

عنوان المشروع

تأثير إدارة الفريق على أداء العمل الجماعي والتنظيم الجيد في المنطقة جدة
(دراسة تطبيقية على شركة برولاين)

أسم الطالب

اوسان سالم محسن

الرقم الجامعي

2021206022

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

2	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
5	المقدمة: 1.1
7	مشكلة الدراسة: 2.1
7	فجوات على المستوى النظري: 1.2.1
7	فجوات على المستوى التطبيقي: 2.2.1
8	أهمية الدراسة: 3.1
	خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة. على المستوى النظري: 1.3.1
	خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة. على المستوى التطبيقي: 2.3.1
9	أسئلة الدراسة: 4.1
10	أهداف الدراسة: 5.1
11	فرضيات الدراسة: 6.1
12	نموذج الدراسة: 7.1
13	منهجية الدراسة: 8.1
14	الدراسة الميدانية: 9.1
15	مخطط المشروع المقترح: 10.1
16	الفصل الثاني: الدراسات السابقة: 2
17	المقدمة: 1.2
19	المتغير المستقل: 2.2
15	المتغير التابع: 3.2
25	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع: 4.2
27	الخاتمة: 5.2
79	قائمة المراجع

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الاطار العام للدراسة.....	
1.1. المقدمة.....	
2.1. مشكلة الدراسة.....	
1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....	
2.2.1. فجوات على المستوى التطبيقي.....	
3.1. اهمية الدراسة.....	
1.3.1. على المستوى النظري.....	
2.3.1. على المستوى التطبيقي.....	
4.1. اسئلة الدراسة.....	
5.1. اهداف الدراسة.....	
6.1. فرضيات الدراسة.....	
7.1. نموذج الدراسة.....	
8.1. منهجية الدراسة.....	
9.1. الدراسة الميدانية.....	
10.1. مخطط المشروع المقترح.....	
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....	
1.2. المقدمة.....	
2.2. المتغير المستقل.....	
2.3. تعريفه.....	
2.4. تطورات.....	
2.5. ابعاده.....	

2.6 نظرياته	
3. المتغير التابع	
3.1 تعريفاته	
3.2 تطورات	
3.3 ابعاده	
3.4 نظرياته	
4. العلاقة بين متغيرات البحث	
5. الخاتمة	
6. قائمة المراجع	

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة:

في تعريف عمل المؤسسات الجماعي لغةً فهو جهد يقوم به مجموعة من الناس أو فريق من الموظفين في عمل ما من أجل تحقيق هدف مشترك فيما بينهم [١]، أما في المعنى الاصطلاحي فالعمل الجماعي بينها، هو العديد من الإجراءات التي تقوم بها مجموعة ما لغرض مشترك أو هدف معين مشترك فيما ولا يتحقق هذا العمل إلا في بيئة اجتماعية تعاونية يعتقد الأفراد فيها أنّ عملهم مع بعضهم هو من أجل الحصول على نتائج أفضل مما إذا قاموا بجهودهم بشكل منفصل، ويتمثل العمل في الشركات عندما من خبرة مهنية لخدمة هذا يجتمع عدد من الموظفين ليقدموا خبرتهم وكفاءتهم وكلّ ما حصلوا عليه العمل ولتحقيق الأهداف المرجوة المشتركة، وسيكون هذا المقال عن كل ما يخصّ العمل الجماعي ووضوابطه وأهميته

العمل الجماعي: ما هو سوى إشباع لرغبة فردية موجودة في كل فرد من المجموعة المتعاونة ، وهي تلك الرغبة بالاحتكاك بالآخر الأمر الذي يجعله يثق به، وحب التعلم والاستيعاب، فالمعرفة لا تأتي إلا بالاحتكاك مع الآخرين، فما ينقص أحد ما ، قد يجده لدى الآخر وهكذا (بشرى شاكر ٢٠١١ : ١٤)

التعلم التعاوني: وهو أسلوب يضم فيه مستويات معرفية مختلفة، يتراوح عدد أفراد كل مجموعة ما بين (٢-٦) أفراد- ويتعاون المجموعة الواحدة في تحقيق الأهداف المشتركة (عمار شوقي سيفين ٢٠١٤ : ٦٣)

عندما نتحدث عن التنظيم فيجب أن نتذكر دائماً أن عملية التنظيم ليست عملية ساكنة أو ثابتة بل هي عملية حيوية متغيرة تتجاوب مع الظروف والمتغيرات التي تلامس بيئة المنظمة الداخلية والخارجية. لذا فإننا عندما نناقش خصائص التنظيم الفعّال يجب أن نأخذ في اعتبارنا أن هذه الخصائص تتغير بتغير زمان ومكان وظروف المنظمة، وأن مهمة التنظيم ليست الحفاظ على هذه الخصائص حتى وإن بدت جيدة في فترة معينة من تاريخ المنظمة، وإنما يتوجب على القائمين بعملية التنظيم العمل بتبني منهج التنظيم واستباق الأحداث وذلك بالعمل على مراجعة أهداف المنظمة وبالتالي بناءها التنظيمي وإجراءاتها بما يكفل لها البقاء والاستمرار في العمل بكفاءة وفاعلية

عملية الإدارة الحقيقية السليمة هي مجموعة من العمليات المنظمة على نسق مُحدد، وتتضمن مجموعة من الأنشطة العملية التي تهدف إلى الوصول إلى الهدف العام، أو المصلحة العليا للمؤسسة

وهي أيضاً القدرة على اتخاذ القرار السليم الذي يهدف إلى مصلحة جميع أطراف العمل، وليس مصلحة المدراء فقط، وتشمل القدرة على تحمل مسؤولية الإشراف على العمل بشكل سوي، وحيادي بعيداً عن أي ضغائن شخصية

يعتمد حجم الإدارة على حجم المؤسسة؛ فتتراوح من شخص إلى شخصين في الشركات والمؤسسات الصغيرة، أما في المؤسسات الكبيرة، والشركات العالمية التي تمتلك العديد من الفروع حول العالم يُمكن أن تصل إلى مئات، وآلاف المدراء

والجدير بالذكر أن المهمة الأساسية للإدارة هي الابتكار، والإبداع، وليس إضفاء الملل، والمشاحنات على مكان العمل، وأيضًا من مهماتها أنها تهدف إلى الصالح العام وليس الصالح الخاص التابع لها فقط

هذا بالإضافة إلى أهميتها في وضع سياسة مُحددة للشركة، وأن تكون هذه السياسة في مصلحة الطرفين؛ الأمر الذي يُساعدها على تنظيم العمل، ومهامه على جميع أفرادها بشكل متساوٍ، وبتوجيه عادل؛ مما يُعطي من شأن الشركة

أ. د. أحمد الشميمري (6 أكتوبر، 2021): التنظيم الجيد هو ذلك التنظيم الذي يساعد المنظمة على تحقيق أهدافها بأقل التكاليف أخذًا في الاعتبار ضرورة وجود بيئة عمل تضمن توفر علاقات إنسانية جيدة متبادلة بين العاملين تساعد على تشجيعهم وتحفيزهم على بذل أقصى ما لديهم من قدرات وطاقات من أجل مساعدة المنظمة على تحقيق أهدافها

أشار أرنولد وفيلدمان (Feldman & Arnold, 2106) في تعريفهما لجماعة العمل إلى أنها: مجموعة تتكون

ويقتسمون اهتمامات مشتركة ويجتمعون لإنجاز بعض النشاطات

من شخصين أو أكثر يتفاعلون مع بعضهم بعضا

الوظيفية، ويتأثر الفرد بالمجموعة المتماثلة مع المنظمة وذلك مستمد من الخصائص (21) التي تمتلكها المجموعة

أحد الأخطاء الشائعة أننا نطلق على جماعة العمل "فريق"، الفرق بين فرق العمل وجماعات العمل ونتعامل معها في الوقت نفسه على أنها مجموعة من الأفراد (هاكمان، 2112). وفي حقيقة الأمر أن فرق وتختلف فرق . في تصميمها وتطويرها (24) العمل ال تتكون بالمصادفة؛ ألنها تحتاج إلى عناية خاصة العمل عن جماعات العمل في عدد من النقاط

مشكلة الدراسة

مفهوم العمل الجماعي وأهميته وأساسه يقصد بالعمل الجماعي التعاون الذي يؤديه مجموعة من الأفراد ويجمع بينهم ليس فقط التعاون في الأداء ولكن يشمل إحساس الأفراد بالاحتياج , لتحقيق هدف واحد محدد لبعضهم البعض وتقدير الخبرات العلمية والعملية للتخصصات المختلفة المشاركة في تنفيذ العمل ويتحدد دور كل عضو في الفريق من منظور العمل الذي يقوم به وكذلك من منظور ورؤية باقي أعضاء كذلك يعرف العمل الجماعي داخل الصف بأنه موقف . الفريق (ماهر أبو المعاطي ٢٠٠٣ : ٤٥١) تكون فيه العلاقة على تحقيق أهداف الفرد والآخرين علاقة موجبة وبالتالي فإن تحرك الفرد نحو تحقيق هدفه يسهل تحرك الآخرين نحو تحقيق أهدافهم (حسين عبد العزيز الديني ، ٢٠٠١ : ٥٩) ويعرفه حسن وخطاب على أنه سلوك يشير إلى أنماط سلوكية يمكن ملاحظتها في مواقف التعلم الفعلية (٧٣). داخل حبرات الدراسة (عبد المنعم حسن ومحمد خطاب، ٢٠٠٢ ص

تتركز مشكلة البحث في إنتشار الفردية والأنانية والمغالبة في مجتمعنا وافتقاد روح الفريق في الحياة ومن ثم يجب أن نتساءل هل نحن قادرون على العمل في إطار فريق العمل؟

فجوات على المستوى النظري:

حيث تهتم هذه الدراسة بالوصول إلى فهم اعمق لكل من الاداء الجماعي والتنظيم الجيد وروح الفريق من خلال جمع أهم ما كتب نظرياً حول المتغيرات في مختلف المراجع من كتب ، رسائل، دراسات، مقالات.

فجوات على المستوى التطبيقي:

التطبيق على شركة برولاين دراسة أهمية روح فريق العمل الجماعي .

سؤال البحث الرئيسي:

ماهو تأثير مشكلة العمل الجماعي والتنظيم

الجيد ؟

أهمية الدراسة

يُعدّ العمل الجماعي أحد أهم الأسباب التي تؤدي إلى نجاح العمل وتحقيق أهدافه، فهناك أعمال كثيرة من الصعب على الفرد أن ينجزها لوحده في الوقت المحدد وبالكفاءة المطلوبة، وهنا تكمن أهمية هذا العمل، والتي يتم التحدث عنها بالتفصيل فيما يأتي: [٣] تعزيز إنتاجية العمل: إنّ العمل ضمن فريق يجعل من عبء العمل متساوياً بين جميع الأعضاء العاملين فيه، فيتم توزيع العمل بحسب مهارة كل شخص وكفاءته ونقاط القوة لديه، فالتعاون يجعل من المهام أسرع وأكثر كفاءة وهذا كله يؤدي إلى زيادة الإنتاجية. توفير شبكة تعاون ودعم: من الأمور الضرورية لنجاح أي عمل هي بيئة العمل التي يعمل بها الفريق، إذا لا بدّ من أن تكون بيئة قوية، وخاصة في الوقت الصعب، ففي ذلك الوقت عندما يكون الفريق يداً بيد يساعدون بعضهم ويعتمدون على بعضهم بعضاً من أجل الحصول على التوجيه والدعم، وهذا ما يضمن الزيادة في التركيز على هدف العمل، وكذلك يضمن إكمال جميع المشروعات بكفاءة أكبر، ولا شك في أنّ العكس بالعكس فعمل الفرد لوحده يجعله أضعف في مواجهة أي صعوبة قد تواجهه. تشجيع الإبداع والابتكار: تعدد الآراء ووجهات النظر في العمل يجعل من فريق العمل أكثر كفاءة وقدرة على إيجاد حلولاً مبتكرة ومبدعة وخلاقة وعملية كذلك لكل المشكلات التي قد تواجههم. تحسين المعنويات في بيئة العمل: يشعر أعضاء الفريق بالإنجاز بشكل أكبر عندما يتشاركون أعباء العمل مع بعضهم، ويكملون مهامهم ويحققون الأهداف الموضوعية في خطة العمل، ولم يكن ليتحقق كل ذلك لو عمل كل واحد بمفردهم، كل ذلك يأتي إضافة إلى الشعور بالانتماء والاعتراف والتقدير، مما يحسّن من معنويات الموظفين ويخفف من ضغط العمل عليهم ويجعلهم يشعرون بالرضا الوظيفي. جذب المواهب: بوساطة العمل الجماعي تستطيع الشركات جذب المواهب، فالعمل الجماعي يعزز من شعورهم بالانتماء لهذه الشركات وبالتالي تكون الشركات قد حافظت على وجودهم معها. تحسين الخدمة: يركز العمل الجماعي على الخدمة التي تُقدّم للعملاء إضافة إلى التركيز على مكان العمل، فالناس يميلون للابتعاد عن الشركات التي تحتوي على موظفين تعساء، ويفضلون التعامل مع الشركات التي تظهر على موظفيها روح الفريق وأخلاقيات العمل القوية، لذلك فعمل الفريق بشكل جماعي ومتقن من شأنه أن يُحسن الخدمة وأن يُلبّي حاجة العملاء. يخلق بيئة عمل مرنة: العمل الجماعي والتعاون بين الموظفين في مكان العمل يعطي العمل مرونة أكثر، فالأعضاء يتدربون ليعرفوا نقاط القوة لديهم مما يسمح لهم بالتخطيط لتحقيق التوازن بين عملهم وحياتهم الخاصة. تعلّم مهارة حل النزاعات: قد يحدث تصادم بين الموظفين في بيئة العمل الجماعي ولكن بسبب عملهم على تحقيق هدف مشترك فيما بينهم فإنّ ذلك يعلمهم حلّ الخلافات والنزاعات التي قد تنشأ في بيئة عملهم. تطوير الحياة المهنية: ينتج عن التعاون بين أفراد الفريق الواحد خبرات عملية، ويتم تنميتها من خلال العمل في هذا الفريق كجماعة، كما أنّ العمل في جماعات يقوي شبكة المعارف المهنية للفرد مما يحسن فرص حصوله على وظائف أفضل مستقبلاً.

