب عدد الفيات : حسب قانون ستروجر  $K=1+(3.3*\text{Log}N)$

حيث: K هو عدد الفيات و Log:لوغاريتم عشري لحجم العينة و 1 و 3.3 ثوابت

ومنه :  $K=1+(3.3\text{Log} 32)$

$$K= 5$$

حسب طول الفئة C : أكبر قيمة في التوزيع 60 سنة ناقص أقل قيمة في التوزيع وهي 20 سنة و

الناتج مقسوم على عدد الفئات ومنه :

$$C = 60 - 20 / 8 = 5$$

الجدول رقم 2: خاص بالسن

النسبة المئوية %	Fi*Xi	Xi	التكرارات Fi	السن
%6.25	45	22.5	2	25-20
%9.375	84	28	3	30- 26
%12.5	132	33	4	35-31
%12.625	190	38	5	40-36
%12.625	215	43	5	45-41
%12.5	192	48	4	50-46
%12.5	212	53	4	55-51
%12.625	290	58	5	60-56
%100	2358	—	32	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 2: أن نسبة 68.75% من المبحوثين ذكورا ونسبة 31.25% إناثا يتراوح معظم أعمارهم ما بين 20 سنة و 46 سنة وذلك بنسبة 62.5% أما الفئة الباقية فبلغت 37.5% الذين ينتمون إلى فئة ما فوق 46 سنة ، كما وجدنا نسبة 25% تمثل فئة الشباب والتي يتراوح عمرها ما بين سن 20 و 35 سنة، كما وجدنا أن معدل سن عمال مصالح ولاية الجلفة يقارب 41 سنة .

يتضح من خلال هذه الإحصائيات أن أغلبية عمال التي يشتغلون بمصالح ولاية الجلفة هم من فئة الشباب و الرجال المعتدلين في السن، وهو مؤشر ايجابي للأداء الجيد للإفراد العاملين بالمؤسسة و ذلك لتحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسة ، أما عامل الجنس فليس له تأثير على الأداء داخل المؤسسة وان كان لكل من الجنسين عمله المكلف به وفقا لتخصصه ، وللحفاظ على الهيكل التنظيمي للولاية والمساهمة في تحقيق الفعالية التنظيمية وفقا لأهداف الولاية .

### الجدول رقم 3 : خاص بالمستوى التعليمي

النسبة المئوية %	التكرارات Fi	المستوى التعليمي
-	-	أمي
-	-	ابتدائي
6.25%	2	متوسط
25%	8	ثانوي
68.75%	22	جامعي
-	-	شهادات أخرى
100%	32	المجموع

نلاحظ من الجدول رقم 3 أن العاملين هم من أصحاب المستوى الجامعي وذلك بنسبة 68.75% وتليهم نسبة الحاصلين على مستوى الثانوي بنسبة 25% ثم الحاصلين على مستوى المتوسط بنسبة 6.25%.

يتضح من خلال هذه المعطيات الإحصائية أن أغلب العاملين في مصالح ولاية الجلفة هم من خريجي الجامعات والحاصلين على شهادات الليسانس و مهندس دولة في مختلف التخصصات خاصة الإدارية كالتجارة و المالية والمحاسبة و الاقتصاد والتسيير.....وهذه مؤشر جيد و يساعد

على التواصل بين افراد المؤسسة بغية رفع أداء العامل ومن ثم السير الحسن في تنفيذ الأوامر والمهام بالشكل المطلوب مما ينعكس إيجابا على الأداء الوظيفي داخل الولاية ويشغل معظمهم مناصب هامة كأعوان إدارة رئيسيين ومستشارين تقنيين وكذا رؤساء مصالح ، أما فيما يخص الحاصلين على مستوى الثانوي فهم نسبة هامة وذلك بنسبة 25 % من إجمالي العمال المبحوثين وهي مؤثرة داخل الهيكل التنظيمي ويشغلون مناصب مختلفة كأعوان إدارة وحوالي 1/4 هؤلاء الموظفين لهم مناصب مؤقتة أما أصحاب المستوى المتوسط والتي تقدر نسبتهم 6.25 % فيشتغلون في مناصب عمال مهنيين كلا حسب العمل المكلف به .

**الجدول رقم 4 : خاص الحالة المدنية.**

النسبة المئوية %	التكرارات Fi	الحالة المدنية
21.875%	7	أعزب
75%	24	متزوج
3.125%	1	مطلق
-	-	أرمل
100%	32	المجموع

يظهر من خلال الجدول رقم 4 أن نسبة 57% من المبحوثين هم من فئة المتزوجين تليها مباشرة نسبة 21.875% من المبحوثين هم من فئة العزاب، و من ثم نسبة 3.125% تمثل فئة المطلقين .

ويتضح من خلال هذه الإحصائيات أن أغلب المبحوثين هم متزوجين ونلاحظ أن أكثر من 1/5 من المبحوثين هم عزاب وهي نسبة معتبرة وهذا راجع إلى صعوبة توفير تكاليف الزواج بسبب عدم كفاية الأجر الملاحظ في الآونة الأخيرة و الغلاء المعيشي ، و عدم سد الحاجيات الأساسية ، وهو شكل يعيق في تطبيق الحياة العزوبية وهو ما ينعكس على اتزان الحياة النفسية للعامل ويؤدي إلى فتور أداء العامل ومن ثمة ينعكس سلبا على الأداء الوظيفي داخل المؤسسة "مصالح ولاية الجلفة" ، أما فيما يخص العمال نسبة 3.125% للعمال المطلقين فترجع إلى وجود مشاكل عديدة تتخبط

فيها هذه الفئة من العمال كالمشاكل الأسرية و ضغوط العمل التي تنعكس سلبا على نفسية العامل وهو ما تنعكس على أداء العامل .

**الجدول رقم 5 : خاص بالرتبة داخل المؤسسة**

النسبة المئوية %	التكرارات Fi	الرتبة
28.125%	9	عامل مهني
21.875%	7	عون إداري
18.75%	6	عون إداري رئيسي
21.875%	7	مستشار تقني
9.375%	3	رئيس مصلحة
100%	32	المجموع

يظهر من خلال الجدول رقم 5 أن أكبر نسبة من المبحوثين هم العامل المهني والتي تقدر بنسبة 28.125% تليها نسبة 21.875% تمثل أعوان إدارة ، ثم نسبة 21.875% تمثل نسبة مستشارين تقنيين ، ثم نسبة 18.75% تمثل نسبة أعوان إدارة رئيسيين وأخيرا نسبة 9.375% تمثل نسبة رؤساء مصالح بالولاية .

يتضح من خلال هذه الإحصائيات أن أغلب الموظفين هم عمال مهنيين بنسبة 40% وأعوان إدارة بنسبة 26.66% أمر طبيعي بالنسبة للمؤسسة نظرا لتعدد المصالح والمهام الموافقة لهيكل الولاية) راجع إلى التدرج الهرمي في الوظائف داخل المؤسسة) والمتمثل في السهر على تنفيذ قرارات الإدارة العليا وفقا لأهدافها ولا يتأتى ذلك إلا بوجود عملية اتصال تشمل وتوحد ثقافة المنظمة بين أفرادها وذلك كلا حسب مرتبته في السلم الوظيفي.

المحور الأول :

يخص الفرضية رقم 01 : يستخدم الاتصال التنظيمي الرسمي بجميع أنواعه وله دورا فعالا في مصالح ولاية الجلفة.

