

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع
تخصص: تنظيم و عمل
بعنوان:

الاتصال التنظيمي و علاقته باتخاذ القرار
في المؤسسة الجزائرية
دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كلية العلوم
الاجتماعية و الإنسانية - جامعة الوادي-

إشراف الأستاذ:

د. شوقي مرابط

إعداد الطالب (ة):

سوفلي هاجر

نوقشت المذكرة علنا يوم: 2023/06/08

أمام اللجنة المكونة من الأساتذة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أ-د- فوزي لوحيدي	الاسم واللقب
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر	د-شوقي مرابط	الاسم واللقب
ممتحنا	جامعة الشهيد حمه لخضر	د-سالم يعقوب	الاسم واللقب

السنة الجامعية : 2023/2022

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع
تخصص: تنظيم وعمل
بعنوان:

الاتصال التنظيمي و علاقته باتخاذ القرار في
المؤسسة الجزائرية.
دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كلية العلوم
الاجتماعية والانسانية - جامعة الوادي

إشراف الأستاذ:

إعداد الطالب (ة):

شوقي مرابط

نوقشت المذكرة علنا يوم: 2023/06/08

سوفلي هاجر

أمام اللجنة المكونة من الأساتذة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أ-د-فوزي لوحيد	الاسم واللقب
مشرفا ومقرا	جامعة الشهيد حمه لخضر	د-شوقي مرابط	الاسم واللقب
ممتحنا	جامعة الشهيد حمه لخضر	د-سالم يعقوب	الاسم واللقب

السنة الجامعية : 2023/2022

الإهداء

الحمد لله الذي أعانني بالعلم وزينني بالحلم وأكرمني بالتقوى

أتقدم بإهداء عملي المتواضع

إلى من قال فيهما الله تعالى:

"واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا"

سورة الإسراء الآية 24

إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله وأطال في عمريهما،

إلى الدرع الواقفي، إلى من جعل العلم منبع اشتياقي، لك أقدم وسام

إلى من هم انطلاقة الماضي وعمون الحاضر إخوتي الأعماء

وإلى جميع الأهل والأصدقاء إلى كل من عرفته من بعيد أو قريب

إلى من رفعوا رايات العلم والمعرفة أساتذتي الأفاضل.

التشكرات

الحمد لله الذي وفقنا في إنجاز هذا العمل المتواضع

كثيرا ونشكر فضله على نعمه و كمال جهدي وأمانتي بتوفيق من عنده والذي نعمده

لإنجاز هذا العمل المتواضع

أما بعد..

يقتضي الواجب والوفاء والإخلاص أن أتقدم بخالص الشكر والعرفان بعد الله تعالى

إلى الوالد الكريم حفظه الله ورعا

إلى من مد يد العون لنا بعلمه و نصحه وساهم في إتمام هذه الأطروحة ا

لأستاذ المشرف وأعضاء اللجنة المناقشة وجميع أساتذة جامعة الوادي

كما أخص الشكر والتقدير

إلى كل من علمنا حرفا وساهم في أن نصل إلى هذا اليوم.

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة العلاقة بين الاتصال التنظيمي واتخاذ القرار في المؤسسة الجزائرية، حيث أجريت دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي للموسم الجامعي 2022-2023. ونظرا للأهمية البالغة للاتصال التنظيمي وعلاقته في عملية اتخاذ القرار داخل المؤسسة دفعنا إلى طرح الإشكالية التالية: هل هناك علاقة بين الاتصال التنظيمي وعملية اتخاذ القرارات لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية داخل جامعة الوادي؟. والتي انبثق منها عدة تساؤلات:

* هل للاتصال التنظيمي دور في عملية اتخاذ قرار أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية داخل جامعة الوادي؟

* هل تؤثر معوقات الاتصال التنظيمي في عملية اتخاذ قرار أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية داخل جامعة الوادي؟

* هل توجد علاقة بين الاتصال غير الرسمي "علاقات شخصية" وعملية اتخاذ قرار أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية داخل جامعة الوادي؟ ومن هنا تشكلت لدينا الفرضية

العامة التالية:

" توجد علاقة بين الاتصال التنظيمي وعملية اتخاذ القرارات لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية داخل جامعة الوادي.

أما الفرضيات الفرعية:

* للاتصال التنظيمي دور في عملية اتخاذ قرار أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية داخل جامعة الوادي.

* تؤثر معوقات الاتصال التنظيمي في عملية اتخاذ قرار أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية داخل جامعة الوادي.

* توجد علاقة بين الاتصال غير الرسمي "علاقات شخصية" وعملية اتخاذ قرار أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

انطلقنا في هذه الدراسة من متغيرات الاتصال التنظيمي، اتخاذ القرار وقمنا بربطها بالمتغيرات التالية: الجنس، العمر، سنوات العمل، الرتبة الوظيفية، كما اشتملت هذه الدراسة على جانبين: جانب نظري وآخر تطبيقي، حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي. و لاختبار صحة الفرضيات قمنا باستخدام الاستبيان أداة لجمع البيانات على عينة مقدره بـ 30 أستاذ جامعي يعمل بصفة دائمة من أصل 142 أستاذ جامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي. وعليه أسفرت هذه الدراسة على النتائج التالية:

* تم الكشف عن وجود علاقة بين الاتصال التنظيمي وعملية اتخاذ القرار .

* تم التوصل إلى أن معوقات الاتصال التنظيمي تؤثر في عملية اتخاذ القرار .

* كما ثبت وجود علاقة بين الاتصال غير رسمي "علاقات شخصية" وعملية اتخاذ القرار .

و هذا ما يؤكد على تحقق الفرضية العامة في وجود علاقة بين الاتصال التنظيمي وعملية اتخاذ القرارات لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية داخل جامعة الوادي.

وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) فإنه هناك علاقة تأثير بين الاتصال التنظيمي وبين اتخاذ القرار .

الكلمات المفتاحية: الاتصال التنظيمي، اتخاذ القرار، المؤسسات الجزائرية، جامعة الوادي.

Abstract :

The current study aims to know the relationship between organizational communication and decision-making in the Algerian institution. The following problem: Is there a relationship between organizational communication and the decision-making process of the professors of the Faculty of Social Sciences and Humanities at EL-OUED University?

From which several questions emerged: * Does organizational communication have a role in the decision-making process of the professors of the Faculty of Social Sciences and Humanities at EL-OUED University?

* Do organizational communication obstacles affect the decision-making process of the faculty of social and human sciences professors at EL-OUED University?

* Is there a relationship between informal communication "personal relations" and the decision-making process of the professors of the Faculty of Social Sciences and Humanities at EL-OUED University? Hence, we have formed the following general hypothesis:

There is a relationship between organizational communication and the decision-making process among professors of the Faculty of Social Sciences and Humanities at EL-OUED University.

As for the sub-hypotheses: * Organizational communication has a role in the decision-making process of the professors of the Faculty of Social Sciences and Humanities at EL-OUED University.

* Obstacles to organizational communication affect the decision-making process of professors of the Faculty of Social Sciences and Humanities at EL-OUED University.

* There is a relationship between informal communication "personal relationships" and the decision-making process of the faculty of social sciences and humanities professors.

In this study, we started from the variables of organizational communication, decision-making, and we linked them to the following variables: gender, age, years of work, and job rank. And to test the validity of the hypotheses, we used the questionnaire as a data collection tool on a sample of 30 university professors who work permanently out of 142 university professors at the Faculty of Social Sciences and Humanities at EL-OUED University. Accordingly, this study resulted in the following results: * The existence of a relationship between organizational communication and the decision-making process was revealed.

* It was concluded that organizational communication obstacles affect the decision-making process.

* It has also been proven that there is a relationship between informal communication "personal relationships" and the decision-making process.

This confirms the verification of the general hypothesis that there is a relationship between organizational communication and the decision-making process of the professors of the Faculty of Social Sciences and Humanities at EL-OUED University.

The study concluded that there is a positive correlation with statistical significance at a significant level (0.05), as there is an influence relationship between organizational communication and decision-making.

Keywords: organizational communication, decision-making, Algerian institutions, EL-OUED University.

أ	مقدمة:
7	تمهيد
8	المبحث الأول: الأدبيات النظرية.
8	تحديد المفاهيم والمصطلحات:
8	2- مفهوم الاتصال التنظيمي:
9	3- مفهوم القرار:
9	6- مفهوم اتخاذ القرار:
10	المبحث الثاني: علاقة الاتصال التنظيمي باتخاذ القرار.
10	1- قيمة المعلومة في اتخاذ القرار
10	2- قيمة الاتصال في اتخاذ القرار
12	المبحث الثالث: الدراسات السابقة.
14	خلاصة الفصل
28	تمهيد:
29	نبذة تاريخية عن جامعة الوادي:
33	المبحث الأول: الطريقة و الأدوات.
33	1-مجتمع و عينة الدراسة :
33	2-تحديد المتغيرات و طرق قياسها:
34	3-بناء أداة الدراسة:
34	4- تصميم الاستبانة:
35	5-البرامج و الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات :
41	المبحث الثاني: النتائج و المناقشة
43	2- مناقشة المعطيات :
51	خلاصة الفصل الثاني

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	الأوزان المعطاة لخيارات الإجابة المتاحة في الاستبيان	37
02	المتوسطات المرجحة والاتجاه الموافق لها	37
03	المتوسطات المرجحة للإبعاد والمتغيرات والمستويات الموافقة لها	38
04	معاملات الارتباط بين درجات فقرات المحور الأول مع الدرجة الكلية	40
05	معاملات الارتباط بين درجات فقرات المحور الثاني مع الدرجة الكلية	41
06	معاملات الثبات لمحاور الدراسة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ	42
07	توزيع عينة الدراسة حسب النوع الاجتماعي	43
08	توزيع عينة الدراسة حسب السن	44
09	توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة	45
10	توزيع عينة الدراسة حسب الدرجة	46
11	المتوسطات الحسابية و انحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لبعء الاتصال التنظيمي	47
12	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لمتغير اتخاذ القرار	50
13	قيم الارتباط لمعامل بيرسون بين الاتصال التنظيمي واتخاذ القرار	54
14	نتائج تحليل الانحدار والتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر الاتصال التنظيمي على اتخاذ القرار	55
15	نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي لاختبار أثر أبعاد الاتصال التنظيمي مجتمعة على اتخاذ القرار	55

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	توزيع عينة الدراسة حسب النوع الاجتماعي	44
02	توزيع عينة الدراسة حسب السن	45
03	توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة	46
04	توزيع عينة الدراسة حسب الدرجة	47

مقدمة

يعتبر الاتصال ضرورة من ضروريات الحياة الإنسانية، كونه ظهر مع نشأة الحياة الاجتماعية هاته الأخيرة تقوم على جماعات بشرية تربطهم علاقات إنسانية وتجمعهم روابط وأهداف مشتركة وكذا تحكمهم عادات وتقاليد، الأمر الذي جعله محور اهتمام الكثير من المفكرين والعلماء في شتى العلوم خاصة العلوم السلوكية. إن الاتصال يمثل الدعامة الأساسية في كل هيئة، فهو يساهم في زيادة الإنتاجية والانسجام والتماسك بين العاملين ضمن مجال العمل، وتوحيد جهودهم لحل المشكلات التي تواجههم، إلا وان كفاءة ونجاح أي هيئة مرتبط بمدى فعالية ونشاط العملية الاتصالية وتأثيرها على باقي العمليات الإدارية، والتي تتوقف بمد ذاتها على فعالية تقنيات وأدوات الاتصال المستعملة.

ولقد تزايدت أهمية الاتصال في العصر الحالي بتزايد عدد وحجم المنظمات، فهي تعبر عن التفاعل الإنساني الذي يساعد على تعزيز الروابط والتعاون بينهم، مما يسمح بنقل المعلومات وتبادل الأفكار والخبرات بيسر وسهولة، فأى قصور في نظام الاتصال شأنه أن يعطل أو يؤخر سير الإدارة، كيف ألا وهي الجسر الموصل بينها وبين الموظفين.

وبناء عليه فان الاتصال يعتبر عملية ديناميكية، نظرا للدور الذي يلعبه داخل الهيئة، كونها نسق مفتوح تتأثر وتؤثر في البيئة الداخلية أو الخارجية، فهي تواجه صعوبات ومعوقات تحد من فعالية الاتصال مما يؤدي إلى نقص المعلومة، الذي يحول دون اتخاذ قرارات رشيدة وفعالية، فكثير من المديرين يواجهون كثير من المشاكل لا بد من إيجاد حلول سريعة تتمثل في مجموعة البدائل المتاحة، التي تتيح لهم إمكانية اتخاذ قرارات رشيدة وهذا ما يؤكد على أن عملية اتخاذ القرار هي جوهر العملية الإدارية.

تعتبر عملية الاتصال التنظيمي من أهم العمليات التي تحرص عليها كل الإدارات على ضمان فعاليتها وهذا لما لها من أهمية كبيرة في ضمان وتوفير مختلف المعلومات لهذه المؤسسات مما يسمح لها بترشيد القرارات المتخذة، كما أن لضمان الاتصال المستمر في كل الاتجاهات داخل الجامعة وخارجها بضرورة تحسين أداء العنصر البشري وذلك بتحفيزه على الإبداع وتنمية قدراته ورفع كفاءته مما يجعله تلقائيا مساهما في عملية اتخاذ القرار بالمؤسسة.

إن الاتصال التنظيمي يعد من العناصر الفعالة داخل المؤسسة الجزائرية لما له من أهمية بالغة في ضمان تحسين ظروف العمل وكذا صيرورته باتخاذ القرارات الناجعة، انطلاقاً مما سبق يمكن تحديد معالم الإشكالية الراهنة في طرح التساؤل الرئيسي التالي:

1. طرح الإشكالية:

هل هناك علاقة بين الاتصال التنظيمي وعملية اتخاذ القرارات لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية داخل جامعة الوادي؟

حيث تنطوي تحت هذا التساؤل الرئيسي تساؤلات فرعية و هي:

- هل للاتصال التنظيمي دور في عملية اتخاذ قرار أساتذة كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية داخل جامعة الوادي؟

- هل تؤثر معوقات الاتصال التنظيمي في عملية اتخاذ القرار لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية داخل جامعة الوادي؟

- هل توجد علاقة بين الاتصال غير الرسمي "علاقات شخصية" وعملية اتخاذ القرار لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية داخل الجامعة؟

2. الفرضيات الجزئية:

- للاتصال التنظيمي دور في عملية اتخاذ قرار أساتذة كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية داخل جامعة الوادي.