أسئلة الدراسة

سؤال البحث الرئيسي: ما هو تأثير العمل
الجماعي والتنظيم الجيد؟

السؤال الفرعي 1: كيف يؤثر المستوى
التنظيمي على المجتمع؟

السؤال الفرعي 2: ما الآثار الناتجة عن
العمل الجماعي؟

السؤال الفرعي 3: ما هي الصفات اللازمة
لتصبح قائد فريق ناجح؟

السؤال الفرعي 4 : ماهي العوامل التي تؤثر
على التنظيم ؟

أهداف الدراسة

يعد العمل الجماعي واحداً من أهم عوامل النجاح أي منظمة، فلا يمكن تحقيق النتائج المرجوة إذ لم يتفاعل الموظفون مع بعضهم البعض ومع المديرين ، هذا التفاعل الذي يساعد على تنفيذ المهام بسرعة أكبر وخلق بيئة عمل إيجابية ، لذلك يتعين على كل موظف تحسين قدراته على العمل الجماعي من أجل تحقيق أهداف المنظمة وأهدافه المهنية

1-اهداف البحث : العلاقة بين التنظيم والعمل الجماعي

2-اهداف البحث : دراسة مدى تأثير الموظفين على العمل الجماعي

3-اهداف البحث : دراسة اثار التنظيم الجيد

4- اهداف البحث : تقييم العوامل التي تساهم في نجاح العمل

فرضيات الدراسة

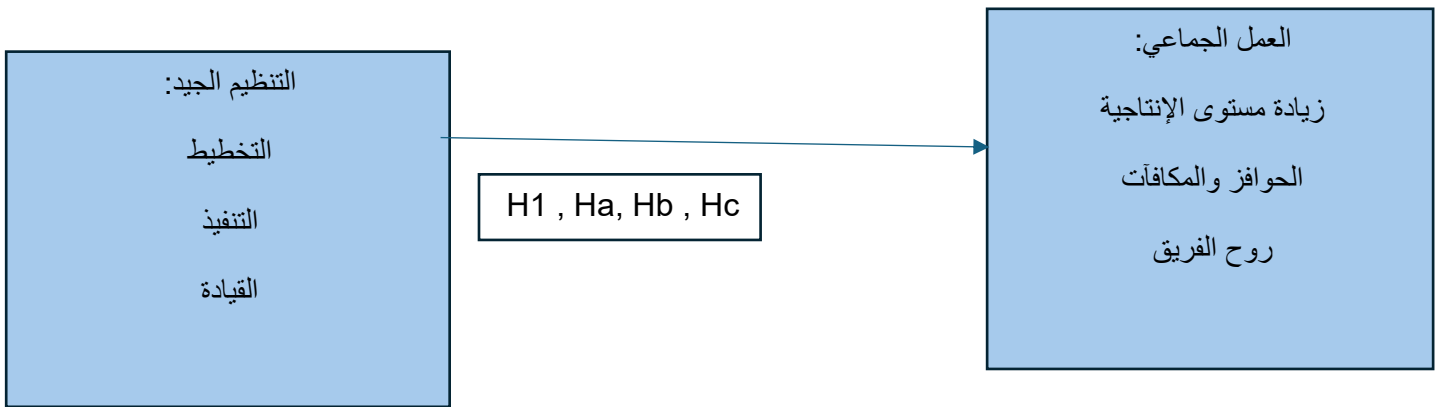
توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين أهمية الفريق ونجاح المشروع

توجد علاقة معنوية سلبية ذات دلالة إحصائية بين عدم وجود الحوافز والمكافآت تقلل في إنتاجية الموظفين

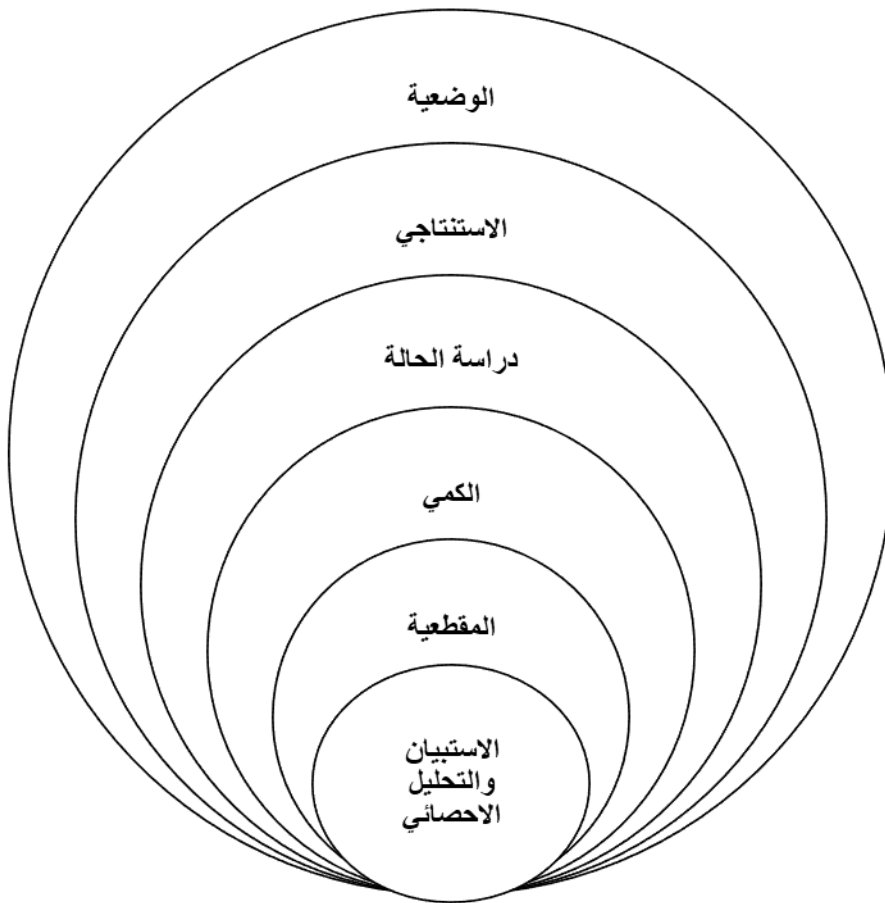
توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية في أداء العمل الجماعي وتأثير البيئة الداخلية

توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية على تأثير أهمية رفع مستوى إنتاجية العمل

نموذج الدراسة



منهجية الدراسة



الدراسة الميدانية

أسست عام ٢٠١١، قطاعها المهني مقدمو الترفيه مقرها الرئيسي جدة

تتمتع شركة برولاين بالخبرة في توفير أفضل القوى العاملة الموهوبة في إدارة الحشود والأمن، وذلك باستخدام قدراتها مع فريق من الخبراء في التشغيل والإدارة مع توثيق قوي. كشركة حاصلة على شهادة ISO 9001:2015؛

تركز على إرضاء العميل من خلال تطبيق نظام صارم مع مجموعة من السياسات والإجراءات والعمليات التي تساعدنا على تحقيق هذا الهدف. تلتزم شركة برولاين بدعمك في التحديات والعقبات التي تواجهها قبل وأثناء وبعد الحدث

التشغيل باستخدام أحدث التقنيات .

لدى Proline تطبيق للهاتف المحمول لإدارة الحشود والأمن أثناء الحدث. المهمة: خلق تجربة لا تنسى من خلال ضمان رضا العملاء. الرؤية: أن نكون أو نكون الشركة الرائدة في إدارة الحشود

الشركة ونحن نقدم تجربة فريدة من نوعها.

القيم: - الكفاءة - فريق واحد - نبهر عملائنا! - الاستمتاع بما نقوم به - الشغف - الالتزام - العمل على التغلب على كافة العقبات التي نواجهها

الموقع الإلكتروني

[/http://www.proline.sa](http://www.proline.sa)

مخطط المشروع:

	الفصل الاول: الإطار العام للبحث
	الفصل الثاني: الإطار النظري
	الفصل الثالث: منهجية البحث
	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي
	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

المقدمة:

يتمتع العمل الجماعي بكثير من الفوائد التي تعود على الفرد والمجتمع، يرتكز العمل الجماعي على روح الفريق لتحقيق هدف بعينه، فيعمل أعضاء الفريق كجسد واحد مما ينمي حس

المسؤولية لديهم، فيعمل الجميع لدعم بعضهم البعض لإنجاح العمل، فنجاح الفريق يعني تحقيق النجاح الشخصي لكل فرد منهم

العمل الجماعي ينمي خبرة الفرد في مجال معين، فيمكنه دائماً التعلم من زملاؤه، وسؤالهم عن كل ما يجهله لينجزه بأفضل طريقة

ينمي العمل الجماعي قدرة الأفراد على حل المشكلات بإيجابية بأسهل وأبسط الطرق، من خلال النظر لجميع المقترحات وتنفيذ الأفضل من بينها مجتمعة، فيعتاد بذلك على المرونة في حل جميع مشكلاته

أشارت العديد من الدراسات أن المهام التي يتم إنجازها ضمن فريق تتطلب وقتاً أقل من المهام الفردية، إذاً فهو يوفر جهد ووقت الأفراد والمؤسسات

يخرج العمل بدقة متناهية، وذلك لتركيز كل فرد على المهمة الموكلة له فينجزها بشكل مثالي

يساعد العمل الجماعي الأفراد على خلق علاقات اجتماعية جديدة

العمل الجماعي يسمح بتطوير أفكار الجميع حتى تصبح أكثر تميزاً عن الشكل الأولى التي طرحت به، فيخرج العمل بأكثر شكل مميز ممكن

يغرس العمل الجماعي أخلاقيات مهمة في نفوس أعضاء الفريق، كالتعاون فيعمل الجميع لهدف واحد عليهم أن يتعاونوا جميعاً لتحقيقه، والإيثار بتقديم المساعدة دائماً لمن هم بحاجة إليها، والأمانة في أدائه لمهمته حتى لا يتسبب بإيذاء زملاؤه

بالاستفادة من طاقات الجميع مجتمعة، يساعد ذلك على رفع معدلات الإنتاج

تتمثل في روح المسؤولية والإخلاص في العمل وفي نفس السياق يولي "فايولي" أهمية كبيرة للخبرة العملية وقدرات العمال الفنية ، مؤكدا على ضرورة تعزيزها باستمرار سواء تعلق الأمر بالقدرات الفنية أو الإدارية وذلك من خلال ما يعرف بالتعلم المستمر (الازهاري، 2018، 255).

كما عرفها محمد عبد الفتاح الصيرفي : مجموعة من الخصائص التي تتصف بها المنظمة والتي تميزها عن غيرها من المنظمات وتؤثر على سلوك المنظمات وتؤثر على سلوك العاملين لديها (محمد الصيرفي 2009)

ويعرف الهيكل التنظيمي بأنه الآلية الرسمية التي يتم من خلالها إدارة المنظمة عبر تحديد خطوط السلطة والاتصال بين الرؤساء والمرؤوسين (العميان، 2002)

ويشير العمل الجماعي إلى قدرتك على التعاون بشكل فعال مع الآخرين للوصول إلى هدف مشترك؛ من **Soft skill** ويضع الشخص المتعاون أهداف فريقه قبل أهدافه. وتمكنك هذه المهارة الناعمة .التعاون كفريق واحد أثناء اجتماعات العمل، كما أنها تمكنك من التفوق في الشراكات المهنية

والعمل الجماعي يعني أن الأفراد يعملون في بيئة من الدعم المتبادل والثقة، ويعملون بشكل متلاحم معاً؛ فالعمل الجماعي يستلزم تقدير نقاط القوة لدى الأفراد وبعضهم البعض؛ كما أنه يخلق نضجاً متزايداً بين الأشخاص، حيث يمكن للأفراد الاختلاف بشكل بناء

يعرف (أبو العلا 20013) العمل الجماعي على انه التعاون الذي يؤديه مجموعة من الافراد لتحقيق هدف واضح ومحدد

وتعرف الباحثة مهارات العمل الجماعي إجرائيا بأنها قدرة الفرد على العمل مع جماعة يشترك معها في الأهداف وينتمي إليها ويتحمل معها المسؤولية من اجل تحقيق الأهداف المنشودة للجماعة.