الجدول رقم 6: الوسائل الاتصال الأكثر استعمال في المؤسسة

النسبة المئوية %	التكرارات Fi	وسائل الاتصال
75%	24	هاتف
12.5%	4	إعلانات
6.25%	2	اتصال كتابي
6.25%	2	اتصال شفهي
100%	32	المجموع

نلاحظ من الجدول رقم 6 الإحصائي أن 75 % من الموظفين يستعملون الهاتف كوسيلة اتصال في المؤسسة ،وبنسبة اقل 12.5% من الذين يستعملون الإعلانات كوسيلة للاتصالات ،وليها وبنسبة متساوية 6.3% من الذين يستعملون الاتصال الكتابي والاتصال الشفهي . يتضح من خلال هذه الإحصائيات أن موظفي مصالح ولاية الجلفة يستعملون في عملية الاتصال الهاتف وذلك لعدم تضييع الوقت وكذا لاعتباره وسيلة شبه مباشرة قصد الحصول على معلومات من الشخص عينه وهذا وبدرجة اقل لكلا من الإعلانات والاتصال الكتابي في حين نلاحظ أن نسبة الاتصال الشفهي 2% هم من الإناث وذلك راجع الى شغلهن في منصب أمانة رؤساء المصالح وكذا ديوان الوالي .

الجدول رقم 7 : وسائل الاتصال التي يفضلها المبحوثين

النسبة المئوية %	التكرارات Fi	وسائل الاتصال
62.5%	20	هاتف
18.75%	6	اتصال كتابي
18.75%	6	اتصال شفهي
100%	32	المجموع

تؤكد المعطيات الملاحظة من الجدول رقم 7 أن 62.5% من المبحوثين يستعملون الهاتف كوسيلة اتصال في المؤسسة وبنسبة 18.75% لكل من الذين يستعملون الإعلانات كوسيلة للاتصالات وكذا الاتصال الشفهي.

نستنتج أن غالبية موظفي الولاية يفضلون وسلة الهاتف وهذا من اجل عدم تضييع الوقت من جهة ولسهولة هذه الوسيلة والتي تعتبر وسيلة من وسائل التكنولوجيا الحديثة والايجابيات التي تحتويها، ويفضل البعض وسيلتي الاتصال الكتابي والشفهي ويفضل هذا النوع من الاتصال غالبا الجنس الأنثوي وهو ما يتوافق مع منصبه كسكرتير في أمانة رؤساء المصالح وديوان الوالي ولطبيعة المرأة وكثرتها للحديث دون كلل أو ملل .

**الجدول رقم 8: رأي المبحوثين في عملية الاتصال الرسمي في المؤسسة التي يعملون بها.**

نوع الاتصال	التكرارات Fi	النسبة المئوية %
جيدة	26	81.25%
متوسطة	6	18.75%
المجموع	32	100%

من خلال المعطيات الإحصائية في الجدول رقم 8 والخاص برأي المبحوثين في عملية الاتصال الرسمي في المؤسسة التي يعملون بها، نجد أن نسبة 81.25% من الموظفين بمصالح ولاية الجلفة يرون أن عملية الاتصال الرسمي داخل الولاية جيدة وتساهم في توجيه سلوك العمال نحو الأهداف المسطرة وهذا ما يعكس الانضباط والسير الحسن لمصالحها، في حين نجد نسبة 18.75% يرون أن عملية الاتصال الرسمي متوسطة وهذا راجع إلى عدم تأقلم هؤلاء الأفراد مع بيئة عمل الولاية.

**الجدول رقم 09:** ما اذا كان الاتصال الرسمي المستخدم في المؤسسة يسهل لك مهامك

النسبة المئوية %	التكرارات Fi	
62.5%	20	غالبا
31.3%	10	أحيانا
6.3%	2	نادر
100%	32	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول رقم 09 المتعلق بالسؤال ( إذا كان الاتصال الرسمي المستخدم في المؤسسة يسهل لك مهامك)، نجد أن نسبة 62.5% يؤكدون على أن الاتصال الرسمي المستخدم في المؤسسة يسهل لهم مهامهم، ونسبة 31.6% يرو انه نوعا ما يسهل عملهم، و نسبة 6.3% يؤكدون على أن الاتصال الرسمي يعيق عملهم .  
يتضح من خلال الجدول أن الاتصال الرسمي المستخدم في المؤسسة سهل ويستطيع الأفراد العاملين التكيف معه بسهولة ويرجع إلى فهم الرسالة التنظيمية من طرف الموظفين وهذا ما يسهل مهامهم.

**الجدول رقم 10:** ما اذا كان هناك صعوبة عند اتصالك بالرؤساء.

النسبة المئوية %	التكرارات Fi	
6.3%	2	غالبا
31.6%	10	أحيانا
62.5%	20	نادرا
100%	32	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول رقم 10 المتعلق بالسؤال ما اذا كان هناك صعوبة عند اتصالك بالرؤساء)، نجد أن نسبة 62.5% يؤكدون على انه لا توجد صعوبة في الاتصال بالمرؤوسين، ونسبة 31.6% يرو انه نوعا ما يتعرضون لعراقيل في الاتصال بالرؤساء، ونسبة 6.3% يؤكدون على انه توجد صعوبة في الاتصال بالرؤساء وهذا ما يعيق عملهم .

يتضح من خلال الجدول انه لا توجد عراقيل في اتصال موظفي الولاية بالرؤساء وهذا راجع إلى الاحترام المتبادل بين هؤلاء الموظفين من جهة واحتكاك هؤلاء العمال ببعضهم في غالب الأحيان، كما نستنتج ان بعض العمال يقرون بوجود بعض العراقيل في الاتصال بالرؤساء وهذا راجع إلى بعد مكان العمل البعض أو اختلاف فترة العمل.

**الجدول رقم 11:** مساهمة الاتصال الرسمي في زيادة فعالية الاداء الوظيفي للعامل بمؤسسة

النسبة المئوية %	التكرارات Fi	
87,5%	28	نعم
12,5%	4	لا
100%	32	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول 11: أن نسبة 87,5% من الأفراد المبحوثين يؤكدون على أن الاتصال الرسمي يساهم في زيادة الأداء الوظيفي للأفراد العاملين بالمؤسسة ، كما نجد نسبة 12,5% من الأفراد المبحوثين يقرون بعدم مساهمة الاتصال الرسمي في زيادة الأداء الوظيفي مما ينعكس على أدائهم الوظيفي.

يتضح من خلال هذه الأرقام الإحصائية أن الاتصال الرسمي يزيد من فعالية الأداء الوظيفي ويساهم في بث روح الجماعة بين عمال الولاية.

**الجدول رقم 35:** الأسباب التي تجعل العامل يتصل بالجماعات التي تنتمي إليها.

النسبة المئوية %	التكرارات Fi	
56.3%	18	من أجل الاستفسارات
25%	8	من أجل شكاوي
6.5%	2	من أجل الاقتراحات
12.5%	4	من أجل الطلبات
100%	32	المجموع

نلاحظ من الجدول رقم 12 ان نسبة 56.3 % الأفراد العاملين يرون أن الأسباب التي تجعلهم يتصلون بالجماعة التي ينتمون إليها قصد الاستفسار ،ونسبة 25 % من اجل طرح شكاويهم ،وكذا نسبة 6.5 % من اجل الحصول على اقتراحات ،ونسبة 12.5 % من اجل الحصول على طلبات مختلفة.

نستنتج أن جل الأسباب التي تجعل العمال يتصلون بالجماعة التي ينتمون إليها قصد الحصول على استفسارات تخص مجال العمل وبدرجة اقل تقديم شكاوى تتمثل غالبا في عدم قبول طلبات الراحة وعدم استلام المستحقات في إطار الشؤون الاجتماعية.

الجدول رقم 11: يبين طبيعة العلاقة بين الجنس ووسائل الاتصال الأكثر استعمالا في المؤسسة

المجموع	ما هي الوسائل الاتصال الأكثر استعمال في المؤسسة				التكرارات	الجنس
	اتصال شفهي	اتصال كتابي	إعلانات	هاتف		
22	0	2	4	16	التكرارات	ذكر
100,%	0,0%	9,1%	18,2%	72,7%	% النسبة	
10	2	0	0	8	التكرارات	أنثى
100,0%	20,0%	0,0%	0,0%	80,0%	% النسبة	
32	2	2	4	24	التكرارات	المجموع
100,%	6,3%	6,3%	12,5%	75,0%	% النسبة	

#### التحليل الإحصائي :

من خلال الجدول أعلاه نجد ان 75% من المبحوثين يستعملون الهاتف كوسيلة اتصال في المؤسسة من بينهم 80% إناث و 72.7% ذكور وبنسبة اقل 12.5% من الذين يستعملون الإعلانات كوسيلة

للاتصالات من بينهم 18.2% ذكور ونسبة الإناث جاءت معدومة ويليها ونسبة متساوية 6.3% من الذين يستعملون الاتصال الكتابي منهم 9.1% ذكور ونسبة الإناث جاءت معدومة والاتصال الشفهي بنفس النسبة أي 6.3% منهم 20% إناث ونسبة الذكور جاءت معدومة.