- تؤثر معوقات الاتصال التنظيمي في عملية اتخاذ قرار أساتذة كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية داخل جامعة الوادي.

- يوجد علاقة بين الاتصال غير الرسمي "علاقات شخصية" و عملية اتخاذ قرار أساتذة كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية داخل جامعة الوادي.

3. مبررات اختيار الموضوع :

- الرغبة الشخصية و العلمية في دراسة هذا الموضوع .

- الميل إلى هذا الموضوع و من خلال المواضيع والأطروحات التي تناولت هذا الموضوع جعلني أرغب في دراسته من زاوية أخرى .

-سهولة الموضوع و سلاسته فهو موضوع سهل الدراسة.

- معرفة دور الاتصال التنظيمي و كيف يساهم في اتخاذ القرار داخل الجامعة الجزائرية.
- أبرز أهمية و دور الاتصال التنظيمي و كيف يساهم بدور كبير في عملية اتخاذ القرار و إرجاحه.
4. أهداف البحث و أهميته: الغرض من هذه الدراسة لا يخرج من كونه محاولة لتحقيق الأهداف التالية:

- معرفة العلاقة بين الاتصال التنظيمي و عملية اتخاذ القرار.
- التعرف على مدى إسهام الاتصال في فعالية و ترشيد القرارات و صلاحيتها.
- تحسيس المسؤولين بالأهمية البالغة للاتصال في الجامعة.
- كيفية اتخاذ القرار الرشيد و ذلك بوجود منافذ جيدة للاتصال.
- إشراك الكفاءات في عملية اتخاذ القرارات.
- التعرف على أثر الاتصال التنظيمي في اتخاذ القرار.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في تبين أهمية الاتصال التنظيمي في عملية اتخاذ القرار التي أصبحت نشاط حيوي داخل كل الهيئات و ذلك من أجل تطوير النشاط و تحقيق الأهداف، حيث يلعب الاتصال دورا هاما في عملية التنسيق بين مختلف مصالح الهيئة، كما يمكننا من التعرف على الواقع المعاش من خلال الاحتكاك بمجتمع الدراسة و ذلك للتعلم و معرفة درجة و طريقة الاتصال الذي يتم على مستواها، إضافة إلى كون أن عملية اتخاذ القرار تزداد أهمية لكونها وظيفية إدارية حساسة في معظم الهيئات فهي مفتاح النجاح أو الفشل، الأمر الذي يتطلب وجود نظام اتصال فعال يمكن من تسهيل العملية.

5. حدود البحث:

- ◀ المجال المكاني: طبقت هذه الدراسة في جامعة الشهيد حمي لخضر التي تقع في مدينة الوادي بالظبط في كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، و هي مؤسسة حكومية ذات طابع اجتماعي، أكاديمي.
- ◀ المجال الزمني: استغرقت هذه الدراسة مدة شهرين بحيث في 5 مارس قمنا بتحديد المتغيرات و وضع أسئلة الاستبيان و تحكيمها في 15 مارس و في 20 مارس قمنا بحساب الثبات فوجدنا الاستبيان صحيح و ثابت لإجراء الدراسة، قمنا بتوزيع الاستبيان على أساتذة كلية العلوم الاجتماعية يوم 18 أفريل و استرجاعها من نفس ذات اليوم .

6. منهج البحث: ويقصد به الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة. (بوحوش و محمود الذنبيات، 1999، صفرحة 99).

وفي ضوء الدراسة التي نحاول التعرف فيها على الاتصال التنظيمي و علاقته باتخاذ القرار، وتبسيط الضوء على المكانة التي تتوليها الإدارة لهذا الموضوع، فقد استخدمنا المنهج " الوصفي التحليلي " الذي يكفل لنا جمع أكبر قدر من المعلومات الوصفية اللازمة لغرض تحليل و استخدام البيانات و تفسيرها بهدف معرفة الواقع. و لتطبيق هذا المنهج اتبعنا أدوات جمع البيانات التالية:

الاستبيان: قد اخترنا في دراستنا هذه أن نستعمل الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وذلك نظرا لطبيعة البحث بالإضافة إلى خصائص مجتمع البحث من جهة أخرى، و التي رأينا أنها الأداة التي تقوم بتزويدنا بالمعلومات الكافية اللازمة لإجراء هذه الدراسة، والاستبيان هي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المعدة مسبقا، والتي توجه إلى أفراد العينة لإبداء رأيهم فيها، وقد تكون هذه الأسئلة مغلقة أو مفتوحة أو مزيجا بينهما، حيث تعتبر من أكثر أدوات البحث العلمي استخداما في ميدان العلوم الاجتماعية وذلك لفعاليتها في تحصيل البيانات وتعدد مجالات استخدامها، بشرط أن تكون معدة بطريقة علمية وتتوافق مع أهداف البحث وخصائص مجتمع الدراسة.

بحيث تم تطوير و صياغة الاستبيان بمراحل عدة حتى تأكدنا من صلاحيتها و قدرتها على تفعيل الهدف المنشود منها، حيث تم تقسيمها إلى جزأين كالتالي:

✓ **الجزء الأول:** يتضمن البيانات الشخصية و الوظيفية لعينة الدراسة و هي:

الجنس، السن، الخبرة، المؤهل العلمي، الرتبة الوظيفية.

✓ **الجزء الثاني:** يتكون من 32 عبارة أردنا خلالها كشف واقع الاتصال التنظيمي وعلاقته باتخاذ القرار عن

طريق أساتذة الجامعة كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية لذا قسمنا هذا الجزء إلى محورين أساسيين:

المحور الأول: تطبيق الاتصال التنظيمي بالجامعة في مختلف المستويات الإدارية.

المحور الثاني: تحسين اتخاذ القرار.

كما اعتمدنا في هذه الدراسة على مجتمع و عينة الدراسة التالية:

عينة الدراسة: بحيث مجتمع العينة هو أساتذة كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية العاملين بصفة دائمة و

الذي بلغ 142 أستاذ و بعد الاطلاع على خصائص الدراسة (السن ، الجنس، المستوى الوظيفي ، الخبرة) و

مدى تأثيرها على المتغير التابع قمنا بأخذ نسبة 25% أي 35 أستاذ جامعي من أصل 142 و قمنا بتوزيع

35 استبانة بطريقة عشوائية و استرجاع 30 و التي شكلت لنا العينة البحثية استخدمنا العينة العشوائية

المنتظمة و ذلك لمتطلبات مجتمع البحث بحيث أن مجتمع البحثي متجانس و معروف.

7. صعوبات البحث:

كبر حجم مجتمع الدراسة بالنسبة لدراسة جميع أساتذة العاملين بجامعة مما جعل لنا صعوبة في إجراء الدراسة الميدانية و كيفية انتقاء العينة بحيث تكون دراسة شاملة و يمكن تعميمها و لهذا ارتأينا أن تكون العينة من كلية من كليات الجامعة.

8. هيكلية البحث:

وانطلاقاً من دراستنا النظرية و الميدانية والتي امتدت بشقيها إلى ثلاثة فصول تناولنا فيها ما يلي:

-**الفصل الأول:** وقد جاء تحت عنوان الأدبيات النظرية و التطبيقية ، و الذي ينقسم بدوره إلى مبحثين هما:

■ **المبحث الأول:** تحت عنوان " الأدبيات النظرية " و الذي يحمل في طياته المفاهيم الأساسية لمتغيرات البحث و الذي حاولنا فيه نزع الغموض على المصطلحات الأساسية و التي تخص الدراسة و شرحها لغة و اصطلاحاً إضافة إلى شرحها شرح إجرائي و ذلك لتسهيل و فك اللبس لتكون بداية سهلة لفهم الظاهرة المدروسة و أخذ فكرة واضحة لها.

والمصطلحات جاءت كالتالي: اتصال، الاتصال الإداري، الاتصال التنظيمي، القرار، القرار الإداري ، اتخاذ القرار، عملية اتخاذ القرار.

■ **المبحث الثاني:** وهو الذي تناولنا فيه العلاقة التي تربط بين الاتصال التنظيمي و اتخاذ القرار و الذي يتضمن ربط بين المتغيرين و توضيح الصلة الموجودة في الظاهرة المدروسة و كذا العوامل التي تؤثر في الظاهرة و الجوانب التي تشترك فيما بينهما ، و الذي تم طرحه كالتالي : المتغيرات لمعلومات الاتصال في اتخاذ القرار، قيمة المعلومة في اتخاذ القرار، قيمة الاتصال في اتخاذ القرار.

■ **المبحث الثالث:** تحت عنوان " الأدبيات التطبيقية " و الذي تناولنا فيه الدراسات السابقة إضافة إلى القيمة التي أضافتها لنا هذه الدراسات ، نذكرها:

دراسة علون سميرة و فراجي فيصل، دراسة زروق جمال ، دراسة بركان دليلة، دراسة زيزي أمال ..

-**الفصل الثاني:** الدراسة الميدانية و الذي يضمن الدراسة الاستطلاعية و التعريف بمؤسسة البحث و فرضيات

الدراسة، و استخلاص النتائج و بالإضافة إلى أهم وظائفها و هيكلها التنظيمي. كذلك تمحور على تفرغ البيانات و تحليلها و في الأخير التطرق لخاتمة نهائية تنهي الدراسة.

الفصل الأول

الأدبيات النظرية و التطبيقية

تمهيد

إن الاتصال ضرورة من ضروريات الحياة البشرية للقيام بتواصل مع بعضهم البعض وذلك لأنه يعتبر الوسيلة الأولى و الأساسية لتواصل بين أفراد المجتمع ، و فهم بعضهم البعض بتعدد اختلافهم و انتمائهم ، سواء في الحياة الاجتماعية أي العلاقات العادية أو في المنظمات الإدارية (المؤسسات) العملية بحيث نجدها هذه الأخيرة تهتم كثيرا بالاتصال التنظيمي و ذلك لأهميته البالغة في تحقيق ضمان وصول الرسالة الإدارية لتحقيق أهداف المؤسسة و تصويب اتخاذ القرار لتسير الإدارة في المسار الصحيح و لمعرفة أكثر بالموضوع تطرقنا في هذا المبحث لشرح المفاهيم الأساسية التي من شأنها تبسيط الدراسة ، إضافة إلى التطرق كذلك إلى معرفة العلاقة بين الاتصال التنظيمي و اتخاذ القرار من وجهة نظر الموظفين ، وتحديد معوقات الاتصال التي تواجه المؤسسة ونظامها ، ومن كل هذا يمكن القول أن الاتصال التنظيمي باعتباره جزءا لا يمكن تجاهله أو إغفاله في العملية التنظيمية والإنتاجية للمنظمة مهما كانت وظيفتها أو أهدافها و لفهم الموضوع سنتطرق في هذا الفصل لتفكيك معاني و مفاهيم وذلك ربط العلاقة بين الاتصال و مفهومه إلى غاية الاتصال التنظيمي و علاقته باتخاذ القرار .

المبحث الأول: الأدبيات النظرية.

تحديد المفاهيم والمصطلحات:

1- مفهوم الاتصال:

لغة: الاتصال لغويا في القواميس العربية كلمة مشتقة من مصدر "وصل" أساسا الصلة وبلوغ الغاية (دليو فضيل، 2007، صفحة 17).

اصطلاحا: نجد أن لفظ الاتصال اختلفت معانيه باختلاف اتجاهات القائمين على دراسته ولكل نظرتة ومفهومه لهذا المصطلح، ويرجع ذلك الاختلاف إلى طبيعة ميدان كل من يتناول هذا اللفظ فهناك من تناوله على أنه عملية نقل المعلومات من طرف لآخر (مجدي محمد عبد الله، 1999، صفحة 269) في حين أن "العلاق عرف" الاتصال بأنه أحد ركائز التوجيه، حيث ينطوي على تدفق المعلومات والتعليمات والتوجهات والأوامر والقرارات من فرد أو مجموعة إلى أفراد أو مجاميع، بغرض الإبلاغ أو التأثير أو إحداث التغيير باتجاه بلوغ أهداف محددة مسبقا(العلاق بشير، 2009، صفحة 17) أما علماء الاجتماع فقد عرفوا عملية الاتصال على أنها عملية التفاعل بين الطرفين وضرورة من ضرورات الاستمرارية للحياة الاجتماعية وهذا بغية التحقيق الاجتماعي (الصديق سلوى عثمان، 1999، صفحة 10).

إجرائيا: هو عملية تفاعل اجتماعي يتم بموجبه تبادل وإيصال معارف وأفكار لإيصالها بين الأفراد والجماعات لتأثير فيهم للوصول إلى التفاهم والتعاون وتحقيق جميع الأهداف.

2- مفهوم الاتصال التنظيمي:

لغة: هو الاتصال بين تلك المؤسسات وبيئتها، وهو معني أيضا بنشر المعلومات بين أفراد الجماعة في أقطار حدود معينة في المنظمة من أجل تحقيق أهدافها . (محمد منير حجاب، 1997، صفحة 13).

اصطلاحا: تلك الوسائل التي تستخدمها المنظمة أو المديرون أو الأفراد العاملون بالمنظمة لتوفير معلومات لباقي الأطراف الأخرى، وهي وسائل تخدم أغراض و أهداف المنظمة بصفة أساسية، كما أنها تسهل عمل المديرين و العاملين بالمنظمة .(أحمد ماهر، 2004، صفحة 60).

إجرائيا: فالاتصال التنظيمي هو عبارة عن نشاط إداري اجتماعي يكون داخل المؤسسات (المنظمات) عن طريق تبادل الأفكار والاتجاهات والرغبات بأساليب مختلفة حسب حاجة العمل و متطلباته بين أعضاء التنظيم وذلك يساعد على الارتباط والتماسك ومن خلاله يحقق الرئيس الأعلى ومساعدوه التأثير المطلوب في تحريك الجماعة نحو الهدف.