المتغير المستقل

تعريفه:

يمكن تعريف العمل الجماعي على أنه: توحيد رؤية مجموعة من الأفراد يمتلكون الرغبة في التعاون لتحقيق هدف معين، أو مجموعة من الأهداف، بحيث لا يستطيع أي فرد تحقيق هذا الهدف بمفرده، وهو أيضاً: الجمع بين نقاط القوة والمهارات الفردية التي تمتلكها مجموعة من الأشخاص لتحقيق مهمة معينة، مع ضرورة التزام أفراد فريق العمل الجماعي جميعهم في أداء المهام كلها، وأن تكون المسؤولية موزعة عليهم، ومن جانب آخر قد يعمل فريق العمل الجماعي معاً في مكان واحد، أو قد تفصل بين أعضاء فريقه مسافات مختلفة، وقد يكون العمل مستمراً، أو يكون على شكل فترات زمنية متقطعة

تطورات:

تعزيز الوحدة والولاء في مكان العمل. توفير وجهات نظر مختلفة وتغذية راجعة إيجابية ترتقي بالشركة أو المؤسسة إلى مستويات أعلى من النجاح. رفع الإنتاجية وضمان إنجاز المهام خلال الإطار الزمني المحدد. توفير فرص مميزة للتعليم من الآخرين واكتساب مهارات جديدة

أبعاده:

توافر فرص العمل والأرباح الكافية

توافر الاستقرار والأمن في العمل

توافر تكافؤ الفرص والمعاملة في العمل

توافر الحماية الاجتماعية

توافر مكافحة للعمل الذي يجب أن يُلغى

توافر وقت العمل اللائق، والتوازن بين العمل والأسرة والحياة الشخصية

توافر الحوار الاجتماعي وتمثيل أصحاب العمل والعمال

نظرياته

يتيح العمل الجماعي أنواعاً عدة من المجموعات للعمل بطريقة تسهم بالتفاعل بين كل من أفراد المجموعة وأنشطة البرنامج لتطوير الفرد وتحقيق الهدف الاجتماعي المرغوب فيه. وتشمل أهداف العامل الجماعي توفير النمو الشخصي حسب القدرات الفردية والحاجة لتكيف الفرد مع الأشخاص الآخرين ومع الجماعات والمجتمع، وكذلك لتحفيز الفرد تجاه تحسين المجتمع ليدرك حقوقه وقدراته واختلافاته عن الآخرين. يهدف العامل الاجتماعي من خلال مشاركاته بأن يؤثر على عمليات المجموعة؛ حيث أن القرارات تنشأ كنتيجة للمعرفة وتبادل وتكامل الأفكار والتجارب والخبرة وليست كنتيجة للسيطرة من داخل المجموعة أو من خارجها. ويهدف الفرد من الانخراط في العمل الاجتماعي مع الأفراد والجماعات من خلال الخبرة لإنتاج تلك العلاقة مع الجماعات الأخرى، ومجتمع أوسع يسهم في المواطنة المسؤولة والتفاهم المتبادل بين المجموعات الثقافية أو الدينية أو الاقتصادية أو الخاصة في المجتمع، والمشاركة في التحسين المستمر لمجتمعنا نحو الأهداف الديمقراطية. ويعتمد الهدف التوجيهي وراء هذه القيادة على الافتراضات المشتركة لمجتمع ديمقراطي أي الفرصة لكل فرد لأداء قدراته بحرية تامة وليحترم الآخرين ويقدرهم وليتحمل مسؤوليته الاجتماعية في الحفاظ على مجتمعاتنا الديمقراطية وتحسينها باستمرار. تكمن ممارسة العمل الجماعي على معرفة السلوك الفردي والجماعي والأوضاع الاجتماعية والعلاقات المجتمعية المستندة إلى العلوم الاجتماعية الحديثة. وعلى أساس هذه المعرفة، يساهم العامل الجماعي في المجموعة التي يعمل بها بمهارة في القيادة التي تمكن الأعضاء من استخدام قدراتهم على أكمل وجه وخلق أنشطة جماعية استنتاجية اجتماعية، فهو يعي أنشطة البرنامج وتفاعل الشخصيات داخل المجموعة وبينها وبين مجتمعها المحيط، فإنه يساعدهم وفقاً لاهتمام كل شخص وحاجته لاكتساب خبرة من المجموعة، ولنيل الرضا المقدم من أنشطة البرنامج والمتعة والنمو الشخصي المتاح من خلال العلاقات الاجتماعية، وفرصة المشاركة كمواطن مسؤول. ويستفيد العامل الجماعي بوعي من علاقاته مع المجموعة ومن معرفته بالبرنامج كأداة ومن فهمه للفرد وللعملية الجماعية، وإدراك مسؤوليته تجاه الأفراد والجماعات الذين يعمل معهم، والقيم الاجتماعية الكبيرة التي يمثلها

المتغير التابع :

تعريفه:

التنظيم هو عملية تحديد الهيكل وتنظيم الموارد والعمليات في الشركة بطريقة موجهة لتحقيق الأهداف المحددة. إنها عملية حاسمة في إدارة أي منظمة، سواء كانت صغيرة أو كبيرة. بواسطة التنظيم الجيد، يتم تحقيق التعاون والتنسيق بين الأعضاء والإدارة، مما يسهل تحقيق الفعالية والكفاءة في العمل

خطوة أولى في عملية التنظيم هي تحديد الأهداف والرؤية للشركة. يجب على فريق الإدارة تحديد رؤية طويلة المدى وأهداف محددة للشركة، واستخدامها كأساس لاتخاذ القرارات المستقبلية. يساعد هذا في توجيه جهود جميع أعضاء الفريق نحو تحقيق الأهداف المحددة

بعد تحديد الأهداف، يجب توزيع العمل وتحديد الصلاحيات بين أعضاء الفريق. يجب على فريق الإدارة تحديد من هم المسؤولون عن تنفيذ مهام محددة وتوزيع المسؤوليات بشكل مناسب. عن طريق توزيع العمل بشكل فعال، يتم ضمان أن تكون المهام مكتملة في الوقت المناسب وبطريقة متناسقة

في عالم الأعمال وحياة الشركات، يلعب المفهوم المتعلق بالتنظيم دورًا حاسمًا في تحقيق النجاح والاستدامة. يشير التنظيم إلى هيكلية الشركة وترتيبها الداخلي وطرق توزيع السلطة والمسؤولية. في هذا المقال، سنتناول أنواع التنظيم المختلفة ودورها في تحسين أداء الشركات

آخر خطوة في عملية التنظيم هو إنشاء هيكل تنظيمي مناسب. يتضمن هذا تحديد الهيكل التنظيمي للشركة والوظائف المختلفة والعلاقات بينها. يجب على فريق الإدارة التأكد من أن هذا الهيكل يعكس أهداف الشركة. ويرسخ دور كل فرد في تحقيق هذه الأهداف

باختصار، فإن التنظيم هو عملية حاسمة لنجاح أي منظمة. من خلال تحديد الأهداف وتوزيع العمل وإنشاء هيكل تنظيمي مناسب، يتم تعزيز التعاون والكفاءة في الشركة. يساهم التنظيم الجيد في تحقيق الأهداف المحددة وتحقيق النجاح على المدى الطويل.

تطورات:

تطوير التنظيم الإداري يتطلب عملية شاملة ومستدامة تشمل التحليل والتقييم وتحسين العمليات والهيكل التنظيمي. إليك بعض الخطوات التي يمكن اتخاذها لتطوير التنظيم

الإداري:

تقييم الوضع الحالي: قم بتحليل الهيكل التنظيمي الحالي وأداء المؤسسة. هل الهيكل يلبي احتياجات العمل؟ هل هناك تحديات في التواصل أو توزيع المهام؟ قم بجمع معلومات من الموظفين والإدارة لتحديد المشاكل والفرص

تحديد الأهداف والتوجيهات: حدد أهداف التنظيم والتوجهات الاستراتيجية. ما هي النتائج المرجوة؟ هل هناك احتياجات محددة لتوسيع العمل، أو تحسين الكفاءة، أو زيادة التفوق التنظيمي؟ إعادة الهيكلة إذا لزم الأمر: قد يتطلب تطوير التنظيم الإداري إعادة هيكلة لتحسين الكفاءة والفاعلية. قد تشمل هذه العملية تغييرات في الأقسام، وتوزيع المسؤوليات، وتحديد الوحدات الفعالة

تعزيز التواصل الداخلي: قم بتحسين عمليات التواصل الداخلي لضمان فهم وتفهم جميع أفراد المؤسسة للأهداف والتوجهات الجديدة. قم بتعزيز ثقافة العمل التعاوني والفريقية

تطوير مهارات وقدرات الموظفين: قد يكون من المهم تطوير مهارات وقدرات الموظفين للتأكد على التكامل بين الموارد البشرية واحتياجات التنظيم. ذلك يمكن أن يتضمن التدريب وورش العمل

تحسين عمليات الإشراف والرقابة: تحسين عمليات الإشراف والرقابة لضمان متابعة الأداء وتحسينه. استخدم نظامًا فعالًا لتقييم الأداء وتحفيز الموظفين

اعتماد التكنولوجيا والأنظمة: قد تساعد التكنولوجيا والأنظمة الحديثة في تحسين فعالية العمليات وتيسير التواصل وتبادل المعلومات داخل المؤسسة

تقييم ومراقبة التطوير: قم بتقييم النتائج ومراقبة التطور باستمرار. استمع إلى ردود الفعل من الموظفين وقيم الأداء للتأكد من أن التغييرات تحقق الأهداف المرجوة

كما أن تطوير التنظيم الإداري يعتبر عملية مستمرة، ويجب أن تكون متكاملة مع رؤية واستراتيجيات المؤسسة تحظى عمليات التنظيم الإداري بأهمية كبيرة لضمان استمرارية وفعالية العمل في المؤسسات يعتمد نجاح التنظيم الإداري على تحقيق توازن بين الهيكل والوظائف وتوجيه الموارد بشكل فعال لتحقيق الأهداف المحددة.

ابعاده:

هناك عدة أبعاد لذلك تعتمد بشكل اساسي على طبيعة العمل... يتحدد من خلالها الصورة التي يتخذها التنظيم وطبيعة حركته، ومنها ثلاثة أبعاد أساسية

هي:

مدى اضعاء الطابع الرسمي في تقسيم العمل ،
ومستوى تفويض السلطة ، والمستويات الإدارية ومدى
سيطرة وسلطة كل منها

درجة المركزية : وهي تعبر عن الطريقة التي يتم اتخاذ القرارات بها في المنظمة؛ حيث أنه في المركزية ، يتم اتخاذ الرقابة وصنع القرار من قبل فئة قليلة تُعد أعلى مستوى في الإدارة ... أما في اللامركزية يشارك المرؤسون أيضاً في عملية اتخاذ القرار وليس فقط الإدارة العليا

درجة التعقيد :وهذا يعبر عن درجة التمايز والاختلافات بين الوظائف والوحدات داخل التنظيم، وكلما زاد مقدار التمايز ، كلما زاد التعقيد داخل المنظمة

وهناك ثلاث أنواع أساسية للتمايز وهي: التمايز الأفقي (يشير إلى عدد الوحدات المختلفة في نفس المستوى) ، والتمايز العمودي (يشير إلى عدد المستويات في التنظيم/ التسلسل الهرمي)، والتمايز المكاني (يشير إلى الدرجة التي يتم بها تشتيت موقع الوحدات وموظفيها).

نظرياته:

هو مزيج الفكرة الأساسية في نظرية تنظيم العمل هي تنظيم عملية النشاط. الجانب القريب من هذه النظرية من العمليات المعرفية الداخلية مع الأنشطة الخارجية. تستند الأعمال، أو الأنشطة إلى الأهداف، وعمليات التخطيط، وعمليات التنفيذ، وعمليات التحكم التي تؤدي القرارات الواعية بها إلى تدفق الأنشطة نحو اتجاه معين. تتحقق الأهداف المرغوبة مسبقاً عبر أفعال حقيقية. يجب تصوّر العملية المذكورة من خلال نموذج [8][1][7]. هيكلي متسلسل هرمي، ويجب تحديد الأهداف بدقة وتحليلها، وتحديد خطوات العمل المتتابعة

يحدث التوجه وتحديد الأهداف واختيارها على مستوى التنظيم الفكري، إضافة إلى تخطيط الأهداف الفرعية وخطط العمل. وتكون هذه العمليات الإدراكية خاضعة للوعي. ثمة تحت هذا المستوى ما يسمى المستوى التنظيمي الإدراكي المفاهيمي، الذي يحتوي على خطط عمل لها علاقة بعمليات الحكم، والتصنيف. تُراقب الإجراءات باستمرار من خلال حلقة الارتجاع لضمان تحقيق نتيجة إيجابية نحو الهدف المخطط له، وفي لميلر وغالانتر T.O.T.E. الحالات الأخرى ستجرى تعديلات عليه. توصف عمليات التحكم عبر نموذج وبريبرام بدلاً من وحدة هارز في. في. آر (وحدة المقارنة ثم التعديل ثم الارتجاع). نظرًا لأن المستوى الأدنى منه يُعد المستوى التنظيمي الحسي الحركي، الذي لا يملك هدفه الخاص، بل يعتمد على المستويات العليا. يحتوي هذا المستوى على العمليات أو الأنشطة الفردية، التي تتبع بعضها بشكل متسلسل. معظم الأعمال لا يكون الوعي هو المسؤول عنها. يمكن أن تؤدي الممارسة الكافية وتكرار الأعمال الفردية إلى أعمال تلقائية تسمى بالأعمال المعتادة. تشكل عملية التنشئة الاجتماعية، واستيعاب المعايير والقيم ارتياحًا فيما يتعلق بتعريف الهدف على المستوى التنظيمي الفكري الذي يتبع له من ناحية، ومن ناحية أخرى، يشكل التعود إراحة فيما يخص المستوى السفلي. من خلال العمليات السابقة تنفرغ القدرات الفكرية للتركيز على التقدم نحو تحقيق الهدف المنشود، وزيادة فعاليته. ترمز الأسهم في كلا الاتجاهين إلى السيطرة المستمرة على السلوك الخاص مع الهدف المتوقع (مقارنة الهدف الفعلي)

العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

التنظيم في العمل من المهارات الأساسية لإدارة الفريق، حيث يحتاج قائد الفريق إلى إيجاد آليات متابعة منظّمة تضمن له سير العمل بسلاسة، ونعتقد أن التنظيم موهبة لا يتمتع بها الجميع، لكنها أيضاً مهارة يمكن اكتسابها من خلال الاعتماد على مهارات التنظيم الأساسية مثل الأرشفة والاستعانة بالأشخاص المنظمين بطبيعتهم للمساعدة.

توزيع الأدوار والمسؤوليات في فريق العمل مهمة في غاية الأهمية والحساسية، فعندما يقوم المدير بتوزيع المهام بشكل عشوائي سيحصل على نتائج سيئة بكل تأكيد، والقواعد الأساسية لتوزيع الأدوار في فريق العمل هي:

الشخص المناسب في المكان المناسب، حيث يجب أن يقوم قائد الفريق بتقييم أهلية الموظف قبل إسناد المهمة له.

العدالة في توزيع المهام، فلا يجب أن يكون هناك أشخاص منهكون بالعمل وأشخاص يشربون الشاي على الشرفة!

الإنصاف في توزيع الأدوار على فريق العمل من خلال منح الجميع فرص ملائمة تحقق شعورهم بالإنجاز والأهمية.

تحقيق الرضا عند الموظفين من خلال التأكد أنهم يفهمون الدور الموكل إليهم والمسؤوليات المناطة بهم، ويرغبون فعلاً في أدائها.

من المرونة في توزيع الأدوار من خلال مراجعة الأداء والتكيف مع متطلبات كل مرحلة مراحل التنفيذ

أهمية التفويض في إدارة الفريق

يحاول بعد المدراء الاستئثار بمجموعة كبيرة من المهام لأنفسهم لأسباب يطول شرحها، لكن التفويض واحدة من الإجراءات المهمة للحصول على نتائج أفضل بكثير، كما أن التفويض ليس مجرد تكليف أحد الأعضاء بمهمة، بل يحتاج إلى خبرة كبيرة لمعرفة حدود التفويض والأشخاص الأكفاء لكل مهمة.