يتضح من خلال هذه الإحصائيات أن أغلبية الأفراد العاملين بمصالح ولاية الجلفة يستعملون الهاتف كوسيلة اتصال وهذا مؤشر ايجابي للأداء الجيد والسريع للأفراد العاملين بالمؤسسة وذلك لتحسين الأداء .

الجدول رقم 12: يبين طبيعة العلاقة بين الجنس ووسائل الاتصال التي يفضلها المبحوثين

المجموع	ما هي وسائل الاتصال التي تفضلها انت			
	اتصال شفهي	اتصال كتابي	هاتف	
22	2	6	14	الجنس ذكر التكرارات
100,0%	9,1%	27,3%	63,6%	% النسبة
10	4	0	6	انثى التكرارات
100,0%	40,0%	0,0%	60,0%	% النسبة
32	6	6	20	المجموع التكرارات
100,0%	18,8%	18,8%	62,5%	% النسبة

من خلال الجدول أعلاه نجد أن 62.5% من المبحوثين يفضلون الهاتف كوسيلة اتصال في المؤسسة من بينهم 60% إناث و 63.6% ذكور، ونسبة اقل 18.8% من الذين يفضلون الاتصال الكتابي كوسيلة للاتصالات من بينهم 27.3% ذكور ونسبة الإناث جاءت معدومة ويليها ونسبة 18.8% من الذين يستعملون الاتصال الشفهي منهم 9.1% ذكور ونسبة الإناث 40%.

الجدول رقم 13: يبين طبيعة العلاقة بين الجنس و رأي المبحوثين في عملية الاتصال في المؤسسة التي تعمل بها

المجموع	ما رأيك في عملية الاتصال في المؤسسة التي تعمل بها		
	متوسطة	جيدة	
22	4	18	الجدد ذكر التكرارات
100,0%	18,2%	81,8%	س %النسبة
10	2	8	انثى التكرارات
100,0%	20,0%	80,0%	%النسبة
32	6	26	المجموع التكرارات
100,0%	18,8%	81,3%	%النسبة

من خلال الجدول أعلاه نجد أن 81.3% من المبحوثين يؤكدون أن عملية الاتصال في المؤسسة جيدة من بينهم 80% إناث و 81.8% ذكور وبنسبة اقل 18.8% يرون أنها متوسطة من بينهم 20% إناث و 18.2% ذكور.

نلاحظ من خلال هذه الإحصائيات و كادراسة سوسولوجية أن عملية الاتصال بمصالح الولاية تتم في حالة جيدة مما يسهل تنفيذ الأوامر ويدل على فهم المتلقي للرسالة .

الجدول رقم 14: يبين طبيعة العلاقة بين الجنس و ما اذا كان الاتصال الرسمي المستخدم في المؤسسة يسهل لك مهامك

المجموع	هل ترى ان الاتصال الرسمي المستخدم في المؤسسة يسهل لك مهامك ؟			
	نادرا	أحيانا	غالبا	
22	0	6	16	الجنس ذكر التكرارات
100,0%	0,0%	27,3%	72,7%	%النسبة
10	2	4	4	انثى التكرارات
100,0%	20,0%	40,0%	40,0%	%النسبة
32	2	10	20	المجموع التكرارات
100,0%	6,3%	31,3%	62,5%	%النسبة

من خلال الجدول أعلاه نجد أن 62.5% من المبحوثين يرون أن الاتصال الرسمي هو الغالب من بينهم 72.7% ذكور و 40% إناث وبنسبة اقل 31.3% يرونه أحيانا من بينهم 40% إناث و 27.3% ذكور ويليها وبنسبة 6.3% يرون أن الاتصال الرسمي يحدث أحيانا من بينهم 20% إناث وبنسبة الذكور جاءت معدومة.

أوجدت هذه الإحصائيات أن الاتصال الرسمي يسهل من مهام الأفراد العاملين بمصالح ولاية الجلفة وهو الغالب ويتم وفق خطوط السلطة الرسمية في إطار الهيكل التنظيمي.

الجدول رقم 15: يبين طبيعة العلاقة بين الجنس و ما اذا كان يتصل بك رئيس المؤسسة

المجموع	هل يتصل بك رئيس المؤسسة			
	لا يتصل	احيانا	غالبا	
22	8	10	4	الجنس ذكر التكرارات
100,0%	36,4%	45,5%	18,2%	%النسبة
10	8	0	2	الجنس انثى التكرارات
100,0%	80,0%	0,0%	20,0%	%النسبة
32	16	10	6	المجموع التكرارات
100,0%	50,0%	31,3%	18,8%	%النسبة

من خلال الجدول أعلاه نجد أن 18.8% من المبحوثين يرون أن رئيس المؤسسة غالبا ما يتصل من بينهم 20% إناث و 18.2% ذكور وبنسبة 31.3% أن اتصال رئيس المؤسسة يكون أحيانا من بينهم 45.5% ذكور وبنسبة الإناث جاءت معدومة وبنسبة أكثر 50% من الذين يؤكدون أن رئيس المؤسسة لا يتصل من بينهم 80% إناث و 36.4% ذكور.

من خلال هذه الإحصائيات نلاحظ أن أغلبية العاملين لا يتصل بهم الرئيس وهذا راجع الى نوعية المنصب الذي يحتله الوالي وكذا العلاقة المبنية على الاحترام داخل السلم الهرمي .

الجدول رقم 16: يبين طبيعة العلاقة بين الجنس و ما اذا كان هناك صعوبة عند اتصالك بالرؤساء

المجموع	هل هناك صعوبة عند اتصالك بالرؤساء			
	نادرا	احيانا	غالبا	
22	14	8	0	الجنس ذكر التكرارات
100,0%	63,6%	36,4%	0,0%	%النسبة
10	6	2	2	الجنس انثى التكرارات
100,0%	60,0%	20,0%	20,0%	%النسبة
32	20	10	2	المجموع التكرارات
100,0%	62,5%	31,3%	6,3%	%النسبة

من خلال الجدول أعلاه نجد أن 6.3% من المبحوثين غالبا ما يجدون صعوبة عند اتصالهم بالرؤساء من بينهم 20% إناث ونسبة الذكور معدومة وبنسبة 31.3% من الذين يرون أن الاتصال يكون أحيانا، من بينهم 36.4% ذكور و 20% إناث وبنسبة أعلى 62.5% يؤكدون أن الاتصال نادرا ما يحدث من بينهم 63.6% ذكور و 60% إناث .

يتضح من خلال هذه الإحصائيات انه لاتوجد عوائق اتصالية بين الأفراد العاملين بمصالح الولاية ورؤساءهم وهذا مؤشر ايجابي يخدم أهداف المؤسسة .

الجدول رقم 17: يبين طبيعة العلاقة بين الجنس و كيفية الاتصال بينك و بين رئيسك

المجموع	كيف يتم الاتصال بينك و بين رئيسك			
	عبر التقارير	عبر الهاتف	اتصال شخصي مباشر	
22	0	4	18	الجنس ذكر التكرارات
100,0%	0,0%	18,2%	81,8%	%النسبة
10	4	0	6	انثى التكرارات
100,0%	40,0%	0,0%	60,0%	%النسبة
32	4	4	24	المجموع التكرارات
100,0%	12,5%	12,5%	75,0%	%النسبة

من خلال الجدول أعلاه نجد أن 75% من المبحوثين يؤكدون أن الاتصال بين الرئيس و المرؤوسين يكون اتصال شخصي مباشر من بينهم 81.8% ذكور و 60% إناث وبنسبة اقل 12.5% يكون الاتصال عبر الهاتف من بينهم 18.2% ذكور ونسبة الإناث جاءت معدومة ويليها وبنسبة متساوية 12.5% من الذين يرون أن الاتصال يكون عبر التقارير من بينهم 40% إناث ونسبة الذكور جاءت معدومة.