3- مفهوم القرار:

لغة : كلمة القرار هي كلمة إنجليزية (Decision)، مشتقة من الأصل اللاتيني (Decetum)، ونقصد بها البث النهائي والإدارة المحددة بشأن ما يجب عمله للوصول إلى وضع معين إلى نتيجة محددة ونهائية (الشلي وفاء فؤاد، 2011، صفحة 35)، نقول قررت بـمكان، وقر عنده حتى استقر (الصاعيدي ليلي، 2007، صفحة 210) وهو الثبوت بالرأي(البستاني بطرس، 1992، صفحة 753).

اصطلاحاً: عرف روبر القرار بأنه: عبارة عن اختيار من بين بديلين أو أكثر، وهو يتكون من سلسلة الخطوات المتتابعة، تبدأ بتشخيص المشكلة، وتنتهي بتقييم فعال للبديل الذي تم اختياره (حريم حسين ، 2009، صفحة 299).

إجرائياً: هو عملية اختيار ومفاضلة بين بديل من بين مجموعة بدائل لحل مشكلة قائمة أو تحقيق هدف أو أهداف.

6- مفهوم اتخاذ القرار:

اصطلاحاً: وهو عبارة عن عملية تحديد المشكلة و تقديم الحلول المناسبة عن طريق اختيار البدائل المتاحة و تنفيذه(صلاح عبد القادر النعيمي، 2008، صفحة 92)، ويمكن تعريفه أيضا على أنه الاختيار القائم على أسس موضوعية لبديل واحد من بين بديلين أو أكثر و يكون القرار هو إثبات أو التحديد بما يجب أن يتم و ذلك لإنهاء وضع معين بصورة نهائية للحصول على نتيجة ملموسة بحل مشكلة موضع القرار (عمر غنيم و علي الشرقاوي، 1997، صفحة 130).

إجرائياً: هي عملية يتم من خلالها اختيار الإداري لأحسن البدائل، بعد دراسة تحليلية ومتأنية المتاحة لمتخذ القرار.

المبحث الثاني: علاقة الاتصال التنظيمي باتخاذ القرار.

1- قيمة المعلومة في اتخاذ القرار

إنّ تدفق المعلومات مهم جدا لحياة المؤسسة، وتصل أهميته إلى نفس أهمية تدفق الدّم لحياة وصحة الفرد، ولقد قيل أن اتخاذ القرار يعتمد بنسبة (90%) على المعلومات ونسبة (10%) على الذكاء والإلهام، فكل القرارات تتطلب معلومات، والغرض الرئيسي للحصول على المعلومات هو من أجل استخدامها للوصول إلى القرارات وتنفيذها وتقييمها، وفي حقيقة الأمر.

كما أن المعلومات الدقيقة و الصحيحة تساهم في فعالية الاتصال التنظيمي داخل المؤسسة و ذلك عن طريق تصحيح الأخطاء و تخفيض نسبة الخطأ (سليم براهيم الحبيبة، 1988، صفحة 407)، فإن القرارات والمعلومات موضوعان مرتبطان لا يمكن التعرض لأحدهما دون الآخر، وبينما نجد اتفاقا بين المفكرين على وجود هذا الترابط، بيد أن عدم الاتفاق يكمن في تحديد أيهما يسبق الآخر عند تصميم نظم التخطيط والرقابة في المؤسسة، إذ يرى بعضهم ضرورة التعرض أولا لهيكل القرارات في المؤسسة، وذلك كأساس لتصميم نظام الرقابة، وبعد ذلك يتم تصميم نظام يتفق مع هيكل القرارات في المؤسسة.

2- قيمة الاتصال في اتخاذ القرار

تعتبر الاتصالات الإدارية من الوسائل الهامة التي يمكن للمدير متخذ القرار عن طريقها الحصول على المعلومات المطلوبة لاتخاذ قراراته، ومن هنا فإن سلامة القرارات الإدارية ورشدتها تعتمد بدرجة كبيرة على سلامة وفاعلية الاتصالات التي يجريها المدير للحصول على هذه المعلومات. وتتحدد فاعلية الاتصالات بمدى قدرة المدير على تنمية الفهم بينه وبين موظفيه حتى تصبح الأهداف مفهومة لدى كل واحد منهم ، كما تعتمد على طريقة المدير في الاتصال، والتي تسهل مهمة حصوله على المعلومات المطلوبة، ولهذا يتوجب على المدير أن يشجع مرؤوسيه على أن يقدموا ما عندهم من معلومات، وذلك بأن يحسن الإصغاء إليهم، ويعطيهم الفرصة للتعبير الكامل عما في نفوسهم ويشعرهم بأن حديثهم يلقي عنده ما يستحقه من تقدير وفهم واستيعاب، وبذلك يطلع المدير على اقتراحاتهم ومشكلاتهم، ووجهات نظرهم ، وإذا ما أحسن المدير الإصغاء لمرؤوسيه، فإنه يضمن فعالية القرارات التي يتخذها، لأنها قد تبنى على معلومات تنقل إليه من خلال الحديث الشفوي.

وقد تتأثر قرارات المدير بمدى قدرته على الوقوف على رد فعل رسالته من جانب مستقبلها، وردود الفعل التي يظهرها موظفوه تجاه المعلومات التي يرسلها، والتي تكون في صورة أسئلة أو استفسارات أو انتقادات أو مقترحات، وهذه كلها تفيد في تعديل ما قاله، أو تغيير كيفية الإدلاء به إذا اقتضى الموقف ذلك كما تتأثر

قرارات المدير من ناحية أخرى، بمدى استجابته لمتطلباته الموقف في اتصالاته، فتوقيت الاتصالات مثلاً له أهمية كبيرة، وهذا يتطلب من متخذ القرار أن يغتنم الفرصة عندما تلوح لنقل كل ما هو مفيد أو ذو قيمة أو يساعد على فهم المعلومات، وأن يراعي العوائق التنظيمية والنفسية التي قد تعطل الاتصالات، وأن يفهم كل الظروف المحيطة بالموقف ذلك شخصيات من يتصل بهم واتجاهاتهم ومدى فهمهم لكلامه... ومن الطرق الأخرى لحصول المدير على المعلومات المطلوبة لاتخاذ القرار، طرق الاتصال غير الرسمي، إذ يمكن أن تكون قنوات الاتصال غير الرسمي فعالة في حصول المدير على معلومات بسرعة أكبر من الاتصال الرسمي...، هذه الاتصالات غير الرسمية هي التي تنشأ نتيجة العلاقات الشخصية والاجتماعية التي تقوم بين أفراد المجموعة غير الرسمية... بل قد تمكن المدير من الحصول على معلومات ليس في متناول أيدي كل العاملين في التنظيم وبصورة علنية، إما لأنها معلومات سرية، أو لأن خطوط الاتصال الرسمي لا تكون لنشر هذه المعلومات... أو لأن المعلومات محل الإشاعة من باب الفضائح التي لن يكشف عنها رسمياً.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة.

◀ دراسة علون سميرة وفراحي فيصل، 2018، الموسومة تحت عنوان "الاتصال التنظيمي وعلاقته باتخاذ القرار" دراسة وصفية نظرية والهدف منها إعطاء لمحة واسعة عن الاتصال التنظيمي وعلاقته بأخذ القرارات وقد توصلت النتائج إلى انه على المؤسسات وضع قنوات اتصال مختلفة من خلالها تنجم علاقات إنسانية تخلو من المعوقات التي يمكن أن تسبب خللا في العملية الاتصالية وينقص من فعاليتها ومن شأنها أن تؤثر سلبا على اتخاذ القرارات وأهداف المؤسسة، لأن غيابها يصبح التنظيم عديم الجدوى، ويبقى الاتصال عملية اجتماعية مبنية من اجل نقل المعارف عبر وسائل مختلفة تعددت وتطورت بواسطة التكنولوجيا الحديثة، وتبقى العلاقة بين الاتصال واتخاذ القرار قوية.

◀ دراسة بن زروق جمال، 2011، الموسومة بعنوان "دور الاتصال التنظيمي في إنجاح التغيير داخل المنشأة" يتعرض هذا المقال إلى دراسة العلاقة بين الاتصال التنظيمي والتغيير داخل المنشأة وذلك حسب المقاربة النسقية الاتصالية بحيث نتناول فيه مفهوم الاتصال التنظيمي ووظائفه وأدواره داخل المنشأة من ناحية، ومفهوم التغيير التنظيمي ومراحله ومقاومة الفاعلين له انطلاقا من أدبيات التغيير التنظيمي من ناحية أخرى، وفي الأخير مناقشة العلاقة بينهما مع التنويه بأهمية إدماج الاتصال التنظيمي واستعماله باعتباره أداة وليس غاية في سبيل إنجاح مشروع التغيير داخل المنشأة من خلال الدور المنوط به في تقليص شدة المقاومة له أو القضاء عليها، وقد توصل إلى أنه لتحقيق نجاح مشروع التغيير يجب توزيع المعلومات بطريقة كافية ومضبوطة من الناحية الزمنية إلى الفاعلين خاصة المعلومات، وأنه يمكن للاتصال التنظيمي أن يكون وسيلة هامة للتقليص من شدة مقاومة الفاعلين للتغيير خاصة إذا أحسن استعماله مما يجعله وسيلة للتعبئة والتجنيد للجميع حوله.

◀ دراسة بركان دليلة، سنة، 2011، رسالة نيل درجة ماجستير الموسومة بعنوان "تأثير الاتصال غير الرسمي على عملية اتخاذ القرار": دراسة حالة الشركة الجزائرية للمياه بسكرة ADE، اشتملت على عينة عشوائية، بإتباع المنهج التحليلي الوصفي عن طريق استخدام المقابلة وقد كان هدف الرئيسي هي التعرف على علاقة الاتصال غير الرسمي بعملية اتخاذ القرار، وكذلك كيفية التعامل مع الاتصال غير الرسمي وجعله يوافق أهداف ومصالح المنظمة، أو بعبارة أخرى ما مقدار الفوائد التي تحققها المنظمة إذا أخذت بعين الاعتبار الاتصال غير الرسمي أثناء عملية اتخاذ القرار، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: للقيام بعملية اتخاذ القرار يجب إبعاد العلاقات الشخصية لجعل هذه العملية موضوعية وسليمة، وليكون اختيار البديل وتنفيذه أكثر مصداقية وبناء على معلومات حقيقة لا على أساس العواطف والمشاعر، عدم إغفال الإشاعات أو السكوت عليها، بل يجب تقديم الحقائق والمعلومات وتوضيح الرؤية لدى جميع أفراد المؤسسة، منح العامل فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات،

وتحسيسه بأهمية آرائه، فالمشاركة تودي إلى خلق ما يسمى الصف الثاني من الأشخاص المدربين على اتخاذ القرار السليم وكذا تعزيز الثقة المتبادلة بين أفراد التنظيم، لا يمكن الاستغناء عن الثقة في عملية اتخاذ القرار، وغياب عنصر الثقة يجمد القرارات ويصعبها ويجعلها في أيدي أشخاص محدودين.

◀ دراسة زيزي امال ، سنة، 2015 الموسومة بعنوان "دور الاتصال التنظيمي في عملية اتخاذ القرار "

— دراسة ميدانية بمديرية أملاك الدولة بأم البواقي ، اشتملت على عينة قصدية منتظمة باتباع المنهج الوصفي عن طريق استخدام الاستبيان الملاحظة والمقابلة، بحيث هدفت التعرف على طبيعة العلاقة بين الاتصال التنظيمي وعملية اتخاذ القرار، التعرف على نمط الاتصال المعتمد في المؤسسة على مدى فعالية القرارات التعريف على إسهام الاتصال في فعالية القرارات، وتوصلت الدراسة إلى عدت نتائج أهمها، أكدت الدراسة على أن اغلبية القرارات تدور حول الإبلاغ عن النشاط والمهام وتبليغ القرارات، أظهرت الدراسة أن نقص المعلومة يؤثر على فاعلية القرارات، أكدت الدراسة على عدم مشاركة العمال في عملية اتخاذ القرار فهي تتم بين المدير ورؤساء المصالح وحدهم.

◀ التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال تصفحنا واطلاعنا على الدر اسات السابقة والمشاهدة التي تناولت دور الاتصال التنظيمي في عملية اتخاذ القرار في عدة اتجاهات وميادين مما سمحت لنا أيضا في تحديد مشكلة البحث والتعرف على طرق معالجتها، أيضا سمحت لنا بتحديد خطة وإجراءات البحث، والتعرف على الوسائل المختلفة لجمع البيانات، والأساليب الإحصائية المختلفة لمعالجة، من ناحية أخرى مقارنة نتائج دراستنا بنتائجهم السابقة.

خلاصة الفصل

مما سبق نستخلص أن الاتصالات التنظيمية لها دور فعال و علاقة رئيسية في اتخاذ القرار داخل المنظمات الإدارية أي المؤسسات ،فكلما كانت عملية الاتصال أكثر كفاءة وفعالية كلما كانت المعلومات تسير حسب متطلبات المؤسسة وتسير في الطريق المطلوبة وبشكل مرن و سلاسة إضافة إلى ضمان سيرها في الوقت المناسب والمطلوب للعمل حيث أن عملية اتخاذ القرار تبنى أساسا على معطيات معينة من أهمها توافر المعلومات الصحيحة والتي تمد بالصلة للموضوع المطلوب واتخاذ القرار .

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية

تمهيد:

حاولنا في ما سبق عرضه الإحاطة بالجانب النظري لموضوع الدراسة حيث تطرقنا في الفصل السابق لموضوع كل من الاتصال التنظيمي على اتخاذ القرار العاملين، إذ يعتبر ما تعرضنا إليه، في الجانب النظري بمثابة خلاصة ما توصلنا إليه من خلال البحث والتحري عن موضوع الدراسة في أدبيات الاتصال التنظيمي اتخاذ القرار، لكنه ليس كافياً إذ لا بد من إسقاطه على الواقع العملي بغية معرفة ما مدى تأثير أبعاد الاتصال التنظيمي على تفعيل اتخاذ القرار العاملين في المؤسسات التعليمية متخذين جامعة الوادي، وذلك لعدة أسباب من أهمها حساسية قطاع المؤسسات التعليمية، وهو ما يساعدنا أكثر في تشخيص مستوى إدراك متغيرات الدراسة لدى العاملين عينة الدراسة وكذا معرفة علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة.