تحمل المسؤولية

لا يمكن لمدير الفريق الناجح أن يرمي المسؤولية على موظفيه، بل أن القاعدة الإدارية الشهيرة تقول "المهام تفوض، لكن المسؤولية لا تفوض" بمعنى أن المسؤولية لصيقة بقائد الفريق بغض النظر عنّ يقوم بأداء المهام بالتفويض.

العدالة والاحترام

لا شك أن قائد الفريق الناجح هو من يحترم أعضاء فريقه ويساعدهم على احترام بعضهم البعض، وربما تكون العدالة والإنصاف من أهم علامات احترام قائد الفريق لفريقه وللمهمة التي يقوم بها.

الثقة بالنفس والثقة بالفريق

متربداً وغير واثق من قراراته، أو يلجأ لاستخدام أعضاء الفريق بطريقة عندما يكون مدير الفريق مستنزة لأنه لا يريد المخاطرة بنفسه، هذه الحالة غالباً ما تقود الفريق للفشل أو على الأقل لن يحقق نتائج استثنائية.

يجب على قائد الفريق أن يكون مدركاً لنقاط قوته ونقاط ضعفه، وأن يكون حكيماً بطلب المساعدة وشفافاً في إعطاء الفضل لأصحابه.

مهارات حل النزاعات والخلافات

لا داع للقول أن مدير الفريق بعيد تمام البعد عن أي خلافات أو مشادات كلامية مع أعضاء فريقه : وإلا سيكون مسؤولاً عن خلق التوتر في بيئة العمل الجماعي، لكن لا يكفي أن يكون مدير الفريق بين أعضاء متفهماً وهادئاً ومحترماً في التعامل، بل يجب أن يمتلك مهارات حل النزاعات والخلافات الفريق وألا يترك بعض الخلافات العابرة تفسد العمل الجماعي.

الخاتمة

تم تعريف العمل الجماعي على أنه قدرة الأفراد على الانضمام إلى بعضهم البعض من أجل تحقيق الأهداف والمهام المشتركة، ويعتمد العمل الجماعي الناجح على عدد من العوامل والكفاءات. على المستوى الأساسي، من الضروري أن يكون للفريق اتجاه وهدف في تحقيق أهدافه، ويجب أن يكون لكل عضو الدافع والإلهام للأداء على المستويات المثلى. علاوة على ذلك، يجب اختيار الأفراد بناءً على معرفتهم وخبراتهم ويجب إعطاء الشعور بالملكية لأعضاء الفريق من أجل ضمان الكفاءة والفعالية، كما يجب أن تعمل الفرق الناجحة دائمًا بناءً على وجود قيادة ذكية. يحتاج القائد إلى توجيه الأتباع مع منحهم الشعور بالمسؤولية والملكية، فهذا يساعد على زيادة مستويات تفانيهم والتزامهم. مكنتني تجربتي في الفريق من التعرف على جوانب مختلفة من العمل الجماعي، أعتقد أنه من المهم وجود هيكل متماسك يسمح بحل النزاعات، ويجب إنشاء ديناميكيات الفريق بطريقة يمكن من خلالها تحقيق نتائج متفوقة. أود أن أستنتج أن الفريق الفعال يجب أن يزيل أي عقبات شخصية من خلال التركيز على النتائج واحترام آراء كل عضو، ويجب تشجيع الأعضاء الموهوبين والإنتاجيين على تطبيق استراتيجيات مبتكرة لحل المواقف المعقدة وبالتالي تحقيق الأهداف.

الفصل الثالث : منهجية البحث

1. مقدمة:

يهدف هذا الفصل الى تقديم منهجية البحث التي تم اعتمادها في دراسة تأثير الإدارة الالكترونية على الأداء الوظيفي في شركة برونلاين سنقوم بتوضيح التعريفات الأساسية لمتغيرات البحث وسنعرض تفاصيل تصميم البحث بما في ذلك فلسفته ومنهجه واستراتيجيته ، إضافة الى الطرق المستخدمة في جمع وتحليل البيانات كمان سنتناول مجتمع البحث وطرق اختيار العينه مع التأكيد على الاعتبارات الأخلاقية المتبعه في الدراسة

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث :

الإدارة الالكترونية : العملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المتميزة للانترنت وشبكات الاعمال في التخطيط والتوجيه والرقابه على الموارد والقدرات الجوهرية بدون حقوق من اجل تحقيق الأهداف وهي إدارة تعتمد على الأرشيف الالكتروني والبريد الالكتروني

الأداء الوظيفي : وهو جهد الموظف بما يقوم به من واجبات ومسؤوليات في موقعه الوظيفي ومعرفته لعمله ومدى تفهمه لدوره واختصاصه والسلوكيات الاداريه التي يقوم بها الموظف .

1.1 تصمّم البحث:

فلسفة البحث :

تفسيرية

منهج البحث :

استنتاجي

استراتيجية البحث :

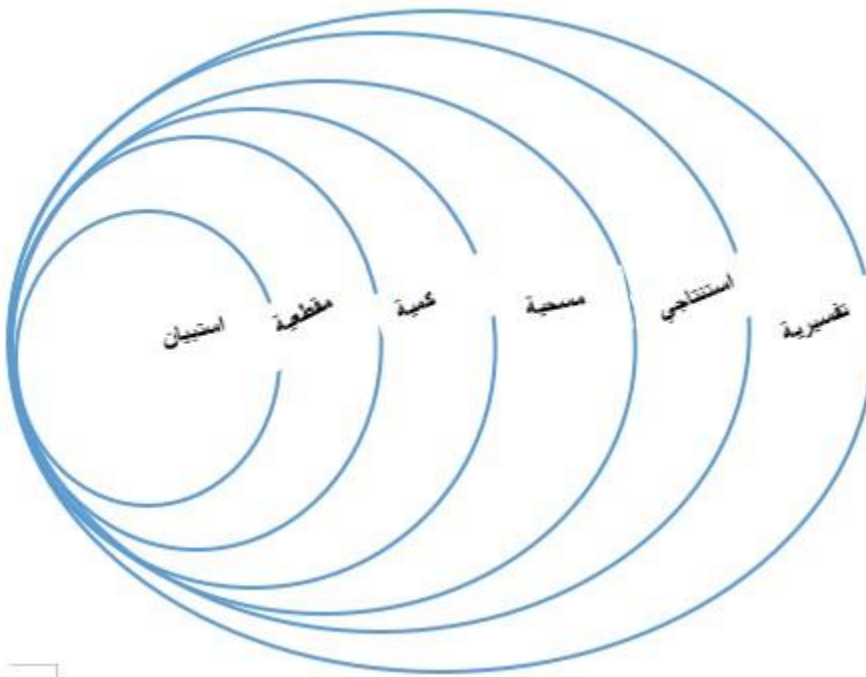
مسحية

نوع البحث : كمي

طرق جمع وتحليل البيانات :

استبيان

الأفق الزمني : مقطعي



مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينة:

مجتمع البحث : جمع موظفي شركة برولاين

طرق اخذ عينة البحث : سيتم اختيار عينة عشوائية ممثلة من الموظفي من مختلف الإدارات والامتسيويات الوظيفية بشركة برولاين

طريقة جمع البيانات :

سوف نقوم بصياغة استمارة استبانة من اجل جمع البيانات يتم توزيعها الكترونيا على موظفي شركة برولاين ويقوم المجيب بملاء الاستمارة بنفسه وهي استمارة تتكون من مجموعة من الأسئلة ترسل الى الأشخاص الذين تم اختيارهم لموضوع الدراسة ليقومو بتسجيل إجاباتهم عن الأسئلة الواردة فيه وإعادته ثانياً ويتم ذلك دون مساعدة الباحث للأفراد سواء في فهم الأسئلة او تسجيل الاحابة عنها

أنواع البيانات :

البيانات الاوليه :

ويتم الحصول عليها من المعلومات المقدمه في الاستبانة من قبل موظفي شركة برولاين

البيانات الثانوية: ويتم ذلك بالتزويد بالمعلومات عن طريق البحث في الكتب والرسائل الجامعية والمجلات ذات الصلة بموضوع البحث سواء تم ذلك بشكل مباشر ام لا وذلك يهدف الى تقديم إطار مفاهيمي نظري للمتغيرين ومحاولة الإحاطة بالموضوع

إجراءات التحليل الاحصائي:

اعتمدنا في الدراسة على الجداول البسيطة واستخدام برنامج spss

- 1 - اختيار التوزيع الطبيعي
- 2 - قياس معامل الثبات
- 3 - قياس الاتساق الداخلي
- 4 - التحليل الوصفي للبيانات الشخصية
- 5 - التحليل الوصفي للمتغيرات التابعة والمستقلة
- 6 - تحليل معامل الانحدار الخطي البسيط

الاعتبارات الأخلاقية:

سيتم اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية وخصوصية المشاركين في البحث سيتم الحصول على موافقة مستنيرة من جميع المشاركين قبل جمع البيانات وسيتم إخبارهم بأن مشاركتهم طوعية وأنه يمكنهم الانسحاب في أي وقت كما سيتم التعامل مع جميع البيانات بسرية تامة ولن يتم الكشف عن هويات المشاركين

1.1 خاتمة:

تمثلت منهجية البحث المعتمدة في هذا الفصل في تحليل تأثير الإدارة الالكترونية على الأداء الوظيفي من خلال استخدام تصميم استنتاجي واستراتيجية مسحية تم اختيار عينة عشوائية من موظفي شركة برولاين وتوزيع استمارة استبانة إلكترونية لجمع البيانات الكمية اللازمة يُشير التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss الى علاقة قوية بين المتغيرات المدروسة كم تم التأكيد على احترام الاخلاقيات في جميع مراحل البحث ، بما في ذلك الحفاظ على خصوصية المشاركين واحترام حقهم في الانسحاب في أي وقت .

المتغيرات	الجنس	التكرار	النسبة %
حسب متغير الجنس	ذكر	52	71.2%
أنثى	29		28.8%
المجموع	41		9%
حسب متغير ديمومة الوظيفة	ديمومة الوظيفة	التكرار	النسبة %
موظف دائم	71		95.9%
موظف متعاقد	11		4.1%
المجموع	71		9%
فئة العمر	التكرار		النسبة %
حسب متغير العمر	اقل من 11 سنة	04	5.5%
من 11 إلى 41 سنة	49		56.2%

من 41 الى 51 سنة	25	%34.2
من 51 سنة فما اكثر	11	%4.1
المجموع	51	%9
حسب متغير المستوى التعليمي	المستوى التعليمي التكرار	النسبة %
دون ليسانس	23	%31.5
شهادات دراسات أو ليسانس أو مهندس	25	%34.2
ماستر أو ماجستير	22	%30.1
دكتوراء	11	%4.1
المجموع	71	%9
حسب	الخبرة في المؤسسة التكرار	النسبة %
متغير الخبرة		
اقل من 5 سنوات	15	%6.8

من 5- 91 سنوات	95	20.5%	
من 91 – 21 سنة	41	58.9%	
أكثر من 21 سنة	91	13.7 %	
لمجموع	71	9%	
حسب متغير الوظيفة	الوظيفة التكرار	النسبة %	
مدير	19	1.4%	
نائب مدير	12	2.7%	
رئيس مصلحة	15	47.9%	
موظف	15	47.9 %	
لمجموع	71	9%	
حسب المصلحة في المؤسسة التكرار		النسبة %	
المصلحة			

تجارية	12	2.7%
تقنية	49	56.2%
وظائف الدعم	97	23.3%
أخرى	91	17.8%
لمجموع	71	9%

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

- يظهر من خلال الجدول السابق رقم 14) بأن غالبية الأفراد كانوا من فئة الذكور التي تقدر بنسبة 79.2%، بينما تمثل نسبة فئة الإناث 8.28%، وهذا يعود إلى طبيعة النشاط ونظام العمل التي تعمل فيها المؤسسة، حيث أنها تتناسب مع فئة الذكور أكثر من فئة الإناث.

- أما فيما يتعلق بمتغير ديمومة الوظيفة الموضح في الجدول فقد تبين أن ديمومة الوظيفة (موظف دائم) يمثلون أعلى نسبة تقدر بـ

(15.1%) (تليها الفئة) موظف متعاقد (بنسبة 4.9%)، وهذه نتيجة منطقية لان هاتين الفئتين العمريتين تسعيان أكثر من غيرها للبحث عن المعرفة والكفاءة من خلال التجارب الكبير في الإجابة على عبارات الاستبيان.

- أما فيما يتعلق بمتغير العمر الموضح في الجدول فقد تبين أن الأفراد الذين أعمارهم (من 30 إلى 40 سنة) يمثلون أعلى نسبة تقدر بـ (56.2%) (و الأفراد الذين أعمارهم (من 40 إلى 51 سنة) تليها الفئة بـ (34.2%)

وهذه نتيجة منطقية لان هاتين الفئتين العمريتين تسعيان أكثر من غيرها للبحث عن المعرفة والكفاءة من خلال التجارب الكبير في الإجابة على عبارات الاستبيان.

- كما يتضح من الجدول المتعلق بالمستوى التعليمي، حيث نلاحظ أن المستوى الجامعي (شهادات دراسات أو ليسانس أو مهندس) هو الغالب بنسبة 14.2%، بينما المستوى دون ليسانس يمثل 19.5% فقط وهذا دلالة على أن

المؤسسة تحوي على إطارات وكفاءات, وهذا مؤشر بالغ الأهمية للمستوى العالي للكفاءات البشرية المتخصصة المتواجدة في مؤسسة اتصالات الجزائر "وحدة ورقلة" وهذا راجع لطبيعة نشاط المؤسسة الذي يتطلب متخصصين في هذا المجال بالإضافة إلى سياسة المؤسسة التي تهتم بالمستوى العالي للعمال.

- وفيما يتعلق بمتغير الخبرة, وكما تشير النتائج في الجدول إلى أن فئة (من 91 إلى 21 سنة) تحصلت على أكبر نسبة والتي تقدر بـ 58.9%، وتليها فئة ذوي الخبرة من (من 5 إلى 10 سنوات) بنسبة 20.5% من أفراد عينة الدراسة وهي نسبة متقاربة وهي نتيجة منطقية لنمو المؤسسة المتزايد وتوظيفها للكفاءات الشابة, وسياساتها الاستثمار في هذه الطاقات ومن جهة أخرى هذه الفئة تقدم أفضل ما لديها من أجل السير الحسن للمؤسسة.