من خلال التحليل الإحصائي أن اغلب الاتصالات بين العاملين و الرئيس تتم عن طريق الاتصال الشخصي المباشر بنسبة 75%. هذا يدل على عزم واستعداد الموظفين بمصالح الولاية على تنفيذ قرارات الإدارة وفقا لأهدافها .

الجدول رقم 18: يبين طبيعة العلاقة بين الجنس و الاقتراحات التي تقدمها لرئيسك

المجموع	هل تقدم اقتراحات لرئيسك		
	لا	نعم	
22	10	12	الجنس ذكر التكرارات
100,0%	45,5%	54,5%	%النسبة
10	10	0	الجنس انثى التكرارات
100,0%	100,0%	0,0%	%النسبة
32	20	12	المجموع التكرارات
100,0%	62,5%	37,5%	%النسبة

من خلال الجدول أعلاه نجد أن 37.5% من المبحوثين يقرون بوجود اقتراحات للرئيس من بينهم 54.5% ذكور ونسبة الإناث جاءت معدومة، وبنسبة أكثر 62.5% تنفي وجود اقتراحات من بينهم 100% إناث و 45.5% ذكور.

الجدول رقم 19: يبين طبيعة العلاقة بين الجنس و ما اذا كانت التعليمات التي تنتقل اليك واضحة و مفهومة

المجموع	هل التعليمات التي تنتقل اليك واضحة و مفهومة		
	لا	نعم	
22	4	18	الجنس ذكر التكرارات
100,0%	18,2%	81,8%	%النسبة
10	2	8	الجنس انثى التكرارات
100,0%	20,0%	80,0%	%النسبة
32	6	26	المجموع التكرارات
100,0%	18,8%	81,3%	%النسبة

من خلال الجدول أعلاه نجد ان 75% من المبحوثين يستعملون الهاتف كوسيلة اتصال في المؤسسة من بينهم 80% إناث و 72.7% ذكور وبنسبة اقل 12.5% من الذين يستعملون الإعلانات كوسيلة للاتصالات من بينهم 18.2% ذكور ونسبة الإناث جاءت معدومة ويليها وبنسبة متساوية 6.3% من الذين يستعملون الاتصال الكتابي منهم 9.1% ذكور ونسبة الإناث جاءت معدومة والاتصال الشفهي بنفس النسبة أي 6.3% منهم 20% إناث ونسبة الذكور جاءت معدومة

الجدول رقم 20: يبين طبيعة العلاقة بين الجنس و مدى مشاركتك في عملية اتخاذ القرار لدى مؤسستك

المجموع	هل تشارك في عملية اتخاذ القرار لدى مؤسستك		
	لا	نعم	
22	14	8	الجنس ذكر التكرارات
100,0%	63,6%	36,4%	%النسبة
10	8	2	الجنس أنثى التكرارات
100,0%	80,0%	20,0%	%النسبة
32	22	10	المجموع التكرارات
100,0%	68,8%	31,3%	%النسبة

من خلال الجدول أعلاه نجد أن 31.3% من المبحوثين تؤكد المشاركة في عملية اتخاذ القرار لدى المؤسسة من بينهم 36.4% ذكور و 20% إناث ونجد كذلك أن 68.8% تنفي وجود المشاركة في عملية اتخاذ القرار بالمؤسسة من بينهم 80% إناث و 63.6% ذكور .

يظهر لنا من خلال هذه المعطيات الإحصائية أن المشاركة في عملية اتخاذ القرار لدى مصالح ولاية الجلفة غير موجودة أو أنها ليست من ضمن استراتيجياتها وهذا ما يعاب على بعض المؤسسات .

كما أن عملية اتخاذ القرار يشارك فيها فقط رؤساء المصالح في زوايا محددة فقط وأهل الاختصاص ممن يشغلون مناصب نوعية وتكون هذه المشاركة ذات طابع إضافي لما أهملته بعض النصوص أو لم تتطرق اليه في بعض الجوانب ، كما يشارك العمال كافة في عملية اتخاذ القرار في مصلحة الشؤون الاجتماعية وذلك لتكوين لجنة الخدمات الاجتماعية وكذا أعضاء المكتب النقابي .

الجدول رقم 21: يبين طبيعة العلاقة بين الجنس و كيفية مشاركتك في اتخاذ القرار

المجموع	إذا كانت الإجابة بنعم كيف تطرحها			
	اخرى	الاتصال المباشر بالمسؤول	عن طريق الاجتماع	
22	14	4	4	الجنس ذكر التكرارات
100,0%	63,6%	18,2%	18,2%	%النسبة
10	10	0	0	أنثى التكرارات
100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	%النسبة
32	24	4	4	المجموع التكرارات
100,0%	75,0%	12,5%	12,5%	%النسبة

من خلال الجدول أعلاه نجد أن 12.5% من المبحوثين تشارك في عملية اتخاذ القرار عن طريق الاجتماع من بينهم 18.2% ذكور و نسبة الإناث جاءت معدومة وبنسبة متساوية 12.5% تشارك في عملية اتخاذ القرار بالاتصال المباشر بالمسؤول من بينهم 18.2% ذكور وبنسبة الإناث جاءت معدومة ويليها وبنسبة 75% يشاركون في عملية اتخاذ القرار بطرق أخرى من بينهم 100% إناث و 63.6% ذكور.

يشارك العمال كافة في عملية اتخاذ القرار في مصلحة الشؤون الاجتماعية وذلك لتكوين لجنة الخدمات الاجتماعية وكذا أعضاء المكتب النقابي بغية تحقيق المصالح العمالية المشتركة .

الجدول رقم 22: يبين طبيعة العلاقة بين الجنس و فيما تكمن أهمية الاتصال الرسمي في مؤسسة

المجموع	فيما تكمن أهمية الاتصال الرسمي في مؤسسة				
	تنظيم التواصل داخل المؤسسة	ايصال المعلومات	نقل القرارات	تبليغ الاوامر	
22	0	10	4	8	الجنس ذكر التكرارات
100,0%	0,0%	45,5%	18,2%	36,4%	% النسبة
10	6	2	0	2	انثى التكرارات
100,0%	60,0%	20,0%	0,0%	20,0%	% النسبة
32	6	12	4	10	المجموع التكرارات
100,0%	18,8%	37,5%	12,5%	31,3%	% النسبة

من خلال الجدول أعلاه نجد أن 31.3% من المبحوثين يولون أهمية الاتصال الرسمي عن طريق تبليغ الأوامر من بينهم 36.4% ذكور و 20% إناث وبنسبة أقل 12.5% يرون أن أهمية الاتصال تكون عن طريق نقل القرارات من بينهم 18.2% ذكور وبنسبة الإناث جاءت معدومة ويليها وبنسبة 37.5% تكون بإيصال المعلومات من بينهم 45.5% ذكور و 20% إناث و 18.8% يرون أن الاتصال الرسمي يتم عن طريق تنظيم التواصل داخل المؤسسة من بينهم 60% إناث وبنسبة الذكور جاءت معدومة .

نلاحظ من خلال هذه الإحصائيات أن موظفي مصالح الولاية تكمن أهمية الاتصال الرسمي لديهم في إيصال المعلومات وهذا مؤشر يفيد فعالية الاتصال التنظيمي و الأداء الوظيفي .