وعليه سنتطرق إلى المباحث التالية :

-نبذة تاريخية حول جامعة الوادي

المبحث الأول: الطريقة و الأدوات.

المبحث الثاني: النتائج و المناقشة.

نبذة تاريخية عن جامعة الوادي:

مرت جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي بخمس مراحل بداية من سنة 1995 إلى غاية 2022.

المرحلة الأولى : من سنة 1995 إلى غاية 1998

ملحقة المعهد الوطني للتجارة بالوادي :والتي أنشأت بموجب قرار وزاري مشترك مؤرخ في 03 جوان

1995 حيث انطلقت الدراسة لأول مرة خلال الموسم 96/95 والتي تعتبر أول نواة جامعية بولاية الوادي كان

مقرها بثانوية تكسبت والتي ظلت لموسمين حتى تم تحويلها إلى مركز الشهداء سنة 1998 والتي درس بها طلبة

شعبة العلوم التجارية بتخصصين:

- إدارة أعمال بداية من الموسم الجامعي 98/97

- تجارة دولية بداية من الموسم الجامعي 2000/99

وقد بلغ عدد الطلبة المسجلين خلال الموسم الأول 96/95 65 : طالبا فقط.

المرحلة الثانية : من سنة 1998 إلى غاية 2001

الملحق الجامعي بالوادي تابع لجامعة محمد خيضر بسكرة :إضافة إلى ملحقة للتجارة التابعة للمعهد الوطني للتجارة

بن عكنون -الجزائر- فقد استفادت ولاية الوادي من فتح فرع : العلوم القانونية والإدارية في الموسم 99/98

وفرع الأدب العربي في الموسم 2000/99 والتابعتين لجامعة بسكرة ليتشكل الملحق الجامعي بالوادي.

المرحلة الثالثة : من سنة 2001 إلى غاية 2012

المركز الجامعي بالوادي :أنشئ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 277/01 المؤرخ في 18 سبتمبر 2001 المعدل

والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم :280/06 المؤرخ في 16 أوت 2006 والذي تحول بموجبه الملحق الجامعي

والذي كان يضم العلوم التجارية، العلوم القانونية والإدارية والأدب العربي، إلى مركز جامعي يتكون من خمسة

(05) معاهد وهي:

1. معهد العلوم القانونية والإدارية

2. معهد الآداب واللغات

3. معهد العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

4. معهد العلوم والتكنولوجيا

5. معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية

المرحلة الرابعة : من سنة 2012 إلى غاية سنة 2015

جامعة الوادي :أنشئت بمرسوم تنفيذي رقم: 243/12 مؤرخ في 04 جوان 2012 والذي بموجبه تحول المركز

الجامعي بالوادي إلى جامعة الوادي وتتكون من ست (06) كليات وهي:

- كلية الحقوق والعلوم السياسية
- كلية الآداب واللغات
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
- كلية العلوم والتكنولوجيا
- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
- كلية علوم الطبيعة والحياة

المرحلة الخامسة : بداية من 22 جوان 2015 إلى غاية سنة 2022

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 161/15 المؤرخ في 22 جوان 2015 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي

رقم: 243/12 المؤرخ في 04 جوان 2012 والذي بموجبه أصبحت جامعة الوادي تتكون من سبع (07)

كليات ومعهد:

- كلية الحقوق والعلوم السياسية
- كلية الآداب واللغات
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
- كلية التكنولوجيا
- كلية العلوم الدقيقة
- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
- كلية علوم الطبيعة والحياة
- معهد العلوم الإسلامية

أهداف ومهام الجامعة، كما وردت في النصوص التنظيمية:

طبقاً للمرسوم تنفيذي رقم 03-279 مؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق 23 غشت سنة 2003 يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيورها، المعدل بالمرسوم تنفيذي رقم 06-343 مؤرخ في 4 رمضان عام 1427 الموافق 27 سبتمبر سنة 2006، فإن جامعة الشهيد حمه لخضر وعلى غرار جامعات الوطن هي مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تحت وصاية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

في إطار مهام المرفق العمومي للتعليم العالي، فإن جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي تتولى مهام التكوين العالي والبحث العلمي والتطوير التكنولوجي، وتتمثل المهام الأساسية لها في:

• مجال التكوين العالي على الخصوص فيما يلي:

- تكوين الإطارات الضرورية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد
- تلقين الطلبة مناهج البحث وترقية التكنولوجيا بالبحث وفي سبيل البحث
- المساهمة في إنتاج ونشر معمم العلم والمعارف وتحصيلها وتطويرها
- المشاركة في التكوين المتواصل.

• مجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي على الخصوص فيما يلي:

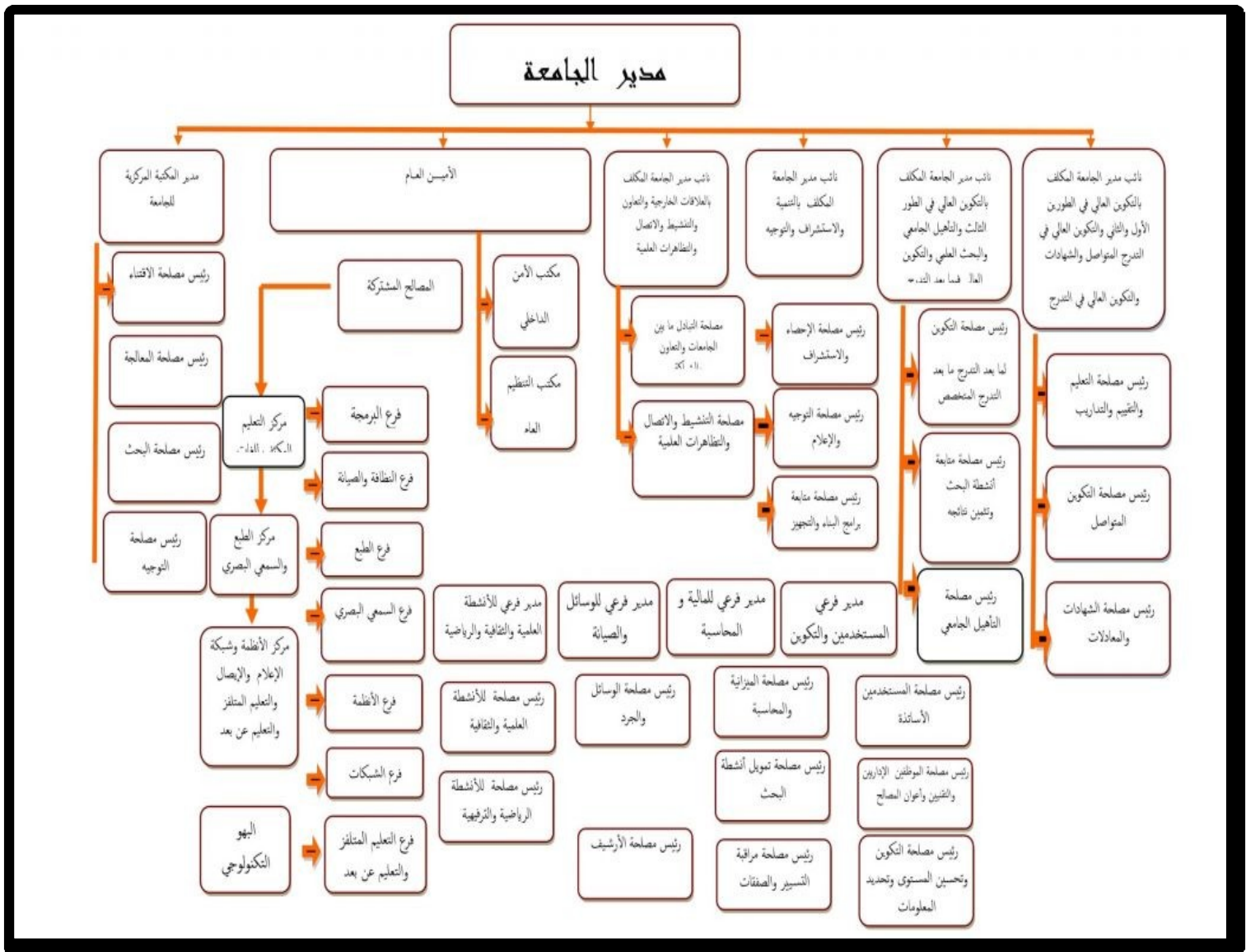
- المساهمة في الجهد الوطني للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي
- ترقية الثقافة الوطنية ونشرها
- المشاركة في دعم القدرات العلمية الوطنية
- تميم نتائج البحث ونشر الإعلام العلمي والتقني
- المشاركة ضمن الأسرة الدولية في تبادل المعارف وإثرائها

البنية التنظيمية للجامعة:

تتكون جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من هيئات مجلس إدارة الجامعة والمجلس العلمي للجامعة ورئاسة الجامعة و07 كليات ومعهد للعلوم الإسلامية، كما تتضمن مصالِح إدارية وتقنية مشتركة وهيئات أخرى.

موقع الجامعة:

تتميز جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي بموقعها الاستراتيجي الفريد، فهي تقع شمال بلدية الوادي بحي الشط يحدّها شرقا الإقامة الجامعية للبنات 2000 سرير ومطعم جامعي ويحدّها شمالا الحي السكني الاجتماعي 650 سكن وغربا 04 إقامات جامعية 1000 سرير وحي 130 مسكن لفائدة أساتذة الجامعة والطريق المزدوج الرابط بين السوق المسمى سوق ليبيا وبلدية كونيين ويحدّها جنوبا حظيرة الحافلات للنقل الجامعي والطريق المزدوج الرابط بين حي تكسبت وحي الشط والحديقة النباتية ومركز التكوين المهني تكسبت.



مخطط يوضح تقسيم إدارة جامعة الشهيد حمى لخضر-ولاية الوادي-

المبحث الأول: الطريقة و الأدوات.

نبدأ بالطريقة والتي سنوضح فيها كيفية اختيار العينة إلى جانب تحديد المتغيرات و توضيح طرق قياسها... الخ.

1-مجتمع و عينة الدراسة :

نظرا لصعوبة إجراء الدراسة الميدانية بأسلوب الحصر الشامل لجميع أساتذة الجامعة ، وبعد استشارة الأستاذ المشرف، قمنا بإجراء الدراسة بأسلوب العينة العشوائية المنتظمة، و اختيار عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية ووفقا لهذا الأسلوب، وفي ضوء أهداف الدراسة قمنا باختيار عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية الدائمين ، بحيث قمنا باختيار 35 أستاذ أي نسبة 25% من كلية علوم الاجتماعية و الإنسانية العاملين بصفة دائمة من أصل 142 أستاذ بالكلية و بعد حذف 5 استمارات التي لم نستطع استرجاعها فإن عينة الدراسة أصبحت 30 أستاذ دائم .

2-تحديد المتغيرات و طرق قياسها:

1-منهج الدراسة: في ضوء طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى لتفعيلها تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي في واقعها، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا، ويعبر عنها تعبيرا كيفيا بوصفها وتوضيح خصائصها، وتعبيرها كميا بوصفها رقميا بما يوضح حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى، وهذا المنهج لا يهدف إلى وصف الظواهر ووصف الواقع فحسب، بل يتعداه إلى الوصول لاستنتاجات تسهم في فهم الواقع وتطويره. (عبيدات وآخرون، 1997، ص: 187-188).

■ مصادر جمع المعلومات: وقد استخدمنا مصدرين أساسيين للمعلومات هما:

✓ المصادر الثانوية: حيث اتجه الطالب في معالجة الإطار النظري للبحث إلى مصادر البيانات الثانوية التي

تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة والبحث والمطالعة في مواقع الانترنت المختلفة.

✓ المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث لجأنا إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسية للبحث، صممت خصيصا لهذا الغرض ووزعت على (35) أستاذ يعمل بصفة دائمة بكلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية بجامعة الوادي.

ومما سبق اعتمدنا على الأدوات التالية:

واعتمدنا في جمع المعلومات المتعلقة بالاتصال التنظيمي و اتخاذ القرار لدى أساتذة كلية علوم الاجتماعية و الإنسانية بجامعة الوادي على الأدوات التالية :

✓ **الاستبيان:** قد اخترنا في دراستنا هذه أن نستعمل الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وذلك نظرا لطبيعة البحث بالإضافة إلى خصائص مجتمع البحث من جهة أخرى، والاستبانة هي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المعدة مسبقا، والتي توجه إلى أفراد العينة لإبداء رأيهم فيها، وقد تكون هذه الأسئلة مغلقة أو مفتوحة أو مزيجا بينهما، حيث تعتبر من أكثر أدوات البحث العلمي استخداما في ميدان العلوم الاجتماعية و ذلك لفعاليتها في تحصيل البيانات و تعدد مجالات استخدامها، بشرط أن تكون معدة بطريقة علمية و تتوافق مع أهداف البحث و خصائص مجتمع الدراسة .

3-بناء أداة الدراسة:

بناء على طبيعة البيانات التي يراد جمعها، وعلى المنهج المتبع في البحث، والوقت المسموح به، والإمكانيات المادية المتاحة، ركزنا على الأداة الأكثر ملائمة لتنفيذ أهداف هذه الدراسة وهي (الاستبيان) أكثر من باقي الأدوات، وذلك لعدم توفر المعلومات الأساسية المرتبطة بالموضوع إضافة إلى صعوبة الحصول عليها، وبغية الإجابة على إشكالية وتساؤلات الدراسة قمنا بتصميم استبانة معتمدين على تلك الدراسات التي تناولت الاتصال التنظيمي واتخاذ القرار، حيث كان الهدف الأساسي منها هو أن تكون شاملة لمختلف أركان البحث النظري لتعطي صورة واقعية عن الممارسات المرتبطة بموضوع الدراسة.