- وفيما يتعلق بمتغير الوظيفة, وكما تشير النتائج في الجدول إلى أن وظيفة و رئيس مصلحة وموظف أكثر نسبة (47.9%) ، أفضل وأكثر تداولاً في العمل ما لديها من أجل السير الحسن للمؤسسة.

وفيما يتعلق بالمصلحة, وكما تشير النتائج في الجدول إلى أن مصلحة التقنية هي أكثر نسبة (56.2%)، هي أكثر استعمالاً ، يليها مصلحة وظائف الدعم بالنسبة 23.3%) (ما لديها من أجل السير الحسن للمؤسسة.

• ثانياً: تحليل البيانات المتعلقة العمل الجماعي والسلوك الإبداعي في مؤسسة اتصالات الجزائر "وحدة ورقلة".

وسيتم التركيز على الإجابة عن الأسئلة التالية:

السؤال الأول: ما مدى واقع العمل الجماعي لدى أفراد عينة الدراسة مؤسسة اتصالات الجزائر "وحدة ورقلة".

السؤال الثاني: ما واقع السلوك الإبداعي لدى أفراد عينة الدراسة مؤسسة اتصالات الجزائر "وحدة ورقلة"، ومدى اهتمام مؤسسة بتحقيق أبعاد هذه العوامل.

السؤال الثالث : ما هي العلاقة الارتباطية بين العمل الجماعي كمتغيرات مستقلة السلوك الإبداعي لدى أفراد عينة الدراسة بمؤسسة اتصالات الجزائر "وحدة ورقلة" كمتغير تابع ؟

الإجابة الإحصائية عن السؤال الأول :

من أجل تحليل بيانات العبارات اعتمدنا على مقياس "ليكارت" ذي 3 درجات الذي تم ذكره سابقاً، والنتائج التالية توضح ذلك الإجابة الإحصائية عن السؤال الثاني :

0 – واقع السلوك الإبداعي في مؤسسة اتصالات الجزائر "وحدة ورقلة".

السلوك الإبداعي هي سبعة: الأصالة، المرونة، الطلاقة والقدرة على التحليل ، الحساسية للمشكلات ، القابلية للتغير ، المخاطرة وروح المجازفة ،سعة الاتصال، والجدول الموالي يوضح تحليل عبارات هذا المتغير التابع.

جدول رقم (2-6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال مؤسسة اتصالات الجزائر "وحدة ورقلة".

الرقم العبارات المتوسط الانحراف المعياري الترتيب المستوى

01	أحلل الأمور والقضايا من عدة زوايا قبل الحكم عليها.	2.8	0.39	19	مرتفع
02	أحرص على عدم التعصب بأفكاري .	2.7	2.7	11	مرتفع
03	أحرص على معرفة الرأي المخالف لنظرتي في العمل لتقييمه والاستفادة منه.	2.78	0.53	12	مرتفع
04	أسعى إلى التفكير بطريقة مختلفة عن التفكير العادي	2.65	0.65	14	مرتفع

مرتفع

	المتوسط العام المرونة	2.76	0.38	--	
15	أستطيع التعبير عن أفكاري بلغة وطريقة يفهما الجميع.	2.73	0.60	12	مرتفع
16	لدي القدرة على التفكير السريع في مختلف ظروف العمل.	2.65	0.58	14	مرتفع
17	أهتم بتحليل المستجدات للبحث عن طرق جديدة في العمل.	2.73	0.55	11	مرتفع

18	أركز على تحديد تفاصيل العمل ومراحله قبل البدء في تنفيذه	2.78	0.44	19	مرتفع
	المتوسط العام الطلاقة والقدرة على تحليل	2.72	0.36	--	مرتفع
11	أسعى بجد لأن يكون التميز السمة الغالبة على طريقة عملي.	2.86	0.41	19	مرتفع
91	لدي القدرة على توليد الأفكار الجديدة النادرة والمفيدة وغير المرتبطة بتكرار أفكار سابقة.	2.64	0.63	12	مرتفع
99	أشعر بالملل والروتين من تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل.	2.46	0.76	14	مرتفع
92	استطيع المشاركة بأفكار جديدة ونادرة من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.	2.64	0.60	11	مرتفع
	المتوسط العام للأصالة	2.65	0.39	--	مرتفع
91	لدي القدرة على التنبؤ بمشاكل العمل قبل وقوعها.	2.3	0.76	14	متوسط
94	أركز على مشاكل عملي وأسعى بجد لحلها بسرعة.	2.86	0.45	19	مرتفع
95	أهتم بالمشاركة في حل المشاكل التي تعيق أعمال الآخرين.	2.58	0.64	11	مرتفع
96	أحرص على معرفة أوجه الخلل والقصور في ما أقوم به من عمل	2.82	0.48	12	مرتفع
	المتوسط العام الحساسية للمشكلات	2.65	0.39	--	مرتفع
97	أبادر بتعقيبات ومناقشات مفيدة وبناءة في اجتماعات العمل.	2.71	0.53	12	مرتفع
98	لدي اطلاع كامل على المعلومات الصادرة والواردة من دائرتي.	2.30	0.86	14	متوسط

91	أعمل على تحسين علاقاتي الشخصية مع زملائي ورؤسائي لتطوير قدراتي ومهاراتي.	2.84	0.43	19	مرتفع
21	أسعى إلى توطيد علاقاتي خارج مؤسستي مع أشخاص وخبراء في نفس اختصاصي	2.68	0.59	11	مرتفع
	المتوسط العام سعة الاتصالات	2.63	0.42	--	مرتفع
29	تحتاج المؤسسة إلى التغيير المتجدد في أساليب وطرق العمل.	2.67	0.64	19	مرتفع
22	تشجع المؤسسة على التغيير وتدعم الأفكار والممارسات الجديدة.	2.31	0.77	14	مرتفع
21	أقوم بتجربة الأفكار والأساليب الجديدة في العمل.	2.43	0.78	11	مرتفع
24	أشجع الآخرين على تغيير طرق عملهم وأسعى لمساعدتهم على ذلك.	2.49	0.74	12	مرتفع
	المتوسط العام القابلية للتغيير	2.47	0.55	--	مرتفع
25	أرفض كل الممارسات المهنية الخاطئة وإن كانت شائعة في بيئة عملي.	2.79	0.52	19	مرتفع
26	أتحمل المخاطر والصعوبات في أداء المهام المرتبطة بعملتي.	2.58	0.74	12	مرتفع
27	أحب العمل في فريق يميل إلى المخاطرة ويتميز بروح المجازفة	2.21	0.85	11	متوسط
28	أتحلى بالشجاعة الكافية للمبادرة بأعمال إبداعية حتى وإن كانت تتسم بالمخاطرة.	2.09	0.90	14	متوسط
	المتوسط العام المخاطرة وروح المجازفة	2.42	0.57	--	مرتفع

حسابي (2.64)، وانحراف معياري (0.63) بمستوى مرتفع (لدي القدرة على توليد الأفكار الجديدة النادرة والمفيدة وغير المرتبطة بتكرار أفكار سابقة)، العبارة الرابعة بمتوسط حسابي (2.64) وانحراف معياري (0.60) (استطيع المشاركة بأفكار جديدة ونادرة من أجل تحقيق أهداف المؤسسة). وتحتل المرتبة الثالثة، وأخيرا العبارة الثالثة بمتوسط حسابي (2.46) وانحراف معياري (0.67) (أشعر بالملل والروتين من تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل). في المرتبة الرابعة كما لوحظ أن كل فقرات البعد في جدول المتوسطات الحسابية جاءت مرتفعة، وبديل ترتيب فقرات هذا البعد على المفهوم الواضح لعمال مؤسسة اتصالات الجزائر "وحدة ورقلة" لسلوك الإبداع، واهتمام المؤسسة بتطبيق بعد ممارسة الوظيفة اهتمام مرتفع.

المجال الرابع: الحساسية للمشكلات:

- المتوسط الحسابي لبعد الحساسية للمشكلات، قد بلغ (2.65) وانحراف معياري (0.39)، وقد احتلت العبارة رقم 94 (أركز على مشاكل عملي وأسعى بجد لحلها بسرعة). المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.86) وانحراف معياري (0.45)، تليها في المرتبة الثانية، العبارة رقم 96 (أحرص على معرفة أوجه الخلل والقصور في ما أقوم به من عمل) بمتوسط حسابي (2.58) وانحراف معياري (0.46)، كما جاءت العبارة رقم 95 (أهتم بالمشاركة في حل المشاكل التي تعيق أعمال الآخرين). في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي (2.34) وانحراف معياري (0.76)، كما يظهر من الجدول أن المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا البعد جاء مرتفع مما يدل على الوعي والفهم الجيد لمفهوم بعد الحساسية للمشكلات على عمال مؤسسة اتصالات الجزائر "وحدة ورقلة".

المجال الخامس: سعة الاتصالات:

- المتوسط الحسابي لبعد المخاطرة وروح المجازفة، قد بلغ (2.63) وانحراف معياري (0.42)، وقد احتلت العبارة رقم 27

(أعمل على تحسين علاقاتي الشخصية مع زملائي ورؤسائي لتطوير قدراتي ومهاراتي). المرتبة الأولى بمتوسط حسابي

(2.84)، وانحراف معياري (0.52)، تليها في المرتبة الثانية، العبارة رقم 25 (أبادر بتعقيبات ومناقشات مفيدة وبناءة في اجتماعات العمل). بمتوسط حسابي (2.68) وانحراف معياري (0.59)، كما جاءت العبارة رقم 28 (أسعى إلى توطيد علاقاتي خارج مؤسستي مع أشخاص وخبراء في نفس اختصاصي). في المرتبة الثالثة، وفي الأخير، بمتوسط حسابي (2.30) وانحراف معياري (0.59)، كما يظهر من الجدول أن المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا البعد جاء مرتفع مما يدل على المجازفة لمفهوم بعد سعة الاتصالات على عمال مؤسسة اتصالات الجزائر "وحدة ورقلة".

المجال السادس: القابلية للتغيير:

- المتوسط الحسابي لبعد القابلية للتغيير, قد بلغ (2.47) وانحراف معياري (0.55), وقد احتلت العبارة رقم 97) تحتاج المؤسسة إلى التغيير المتجدد في أساليب وطرق العمل. (المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.49), وانحراف معياري (0.74), تليها في المرتبة الثانية, العبارة رقم 21) أشجع الآخرين على تغيير طرق عملهم وأسعى لمساعدتهم على ذلك. (بمتوسط حسابي (2.43) وانحراف معياري (0.78), كما جاءت العبارة رقم 19) أقوم بتجربة الأفكار والأساليب الجديدة في العمل. (في المرتبة الثالثة, وفي الأخير بمتوسط حسابي (2.31) وانحراف معياري (0.77), كما يظهر من الجدول أن المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا البعد جاء مرتفع مما يدل على التغيير الجيد لمفهوم بعد القابلية والحساسية على عمال مؤسسة اتصالات الجزائر "وحدة ورقلة".

المجال السابع: المخاطرة وروح المجازفة:

- المتوسط الحسابي لبعد المخاطرة وروح المجازفة, قد بلغ (2.42) وانحراف معياري (0.57), وقد احتلت العبارة رقم 29

(أرفض كل الممارسات المهنية الخاطئة وإن كانت شائعة في بيئة عملي. (المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.79), وانحراف معياري

(0.52), تليها في المرتبة الثانية, العبارة رقم 22) أتحمل المخاطر والصعوبات في أداء المهام المرتبطة بعملتي. (بمتوسط حسابي

(2.58) وانحراف معياري (0.74), كما جاءت العبارة رقم 21) أحب العمل في فريق يميل إلى المخاطرة ويتميز بروح المجازفة. (في المرتبة الثالثة, وفي الأخير, بمتوسط حسابي (2.09) وانحراف معياري (0.74), كما يظهر من الجدول أن المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا البعد جاء مرتفع مما يدل على المجازفة لمفهوم بعد المخاطرة وروح المجازفة على عمال مؤسسة اتصالات الجزائر "وحدة ورقلة".

أبعاد السلوك الإبداعي:

جدول رقم (2-7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المتغير المستقل السلوك الإبداعي لإجابات عمال مؤسسة اتصالات الجزائر "وحدة ورقة".

الانحراف الترتيب المستوى

الرقم	البعد المتوسط	المعياري			
90	المتوسط العام لبعد المرونة	2.76	0.38	19 مرتفع	
98	المتوسط العام لبعد الطلاقة والقدرة على التحليل	2.72	0.36	12 مرتفع	
93	المتوسط العام بعد الأصالة	2.65	0.392	11 مرتفع	
94	المتوسط العام الحساسية للمشكلات	2.65	0.390	04 مرتفع	
90	المتوسط العام سعة الاتصال	2.61	0.42	15 مرتفع	
90	المتوسط العام القابلية للتغيير	2.47	0.55	16 مرتفع	
92	المتوسط العام المخاطرة وروح المجازفة	2.42	0.57	17 مرتفع	
	المتوسط العام لأبعاد السلوك الإبداعي	2.62	1.19	-- مرتفع	

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

من خلال الجدول أعلاه, يتبين لنا بان اغلب الأبعاد جاءت بمستوى مرتفع وأعلى متوسط حسابي كان لبعد المرونة (هو) 2.76 (وانحراف معياري) 0.38 (وهذا يدل على تحليل الأمور والقضايا من عدة زوايا قبل الحكم عليها والسعي الى التفكير بطريقة مختلفة عن التفكير العادي, وقد جاء في المرتبة الثانية بعد ا الطلاقة والقدرة على التحليل بمتوسط حسابي (2.72) وانحراف معياري) 0.36 (وبمستوى مرتفع دلالة على أن التفكير و هي السريع في مختلف ظروف العمل واهتمام

بتحليل المستجدات للبحث عن طرق جديدة في العمل ,وفي المرتبة الثالثة و الرابعة الأصالة والحساسية و للمشكلات بمتوسط حسابي (1.65) والانحراف المعياري (1.11) التميز والقدرة على توليد الأفكار الجديدة النادرة والمفيدة وقدرة التنبؤ بمشاكل العمل قبل وقوعها وخامسا بعد الاتصال بمتوسط حسابي (2.63) وانحراف معياري (0.42) هي المبادرة والعمل على تحسين العلاقات الشخصية مع زملاء وتطوير القدرات ومهاراتهم. والمرتبة السادسة القابلية للتغيير بمتوسط حسابي (2.47) وانحراف معياري (1.55) أن الم مؤسسة تشجع على التغيير والدعم الأفكار و الممارسات الجديدة و السعي لمساعدتهم و أخيرا المخاطرة وروح المجازفة بمتوسط حسابي (2.42) وانحراف معياري (1.57) لتحمل المخاطر والصعوبات في أداء المهام المرتبطة بالعمل.