الجدول رقم 23: يبين طبيعة العلاقة بين الجنس و مدى تعرضك للمشاكل عند استخدامك لوسائل الاتصال

المجموع	هل تتعرض لمشاكل عند استخدامك لوسائل الاتصال			
	نادرا	احيانا	غالبا	
22	16	4	2	الجنس ذكر التكرارات
100,0%	72,7%	18,2%	9,1%	%النسبة
10	4	6	0	انثى التكرارات
100,0%	40,0%	60,0%	0,0%	%النسبة
32	20	10	2	المجموع التكرارات
100,0%	62,5%	31,3%	6,3%	%النسبة

من خلال الجدول أعلاه نجد أن 6.3% من المبحوثين غالبا ما يتعرضون للمشاكل أثناء استخدامهم لوسائل الاتصال من بينهم 9.1% ذكور ونسبة الإناث معدومة وبنسبة 31.3% أحيانا ما يتعرضون للمشاكل عند استخدامهم لوسائل الاتصال من بينهم 60% إناث و 18.2% ذكور، و يليها نسبة 62.5% نادرا ما تحدث مشاكل عند استخدام وسائل الاتصال من بينهم 72.7% ذكور و 40% إناث .

يتضح من خلال هذه الإحصائيات أن العاملين بمصالح الجلفة لا يتعرضون لمشاكل عند استخدامهم لوسائل الاتصال وهذا يسهل من عملية الاتصال التنظيمي ويزيد من فعالية الأفراد وجودة الأداء الوظيفي وهو عامل مهم يخدم مصالح الولاية من حيث سرعة تنفيذ الأوامر .

## الجدول رقم 24: يبين طبيعة العلاقة بين الجنس و طبيعة هذه المشاكل

المجموع	ما طبيعة هذه المشاكل				
	عدم وصول المعلومات في وقتها	نقص المعلومات	تعطل الوسائل	غموض في المعلومة	
22	2	6	4	10	الجنس ذكر التكرارات
100,0%	9,1%	27,3%	18,2%	45,5%	%النسبة
10	2	2	0	6	انثى التكرارات
100,0%	20,0%	20,0%	0,0%	60,0%	%النسبة
32	4	8	4	16	المجموع التكرارات
100,0%	12,5%	25,0%	12,5%	50,0%	%النسبة

من خلال الجدول أعلاه نجد أن 50% من المبحوثين طبيعة مشاكلهم غموض في المعلومة من بينهم 60% إناث و 45.5% ذكور وبنسبة 12.5% لديهم مشكل تعطل الوسائل من بينهم 18.2% ذكور ونسبة الإناث جاءت معدومة، ويليها نسبة 25% يعانون من مشكل نقص المعلومات من بينهم 27.3% ذكور و 20% إناث وبنسبة 12.5% عدم وصول المعلومات في وقتها من بينهم 20% إناث و 9.1% ذكور.

الجدول رقم 25: يبين طبيعة العلاقة بين الجنس و الهدف من اتصال الإدارة بالعاملين لديها

المجموع	ما الهدف من اتصال الادارة بالعاملين لديها		
	تقديم اوامر و تعليمات	تقديم تقارير للتنفيذ	
22	14	8	الجنس ذكر التكرارات
100,0%	63,6%	36,4%	% النسبة
10	4	6	انثى التكرارات
100,0%	40,0%	60,0%	% النسبة
32	18	14	المجموع التكرارات
100,0%	56,3%	43,8%	% النسبة

من خلال الجدول أعلاه نجد أن 56.3% من المبحوثين أن هدف اتصال الإدارة بهم هو تقديم أوامر وتعليمات من بينهم 63.6% ذكور و 40% إناث وبنسبة 43.8% الهدف من الاتصال هو تقديم تقارير للتنفيذ من بينهم 60% إناث و 36.4% ذكور.

يتضح من خلال هذه الإحصائيات أن أغلبية عمال مصالح ولاية الجلفة يشعرون أن هدف اتصال الإدارة بهم تقديم أوامر وتعليمات وهذا ما يؤثر في حافز الأداء لديهم .

الجدول رقم 27: يبين طبيعة العلاقة بين الجنس و مساهمة الاتصال الرسمي في زيادة فعالية الأداء الوظيفي للعامل بمؤسسة

المجموع	هل يساهم الاتصال الرسمي في زيادة فعالية الأداء الوظيفي للعامل بمؤسسة		
	لا	نعم	
22	2	20	الجنس ذكر التكرارات
100,0%	9,1%	90,9%	% النسبة
10	2	8	انثى التكرارات
100,0%	20,0%	80,0%	% النسبة
32	4	28	المجموع التكرارات
100,0%	12,5%	87,5%	% النسبة

من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة 87.5% من المبحوثين تؤكد أن الاتصال الرسمي يساهم في زيادة فعالية الأداء الوظيفي للعامل من بينهم 90.9% ذكور و 80% إناث وبنسبة 12.5% أجابوا بالنفي من بينهم 20% إناث و 9.1% ذكور.

يتضح من خلال هذه الإحصائيات أن أغلبية الأفراد العاملين بمصالح ولاية الجلفة يخضعون للاتصال الرسمي الذي يساهم و يزيد من فعالية الأداء الوظيفي و الاتصال الرسمي اوجد مناخا تنظيميا ملائما في خلق التفاعلات الاجتماعية الهادفة بين الأفراد داخل مصالح الولاية وساهم الاتصال الرسمي في تحسين أداء العامل وحصوله على رضا اكبر في العمل .

الجدول رقم 28: يبين طبيعة العلاقة بين الجنس و كيفية مساهمته في حالة الاجابة بنعم

المجموع	اذا كانت الاجابة بنعم هل يساهم في		
	سهولة انسياب المعلومات	بث روح الجماعة لدى افراد المؤسسة	
22	10	12	الجنس ذكر التكرارات
100,0%	45,5%	54,5%	%النسبة
10	8	2	انثى التكرارات
100,0%	80,0%	20,0%	%النسبة
32	18	14	المجموع التكرارات
100,0%	56,3%	43,8%	%النسبة

من خلال الجدول أعلاه نجد أن 56.3% من المبحوثين أن سهولة انساب المعلومات تساهم في زيادة فعالية الأداء الوظيفي من بينهم 80% إناث و 45.5% ذكور وبنسبة 43.8% عن طريق بث روح الجماعة لدى أفراد المؤسسة من بينهم 54.5% ذكور و 20% إناث .

المحور الثاني: يخص فرضية رقم 02: يستخدم الاتصال الغير الرسمي في علاقات العمل بين العمال، وله تأثير ايجابي على الأداء الوظيفي للعامل في مصالح ولاية الجلفة.

الجدول رقم 29: يبين طبيعة العلاقة بين الجنس و علاقات العمل داخل المؤسسة

المجموع	هل علاقات العمل داخل المؤسسة		
	عادية	جيدة	
22	4	18	الجنس ذكر التكرارات
100,0%	18,2%	81,8%	%النسبة
10	6	4	الجنس انثى التكرارات
100,0%	60,0%	40,0%	%النسبة
32	10	22	المجموع التكرارات
100,0%	31,3%	68,8%	%النسبة

من خلال الجدول أعلاه نجد أن 68.8% من المبحوثين لهم علاقات عمل جيدة داخل المؤسسة من بينهم 81.8% ذكور و 40% إناث ويليها نسبة 31.3% لهم علاقات عمل عادية داخل المؤسسة من بينهم 60% إناث و 18.2% ذكور.

يتضح من خلال الإحصائيات أن أغلبية عمال مصالح ولاية الجلفة لهم علاقات عمل جيدة فيما بينهم وهذا مؤشر ايجابي يساعد في تحسين أداء العامل وينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي داخل المؤسسة.