4- تصميم الاستبانة:

اعتمدنا في الدراسة الميدانية على استمارة استبيان بها مجموعة من الأسئلة وذلك بغرض جمع البيانات اللازمة وهذا لاختبار فرضيات البحث والمساعدة في تقييم الاتصال التنظيمي واتخاذ القرار لدى أساتذة كلية علم الاجتماع بجامعة الوادي. حيث تم تطوير الاستبانة بمراحل عدة حتى نتأكد من صلاحيتها وقدرتها على تفعيل الهدف المنشود منها، حيث تضمنت. الاستبانة ما يلي :

- **موضوع الاستبيان:** والذي يتم توضيحه في مقدمة الاستبيان.
- **غرض الاستبيان:** والموضح كذلك من خلال المقدمة المدرجة فيه.
- **شرح طريقة الإجابة:** وذلك من خلال وضع العلامة (X)، في الخانة المناسبة للإجابة.
- **نوع الأسئلة:** اعتمدنا في الاستبيان على أسئلة من النوع المغلق، حيث تضمنت الأسئلة عددا من الاختيارات التي يتم المفاضلة والاختيار بينهما.
- **مكونات الاستبيان:** قسمنا الاستبيان إلى جزأين كالتالي:
 - **الجزء الأول:** يتضمن البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة وهي: الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، المستوى الدراسي.

- الجزء الثاني : يتكون من (32 عبارة) أردنا من خلالها كشف واقع الاتصال التنظيمي على اتخاذ القرار عن طريق العاملين بالجامعة لذا قسمنا هذا الجزء إلى محورين أساسيين:

- ❖ المحور الأول: تطبيق الاتصال التنظيمي في الجامعة فعلى مختلف المستويات الإدارية
- ❖ المحور الثاني: تحسين اتخاذ القرار

5- البرامج و الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات :

لتفعيل أهداف البحث وتحليل البيانات المجمع اعتمدنا على مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة وذلك باستخدام برنامج الإعلام الآلي المسمى: الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية والذي يرمز له اختصارا (SPSS)، ومر بإصدارات متتابعة إلى أن وصل إلى إصداره الحالي (السواح، 2006، ص: 155-156)، كما استخدمنا برنامج الإعلام الآلي Excel من أجل رسم وتمثيل الأعمدة البيانية والدوائر النسبية.

■ **المعالجة الإحصائية:** استخدمنا في تحليل بيانات الدراسة العديد من المفاهيم المرتبطة بالإحصاء الوصفي والاستدلالي، نبرر أهمها في ما يلي (فهيم، 2005، ص: 186).

- ❖ التكرارات والنسب المئوية: للتعرف التفصيلي على الصفات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة وتحليلها.
- ❖ المتوسط الحسابي (Mean): وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة نحو كل فقرات الاستبيان.

❖ **الانحراف المعياري (Standard déviation):** وذلك بغية التعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة نحو كل فقرة أو بعد، ويوضح أيضا التشتت في استجابات أفراد الدراسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر فهذا يعني تركيز الإجابات وعدم تشتتها، أما في حال كانت قيمته أكبر من أو تساوي الواحد فهذا يعني تشتت الإجابات وعدم تركزها، كما أنه يفيد أيضا في ترتيب العبارات أو الفقرات لصالح الأقل تشتتا عند تساوي المتوسط الحسابي المرجح بينهما. (عبد الرازق وآخرون، 2002، ص: 115).

❖ **معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha (a):** وذلك بغية تقدير ثبات الدراسة، حيث يؤخذ هذا العامل قيما تتراوح بين الصفر والواحد، وكلما اقترب الواحد الصحيح فهذا يعني ثباتا أكبر للدراسة (عبد الفتاح، 2008، ص: 536).

وتضع أوما سيكاران قاعدة عامة للتعامل مع هذا المعامل مفادها الأتي (كاران، 1998، ص: 445)

- إذا كان معامل ألفا كرونباخ أقل من (0,6)، فهذا يعني أن الدراسة تتمتع بثبات ضعيف، الأمر الذي يلزم إعادة النظر في أداة الدراسة .

- إذا كان معامل ألفا كرونباخ يتراوح بين (0,6-0,7)، فهذا يعني أن الدراسة تتمتع بثبات مقبول.
- إذا كان معامل ألفا كرونباخ يتراوح بين (0,7-0,8)، هذا يعني أن الدراسة تتمتع بثبات جيد .
- إذا كان معامل ألفا كرونباخ أكبر من (0,8)، فهذا يعني أن الدراسة تتمتع بثبات ممتاز.

❖ **معامل الارتباط لبيرسون:** بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وذلك لتقدير

الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، كما أنه يتوافق مع الاختبارات المعلمية، ويستخدم لدراسة خاصية ثبات

مقياس ليكرت، وكذا لتحديد نوع وشدة العلاقة بين المتغيرات على النحو التالي:

– **شدة العلاقة تحدد وفق قيمة معامل الارتباط فإذا كانت قيمة معامل الارتباط:**

- أكبر من (0,50)، نقول أن العلاقة قوية بين المتغيرين .
- أقل من (0,50)، نقول أن العلاقة ضعيفة بين المتغيرين .
- تساوي (0,50)، نقول أن العلاقة متوسطة بين المتغيرين .

❖ **معامل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي (Multiple régression analyses)، وذلك**

لتحديد المتغيرات المستقلة الأكثر تأثيراً على المتغير التابع.

– **تحديد الأوزان المعطاة:** كما ذكرنا سابقاً فقد استخدمنا في الاستبيان الأسئلة المغلقة والمصممة وفق مقياس

ليكرت الخماسي الذي يعد الأنسب بالنسبة لهكذا دراسات، وقد كانت الخيارات المتاحة أمام كل عبارة كما

يلي (موافق بشدة، موافق، أحياناً، غير موافق، غير موافق بشدة)، وقد أكدنا لأفراد عينية البحث على ضرورة

اختيار إجابة واحدة فقط أمام كل فقرة، ومن أجل تحديد الاتجاه أعطينا لاحتمالات الإجابات الخمسة

السابقة أوزاناً محددة كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم(1) الأوزان المعطاة لخيارات الإجابة المتاحة في الاستبيان

الوزن	خيارات الإجابة
5	موافق بشدة
4	موافق
3	أحياناً
2	غير موافق
1	غير موافق بشدة

المصدر: عز عبد الفتاح، المرجع نفسه، ص: 450.

وانطلاقاً من الأوزان الموضحة في الجدول أعلاه وحساب طول خلايا ليكرات الخماسي (الحدود العليا والدنيا) تم حساب المدى ($4=1-5$) ثم تقسيمه على عدد فئات المقياس للحصول على طول الخلية ($0.8=5\backslash 4$) ثم بعد ذلك تم إضافة هذا العدد إلى أقل قيمة في المقياس وهو الواحد الصحيح، واستمرت الإضافة إلى غاية الوصول إلى أعلى قيمة في المقياس وهي العدد خمسة وكان الناتج كما هو موضح في الجدول الآتي :

الجدول رقم (2) المتوسطات المرجحة والاتجاه الموافق لها

الاتجاه	المتوسط المرجح	
غير موافق بشدة	(1.79 - 1)	1
غير موافق	(2.59 - 1.8)	2
أحياناً	(3.39-2.6)	3
موافق	(4.1 - 3.4)	4
موافق بشدة	(5 - 4.2)	5

المصدر: عز عبد الفتاح، مرجع سابق، ص: 450.

من خلال الجدول (2)، يمكننا أن نستنتج بأن تحدي الاتجاه العام نحو كل فقرة من فقرات الدراسة يكون وفقاً للآلية التالية :

✓ إذا كان المتوسط الحسابي المرجح للعبارة يتراوح بين (5 - 4.2)، فهذا يعني إن الاتجاه العام نحو تأكيد ما جاء فيها يتجه نحو "موافق بشدة".

✓ إذا كان المتوسط الحسابي المرجح للعبارة يتراوح ما بين (4.19 - 3.4)، فهذا يعني أن الاتجاه العام نحو تأكيد ما جاء فيها يتجه نحو "موافق".

✓ إذا كان المتوسط الحسابي المرجح للعبارة يتراوح ما بين (3.39 - 2,6)، فهذا يعني أن الاتجاه العام نحو تأكيد ما جاء فيه يتجه نحو "أحياناً".

✓ إذا كان المتوسط الحسابي المرجح للعبارة يتراوح ما بين (2.59 - 1.8)، فهذا يعني أن الاتجاه العام نحو تأكيد ما جاء فيه يتجه نحو "غير موافق".

✓ إذا كان المتوسط الحسابي المرجح للعبارة يتراوح ما بين (1-1.79)، فهذا يعني أن الاتجاه العام نحو تأكيد ما جاء فيه يتجه نحو "غير موافق بشدة".

أما بالنسبة لتقدير مستوى كل متغير أو بعد (المتغير عبارة عن مجموعة من الأبعاد، والبعد عبارة عن مجموعة من الفقرات)، فإننا نحتاج إلى مقياس خاص يحدد درجة مستوى كل متغير، وفي هذا الصدد تؤكد العديد من الدراسات على المقياس الثلاثي الذي يضم ثلاث مستويات للتصنيف وهي : مرتفع، متوسط، منخفض.

ولتحديد القيم الموافقة لها يتم اللجوء إلى حساب المدى ، ($5-1=4$)، ثم تقسيمه على عدد فئات المقياس للحصول على طول الخلية، ($4 \setminus 1.33 = 3$)، ثم بعد ذلك تم إضافة هذا العدد إلى أقل قيمة في المقياس وهو الواحد الصحيح، واستمرت الإضافة حتى الوصول إلى أعلى قيمة في المقياس وهي العدد خمسة وكان الناتج كما هو موضح في الجدول الآتي :

الجدول رقم(3): المتوسطات المرجحة للأبعاد والمتغيرات والمستويات الموافقة لها

المستوى	المتوسط المرجح
منخفض	(1-2.32)
متوسط	(2.34-3.66)
مرتفع	(3.67-5)

المصدر: من إعداد الطلبة.

من خلال الجدول يمكننا أن نستنتج مستوى الأبعاد والمتغيرات في هذه الدراسة والذي سيكون كالآتي:

- إذا كان المتوسط الحسابي المرجح للبعد أو المتغير يتراوح ما بين ($3.67 - 5$)، فهذا يعني أن مستواه العام يميل لأن يكون مرتفعا .

- إذا كان المتوسط الحسابي المرجح للبعد أو المتغير يتراوح ما بين ($2.33 - 3.66$)، فهذا يعني أن مستواه العام يميل لأن يكون متوسطا .

- إذا كان المتوسط الحسابي المرجح للبعد أو المتغير يتراوح ما بين ($1 - 2.32$)، فهذا يعني أن مستواه العام يميل لأن يكون منخفضا .

اختبار صدق أداة الدراسة: يقصد به أن أداة الدراسة (الاستبانة) صالحة لقياس ما أعدت لأجله (التريكتي

والعبيدي، 1999، ص: 211)، كما يعرف صدق أداة الدراسة على انه: "شمول الاستمارة على كل عنصر من

العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى، بحيث تكون مفهومة لكل فرد من أفراد العينة المعنية بالدراسة.

■ **الصدق الظاهري (صدق المحكمين):** وللتأكد من صدق أداة الدراسة تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين ذوي الخبرة، وقد أخذنا بعين الاعتبار كل الملاحظات التي قدمها السادة المحكمين حيث قمنا بما يلزم من تعديلات في ضوء مقترحاتهم وتوصياتهم، ليخرج الاستبيان في صورته النهائية والموضحة في الملحق والتي تم تطبيقها على عينة الدراسة.

- الصدق الذاتي (الاتساق الداخلي): وللقيام بهذا الاختبار قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة من فقرات كل محور والدرجة الكلية لجميع فقرات كل محور وقد تحصلنا على النتائج المبينة في الجداول الآتية:

الجدول رقم (4) معاملات الارتباط بين درجات فقرات المحور الأول مع الدرجة الكلية لهذا المحور

الاتصال التنظيمي			
0.401*	8	**0.788	1
0.716*	9	0.705**	2
0.622**	10	0.785**	3
0.411*	11	0.782**	4
0.326*	12	0.630**	5
0.395*	13	0.770**	6
		0.395*	7
دالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)			

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج spss

يتضح من الجدول (4) أن معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لجميع فقرات المحور الخاص بالاتصال التنظيمي موجبة وتراوحت بين (0.326)، في حدها الأدنى أمام الفقرة (12)، وبين (0.788)، في حدها الأعلى أمام الفقرة (01)، وأن معظم إن كل الفقرات كانت دالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وبذلك تعتبر صادقة لما وضعت لقياسه أي أن هناك اتساق داخلي بين الفقرات والمحاور التي تنتمي إليها.

الجدول رقم (5): معاملات الارتباط بين درجات فقرات المحور الثاني مع الدرجة الكلية لهذا المحور

اتخاذ القرار							
الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة
0.806**	16	0.548**	11	0.742**	6	0.868**	1
0.841**	17	*0.356	12	0.836**	7	0.806**	2
0.845	18	*0.229	13	0.337**	8	0.841**	3
0.742	19	**0.484	14	0.387**	9	0.841**	4
		0.868**	15	**0.589	10	0.845**	5
دالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)							

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج spss

يتضح من الجدول (5) أن معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لجميع فقرات المحور الخاص باتخاذ القرار موجبة وتراوحت بين (0.229)، في حدها الأدنى أمام الفقرة (13)، وبين (0.868)، في حدها الأعلى أمام الفقرة (15)، وأن جميع الفقرات كانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية يساوي ($\alpha \leq 0.05$)، وبذلك تعتبر صادقة لما وضعت لقياسه أي أن هناك اتساق داخلي بين الفقرات والمحاور التي تنتمي إليها.