حول العمل الجماعي: -

98- واقع العمل الجماعي لدى أفراد عينة الدراسة مؤسسة اتصالات الجزائر "وحدة ورقلة".

تحليل البيانات المتعلقة العمل الجماعي في المؤسسات محل الدراسة. -

العمل الجماعي هي ثلاثة: القيادة,الاتصال, التنسيق.يبين تحليل عبارات هذا المتغير المستقل -

جدول رقم (2-8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال مؤسسة اتصالات الجزائر "وحدة ورقلة".

الانحراف الترتيب المستوى

الرقم العبارات المتوسط المعياري

2.28 0.84 11 متوسط

يتيح المسؤول في المؤسسة الفرصة لأعضاء الفريق بممارسة أعمالهم بالطريقة التي يفضلونها.

19

12 يؤمن القادة بان المشاركة أساس اتخاذ القرار السليم. 2.30 0.84 12 متوسط

2.23 0.89 14 متوسط

11 يشجع القادة فريق العمل على إظهار أفضل ما لديهم من آراء ومقترحات جديدة.

14	يقوم المسؤول الفريق بتحفيز أعضاء الفريق ودفعهم لأداء مهامهم. 2.38 0.75 19 متوسط
	المتوسط العام للقيادة 2.30 0.71 -- متوسط
15	توفر المؤسسة الاتصال الدائم بين أعضاء فرق العمل . 2.61 0.69 12 مرتفع
16	التبادل الفعال للمعلومات بين أعضاء الفريق يمثل احد الأسباب 2.67 0.64 19 مرتفع الأساسية لنجاح الفريق لأداء أعماله.
17	العاملون في المؤسسة أكثر فهما لأدوارهم بسبب إتاحة المعلومات لهم. 2.46 0.74 11 مرتفع
18	توزع المهام على الفريق حسب قدرة كل عضو في توظيف المعلومات 2.12 0.81 14 متوسط لتحسين أداء الفريق.
	المتوسط العام للاتصال 2.46 0.57 -- مرتفع
11	يسعى أعضاء الفريق الى التعاون الفعال فيما بينهم. 2.56 0.66 12 مرتفع
91	تتكامل مهام أعضاء الفريق بما يخدم تحقيق الهدف العام. 2.57 0.70 19 مرتفع
99	تقوم المؤسسة بإجراء اجتماعات لفرق العمل والمطالبة بتقارير عن 2.35 0.77 14 متوسط العمل من أجل التنسيق بين الجهود.

تتلاءم الأهداف الفرعية لأعضاء الفريق مع الهدف العام لفريق العمل. 2.43 0.72 11 مرتفع	92
المتوسط العام للتنسيق 2.48 0.55 -- مرتفع	
2.41 0.52 -- مرتفع	

المتوسط العام لبعدها لعمل الجماعي

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

بعد تحليل عبارات المتغير التابع (السلوك الإبداعي) (سنتطرق إلى تحليل المستقل) العمل الجماعي)

بالنظر إلى الجدول (2-5) أعلاه الذي يتضمن تحليل عبارات الجزء الأول المخصص لبعض العمل الجماعي، نلاحظ أن أغلب المتوسطات كانت إيجابية، وهذا يعكس النظرة الإيجابية لأفراد العينة حول هذه العبارات، وقد بلغ المتوسط العام (2.41) (وانحراف معياري) 0.52) عند مستوى دلالة أقل من (50.0) ، وهي قيمة إيجابية تعكس الموافقة على محتوى هذه العبارات ومن الجدول أعلاه نستنتج:

المجال الأول: القيادة

يظهر من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي لعبارات القيادة نحوى وظيفته وميوله ورغبته للاستقرار فيها، قد بلغ (2.30) (وانحراف معياري) 0.71) ، وهو ذو قيمة متوسطة وهذا يعكس درجة موافقة متوسطة حول محتوى هذه العبارات ، وقد احتلت

العبارة رقم 14) يقوم المسؤول الفريق بتحفيز أعضاء الفريق ودفعهم لأداء مهامهم. (المرتبة الأولى بمتوسط حسابي) 28.3) (وانحراف معياري) 0.75) ، تليها العبارة رقم 11) يؤمن القادة بان المشاركة أساس اتخاذ القرار السليم. (بمتوسط حسابي

(2.30) (وانحراف معياري) 0.84) . وهذا يدل على عدم وجود اتخاذ القادة القرار السليم و كانت بشكل متوسط ولقد جاءت العبارة رقم 19) (يتيح المسؤول في المؤسسة الفرصة لأعضاء الفريق بممارسة أعمالهم بالطريقة التي يفضلونها. (في

المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.28) وانحراف معياري (0.84). ولقد جاءت العبارة رقم 12 في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.23) وانحراف معياري (0.89) أي على الرغم من أن لديهم رضي وارتياح في وظائفهم إلا أن البعض منهم قد يرون أن المؤسسة لا توفر جميع المزايا التي قد تتوفر في عمل آخر, إذن عموما وبالنظر إلى المتوسط العام لبعد القيادة نلاحظ وجود عدم رضي وقبول وارتياح من طرف العمال للاستمرار في العمل ووجود نقائص في القياد و كان بشكل متوسط.

المجال الثاني: الاتصال

المتوسط الحسابي لعبارات الاتصال قد بلغ (2.46) وانحراف معياري (0.57) وهو متوسط حسابي مرتفع يعكس درجة الموافقة الكبيرة على محتوى هذه العبارات فنجد أن أعلى متوسط حسابي كان للعبارة التي تقيس الاتصال. على تحمل التبادل الفعال للمعلومات بين أعضاء الفريق يمثل احد الأسباب الأساسية لنجاح الفريق لأداء أعماله. لمواجهة النتائج المترتبة بمتوسط (2.67) وانحراف معياري (0.64) ثانيا ثم جاءت العبارات توفر المؤسسة الاتصال الدائم بين أعضاء فرق العمل بمتوسط (2.61), ثالثا العبارة العاملون في المؤسسة أكثر فهما لأد وارهم بسبب إتاحة المعلومات لهم بمتوسط (2.46), رابعا توزع المهام على الفريق حسب قدرة كل عضو في توزيع المعلومات لتحسين أداء الفريق. وقد كانت المتوسطات الحسابية مرتفعة تبين جاءت بدرجة مرتفعة وهذا يدل على وجود أهمية بالغة لعملية الاتصال داخل المؤسسة. التبادل الفعال للمعلومات بين أعضاء الفريق يمثل احد الأسباب الأساسية لنجاح الفريق لأداء أعماله.

المجال الثالث: التنسيق

وأخيرا المتوسط الحسابي لعبارات التنسيق كان (2.48) وانحراف معياري (0.55) وهو متوسط حسابي مرتفع يثبت وجود مستوى جيد لتنسيق في المؤسسة وهذا راجع أولا تكامل مهام أعضاء الفريق بما يخدم تحقيق الهدف العام. هذه العبارة بأعلى متوسط (2.57), ثم جاءت العبارة التي يسعى أعضاء الفريق الى التعاون الفعال فيما بينهم بمتوسط حسابي (2.56), تليها العبارة التي تتلاءم الأهداف الفرعية لأعضاء الفريق مع الهدف العام لفريق العمل بمتوسط حسابي (2.43), وأخيرا العبارة "تقوم المؤسسة بإجراء اجتماعات لفرق العمل والمطالبة بتقارير عن العمل من أجل التنسيق بين الجهود بأقل متوسط حسابي وهو (2.35), إذا يوجد عموما تنسيق عالي ومرتفع من طرف الموظفين تمكنهم من القيام بوظائفهم بالشكل المناسب.

أبعاد العمل الجماعي: جدول رقم (1-2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المتغير التابع للعمل الجماعي لإجابات عمال مؤسسة اتصالات الجزائر "وحدة ورقلة".

الرقم	البعد	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
90	المتوسط العام بعد القيادة	2.30	0.71	11	متوسط
98	المتوسط العام لبعد الاتصال	2.46	0.57	12	مرتفع

93	المتوسط العام لبعد التنسيق	2.48	0.55	19 مرتفع
	المتوسط العام لأبعاد العمل الجماعي	2.41	0.52	-- مرتفع
51				

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

من خلال الجدول أعلاه (2-6)، يتبين لنا بأن أغلب الأبعاد جاءت بمستوى مرتفع وأعلى متوسط حسابي كان لبعد التنسيق وهو (2.48) وانحراف معياري (0.55) وهذا يدل على التعاون الفعال انجاز العمل فيما بينهم ومن أجل تنسيق بين الجهود، وقد جاء في المرتبة الثانية بعد الاتصال بمتوسط حسابي (2.46) وانحراف معياري (0.57) وبمستوى مرتفع دلالة على أن الاتصال الدائم و التبادل الفعال للمعلومات بين أعضاء و هي تمثل لحد أسباب الأساسية لنجاح الفريق، وأخيراً بعد الاتجاه بمتوسط حسابي (2.30) وانحراف معياري (0.71) وبمستوى متوسط وهذا يدل على وجود درجة من الرضى والارتياح في العمل تحفيزهم ودفعهم لأداء مهامهم وممارسة أعمالهم بالطريقة التي يفضلونها لدى العمال.

عموما توجد نظرة إيجابية حول العمل الجماعي أي هناك وعي وفهم عالي لمفهوم العمل الجماعي من طرف المبحوثين، وهو ما يؤكد الفرضية الأولى بأن هناك توفر مستوى جيد من العمل الجماعي لدى أفراد عينة الدراسة مؤسسة اتصالات الجزائر "وحدة ورقلة".

المطلب الثاني: مناقشة النتائج المتوصل إليها.

الفرع الثاني: ربط النتائج بالفرضيات وتفسيرها 0- العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة

جدول رقم (2-91) يوضح العلاقات الارتباطية بين أبعاد السلوك الإبداعي والعمل الجماعي في مؤسسة اتصالات الجزائر "وحدة ورقلة".

المتغير التابع السلوك الإبداعي المتغير المستقل العمل الجماعي

0.267*	Correlation Coefficient	0.844**	أولاً: القيادة	Spearman's rho

	Sig. (2-tailed)	.000	.022
	N	73	73
ثانيا :الاتصال	Correlation Coefficient	.865**	.354**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002
	N	73	73
ثالثا:التنسيق	Correlation Coefficient	.741**	.405**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	73	73
المتغير المستقل العمل الجماعي	Correlation Coefficient	1.000	.371**
	Sig. (2-tailed)	.	.001
	N	73	73
البعد الأول : الأصالة	Correlation Coefficient	.063	.624**
	Sig. (2-tailed)	.596	.000

	N	73	73
البعد الثاني : المرونة	Correlation Coefficient	.089	.583**
	Sig. (2-tailed)	.454	.000
	N	73	73
البعد الثالث: الطلاقة والقدرة على التحليل	Correlation Coefficient	.178	.557**
	Sig. (2-tailed)	.132	.000
	N	73	73
البعد الرابع: الحساسية للمشكلات	Correlation Coefficient	.373**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000

	N	73	73
البعد الخامس : القابلية للتغيير	Correlation Coefficient	.434**	.648**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	73	73
البعد السادس: المخاطرة وروح المجازفة	Correlation Coefficient	.216	.768**
	Sig. (2-tailed)	.067	.000
	N	73	73
البعد السابع : سعة الاتصالات	Correlation Coefficient	.376**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000
	N	73	73
المتغير التابع السلوك الإبداعي	Correlation Coefficient	.371**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.001	.
	N	73	73

يتضح من جدول الارتباط السابق بأن جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائياً وعند مستويات إيجابية بين أبعاد العمل

الجماعي والسلوك الإبداعي ، وقد بلغت القيمة الإجمالية للعلاقة الارتباطية بين العمل الجماعي والسلوك الإبداعي ككل) 31.8% وهي قيمة إيجابية وتوجد علاقة ضعيفة بين العمل الجماعي والسلوك الإبداعي ، حيث كانت العلاقة بين الأبعاد وهي بنسبة) 5,41% (بعد التنسيق، يليها بعد الاتصال بنسبة) 15.4% (، كما لاحظنا أن أضعف هذه العلاقات كانت مع المتغير المستقل القيادة بنسبة) 26.7% (.

وبلاحظ أن العمل الجماعي كمتغير مستقل كانت علاقتها السلوك الإبداعي كمتغير تابع ضعيفة حيث بلغت نسبة) 9,17% (بمستوى دلالة 1,1 وهو أقل من 15,1 وبالتالي على المؤسسة أن تعمل على تحسين العمل الجماعي من خلال البحث عن نقاط القوة والضعف ومعالجتها وتوفير مختلف الوسائل والظروف والإمكانات لتفعيل سلوك الإبداعي.

نلاحظ كل أبعاد ضعيفة ما عدا روح مخاطرة وجازفة (76.8)

2- تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى:

جدول رقم (2-99): يوضح الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع

Variables Entered/Removedb

Model Variables Entered Variables Removed Method

1 المتغير المستقل العمل الجماعي Enter

a. All requested variables entered.

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل b. Dependent Variabl b. الإبداعي السلوك التابع المتغير الإحصائي

عند مستوى دلالة 15,1 حيث Entry ويمكن ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى المتغيرات المستقلة هي) القيادة ،الاتصال،التنسيق(والمتغير التابع)الأصالة ،المرونة،الطلاقة والقدرة على التحليل،الحساسية للمشكلات ، القابلية للتغير،المخاطرة وروح المجازفة،سعة الاتصال(, والجدول التالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

-العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة

حيث تم استخدام معامل الارتباط سبيرمان لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة في المؤسسات عينة الدراسة والجدول يوضح النتائج للمؤسسة محل الدراسة.