الجدول رقم 30: يبين طبيعة العلاقة بين الجنس و نوع العلاقات التي تربطك بزملائك في العمل

المجموع	ما نوع العلاقات التي تربطك بزملائك في العمل			
	الاثنين معا	غير رسمية	رسمية	
22	14	4	4	الجنس ذكر التكرارات
100,0%	63,6%	18,2%	18,2%	%النسبة
10	6	0	4	انثى التكرارات
100,0%	60,0%	0,0%	40,0%	%النسبة
32	20	4	8	المجموع التكرارات
100,0%	62,5%	12,5%	25,0%	%النسبة

من خلال الجدول أعلاه نجد أن 25% من المبحوثين تربطهم علاقات عمل رسمية مع الزملاء من بينهم 40% إناث و 18.2% ذكور، وبنسبة 12.5% تربطهم علاقات غير رسمية من بينهم 18.2% ذكور ونسبة الإناث معدومة ويليها وبنسبة 62.5% تربطهم علاقات عمل رسمية وغير رسمية من بينهم 63.6% ذكور و 60% إناث.

نلاحظ من خلال هذه المعطيات الإحصائية أن الأفراد العاملين بالمؤسسة تربطهم علاقات عمل رسمية وغير رسمية مع زملاءهم في العمل وهذا المؤشر يزيد من شعور الفرد العامل بالأهمية داخل هذا الكيان الاجتماعي الذي يؤدي إلى تفضيل المصلحة العامة على المصلحة الخاصة .

## الجدول رقم 31: يبين طبيعة العلاقة بين الجنس و كيفية اختيار صديقك في العمل

المجموع	على أي أساس تختار صديقك في العمل				الجنس	ذكر	التكرارات
	التقارب في السن	التقارب في مكان العمل	التفاهم	الاقدمية			
22	4	0	10	8			
100,0%	18,2%	0,0%	45,5%	36,4%			%النسبة
10	0	4	6	0			
100,0%	0,0%	40,0%	60,0%	0,0%			%النسبة
32	4	4	16	8			
100,0%	12,5%	12,5%	50,0%	25,0%			%النسبة

من خلال الجدول أعلاه نجد أن 25% من المبحوثين اختاروا أصدقاء العمل بالاقدمية من بينهم 36.4% ذكور ونسبة الإناث معدومة وبنسبة أكثر نجد أن 50% اختاروا أصدقاء العمل عن طريق التفاهم من بينهم 60% إناث و 45.5% ذكور ويليها وبنسبة متساوية 12.5% اختاروا أصدقاء العمل عن طريق من بينهم 18.2% ذكور ونسبة الإناث جاءت معدومة و التجاور في العمل بنفس النسبة 12.5% منهم 40% إناث ونسبة الذكور جاءت معدومة .

الجدول رقم 32: يبين طبيعة العلاقة بين الجنس و ما اذا كنت تعقد لقاءات مع زملائك في العمل

المجموع	هل تعقد لقاءات مع زملائك في العمل		
	لا	نعم	
22	0	22	الجنس ذكر التكرارات
100,0%	0,0%	100,0%	%النسبة
10	6	4	انثى التكرارات
100,0%	60,0%	40,0%	%النسبة
32	6	26	المجموع التكرارات
100,0%	18,8%	81,3%	%النسبة

من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة 81.3% من المبحوثين يعقدون لقاءات مع زملاءهم في العمل من بينهم 100% ذكور و 40% إناث وبنسبة اقل 18.8% لايعقدون لقاءات مع زملاءهم في العمل من بينهم 60% إناث وبنسبة الذكور جاءت معدومة .

الجدول رقم 33: يبين طبيعة العلاقة بين الجنس و المواضيع التي تتناولونها في هذه اللقاءات

المجموع	ما هي المواضيع التي تتناولونها في هذه اللقاءات			
	مواضيع ترفيهية و مستجدات وأحداث في العالم	مشاكل شخصية	تكلم عن ظروف العمل	
22	2	6	14	الجنس ذكر التكرارات
100,0%	9,1%	27,3%	63,6%	%النسبة
10	4	4	2	انثى التكرارات
100,0%	40,0%	40,0%	20,0%	%النسبة
32	6	10	16	المجموع التكرارات
100,0%	18,8%	31,3%	50,0%	%النسبة

من خلال الجدول أعلاه نجد أن 50% من المبحوثين يتناولون مواضيع تتكلم عن ظروف العمل من بينهم و 63.6% ذكور و 20% إناث وبنسبة 31.3% يتناولون مواضيع تخص مشاكلهم الشخصية من بينهم 40% إناث و 27.3% ذكور وبنسبة 18.8% يخوضون في مواضيع ترفيهية و مستجدات و أحداث في العالم من بينهم 40% إناث و 9.1% ذكور. يتضح من خلال التحليلات الإحصائية أن عمال مصالح ولاية الجلفة أنهم يولون أهمية بالغة لظروف العمل عند لقاءاتهم وهذا ما تؤكد نسبة 50% . لما له من أهمية في حياتهم اليومية والذي يلعب دور في تخفيف جزئي لبعض الحالات النفسية .

الجدول رقم 34: يبين طبيعة العلاقة بين الجنس و ما تدعو اليه هذه اللقاءات

المجموع	هل تدعو هذه اللقاءات إلى			الجنس	التكرارات
	تشعرك بالراحة و الاستقرار النفسي	العلاقات الطيبة	الانسجام و التقارب		
22	8	2	12	ذكر	التكرارات
100,0%	36,4%	9,1%	54,5%		%النسبة
10	6	2	2	انثى	التكرارات
100,0%	60,0%	20,0%	20,0%		%النسبة
32	14	4	14	المجموع	التكرارات
100,0%	43,8%	12,5%	43,8%		%النسبة

من خلال الجدول أعلاه نجد أن 43.8% من المبحوثين تدعوهم هذه اللقاءات إلى الانسجام والتقارب من بينهم 54.5% ذكور و 20% إناث وبنسبة 12.5% من المبحوثين أن هذه اللقاءات تشجع العلاقات الطيبة منهم 20% إناث و 9.1% ذكور ويليها بنسبة 43.8% من الذين يشعرون بالراحة و الاستقرار النفسي من بينهم 60% إناث منهم 36.4% ذكور. يتضح من خلال التحليلات الإحصائية أن عمال مصالح ولاية الجلفة أنهم يشعرون بالراحة والاستقرار النفسي وكذلك الانسجام والتقارب لما له من أهمية في حياتهم اليومية والذي يلعب دور في

تخفيف جزئي لبعض الحالات النفسية و عدم شعور العامل باغترابه عن بيئة العمل وهذا له تأثير على أداء العمل.

الجدول رقم 35: يبين طبيعة العلاقة بين الجنس و الاسباب التي تجعلك تتصل بالجماعات التي تنتمي إليها

المجموع	ما هي الأسباب التي تجعلك تتصل بالجماعات التي تنتمي إليها				التكرارات	الجنس
	طلبات	اقتراحات	شكاوي	من أجل الاستفسارات		
22	0	2	4	16	16	ذكر
100,0%	0,0%	9,1%	18,2%	72,7%		% النسبة
10	4	0	4	2	2	أنثى
100,0%	40,0%	0,0%	40,0%	20,0%		% النسبة
32	4	2	8	18	18	المجموع
100,0%	12,5%	6,3%	25,0%	56,3%		% النسبة

من خلال الجدول أعلاه نجد أن 56.3% من المبحوثين أن أسباب الاتصال بالجماعات كانت من أجل الاستفسارات من بينهم 72.7% ذكور و 20% إناث و بنسبة 25% أسباب الاتصال بالجماعات كان عن طريق الشكاوي من بينهم 9.1% ذكور و بنسبة الإناث جاءت معدومة ويليها بنسبة 12.5% الاتصال بفضل الطلبات من بينهم 40% و بنسبة الذكور جاءت معدومة

الجدول رقم 36: يبين طبيعة العلاقة بين الجنس و العلاقات غير الرسمية بين المسؤولين و العاملين

المجموع	هل تلاحظ هناك علاقات غير رسمية بين المسؤولين و العاملين		
	لا	نعم	
22	16	6	الجنس ذكر التكرارات
100,0%	72,7%	27,3%	%النسبة
10	6	4	انثى التكرارات
100,0%	60,0%	40,0%	%النسبة
32	22	10	المجموع التكرارات
100,0%	68,8%	31,3%	%النسبة

من خلال الجدول أعلاه نجد أن 31.3% من المبحوثين لهم علاقات غير رسمية بين المسؤولين و العاملين من بينهم 40% إناث و 27.3% ذكور وبنسبة 68.8% لاوجود لعلاقات رسمية بين المسؤولين و العاملين من بينهم 72.7% ذكور و 60% إناث. يتبين لنا من خلال القراءة الإحصائية أن عمال مصالح الولاية يؤكدون بنسبة 68.8% انه لا وجود لعلاقات غير رسمية تربط المسؤولين والعاملين وهذا قد يصعب من الاتصال المباشر بين الأفراد و يؤدي ذلك إلى فقدان الرقابة الجماعية على العامل .