رابعاً: ثبات أداة الدراسة:

إن ثبات أداة البحث (الاستبانة) الذي يعني: التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة إذا تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم (عبد الفتاح، مرجع السابق، صفحة 560). ويتم قياسه بثلاث طرق:

- الطريقة الأولى الاختبار وإعادة الاختبار.
- الطريقة الثانية فهي الثبات عن طريق التجزئة النصفية.
- الطريقة الثالثة الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ .

ولقياس مدى ثبات أداة البحث (الاستبانة)، استخدمت الباحثة معامل (ثبات ألفا كرونباخ cronbach's alpha)، الذي يعتبر أفضل الطرق للدلالة على تقدير الثبات .

حساب معامل الثبات: حيث قمنا باحتسابه لأداة الدراسة ككل ولكل متغير على حدى، ومن ثم احتسابه لكل بعد من أبعاد الدراسة، وهذا ما نبرزه في الجدول التالي:

الجدول رقم (6): معاملات الثبات لمحاور الدراسة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ

محاور الدراسة	عدد العبارات	ثبات المحور
الاتصال التنظيمي	13	0.819
اتخاذ القرار	19	0.915
معامل الثبات العام	32	0.941

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معامل ثبات المحور الأول ككل "الاتصال التنظيمي" بلغت قيمته (0.819)، وهي قيمة ممتازة.

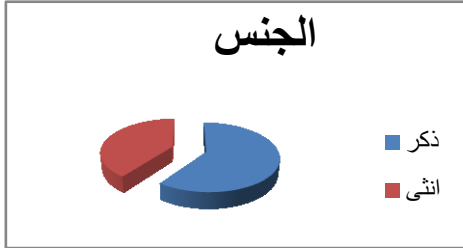
كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معامل الثبات للمحور الثاني ككل الخاصة باتخاذ القرار بلغت قيمته (0.915)، وهي قيمة مرتفعة.

أما فيما يخص معامل الثبات العام بالدراسة ككل فقد بلغت قيمته (0.941)، وهي تدل على أن الدراسة تتمتع بثبات ممتاز

المبحث الثاني: النتائج و المناقشة

عرض النتائج:

الشكل رقم(1): توزيع عينة الدراسة حسب النوع الاجتماعي



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على برنامج Excel

الجدول رقم (7): توزيع عينة الدراسة حسب النوع الاجتماعي

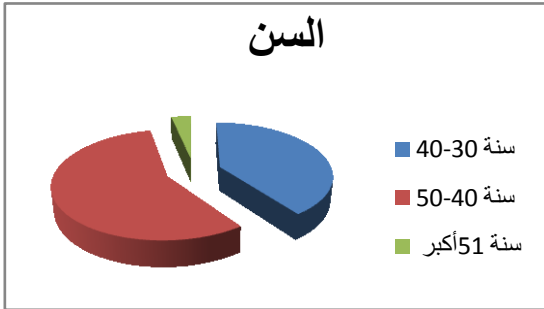
النوع الاجتماعي	التكرار	النسب المئوية
ذكر	18	60%
أنثى	12	40%
المجموع	30	100%

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال الجدول(7)، والشكل (1)، أن عينة الدراسة تتشكل في أغلبها من الذكور بنسبة بلغت (60.0%)، في حين كانت نسبة الإناث في عينة الدراسة (40.0%)، ويرجع ذلك حسب الطالبة ومن خلال الملاحظة والتجوال داخل المؤسسة إلى طبيعة العمل .

1-3- حسب السن:

الشكل رقم(2): توزيع عينة الدراسة حسب السن



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على برنامج Excel

الجدول رقم (8): توزيع عينة الدراسة حسب السن

السن	التكرار	النسب المئوية
سنة 40-30	12	40%
سنة 50-40	17	56.7%
أكبر من 51 سنة	1	3.3%
المجموع	30	100%

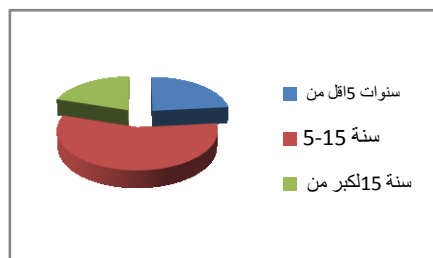
المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال الجدول(8)، والشكل (2)، أن عينة الدراسة تتشكل في أغلبها من فئة 50-40 سنة حيث بلغت نسبتهم 56.7، تليها نسبة 40 أعمارهم ما بين 40-30 سنة، تليها نسبة 3.3 أعمارهم أكبر من 51 سنة.

1-4- توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة: يلخص الجدول والشكل التاليين النتائج المتحصل عليها بخصوص

توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة.

الشكل رقم(3): توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة



المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على برنامج Excel.

الجدول رقم(9): توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة

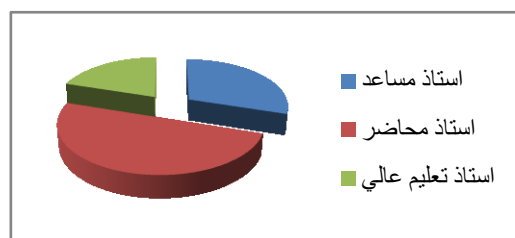
الخبرة	التكرار	النسب المئوية
اقل من 5 سنوات	7	23.3%
5-15 سنة	17	56.7%
لكبر من 15 سنة	6	20%
المجموع	30	100%

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال الجدول (9)، والشكل (3)، أن الخبرة الغالبة في الدراسة لديهم خبرة من 5-15 سنة حيث بلغت نسبتهم 56.7، تليها نسبة 23.3 لديهم خبرة اقل من 5 سنوات، تليها نسبة 20.0 لديهم خبرة أكبر من 15 سنة.

1-4- يلخص الجدول والشكل التاليين النتائج المتحصل عليها بخصوص توزيع عينة الدراسة حسب الدرجة.

الشكل رقم(4): توزيع عينة الدراسة حسب الدرجة



المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على برنامج Excel

الجدول رقم(10): توزيع عينة الدراسة حسب الدرجة

الدرجة	التكرار	النسب المئوية
أستاذ مساعد	9	30.0%
أستاذ محاضر	15	50.0%
أستاذ تعليم عالي	6	20.0%
المجموع	30	100.0%

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال الجدول (10)، والشكل (4)، أن الدرجة العلمية الغالبة في دراستنا أساتذة محاضرين حيث بلغت نسبتهم 50.0، تليها نسبة 30.0 أساتذة مساعدين، تليها نسبة 20.0 أساتذة تعليم عالي.

2- مناقشة المعطيات :

سنقوم في هذا المطلب بعرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة الميدانية محورا بمحور، من خلال محاولة

تشخيص ووصف مستوى إدراك متغيرات الدراسة لدى عينة العاملين، وتحليلها وتفسيرها.

1-2- عرض النتائج المتعلقة نقل المعرفة يتكون هذا المتغير من 13 فقرات موزعة في الاستبانة وفقا للترتيب الآتي (01-13)، ومن اجل تحليلها سنقوم بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وذلك لمعرفة درجة أهمية الاتصال التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية داخل جامعة الوادي، والجدول التالي يوضح ذلك :

الجدول رقم (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لبعده الاتصال التنظيمي

الاتجاه العام	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاتصال التنظيمي	
موافق	4	0.69	3.83	تتاح لك الفرصة لمقابلة مشرفك في العمل	1
موافق	7	0.93	3.56	تساعد زملاءك لإنهاء العمل الجماعي المطلوب بعد إنهاء عملك	2
موافق بشدة	1	1.12	4.63	تعملون كمجموعة من اجل تحقيق أهداف مشتركة	3
موافق	5	0.82	3.73	تتقبل الاقتراحات والنصائح من الزملاء	4
أحيانا	9	1.11	3.30	تتشارك الزملاء في البحث عن المشكلات	5
موافق	6	0.93	3.60	تحاول تكوين علاقات جيدة مع زملاءك في العمل	6
غير موافق بشدة	13	1.19	1.76	تستعملون لغة واحدة خلال حديثكم	7
أحيانا	12	1.32	2.66	تتشارك أعضاء الجماعة للتخطيط للعمل	8
أحيانا	8	1.13	3.50	توجد ثقة متبادلة بينك وبين زملاءك في العمل	9
أحيانا	11	1.20	3.30	هناك تنافس أخلاقي بينك وبين زملاءك في العمل	10
موافق	2	1.04	4.06	تتاح لك فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل	11
أحيانا	10	1.47	3.33	تعمل الإدارة على اتصال قرارات العمل لعمالها في الوقت المناسب	12
موافق	3	1.24	3.90	توفر لدى الجامعة شبكة انترنت تساعدك للوصول إلى المعلومات التي تريدها	13
متوسط	/	0.69	3.47	المجموع العام	

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss25

يتضح من خلال الجدول (11) أن الاتصال التنظيمي أحيانا ما تمنح للأفراد عينة الدراسة وهذا ما يعكسه

المتوسط الحسابي العام المرجح لهذا البعد إذا بلغ (3.47)، بانحراف معياري قدره (0.69) مما يشير إلى وجود

تباين كبير في إجابات أفراد عينة الدراسة حول ما جاء في هذا البعد.

وانطلاقا من النتائج الواردة في الجدول (11) يمكن ترتيب الفقرات المشكلة للمتغير الخاص بالاتصال

التنظيمي تنازليا من الاتجاه الأقوى إلى الأقل بناء على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري كما يلي :

- جاءت الفقرة رقم 03 التي تضم نت تعملون كمجموعة من اجل تحقيق أهداف مشتركة. في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (4.63) بانحراف

معياري قدره (1.12)، وهذا ما يدل على انه حسب أفراد عينة الدراسة، دائما ما تعملون كمجموعة من اجل تحقيق أهداف مشتركة.

- جاءت الفقرة رقم 11 التي تضم نت تتاح لك فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل في المرتبة الثانية من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (4.06) بانحراف معياري قدره (1.04)، وهذا ما يدل على انه حسب أفراد عينة الدراسة، غالبا ما تتاح لك فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل

- جاءت الفقرة رقم 13 التي تضم نت توفر لدى الجامعة شبكة انترنت تساعدك للوصول إلى المعلومات التي تريدها. في المرتبة الثالثة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.90) بانحراف معياري قدره (1.24)، وهذا ما يدل على انه حسب أفراد عينة الدراسة، غالبا ما توفر لدى الجامعة شبكة انترنت تساعدك للوصول إلى المعلومات التي تريدها

- جاءت الفقرة رقم 01 التي تضم نت تتاح لك الفرصة لمقابلة مشرفك في العمل في المرتبة الرابعة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.83) بانحراف معياري قدره (0.69)، وهذا ما يدل على انه حسب أفراد عينة الدراسة، غالبا ما تتاح لك الفرصة لمقابلة مشرفك في العمل.

- جاءت الفقرة رقم 04 التي تضم نت تتقبل الاقتراحات والنصائح من الزملاء في المرتبة الخامسة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.73) بانحراف معياري قدره (0.82)، وهذا ما يدل على انه حسب أفراد عينة الدراسة، غالبا ما تتقبل الاقتراحات والنصائح من الزملاء

- جاءت الفقرة رقم 06 التي تضم نت تحاول تكوين علاقات جيدة مع زملاءك في العمل. في المرتبة السادسة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.60) بانحراف معياري قدره (0.93)، وهذا ما يدل على انه حسب أفراد عينة الدراسة، دائما ما تحاول تكوين علاقات جيدة مع زملاءك في العمل

- جاءت الفقرة رقم 02 التي تضمنت تساعد زملاءك لإنهاء العمل الجماعي المطلوب بعد إنهاء عملك في المرتبة السابعة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.56) بانحراف معياري قدره (0.93)، وهذا ما يدل على انه حسب أفراد عينة الدراسة، غالبا ما تساعد زملاءك لإنهاء العمل الجماعي المطلوب بعد إنهاء عملك

- جاءت الفقرة رقم 08 التي تضم نت توجد ثقة متبادلة بينك وبين زملاءك في العمل. في المرتبة الثامنة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (2.66) بانحراف معياري قدره (1.32)، وهذا ما يدل على انه حسب أفراد عينة الدراسة، غالبا ما توجد ثقة متبادلة بينك وبين زملاءك في العمل

- جاءت الفقرة رقم 05 التي تضم نت تتشارك الزملاء في البحث عن المشكلات في المرتبة التاسعة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.30) بانحراف معياري قدره (1.11)، وهذا ما يدل على انه حسب أفراد عينة الدراسة، غالبا ما تتشارك الزملاء في البحث عن المشكلات.