جدول رقم (2-92) يوضح الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع لمؤسسة

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.318a	.101	.089	.29626	

a. Predictors: (Constant), الإبداع السلوك التابع المتغير
b. Dependent Variable: المصدر : من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

نلاحظ من الجدول السابق معامل الارتباط الخطي بين العمل الجماعي كمتغير مستقل وسلوك الإبداع كمتغير تابع بالنسبة للمؤسسة عينة الدراسة ذو مستويات ايجابية حيث بلغت القيمة الايجابية للعلاقة الارتباطية بين المتغيرين هو (8,19%) وهي قيمة ايجابية حيث تثبت وتؤكد على العمل الجماعي وأهميتها في تحسين السلوك الإبداعي. ولإثبات هذي الإجابة نقوم بتحليل الانحدار الخطي وذلك باستخدام المربعات الصغرى عند مستوى معين 1.15% فإنه يتبع معامل الارتباط

الذي يقيس العلاقة بين هذين المتغيرين (8,19%) (أي أن هناك ارتباط ضعيف بينما، ومدى الدقة في تقدير المتغير التابع هو

9,91% (بمعنى) 9,91% (من العمل الجماعي يعود لسلوك الإبداعى، والنسبة المتبقية) 11% (ترجع لعوامل أخرى .

3: تبين خط الانحدار:

جدول رقم (2-91) يوضح تحليل تباين خط الانحدار لمؤسسة

ANOVA^b[illegible]

b. Dependent Variable: الإبداع السلوك التابع المتغير
a. Predictors: (Constant), الجماعي العمل المستقل المتغير
المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي من الجدول السابق نجد ما يلي:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 1.711 ومجموع مربعات البواقي هو 6.212 ومجموع المربعات الكلي يساوي

;6.115

درجة حرية الانحدار هي 9 ودرجة حرية البواقي 79؛ -

معدل مربعات الانحدار هو 1.711 ومعدل مربعات البواقي 1.88 ; -

- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 8.191;

- مستوى دلالة الاختبار 1,1 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 5,1 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات والشكل التالي يوضح ذلك، وحسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي.

يوضح مدى ملائمة خط الانحدار ☺ الشكل رقم (0-8

4- دراسة معاملات خط الانحدار

الجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار مؤسسة اتصالات الجزائر "وحدة ورقة".

جدول رقم (2-94) يوضح قيم معاملات خط الانحدار للمؤسسات عينة الدراسة

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)				
المتغير المستقل العمل الجماعي	2.169	.163	13.289	.000
	.187	.066	.318	.006

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل a. Dependent Variable: الإبداعى السلوك التابع المتغير الإحصائي من خلال الجدول السابق نلاحظ أن:

- فهو (b أما ميل خط الانحدار) $Y=a+Bx$, من معادلة المستقيم a مقطع خط الانحدار يساوي 2.961 الذي يمثل - حيث أن المتغير Sig, للمتغير المستقل, وقبل التطرق لفرضيات ميل خط الانحدار للمتغير المستقل, ندرس قيم المستقل العمل الجماعي قيمته (1.987) وبالتالي تصبح معادلة خط الانحدار :

$$Y=2.161+0.187 X \quad Y=2.169+0.187x$$

- 5- اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم العمل الجماعي, و السلوك الإبداعى مؤسسة اتصالات الجزائر "وحدة ورقلة".

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ب ن متوسطات نظرة العاملين للعمل الجماعي والسلوك الإبداعى تبعا للمتغيرات الشخصية التالية: (الجنس، الديمومة، العمر، المستوى التعليمي، الوظيفة، الخبرة، الوظيفة، المصلحة) (الموضحة في الجداول التالية):

أولا- متغير الجنس:

جدول رقم (2-15): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم العمل الجماعي وأهميتها في تحسين سلوك الإبداعى لدى العاملين.

ANOVA

المتغير التابع السلوك الإبداعى

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.002	1	.002	.016	.901

Within Groups	6.933	71	.098
Total	6.935	72	

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يظهر من خلال الجدول السابق لتحليل التباين الأحادي أن القيمة الإحصائية لمتغير الجنس عمال مؤسسة اتصالات وهي أكبر من مستوى المعنوية 15.1 وبالتالي عدم وجود علاقة ذات دلالة Sig الجزائر "وحدة ورقلة". هي 109.1 = إحصائية بين متغير الجنس والسلوك الإبداعي، ومنه متغير الجنس للمبحوثين لا يؤثر على السلوك الإبداعي.

ثانيا- متغير ديمومة الوظيفة:

جدول رقم (2-96): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم العمل الجماعي وأهميتها في تحسين سلوك الإبداعي لدى العاملين.

ANOVA

المتغير التابع السلوك الإبداعي

Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.000 1	.000	.004	.952
Within Groups	6.935 71			.098
Total	6.935 72			

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يظهر من خلال الجدول نتيجة لتحليل التباين الأحادي أن القيمة الإحصائية لمتغير ديمومة الوظيفة عمال مؤسسة اتصالات وهي أكبر من مستوى المعنوية 15.1 وبالتالي عدم وجود علاقة ذات دلالة Sig الجزائر "وحدة ورقلة". هي 0.952 = إحصائية بين متغير ديمومة الوظيفة والسلوك الإبداعي, ومنه متغير الجنس للمبحوثين لا يؤثر على السلوك الإبداعي.

ثالثًا- متغير العمر:

جدول رقم (2-97): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم للعمل الجماعي وأهميتها في تحسين سلوك الإبداعي لدى العاملين

ANOVA

المتغير التابع السلوك الإبداعي

Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.644 3	.215	2.356	.079
Within Groups	6.291	69	.091	
Total	6.935	72		

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يظهر من خلال الجدول نتيجة تحليل التباين لمتغير العمر عمال مؤسسة اتصالات الجزائر "وحدة ورقة". كانت
Sig=0.79 قيم

وهي أكبر من 1.15 وبالتالي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير العمر و السلوك الإبداعي, ومنه متغير العمر
للمبحوثين لا يؤثر على السلوك الإبداعي, أي لا توجد فروق بين إجابات المبحوثين.

رابعاً – متغير المستوى التعليمي:

جدول رقم (2-98): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم للعمل الجماعي وأهميتها
في تحسين سلوك الإبداعي لدى العاملين

ANOVA

المتغير التابع السلوك الإبداعي

Between Groups	.702	
3	6.233	
	.234	
	2.591	
	.060	
Within Groups	69	
	.090	

Total 6.935 72	
-------------------	--

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يظهر من خلال الجدول نتيجة تحليل التباين لمتغير المستوى التعليمي عمال مؤسسة اتصالات الجزائر "وحدة ورقلة". كانت وهي أكبر من 1.15 وبالتالي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي و السلوك Sig=0.60 قيم الإبداع، ومنه متغير المستوى التعليمي للمبحوثين لا يؤثر على السلوك الإبداعي، أي لا توجد فروق بين إجابات المبحوثين.

خامسا- متغير الخبرة:

جدول رقم (2-91): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم للعمل الجماعي وأهميتها في تحسين سلوك الإبداع لدى العاملين.

ANOVA

المتغير التابع السلوك الإبداعي

Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3	.240	.080	.825
Within Groups	69	6.695	.097	

Total 6.935 72

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يظهر من خلال الجدول نتيجة تحليل التباين لمتغير الخبرة عمال مؤسسة اتصالات الجزائر "وحدة ورقلة". كانت وهي أكبر من 1.15 وبالتالي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الخبرة و السلوك الإبداعي, Sig=0.484 قيم ومنه متغير الخبرة للمبحوثين لا يؤثر على السلوك الإبداعي, أي لا توجد فروق بين إجابات المبحوثين.

سادسا- متغير الوظيفة:

جدول رقم (2-21): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم للعمل الجماعي وأهميتها في تحسين سلوك الإبداعي لدى العاملين

ANOVA

المتغير التابع السلوك الإبداعي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.019	3	.006	.065	.978
Within Groups	6.916	69	.100		
Total	6.935	72			

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يظهر من خلال الجدول نتيجة تحليل التباين لمتغير الوظيفة عمال مؤسسة اتصالات الجزائر "وحدة ورقلة". كانت قيم $1.178\text{Sig}=$

وهي أكبر من 1.15 وبالتالي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الوظيفة و السلوك الإبداعي, ومنه متغير الوظيفة للمبحوثين لا يؤثر على السلوك الإبداعي, أي لا توجد فروق بين إجابات المبحوثين.

سابعاً :متغير المصلحة:

جدول رقم (2-29): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم للعمل الجماعي وأهميتها في تحسين سلوك الإبداعي لدى العاملين.

ANOVA

المتغير التابع السلوك الإبداعي

Frequency Percent Valid Percent Cumulative

Percent

Valid متوسط				
جيد جداً	1	12.5	12.5	12.5

	5	62.5	62.5	75.0
	ممتاز 2	25.0	25.0	100.0
	Total 8	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبة بناءا على نتائج التحليل الإحصائي

يظهر من خلال الجدول نتيجة تحليل التباين لمتغير المصلحة عمال مؤسسة اتصالات الجزائر "وحدة ورقلة". كانت قيم

Sig= 1.651

وهي أكبر من 1.15 وبالتالي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير يظهر من خلال الجدول نتيجة تحليل التباين لمتغير المصلحة عمال مؤسسة اتصالات الجزائر "وحدة ورقلة". وهي أكبر من 1.15 وبالتالي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الوظيفة و السلوك الإبداعي, ومنه متغير المصلحة للمبحوثين لا يؤثر على السلوك الإبداعي, أي لا توجد فروق بين إجابات المبحوثين.

إعادة التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي:

ولصياغة النموذج النهائي لمعادلة خط الانحدار علينا إعادة التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي

(Stepwise Multiple Régression)

من تحليل النتائج لدينا نموذج:

سنعتمد في الأخير على النموذج الثاني والنهائي في علاقة كل المتغيرات العمل الجماعي مع سلوك الإبداعي وذلك من خلال بعد فقط هو التنسيق التي هي دالة إحصائية.

ولصياغة النموذج النهائي لمعادلة خط الانحدار علينا إعادة التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي جدول رقم (22-2) يوضح الطريقة المستخدمة والمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------

1 . ثالثاً:التنسيق Stepwise (Criteria:

Probability-of-F-to-

Enter <= .050,

Probability-of-F-to remove >= .100).

a. Dependent Variable: الإبداع السلوك التابع المتغير

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي من الجدول السابق نلاحظ أن المتغير المستقل المتبقي في نموذج الدراسة هو التنسيق فقط.

الجدول الموالي رقم (21-2) يوضح معاملات الارتباط الخطي للمتغير المستقل المتبقي والمتغير التابع لنموذج الدراسة

Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.337a	.113	.101	.101	.29429

a. Predictors: (Constant), ثالثاً:التنسيقb. Dependent Variable: الإبداع السلوك التابع المتغير

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

من الجدول السابق نلاحظ أن استخدام طريقة تحليل الانحدار المتعدد التدريجي أدى إلى خروج ثلاث متغيرات مستقلة والاحتفاظ بمتغير مستقل هو التنسيق وهذا ما يتوافق تماماً مع نتائج عملية التحليل الإحصائي المتعدد السابقة.

حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين هذا المتغير المستقل (التنسيق) والمتغير التابع (السلوك الإبداعي) نسبة 7,11% وهو دليل على وجود ارتباط خطي ضعيف بينها، حيث أن 3.11% من العمل الجماعي تع ود إلى تنسيق والنسبة المتبقية 7.88% ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ.

علما أن الفضل الأكبر في هذا الارتباط الخطي يعود للمتغير المستقل التنسيق فهو لوحده يضمن ارتباط خطي بنسبة 7.33% مع المتغير التابع رغم المستوى المتوسط لإجابات العمال على فق رات هذا المتغير في الاستبيان الذي قمنا بتحليله سابقا

Stepwise : يوضح الجدول التالي تحليل تباين خط الانحدار بطريقة

Stepwise جدول رقم 2-24) يوضح تحليل تباين خط الانحدار بطريقة

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression Residual	.786	1	.786	9.076

.004a

6.149 71 .087

Total 6.935 72

a. Predictors: (Constant), b. Dependent Variable: التنسيق: ثالثا، السلوك التابع المتغير

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي من الجدول السابق نجد ما يلي:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 1.786 ومجموع مربعات البواقي هو 6.941 ومجموع المربعات الكلي يساوي 6.115, - درجة حرية الانحدار هو 9 ودرجة حرية البواقي 79 ,

- معدل مربعات الانحدار هو 1.786 ومعدل مربعات البواقي 1.187, - قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 9.076,

- مستوى دلالة الاختبار 1,114 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 1,115 فنرفضها, وبالتالي خط الانحدار يلئم المعطيات.

جدول Stepwise أما بالنسبة لدراسة معاملات خط الانحدار فالجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise (رقم 2-25) : يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.150 .160	13.452	.000
	ثالثا:التنسيق	.189 .063	.337 3.013	.004

a. Dependent Variable: الإبداعى السلوك التابع المتغير

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

ميل خط الانحدار بالنسبة لتنسيق وفق المعادلة التالية: a من الجدول السابق يمكن تحديد مقطع خط الانحدار

ومنه معادلة خط الانحدار هي: $Y=a+Cx_1+bx_2$

$$Y=2.150+0.189X_1 +X_2$$

ونستنتج أن أهم H_1 نجد أن جميع القيم مقبولة لأنها أقل من 1.15 وتحقق الفرضية البديلة sig ومنه عند دراسة قيم الأساليب المؤثرة على العمل الجماعي هي التنسيق.

_ مناقشة النتائج الإحصائية:

0- العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة

من خلال الجدول رقم 2-99) الذي يوضح العلاقات الارتباطية بين العمل الجماعي السلوك الإبداعي يتضح بأن جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائياً وعند مستويات إيجابية بين المتغيرات المستقلة السلوك الإبداعي العمل الجماعي كمتغير تابع، سواء على المستوى الكلي أو على مستوى كل متغير على حدى، وقد بلغت القيمة الإجمالية للعلاقة الارتباطية بين السلوك الإبداعي والعمل الجماعي ككل 19.8% (وهي قيمة إيجابية وضعيفة، تؤكد وجود علاقة طردية ضعيفة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع).