الجدول رقم 37: يبين طبيعة العلاقة بين الجنس و وجود من يغطي هذه الأخطار

المجموع	عندما تقع في إحدى الأخطار هل تجد من يغطي هذا الخطأ كي لا تتعرض للعقوبة؟		
	لا	نعم	
22	2	20	الجنس ذكر التكرارات
100,0%	9,1%	90,9%	%النسبة
10	4	6	انثى التكرارات
100,0%	40,0%	60,0%	%النسبة
32	6	26	المجموع التكرارات
100,0%	18,8%	81,3%	%النسبة

من خلال الجدول أعلاه نجد أن 81% من المبحوثين يؤكدون وجود التعاضد عن الأخطاء دون التعرض للعقوبة منهم 90.9% ذكور و 60% إناث و يليها 18.8% يرون أنهم يتعرضون للعقوبة من بينهم 40% إناث ونسبة 9.1% ذكور .

الجدول رقم 38: يبين طبيعة العلاقة بين الجنس و تماسك الجماعة و إشباع حاجاتها الى التأثير على مستوى ادائها

المجموع	هل يؤدي تماسك الجماعة و إشباع حاجاتها إلى التأثير على مستوى أدائها	
	نعم	
22	22	الجنس ذكر التكرارات
100,0%	100,0%	%النسبة
10	10	انثى التكرارات
100,0%	100,0%	%النسبة
32	32	المجموع التكرارات
100,0%	100,0%	%النسبة

من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة 100% من المبحوثين يؤكدون و بقوة انه يؤدي تماسك الجماعة و إشباع حاجاتها إلى التأثير على مستوى أدائها و بنفس النسبة ذكور وإناث . نستنتج من خلال هذه المعطيات الإحصائية أن كل الأفراد العاملين بمصالح ولاية الجلفة أن تماسك الجماعة و إشباع حاجاتها يؤدي إلى التأثير على مستوى أدائها وهذا مؤشر مهم جدا لان الإشباع المادي و المعنوي يزيد من إنتاجية العمل و ينعكس إيجابا على الأداء الوظيفي .

الجدول رقم 39: يبين طبيعة العلاقة بين الجنس و شعور جماعات العمل بالاطمئنان اتجاه سياسات الاشراف التي تهدف إلى تحقيق الفعالية

المجموع	هل تشعر جماعات العمل بالاطمئنان اتجاه سياسات الاشراف التي تهدف إلى تحقيق الفعالية		
	لا	نعم	
22	2	20	الجنس ذكر التكرارات
100,0%	9,1%	90,9%	%النسبة
10	0	10	انثى التكرارات
100,0%	0,0%	100,0%	%النسبة
32	2	30	المجموع التكرارات
100,0%	6,3%	93,8%	%النسبة

من خلال الجدول أعلاه نجد أن 93.8% من المبحوثين أجابوا بنعم يشعرون بالاطمئنان اتجاه سياسات الإشراف التي تهدف إلى تحقيق الفعالية من بينهم 100% إناث و 90.9% ذكور وبنسبة 6.3% أجابوا بلا لعدم شعور جماعات العمل بالاطمئنان اتجاه سياسات الإشراف التي تهدف إلى تحقيق الفعالية منهم 9.1% ذكور وبنسبة الإناث جاءت معدومة.

يتضح من خلال هذه المعطيات الإحصائية أن غالبية عمال مصالح ولاية الجلفة و جماعات العمل تشعر بالاطمئنان اتجاه سياسات الإشراف التي تهدف إلى تحقيق الفعالية بنسبة كبيرة جدا و هذا من بين الأهداف التكتيكية و الإستراتيجية التي تعتمدها الإدارة في رفع الأداء بالاتصال التنظيمي .

الجدول رقم 40: يبين طبيعة العلاقة بين الجنس و التوضيح في حالة الاجابة بنعم

المجموع	في حالة الاجابة بنهم وضع ذلك			
	لانها مستقرة في اهدافها	لاشباع حاجاتها	لانها مستقرة في اعضائها	
22	2	8	12	الجنس ذكر التكرارات
100,0%	9,1%	36,4%	54,5%	%النسبة
10	2	0	8	الجنس انثى التكرارات
100,0%	20,0%	0,0%	80,0%	%النسبة
32	4	8	20	المجموع التكرارات
100,0%	12,5%	25,0%	62,5%	%النسبة

من خلال الجدول أعلاه نجد أن 62.5% من المبحوثين أجابوا بنعم لأنها مستقرة في أعضائها من بينهم 80% إناث ونسبة 54.5% ذكور ويليها 25% لإشباع حاجاتها من بينهم 36.4% ذكور ونسبة الإناث جاءت معدومة ونسبة 12.5% أجابوا بنعم لأنها مستقرة في أهدافها منهم 20% إناث ونسبة 9.1% ذكور.

الجدول رقم 41: يبين طبيعة العلاقة بين الجنس و كيفية حل الخلافات بين العاملين

المجموع	كيف يتم حل الخلافات بين العاملين			
	الاستماع للطرفين	الحوار	تهئية الأوضاع	
22	2	14	6	الجنس ذكر التكرارات
100,0%	9,1%	63,6%	27,3%	%النسبة
10	2	2	6	الجنس أنثى التكرارات
100,0%	20,0%	20,0%	60,0%	%النسبة
32	4	16	12	المجموع التكرارات
100,0%	12,5%	50,0%	37,5%	%النسبة

من خلال الجدول أعلاه نجد أن 37.5% من المبحوثين يرون حل الخلافات بين العاملين بتهدئة الأوضاع من بينهم 60% إناث و 27.3% ذكور وبنسبة 50% يكون حل الخلافات بين العاملين عبر الحوار منهم 63.6% ذكور و منهم 20% إناث وتليها نسبة 12.5% حل الخلافات بين العاملين يكون عن طريق الاستماع للطرفين من بينهم 20% إناث و نسبة 9.1% ذكور. ومنه نستنتج ان حل الصراعات التي تنشأ نتيجة عدم فهم العملية الاتصالية التنظيمية تكون غالبا عن طريق الحوار والاستماع للأطراف المتنازعة بعد تهيئة الظروف وتقريب وجهات النظر من اجل الحفاظ على الاستقرار المنظمة.

استخلاص عام يشمل الفرضيتين:

بعد احتساب العلاقة الارتباطية بين أبعاد الاتصال التنظيمي والأداء الوظيفي وإحصاء التكرارات والمشاهدات لكل بند من بنود الأداء الوظيفي وفق الفرضيتين، وبتطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة لكل فرضية، وباستقراء الجداول وتحليلها فقد جاءت نتائج دراستنا على النحو التالي:

- فيما يخص نمط الاتصال السائد في المؤسسة نجد ان كلا من الاتصال الرسمي والاتصال الغير رسمي، ولكن الأكثر تأثيرا هو الاتصال الرسمي وهذا لما تقتضيه مصلحة المؤسسة، ويعتبر الاتصال الرسمي شريان العملية الإدارية ويكمن دوره في تنفيذ القرارات والتعليمات المقدمة من طرف الإدارة العليا وفق ما تقتضيه مواد ومراسيم الدولة وكذا إيصال المعلومات التنظيمية وتبليغ القرارات الإدارية .