- جاءت الفقرة رقم 12 التي تضمنت تعمل الإدارة على إيصال قرارات العمل لعمالها في الوقت المناسب في المرتبة العاشرة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.33) بانحراف معياري قدره (1.47)، وهذا ما يدل على انه حسب أفراد عينة الدراسة، غالبا ما تعمل الإدارة على إيصال قرارات العمل لعمالها في الوقت المناسب
- جاءت الفقرة رقم 10 التي تضمنت هناك تنافس أخلاقي بينك وبين زملاءك في العمل في المرتبة الحادية عشر من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.30) بانحراف معياري قدره (1.20)، وهذا ما يدل على انه حسب أفراد عينة الدراسة، دائما ما هناك تنافس أخلاقي بينك وبين زملاءك في العمل
- جاءت الفقرة رقم 08 التي تضمنت تتشارك أعضاء الجماعة للتخطيط للعمل في المرتبة الثانية عشر من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (2.66) بانحراف معياري قدره (1.32)، وهذا ما يدل على انه حسب أفراد عينة الدراسة، غالبا ما تتشارك أعضاء الجماعة للتخطيط للعمل.
- 2-2- عرض النتائج المتعلقة بمتغير اتخاذ القرار** يتكون هذا المتغير من 19 فقرة موزعة في الاستبانة وفقا للترتيب الآتي (14-32)، ومن اجل تحليلها سنقوم بحساب المتوسطات الحسابية والانحراف فلت المعيارية، وذلك لمعرفة درجة أهمية اتخاذ القرار لدى أساتذة كلية علوم الاجتماعية داخل جامعة الوادي، والجدول التالي يوضح ذلك :

الجدول رقم (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لمتغير اتخاذ القرار

الاتجاه العام	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	اتخاذ القرار	
موافق	4	.69893	3.8333	عملية اتخاذ القرار هي جوهر العملية الإدارية	1
موافق	10	.93526	3.5667	عملية اتخاذ القرار تبدأ بشك أو عدم التأكد من قبل متخذ القرار	2
موافق بشدة	1	1.12903	4.6333	اضطر لاتخاذ قرار سريع لحل مشكلة سريعة	3
موافق بشدة	6	.82768	3.7333	اعمل على جمع المعلومات المناسبة والكافية لاتخاذ القرار	4
أحيانا	14	1.11880	3.3000	ابذل تفكيرا عميقا في اتخاذ القرار	5
موافق	9	.93218	3.6000	أقوم بتجهيز مسبق لقرارات بديلة	6
غ.م. بشدة	19	1.19434	1.7667	عملية اتخاذ القرار تعتمد على كافة أفراد المؤسسة	7
أحيانا	18	1.32179	2.6667	يجب دراسة القرارات من قبل أفراد مختصين	8
أحيانا	12	1.13715	3.5000	أقبل بدائل جديدة وممكنة حول القرار	9
أحيانا	16	1.20773	3.3000	احدد الأهداف التي ارغب بتحقيقها قبل اتخاذ القرار	10
موافق	3	1.04826	4.0667	اختار انسب الأوقات لاتخاذ قرار ما	11
أحيانا	13	1.47001	3.3333	أرى إن الحالة النفسية تؤثر على عملية اتخاذ القرار	12
أحيانا	13	1.38340	3.5000	احرص على اتخاذ قرار يمكنني تنفيذه	13
موافق	5	.69893	3.8333	أفضل عدم التراجع عن أي قرار اتخذه حتى لو لم يكن مناسب لي	14
موافق	11	.93526	3.5667	احرص دوما على اتخاذ القرار المناسب	15
موافق بشدة	2	1.12903	4.6333	ابتعد عن اتخاذ القرار خوفا من النتائج	16
موافق	7	.82768	3.7333	احترم آراء الآخرين عند اتخاذ القرار	17
أحيانا	17	1.11880	3.3000	أشارك الآخرين في اتخاذ القرار	18
موافق	8	.93218	3.6000	احرص على متابعة وتقييم قراري	19
متوسط	/	0.62	3.55	المجموع العام	20

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss25

يتضح من خلال الجدول (12) أن اتخاذ القرار أحيانا ما يمنح للأفراد عينة الدراسة وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام المرجح لهذا البعد إذا بلغ (3.55)، بانحراف معياري قدره (0.62)، مما يشير إلى وجود تباين كبير في إجابات أفراد عينة الدراسة حول ما جاء في هذا البعد.

وانطلاقاً من النتائج الواردة في الجدول (12) يمكن ترتيب الفقرات المشكلة للمتغير الخاص باتخاذ القرار تنازلياً من الاتجاه الأقوى إلى الأقل بناء على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري كما يلي :

- جاءت الفقرة رقم 03 التي تضمنت اضطرار لاتخاذ قرار سريع لحل مشكلة سريعة في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (4.63) بانحراف معياري قدره (1.12)، وهذا ما يدل على أنه حسب أفراد عينة الدراسة، أحيانا ما اضطر لاتخاذ قرار سريع لحل مشكلة سريعة.

- جاءت الفقرة رقم 16 التي تضمنت ابتعاد عن اتخاذ القرار خوفاً من النتائج في المرتبة الثانية من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (4.63) بانحراف معياري قدره (1.12)، وهذا ما يدل على أنه حسب أفراد عينة الدراسة، أحيانا ما ابتعد عن اتخاذ القرار خوفاً من النتائج

- جاءت الفقرة رقم 11 التي تضمنت اختيار انسب الأوقات لاتخاذ قرار ما في المرتبة الثالثة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (4.06) بانحراف معياري قدره (1.04)، وهذا ما يدل على أنه حسب أفراد عينة الدراسة، أحيانا ما اختار انسب الأوقات لاتخاذ قرار ما

- جاءت الفقرة رقم 01 و 14 التي تضمنت لتعملية اتخاذ القرار هي جوهر العملية الإدارية وأفضل عدم التراجع عن إي قرار اتخذه حتى لو لم يكن مناسب لي في المرتبة الرابعة والخامسة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.83) بانحراف معياري قدره (0.69)، وهذا ما يدل على أنه حسب أفراد عينة الدراسة، نادراً ما عملية اتخاذ القرار هي جوهر العملية الإدارية، وأفضل عدم التراجع عن أي قرار اتخذه حتى لو لم يكن مناسب لي

- جاءت الفقرة رقم 04 و 17 التي تضمنت اعمل على جمع المعلومات المناسبة والكافية لاتخاذ القرار واحترم آراء الآخرين عند اتخاذ القرار في المرتبة السادسة والسابعة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.73) بانحراف معياري قدره (0.82)، وهذا ما يدل على أنه حسب أفراد عينة الدراسة، نادراً ما اعمل على جمع المعلومات المناسبة والكافية لاتخاذ القرار واحترم آراء الآخرين عند اتخاذ القرار

- جاءت الفقرة رقم 19 و 6 التي تضمنت احرص على متابعة وتقييم قراراتي وأقوم بتجهيز مسبق لقرارات بديلة في المرتبة الثامنة والتاسعة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.60) بانحراف معياري قدره (0.92)، وهذا ما يدل على أنه حسب أفراد عينة الدراسة، غالباً ما احرص على متابعة وتقييم قراراتي وأقوم بتجهيز مسبق لقرارات بديلة.

- جاءت الفقرة رقم 02 و 15 التي تضمنت اعملية اتخاذ القرار تبدأ بشك أو عدم التأكد من قبل متخذ القرار واحرص دوماً على اتخاذ القرار المناسب في المرتبة العاشرة والحادية عشر من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.56) بانحراف معياري قدره (0.93)، وهذا ما يدل على أنه حسب أفراد عينة الدراسة، أحياناً ما عملية اتخاذ القرار تبدأ بشك أو عدم التأكد من قبل متخذ القرار واحرص دوماً على اتخاذ القرار المناسب

- جاءت الفقرة رقم 09 و13 التي تضمنت تقبل بدائل جديدة وممكنة حول القرار واحرص على اتخاذ قرار يمكنني تنفيذه في المرتبة الثانية عشر والثالثة عشر من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.50) بانحراف معياري قدره (1.13)، وهذا ما يدل على انه حسب أفراد عينة الدراسة، نادرا ما أقبّل بدائل جديدة وممكنة حول القرار واحرص على اتخاذ قرار يمكنني تنفيذه
- جاءت الفقرة رقم 12 التي تضمنت أن الحالة النفسية تؤثر على عملية اتخاذ القرار في المرتبة الرابعة عشر من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.33) بانحراف معياري قدره (1.47)، وهذا ما يدل على انه حسب أفراد عينة الدراسة، نادرا ما أرى أن الحالة النفسية تؤثر على عملية اتخاذ القرار
- جاءت الفقرة رقم 10 و18 و5 التي تضمنوا تحديد الأهداف التي ارغب بتحقيقها قبل اتخاذ القرار وأشار الآخريين في اتخاذ القرار وابدل تفكيرا عميقا في اتخاذ القرار في المرتبة الخامسة عشر والسادسة والسابعة عشر من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.30) بانحراف معياري قدره (1.11)، وهذا ما يدل على انه حسب أفراد عينة الدراسة، نادرا ما احدد الأهداف التي ارغب بتحقيقها قبل اتخاذ القرار وأشار الآخريين في اتخاذ القرار وابدل تفكيرا عميقا في اتخاذ القرار
- جاءت الفقرة رقم 8 التي تضمنت يجب دراسة القرارات من قبل أفراد مختصين في المرتبة الثامنة عشر من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (2.66) بانحراف معياري قدره (1.32)، وهذا ما يدل على انه حسب أفراد عينة الدراسة، نادرا ما يجب دراسة القرارات من قبل أفراد مختصين
- جاءت الفقرة رقم 07 التي تضمنت عملية اتخاذ القرار تعتمد على كافة أفراد المؤسسة في المرتبة التاسعة عشر من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (1.76) بانحراف معياري قدره (1.19)، وهذا ما يدل على انه حسب أفراد عينة الدراسة، نادرا ما عملية اتخاذ القرار تعتمد على كافة أفراد المؤسسة

3- اختبار علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة

يعرض هذا المبحث علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية باستعمال الأساليب الإحصائية التحليلية، وذلك لغرض اختبار الفرضيات المتعلقة بعلاقات الارتباط، كما يهدف هذا الفصل إلى استعمال الأساليب الإحصائية التحليلية لغرض قياس أثر المتغيرات الرئيسية والفرعية في المتغير المعتمد.

4- اختبار علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة

يسعى هذا المبحث إلى تحديد علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية باستعمال الأساليب الإحصائية التحليلية المتمثلة بمعامل ارتباط الرتب لبيرسون (pearson)، والذي يتوافق مع الاختبارات المعلمية وذلك لغرض اختبار الفرضية الرئيسية الأولى.

5- اختبار علاقات الارتباط لعينة الدراسة

تمهيدا لأسلوب تحليل الانحدار في اختبار الفرضيات التي تقوم عليها الدراسة سنقوم باستخراج قيم الارتباط لمعامل ب يرسون (pearson)، للمتغيرات المستقلة للتأكد من وجود علاقة ارتباطيه بينهما.

■ اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: حيث تضمنت ما يلي:

توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، بين الاتصال التنظيمي واتخاذ القرار . ومن أجل اختبار الفرضيات السابقة سنعتمد على حساب معامل ارتباط (Pearson)، وذلك للتعرف أولاً على طبيعة الارتباطات فيما بين المتغيرات الفرعية، وتحديد مدى تجاذبها وتقاربها من تنافرها وتباعدها، ومن ثم بيان دقة اختيار هذه المكونات وانتمائها لمجتمع واحد، والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم(13) قيم الارتباط لمعامل (pearson)، بين الاتصال التنظيمي واتخاذ القرار

مستوى الدلالة	اتخاذ القرار	
0.00	**0.958	الاتصال التنظيمي
الارتباط ذو دلالة معنوية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)		

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال الجدول رقم (13) أن معامل الارتباط بين الاتصال التنظيمي واتخاذ القرار، كانت غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

وطبقاً لهذه النتائج فهناك مبرر قوي بقبول الفرضية والتي تنص على أنه توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الاتصال التنظيمي واتخاذ القرار لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية بجامعة الوادي.

6- اختبار علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة:

حيث تضمنت هذه الفرضية ما يلي: هناك علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، بين الاتصال التنظيمي واتخاذ القرار عند أساتذة كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية بجامعة الوادي. ومن أجل اختبار هذه الفرضية التي تعتبر جوهر البحث لا بد أولاً التأكد من صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية، وذلك بالاعتماد على نتائج تحليل التباين لانحدار (Analysis of variance)، بالإضافة إلى تحليل معامل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي (Multiple Regression Analysis)، وذلك لتحديد المتغيرات المستقلة الأكثر تأثيراً على المتغير التابع.

الجدول رقم(14): نتائج تحليل الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر الاتصال التنظيمي على اتخاذ القرار.

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (F)	معامل التحديد (R^2)	مستوى الدلالة (F)
الانحدار	1	4404.73	4404.7	314.04	0.91	0.00
الخطأ	28	392.7	14.02			
المجموع	29	4797.4				

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات (spss).

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (14) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$): يتضح أن قيمة مستوى الدلالة (F)، والبالغة (314.04)، ومعامل التحديد 0.91، وقيمة الدلالة المعنوية 0.00 وهو اصغر من مستوى الدلالة المفروض (0.05) وبناء عليه نستنتج أن النموذج صالح لاختبار هذه الفرضية، ويتضح من الجدول نفسه أن الاتصال التنظيمي بمجموعة تفسر على نحو عام ما مقداره (91.0%)، من التباين في المتغير التابع (الاتصال التنظيمي) وهي قوة تفسيرية عالية .

الجدول(15): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي لاختبار أثر أبعاد الاتصال التنظيمي مجموعة على اتخاذ القرار أساتذة كلية العلوم الاجتماعية مجموعة.

المتغير المستقل	(β)	قيمة(T) المحسوبة	الارتباط (R)	معامل التحديد(R^2)	مستوى الدلالة(sig)	وجود الأثر
الثابت	1.01	3.92	/	/	/	/
الاتصال التنظيمي	1.51	0.08	0.958	0.918	0.00	يوجد أثر
(ϵ) الخطأ المعياري	(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)					

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من خلال الجدول رقم (15)، انه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للاتصال التنظيمي على اتخاذ القرار لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية بجامعة الوادي. وذلك استنادا إلى أن قيمة الدلالة المعنوية للاتصال التنظيمي والبالغة (0.00)، وهي اقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي فإنه هناك علاقة تأثير بين الاتصال التنظيمي وبين اتخاذ القرار لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية بجامعة الوادي .

3- نتائج الدراسة:

المحور الأول: تطبيق الاتصال التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية داخل الجامعة

لقد بينت الدراسة الميدانية و من خلال النتائج المتحصل عليها من عينة المبحوثين نجد أن تطبيق الاتصال التنظيمي من قبل أساتذة كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية موجود و يعتمد هذا الأسلوب من طرف غالبية المبحوثين و ذلك يعود لطبيعة عملهم و الذي يحثهم على استخدام الاتصال التنظيمي كأسلوب أساسي في عمليات داخل الجامعة و الاعتماد عليه في سير عملهم و موجود بنوعيه رسمي أو الغير رسمي و هذا ما إلتمسناه من خلال إجاباتهم إضافة غلى تأكيد بأنه وجود علاقة فيما بينهم و إدارة الجامعة بحيث يعملون كلهم من أجل تحقيق أهداف المؤسسة كما من خلال النتائج توضح لنا بأن الاتصال التنظيمي يتيح لهم فرصة لتشاور و المساعدة في تنسيق فيما بينهم من أجل تحقيق أهداف العمل.