8_ دراسة معاملات خط الانحدار

8-0- دراسة معاملات خط الانحدار

من الجدول رقم 2-91) الذي يوضح قيم معاملات خط الانحدار مؤسسة اتصالات الجزائر "وحدة ورقة"، وبناءً على النتائج الإحصائية السابقة توصلنا إلى معادلة خط الانحدار كما يلي:

السلوك الإبداعي وحسب المعادلة Y العمل الجماعي، و(X المتغير التابع، حيث يمثل Y المتغير المستقل، X ، العلاقة بينهما علاقة طردية قوية، فلما نحسن من العمل الجماعي بوحدة واحدة يتحسن العمل الجماعي 1.987 السلوك الإبداعي 2.961.

وبالتالي نستنتج أن التنسيق هي الأكثر أهمية في المتغير التابع السلوك الإبداعي وتأثير على المتغير المستقل العمل الجماعي من, وعلى إدارة المؤسسة أن تعمل على الاهتمام بالعمل الجماعي وتحسينها , من خلال البحث عن النقائص ومعالجتها, طبعاً دون إهماله .

حيث أن: $y = ax + b$ لدينا معادلة خط الانحدار تكتب من الشكل

هي قيمة الميل؛ : a يشمل المتغير التابع Y :

قيمة الثابت b هو المتغير المستقل وتمثل: X

$$Y = 2.169 + 0.187$$

$$\text{السلوك الإبداعي} = 2.169 + \text{العمل الجماعي} \times 0.187$$

1- (الجدول رقم 2-94) يوضح معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع لنموذج الدراسة:

حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين هذا المتغير المستقل (التنسيق) والمتغير التابع (السلوك الإبداعي) (نسبة) 7,11% وهو دليل على وجود ارتباط خطي ضعيف بينها, حيث أن (3.11%) من العمل الجماعي تعود إلى تنسيق والنسبة المتبقية (7.88%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ.

الفصل الخامس

حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

الحدود زمانية : وهي الفترة التي تم تطبيق الأستبانة على عينة الدراسة البالغة 044 مفردة

وذلك في الفترة الواقعة 2024

• حدود مكانية : وهي شركة برولاين في جدة التي طبقت عليها الدراسة وتمثلت

بالشركة التالية : -) الجدة،

• حدود بشرية : وتمثلت العاملين في الشركة التي ورد ذكرها في الحدود المكانية

توصيات الدراسة :

توصيات البحث:

١. تشجيع العاملين في الشركة على العمل الجماعي

٢. توصي الباحثة بمزيد من الاهتمام بالدراسات القائمة على الحاسب الآلي , والتوسع في دراسة

٣. الضرورة الملحة لتطوير العمل الجماعي والتنظيم الجيد الدراسية بالكلية

مواكبة الحضارة و التطور السريع وذلك من خلال توفير أجهزة الكمبيوتر و □ لنجار
الأجهزة

المساعدة له وذلك لدعم العملية التعليمية وتهيئة الدارسين.

٤. العمل على تطوير العمل الجماعي وتزويده بالرسائل و الأبحاث و الكتب العلمية المتخصصة

ونشرها حتى تتحقق الفائدة , بالإضافة إلى الوسائل التعليمية الحديثة من أفلام وثائقية و

أجهزة عرض وأجهزة حاسب آلي و شبكات انترنت .

٣٩١

٥. تشجيع التواصل مع المؤسسات الأكاديمية الإقليمية و الدولية لتبادل الخبرات و

الاكتشافات العلمية في العمل الجماعي والتنظيم الجيد عن طريق المؤتمرات و الندوات و المحاضرات و

الزيارات و إقامة المعارض.

من أهم هذه التحديات قضية قبول الآخر و قبول التنوع داخل المجتمع و عدم الخلط

الخاتمة

وفي نهاية بحثنا، والذي تناول موضوعه العمل الجماعي والتنظيم الجيد، بين الفئات العمرية المختلفة ومن الجنسين، وأوضحنا من خلال البحث طرق مُجابهة تلك المشكلة، وعلى مستويات عدة.

إن رحلة البحث للتَّعرُّف على سبب الإشكالية (العمل الجماعي) كان شاقاً، ولم يكن باليسير

ولقد حاولنا قدر المستطاع أن نستنهض الهمة،

ومن خلال ما تم التوصل إليه من نتائج.....، والتي جاءت مُلهبة لمشاعرنا، وزادتنا قوةً وبأساً وصبراً

وكانت دافعاً لنا لوضع مقترحات دقيقة، ويمكن من خلالها حل مشكلة العمل الجماعي والتنظيم الجيد

لم نكن بذلك مُبتدئين، ولا مُنتهين؛ فهناك الكثيرون من الباحثين الذين يمكنهم تناول ذلك الموضوع بالدراسة، ومحاولة طرح فرضيات واستفسارات مهمة.

قد تمنحهم أفضلية عنا، وسوف نكون سعداء بذلك، فجميعنا يداً واحدة في سبيل تخطي السلبيات والمعوقات الاجتماعية.

والتي قد تقف حجر عثرة في سبيل تحقيق الأهداف العامة، والتي ننشدها جميعاً، وفي حالة وجود قصور في أحد أوجه الطرح المقدمة عبر البحث العلمي.

فنحن ما زلنا نقتفي أثر كبار الباحثين، وصلّ اللهم على سيدنا محمد في الأولين والآخرين، وعدد ما ذكره الذاكرون إلي يوم الدين

المراجع

<https://www.mobt3ath.com/dets.php?page=440>

https://www.kau.edu.sa/Files/237/Researches/64820_36189.pdf

قائمة المراجع

fahed2931@hotmail.com-1.pdf (usrij.com)

sotor.com) مفهوم العمل الجماعي ووضوابطه وأهميته - سطور

edarah.net) خصائص التنظيم الفعال – أكاديمية الشيمري لريادة الأعمال

univ-tiaret.dz) مطبوعة نظريات التنظيم.pdf

baasou-anfal.pdf (univ-ouargla.dz)

العمل الجماعي: تعريف وأهمية ومهارات العمل الجماعي - أسود البيزنس (business4lions.com)

[/http://www.proline.sa](http://www.proline.sa)

تعريف العمل الجماعي - موضوع (mawdoo3.com)

- تريكير وهارلي برادلي، العمل مع الجماعات، المبادئ والممارسات، رابطة الصحافة، 1972) ردمك -978
ISBN 978-0809618460 0809618460

ما هي مهارات العمل مع الفريق؟ (for9a.com)

مفهوم التنظيم وأنواعه وأهدافه وخصائصه - أكاديمية مجتهد (mogtahed.com)

التنظيم الإداري | تعريفه وأنواعه وأهميته للمؤسسات | موقع المجرة (almjra.com)

ما هي أبعاد التنظيم الإداري - أجيب (ujeeb.com)

نظرية تنظيم العمل - ويكيبيديا (wikipedia.org)

أسرار إدارة الفريق والعمل الجماعي الناجح والفعال (hellooha.com)

خاتمة عن العمل الجماعي - موضوع (mawdoo3.com)

1. Hacker, W. (1986). Arbeitspsychologie. Stuttgart: Huber.

2. [^] Ulich, E. (2001). Arbeitspsychologie (5., neubearbeitete Auflage). Stuttgart.

kessah_abd_erazak.pdf (univ-biskra.dz)

محمد السيد المتولي, سامح and ,سامح. "توسيط تحسين أداء العاملين في العلاقة بين أبعاد العمل اللائق وتحقيق التنمية المستدامة: دراسة ميدانية". *المجلة المصرية للدراسات التجارية*. 100-150. (2022): 46.2

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

الملاحق

قمنا بإعداد هذه الاستمارة التي تضم مجموعة من الأسئلة والتي مل أن يتم الإجابة عنها من طرفكم بكل صدق وموضوعية، وذلك بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة، مع العلم أنه سيتم التعامل مع الإجابات السرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

نشكر لكم مسبقا حسن تعاونكم ومساهمتمكم القيمة في إثراء هذه الدراسة

1- الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

2- الفئة العمرية: 20 ☐ - 30 ☐ 40-03 ☐ أكثر من 04 ☐

3- المستوى التعليمي: قبل ☐ m ☐ جامعي ☐ نوي ☐

4- الوظيفة: ☐ إداري ☐

عامل

☐

سنوات 5 عدد سنوات العمل: أقل من

☐

أكثر من 5

سنوات 5 سنوات

☐

القسم الثاني: دور الثقافة التنظيمية

درجات الموافقة					عبارات القياس	
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما		
العمل الجماعي						
					تسعى الإدارة على تشجيع العمل الجماعي	01
					العمل الجماعي يمكن من اكتساب معرفة و خبرة كبيرة	02
					العمل الجماعي مفيد و يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة	03
					العمل الجماعي يرفع الاداء نحو الأفضل	04
					المصلحة الجماعية أولوية على المصلحة الخاصة للعاملين	05
تشجيع الابداع والابتكار						
					تشجع الإدارة على تقديم الأفكار الجديدة و على الإبداع و المبادرة.	06

07	تسعى إدارة المؤسسة دوما لتلبية ما يتوقعه العامل من المؤسسة من حوافز و مكافآت.				
08	لدى العامل قدرة كبيرة على الإبداع وتطوير العمل.				
09	يتلقى العمال دورات تكوينية بمعاهد و مراكز خارجية لإيجاد أفكار إبداعية جديدة.				
10	توفر المؤسسة فرص لمشاركة العمال في اتخاذ بعض القرارات				
الالتزام واحترام قيمة الوقت					
11	معظم العاملون يحترمون مواقيت الدخول والخروج.				
12	أنجز الأعمال الموكلة لي في وقتها المحدد				

	في الوقت.				
14	أستطيع العمل لساعات إضافية و تمديد وقت عملي لإتمام مهماتي				
15	وقت العمل عنصر مهم و يجب استغلاله في العمل				

القسم الثالث: الأداء

درجات الموافقة					عبارات القياس	
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما		
					أقوم بإنجاز الأعمال المطلوبة مني بأداء جيد.	01
					أبذل الجهد الكافي لإنجاز أعمالي في الوقت المحدد.	02
					هناك معرفة وإلمام بطبيعة الأعمال الموكلة لي.	03
					ألتزم بالتعليمات والإجراءات عند تنفيذ عملي.	04
					أنسق مع الآخرين في إنجاز الأعمال التي أقوم بها.	05
					هناك متابعة وتوجيه مستمر من قبل المشرفين على إنجاز أعمالنا.	06
					عدم الاهتمام بي يؤدي إلى الانخفاض في مستوى أدائي	07
					تساعدني الترقية على بذل مجهودات أكبر لتحسين أدائي.	08
					المكان الذي أعمل فيه يتناسب و خبرتي و مؤهلاتي العلمية و يجعلني أؤدي مهامتي على أحسن وجه	09
					أتناقش مع زملائي بهدف تحسين الأداء	10

4- المحور الأول: عبارات خاصة لتنظيم الإداري:

العبارات					
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
					1- يوجد في مؤسستكم هيكل تنظيمي يحدد بدقة الوظائف
					2- الهيكل التنظيمي منشور ومعلن بصفة واضحة على كل المستخدمين
					3- يوجد تداخل في العمل المنجز بين الأقسام
					4- يعتمد الهيكل التنظيمي في مؤسستكم على المرونة
					5- المهام و الأنشطة التي تقومون 'ا' محددة بدقة
					6- يضع الهيكل التنظيمي الرجل المناسب في المكان المناسب
					7- تتركز جميع السلطات في يد المدير
					8- {تم المؤسسة >لعمال في المقام الأول
					9- {تم المؤسسة >لعمل و العمال معا
					01- >لإضافة إلى علاقات العمل تربط العاملين علاقات قرابة
					11- تربط العمال علاقات صداقة خارج مكان العمل
					21- يوجد شخص في فريق العمل يؤثر على أدائك و اتجاهاتك أكثر من المشرف
					31- لا يسمح >لعلاقات غير الرسمية في العمل
					41- المشرف يحدد النتائج المطلوبة في عملكم وأسلوب تنفيذها
					51- يوجد توافق بين صلاحياتكم ومسؤولياتكم أمام المشرف
					61- توزيع الصلاحيات في مؤسستكم عادل ومناسب

الهيكل
التنظيمي

الرسمي

الرسمي

					71- يتلقى العمال الأوامر من رئيس واحد
					81- عند غياب المشرف تتعطل الأعمال
					91- هناك حوافز تساعدكم على تقبل السلطة المفوضة

المحور الثاني: عبارات
خاصة داء المؤسسة:

العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
02- تحاول المؤسسة تحقيق نمو في القيمة المضافة.					
12- تعمل المؤسسة على تحقيق ارتفاع في مستويات الأرباح					
22- تسعى المؤسسة إلى تحقيق نمو في المبيعات ككل					

					32- تسهر المؤسسة على الاستثمار الأمثل للوقت	
					42- تسعى المؤسسة إلى الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة	
					52- تحاول المؤسسة تحسين القدرة التفاوضية لها	
					62- تسهر المؤسسة على خلق ميزة تنافسية لها	
					72- يهدف العاملون إلى تحسين مهاراتهم و سلوكياتهم لعمل	العاملين
					82- يؤدي العاملون الأعمال > لكفاءة والفاعلية المطلوبة	
					92- يبذل العاملون الجهد الكافي لإنجاز العمل في الوقت المحدد	
					03- لدى العاملين المهارة والقدرة على حل المشاكل اليومية	
					13- يحافظ العاملون على الالتزام بوقت الدوام الرسمي	
					23- يمتلك العاملون المعرفة الكاملة لمتطلبات الوظيفة التي يؤديها	
					33- يعمل العاملون على إنجاز العمل وفق الخطط والبرامج المحددة	
					43- توفر المؤسسة بيئة داخلية تمكن العاملين من الوصول إلى المخرجات الكمية المطلوبة من أداء عملهم	الإدارة
					53- تسعى المؤسسة إلى تحسين منتجاتها للحصول على رضا الزبائن	
					63- تحاول المؤسسة الدخول إلى أسواق جديدة	
					73- تسعى المؤسسة إلى تنويع وتحديد طرق وأساليب العمل	
					83- تهدف المؤسسة إلى تحسين أداؤها من سنة إلى أخرى	
					93- تسعى المؤسسة لاقتناء أحدث التجهيزات والآلات لمسايرة التطورات	
					04- تعمل المؤسسة على توفير الموارد اللازمة لتعزيز الأداء	