- يسود في مصالح ولاية الجلفة الاتصال الرسمي بجميع أنواعه ووسائله ويساعد على توجيه سلوك الأفراد العاملين نحو الأهداف المرجوة بغية زيادة الأداء الوظيفي.

- يستخدم الأفراد العاملين بمصالح ولاية الجلفة وسيلة الهاتف كوسيلة اتصال فيما بينهم ويفضلونها بنسبة 75% وذلك لما لها من فائدة في عدم تضييع الوقت وبذل جهد زائد يؤثر على أداء الأفراد، ولكونها وسيلة اتصال حديثة تتماشى مع تكنولوجيا الواقع ، كما يستخدم هنالك الاتصال عبر الإعلانات الحائطية في كل مصلحة وتكون بصورة ظرفية والهدف منها هو تنفيذ ما تم الاجتماع عليه من طرف لجنة الخدمات الاجتماعية والاجتماعات الطارئة . كما نجد أن بعض العمال من الجنس الأنثوي يفضل وسيلة اتصال مباشر كالاتصال الشفوي وهذا لما تقتضيه وظيفته كالعاملات في مناصب الأمانة لروؤساء المصالح وديوان الوالي ومصلحة الاستعلام ومركز نداء الولاية بغية تلقي الشكاوي من طرف المواطنين وترجمتها إلى طلبات في شكل طلب كتابي او شكوى او بلاغ عن ظرف معين من اجل المصلحة العامة.

- كما نلاحظ ان نسبة المرأة العاملة قد ارتفعت وبلغت أكثر من 3/1 الموظفين ويعود ذلك إلى انفتاح المجتمع الجلفاوي، لكن نلاحظ ان اغلب الوظائف التي تشغلها كعون مكتب.

- يتضح من خلال هذه الإحصائيات أن أغلبية العمال الذين يشتغلون بمصالح ولاية الجلفة هم من فئة الشباب و الرجال المعتدلين في السن، وهو مؤشر ايجابي للأداء الجيد للأفراد العاملين بالمؤسسة و ذلك لتحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسة ، أما عامل الجنس فليس له تأثير على

الأداء داخل المؤسسة وان كان لكل من الجنسين عمله المكلف به وفقا لتخصصه ، وللحفاظ على الهيكل التنظيمي للولاية والمساهمة في تحقيق الفعالية التنظيمية وفقا لأهداف الولاية ، كما ان اغلب العاملين لهم مستوى جامعي وهذا مؤشر ايجابي على سهولة عملية الاتصال بين اعضاء التنظيم لكونهم يتمتعون بمستوى تعليمي جيد .

- كما يسود في المؤسسة علاقات رسمية بين مستويات الإدارة سواء في اتصالها النازل أو الصاعد وهذا لما يقتضيه السلم الهرمي للوظيفة بغية الحفاظ على هبة المؤسسة من جهة والحفاظ على استقرارها من جهة أخرى ، وهذه العلاقات مبنية على الاحترام والتقدير .
- كما نجد ان افراد المؤسسة لا يلقون صعوبة في الاتصال بالرؤساء وراجع ذلك الى الاحتكاك اليومي بين جميع افراد المصلحة الواحدة ، كما نجد ان بعض أفراد المؤسسة يلقون صعوبة في الاتصال بالرؤساء وراجع ذلك الى اختلاف فترة العمل او بعد مكان العمل لكونه خارج الولاية .
- كما أن عملية اتخاذ القرار يشارك فيها فقط رؤساء المصالح في زوايا محددة فقط وأهل الاختصاص ممن يشغلون مناصب نوعية وتكون هذه المشاركة ذات طابع إضافي لما أهملته بعض النصوص أو لم تتطرق اليه في بعض الجوانب ، كما يشارك العمال كافة في عملية اتخاذ القرار في مصلحة الشؤون الاجتماعية وذلك لتكوين لجنة الخدمات الاجتماعية وكذا أعضاء المكتب النقابي .

من خلال ما سبق وفيما يتعلق بالفرضية الجزئية رقم: 01 التي حاول الباحث من خلاله الكشف عن العلاقة بين الاتصال التنظيمي وأبعاد الأداء الوظيفي، فقد استنتج الباحث وجود علاقة ارتباطية موجبة في جدول الدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط بين أنواع الاتصال الرسمي والأداء الوظيفي كما 2 اقل من 0.05 في اغلب الجداول ، ومنه نستنتج ان الفرضية رقم : 01 قد تحققت لوجود علاقة ارتباطية موجبة بين الاتصال الرسمي والأداء الوظيفي .

- أما فيما يخص الاتصال الغير رسمي وما يشتمل عليه من علاقات غير رسمية تشمل الجانب الإنساني من خلال مايلي:
- نجد أن العلاقات الاجتماعية لعمال المؤسسة مبنية على الاحترام والود وهو مؤشر ايجابي دال ومحفز على زيادة الأداء الوظيفي، كما تتجسد هذه العلاقات في لقاءات بين الأفراد العاملين في تجمعات جزئية تربطها الصداقة في العمل وتبادل المصير حيث يتطرق فيها الأفراد ظروف العمل ومستجدات الواقع بصورة دورية في حين تناول المشاكل الشخصية نجدها تكون بين

الأفراد التي تجمعهم الاقدمية في النشاط مكان العمل والتفاهم، كما أن هذه اللقاءات تدعو إلى الانسجام والترويج عن النفس كما أنها تكسر الروتين اليومي .

- كما نلاحظ ان هناك عقد لقاءات في بعض الأحيان بين الفرد والجماعة التي ينتمي إليها والهدف منها استفسارت عن بعض الأمور التي تخص طرق انجاز العمل والتي تشكل غموض لدى العامل ،كما توجد بعض الأمور والتي تأخذ الجانب الشخصي للعمل كالطلبات فيما يخص الخدمات الاجتماعية وطرح بعض الشكاوي والتي تعيق الأداء الوظيفي للعامل.

- كما نلاحظ أن إشباع الجانب المادي والمعنوي وتحقيق العدالة الاجتماعية وفق درجة الأداء الوظيفي للعامل يشعر العامل بالانتماء وهو ما يتطلع إليه المبحوثين قصد زيادة الأداء الوظيفي ،وهذا الجانب يشكو منه الكثير من العمال لنقص الحوافز المادية والمعنوية لأنها تنعكس على الجانب المعيشي للعامل.

- كما نلاحظ هناك انسجام وتماسك بين عمال مصالح ولاية الجلفة في صورة منظمة عمالية (نقابة) وتهدف إلى الدفاع عن حق العمال من خلال زيادة الأجور وثبات في المنصب والاستفادة من العلاوات الأخرى قصد استقرار أفرادها وكذا هدفها، كما ان حل الصراعات التي تنشأ نتيجة عدم فهم العملية الاتصالية التنظيمية تكون غالبا عن طريق الحوار والاستماع للأطراف المتنازعة بعد تهيئة الظروف وتقريب وجهات النظر من اجل الحفاظ على الاستقرار المنظمة وهذا من اجل تحقيق الفعالية التنظيمية خدمة الصالح العام.

من خلال ما سبق وفيما يتعلق بالفرضية الجزئية رقم: 02 التي حاول الباحث من خلاله الكشف عن العلاقة بين الاتصال التنظيمي الغير الرسمي وتأثيره على الأداء الوظيفي، فقد استنتج الباحث وجود علاقة ارتباطيه موجبة في جدول الدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط بين أبعاد الاتصال الغير الرسمي والأداء الوظيفي كما 2 اقل من 0.05 في اغلب الجداول ،ومنه نستنتج إن الفرضية رقم: 02 قد تحققت لوجود علاقة ارتباطيه موجبة بين الاتصال الغير رسمي والأداء الوظيفي.

ومنه قد تحقق صحة الفرضيتين الجزئيتين وهذا دال على وجود علاقة ارتباطية بين الاتصال

التنظيمي وأبعاد الأداء الوظيفي .