المحور الثاني:تحسين اتخاذ القرار

لقد بينت الدراسة الميدانية و من خلال نتائج المتحصل عليها من عينة المبحوثين أنه توجد لديهم نوعا ما من الحرية في طريقة و كيفية اتخاذ القرار و ذلك يعود حسب حالت الوضع لما أشارت إليه النتائج البحثية حيث أنه يقوم أساتذة كلية علوم الاجتماعية

ببذل جهد فكري عميق لأجل اتخاذ القرار و هذا ما يعني أنه اتخاذ القرار لا يكون بطريقة عشوائية و يقوم الأساتذة بدراسة قبل اتخاذ قرارات إضافة إلى أنه عملية اتخاذ القرار تشمل جميع الأساتذة داخل الجامعة و لاتخاذ القرارات الصائبة .

4-التوصيات و الاقتراحات

-الاهتمام بالاتصال التنظيمي و اتخاذ القرار و ذلك لما فيه فائدة كبيرة و عائدة التي تعود من وراءهم فالاتصال الصحيح يضمن قرار الصائب.

- الاهتمام بالاستشارات التي تكون بين أفراد الأسرة الجامعية و ذلك من أجل جعل كل من يسهر عليها يعمل لأجل تحقيق هدف واحد و هو إنجاحها.

- القيام بالعديد من الاجتماعات و الندوات و كذلك الخرجات سواء كانت رسمية أو غير رسمية و ذلك لتقريب بين المرؤوسين و رؤساء العمل و هذا يساعد و يسهل في عملية طرح مشكلات المؤسسة الجامعية و معالجتها و اتخاذ القرار اللازم و السريع.

و أقترح من خلال دراستي على الباحثين الانطلاق من موضوعي الاتصال التنظيمي و اتخاذ القرار داخل المؤسسة الجزائرية و محاولة التطرق لجوانب التي قد أكون أهملتها و كذا تناول موضوع الدراسة من متغيرات أخرى و دراستها في مجتمع آخر و ذلك لما يحمل من أهمية و أن هذا المجال يستحق الدراسة بطرق و رؤى باحثين لتكون فائدة تشمل جميع مؤسسات و تقدم حلول مختلفة من شأنها تعود بالفائدة على مؤسسات الدولة الجزائرية.

خلاصة الفصل الثاني

من خلال ما سبق و النتائج التي تحصلنا عليها جراء إجراء الدراسة فانه استنتجنا أنه هناك علاقة ارتباطيه بين الاتصال التنظيمي و اتخاذ القرار و كل منهم يتأثر ببعض و يؤثر على بعضه ، فإن الاتصال التنظيمي له قوة كبيرة في تحكيم اتخاذ القرار وهو يعتبر الوسيلة الأولى و الأساسية لصناعة القرار الصائب و أي قرار لا يكون صائب أو يفشل فهو يكون نتيجة لرسالة اتصالية لم تمر بمراحلها الصحيحة أو لم تترجم بشكل المطلوب ، فلضمان نجاح المؤسسات يجب مراجعة و اهتمام بكيفية بطريقة توصيل الرسالة التنظيمية و الحرص على ترجمتها بشكل اللازم ليكون القرار صائب و مقروء بشكل الصحيح .

خاتمة

استعرضنا في هذه الدراسة موضوع الاتصال التنظيمي واتخاذ القرار في جامعة الوادي، وبعد التطرق للجانب النظري والفكري، انتقلنا إلى الفصل التطبيقي وتم استعراض طبيعة الدراسة الميدانية وكيفية إجرائها، حيث تناولنا التعريف بجامعة الوادي جامعة الوادي، وذلك من خلال تقديمها وعرض أهم البيانات والمعلومات الخاصة بها، ثم تطرقنا بعد ذلك إلى تحليل وتفصيل الإطار المنهجي للدراسة وذلك بتحديد المنهج والأدوات المستخدمة في الدراسة وكذا تحديد مجتمع وعينة الدراسة وأهم المفاهيم والطرق الإحصائية المستخدمة، ثم تطرقنا إلى بناء وتصميم أداة الدراسة، وبعد ذلك تطرقنا إلى اختبارات الصلاحية.

كما استعرضنا وصف وتحليل متغيرات الدراسة، وذلك من خلال عرض وتحليل أهم المتغيرات الشخصية والوظيفية، بالإضافة إلى معرفة مستوى إدراك متغيرات الدراسة (الاتصال التنظيمي واتخاذ القرار)؛ لدى الموظفين بجامعة الوادي . وقد خلصنا في هذا الفصل إلى أن مستوى إدراك كل من الاتصال التنظيمي واتخاذ القرار كان متوسط لدى أفراد عينة الدراسة.

كما استعرضنا في هذا الفصل علاقة الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية، وذلك لغرض اختبار فرضيات الدراسة حيث تناولنا بداية تحديد علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية، وذلك للتعرف على طبيعة الارتباطات فيما بين المتغيرات الفرعية، وتحديد مدى تجاذبها وتقاربها من تنافرها وتباعدها، ثم تطرقنا بعد ذلك إلى تحديد علاقات التأثير بين المتغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية باستعمال نموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط وذلك لقياس كل أثر متغير مستقل على المتغير التابع، بالإضافة إلى استخدام التحليل معامل الانحدار الخطي التدريجي، ذلك لتحديد المتغيرات المستقلة الأكثر تأثيراً على المتغير التابع.

و خلصنا في هذا الفصل إلى أنه توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) فإنه هناك علاقة تأثير بين الاتصال التنظيمي وبين اتخاذ القرار.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع باللغة العربية

- 1-عمار بوحوش ،محمد محمود ذنبيات ،مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،طبعة1999،2.
- 2-دليو فضيل،تاريخ وسائل الاتصال ،دار أقطاب الفكر،2007.
- 3-مجدي محمد عبدالله ،علم النفس الصناعي،دار المعرفة،الاسكندرية،1999.
- 4-العلاق بشير ،الاتصال في منظمات الأعمال،دار اليازوي،الأردن،2009.
- 5-الصديق سلوى عثمان،أبعاد العلمية الاتصالية ،المكتب الجامعي الحديث،مصر،1999.
- 6-حجاب محمد منير،الموسوعة الإعلامية ،دار الفجر،القاهرة،2003.
- 7-بدوي أحمد ،مجتمع المصطلحات،دار الكتاب المصري،بيروت،1985.
- 8-عرقوب إبراهيم ،الاتصال الإنساني و دوره في التفاعل الاجتماعي ،دار مجدلاوي،الأردن،1993.
- 9-عبودي زيد منير،فن الإدارة بالاتصال،دار دجلة،الأردن،2008.
- 10-الشليبي وفاء فؤاد ،إدارة الموارد البشرية في ظل متغيرات العصر ،دار الفكر،الأردن،2011.
- 11-الصاعدي ليلي،لتفوق و الموهبة و الإبداع و اتخاذ القرار،دار حامد،الأردن،2007.
- 12-البستاني بطرس،قاموس محيط المحيط،الموسوعة العربية المسيرة التراث العربي،دار أحياء بيروت،1992.
- 13-حريم حسين،مبادئ الإدارة الحديثة ،دار حامد،عمان،2009.
- 14-السكارنة بلال خلف،المهارات الإدارية في تطوير الذات ،دار المسيرة،2009.
- 15-كنعان نواف،اتخاذ القرارات الإدارية،دار الثقافة،الأردن،2007.
- 16-صلاح عبد القادر النعيمي،الإدارة،دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع،الأردن،2008.
- 17-عمر غنائم وعلي الشرفاوي،تنظيم إدارة الأعمال ،الأسس و الأصول العلمية ،دار النهضة العربية ،بيروت،1997.
- 18-يوسف درويش عبد الرحمن،المعرفة الإدارية لدى القيادات في منظمات الأعمال و المنظمات الحكومية بدولة الإمارات العربية المتحدة،المجلة العربية للعلوم الإدارية.
- 19-علي السلمي "الإدارة العلمية" دار المعارف بمصر القاهرة عام 1970 .
- 20-عبد الغفار حنفي،عبد السلام أبو قحف ،دار المعرفة الجامعية،الإسكندرية2000.
- 21-أحمد محمد المصري- الإدارة الحديثة (اتصالات، معلومات والقرارات) مؤسسة شباب الجامعة- الإسكندرية- ج.م.ع- 2000 .
- 22-أحمد الخطيب ،إدارة المعرفة ونظم المعلومات ،دار الكتاب العالمي للنشر و التوزيع،الأردن2009.

قائمة المراجع باللغة الأجنبية

1. Chester Barnard « the function of the executive », (Harvard University press combridje- 1964-
2. H.Simon, the New science of management decision, the Macmillan co, New York 1960
3. Keith Davis "Communication within management » Personnel, November, 1959
4. R .Tannenbawn, R. Weshler and F.Massarik, « leadership and organisationAbhavioral science approch » (M.C Graufillboouk co-NewYork) 1961

الملاحق

r3	Pearson Correlation	.794**	.530**	1	.777**	.691**	.642**	.216	.354	.497**	.412*	.254	-.048-	.320	.794**	.530**	1.000**	.777**	.691**	.642**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.000	.000	.000	.252	.055	.005	.024	.175	.799	.085	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
r4	Pearson Correlation	.815**	.736**	.777**	1	.611**	.661**	.005	.231	.513**	.428*	.260	.132	.331	.815**	.736**	.777**	1.000**	.611**	.661**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.981	.219	.004	.018	.166	.486	.074	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
r5	Pearson Correlation	.595**	.722**	.691**	.611**	1	.582**	.261	.233	.203	.084	.218	.021	.189	.595**	.722**	.691**	.611**	1.000**	.582**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.001	.164	.215	.281	.658	.248	.912	.316	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
r6	Pearson Correlation	.688**	.664**	.642**	.661**	.582**	1	.223	.336	.390*	.417*	.311	.252	.348	.688**	.664**	.642**	.661**	.582**	1.000**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001		.236	.070	.033	.022	.095	.180	.060	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
r7	Pearson Correlation	.158	.215	.216	.005	.261	.223	1	-.029-	.292	.265	.178	-.072-	.240	.158	.215	.216	.005	.261	.223	.337
	Sig. (2-tailed)	.403	.254	.252	.981	.164	.236		.879	.117	.156	.346	.705	.201	.403	.254	.252	.981	.164	.236	.068

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
r8	Pearson Correlation	.199	.214	.354	.231	.233	.336	-.029	1	.161	.238	.116	-.065	.132	.199	.214	.354	.231	.233	.336	.387*
	Sig. (2-tailed)	.292	.256	.055	.219	.215	.070	.879		.397	.206	.541	.733	.487	.292	.256	.055	.219	.215	.070	.035
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
r9	Pearson Correlation	.412*	.373*	.497**	.513**	.203	.390*	.292	.161	1	.791**	.202	.165	.033	.412*	.373*	.497**	.513**	.203	.390*	.589**
	Sig. (2-tailed)	.024	.042	.005	.004	.281	.033	.117	.397		.000	.283	.383	.863	.024	.042	.005	.004	.281	.033	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
r10	Pearson Correlation	.347	.272	.412*	.428*	.084	.417*	.265	.238	.791**	1	.174	.058	.320	.347	.272	.412*	.428*	.084	.417*	.548**
	Sig. (2-tailed)	.060	.146	.024	.018	.658	.022	.156	.206	.000		.357	.760	.085	.060	.146	.024	.018	.658	.022	.002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
r11	Pearson Correlation	.204	.171	.254	.260	.218	.311	.178	.116	.202	.174	1	.007	.024	.204	.171	.254	.260	.218	.311	.356
	Sig. (2-tailed)	.280	.366	.175	.166	.248	.095	.346	.541	.283	.357		.969	.901	.280	.366	.175	.166	.248	.095	.054
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
r12	Pearson Correlation	.190	.134	-.048	.132	.021	.252	-.072	-.065	.165	.058	.007	1	.170	.190	.134	-.048	.132	.021	.252	.229

r17	Pearson Correlation	.815**	.736**	.777**	1.000**	.611**	.661**	.005	.231	.513**	.428*	.260	.132	.331	.815**	.736**	.777**	1	.611**	.661**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.981	.219	.004	.018	.166	.486	.074	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
r18	Pearson Correlation	.595**	.722**	.691**	.611**	1.000**	.582**	.261	.233	.203	.084	.218	.021	.189	.595**	.722**	.691**	.611**	1	.582**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.164	.215	.281	.658	.248	.912	.316	.001	.000	.000	.000		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
r19	Pearson Correlation	.688**	.664**	.642**	.661**	.582**	1.000**	.223	.336	.390*	.417*	.311	.252	.348	.688**	.664**	.642**	.661**	.582**	1	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.236	.070	.033	.022	.095	.180	.060	.000	.000	.000	.000	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
اتخاذ	Pearson Correlation	.868**	.806**	.841**	.845**	.742**	.836**	.337	.387*	.589**	.548**	.356	.229	.484**	.868**	.806**	.841**	.845**	.742**	.836**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.068	.035	.001	.002	.054	.224	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	19

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	32

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	18	60.0	60.0
	انثى	12	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0

العمر

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
سنة 30-40	12	40.	40	47.3
سنة 40-50	17	56.7	56.7	96.7
سبنة 51 اكبرمن	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

الدرجة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	استاذ مساعد	9	30.0	30.0
	استاذ محاضر	15	50.0	80.0
	استاذ تعليم عالي	6	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0

الخبرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5 أقل من سنوات	7	23.3	23.3	23.3
Valid سنة 5-15	17	56.7	56.7	80.0
Valid 15 أكثر من سنة	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
تتاح لك الفرصة لمقابلة مشرفك في العمل	30	3.8333	.69893
تساعد زملاءك لانتهاء العمل الجماعي المطلوب بعد انهاء عملك	30	3.5667	.93526
تعملون كمجموعة من اجل تحقيق اهداف مشتركة	30	4.6333	1.12903
تتقبل الاقتراحات والنصائح من الزملاء	30	3.7333	.82768
تتشارك الزملاء في البحث عن المشكلات	30	3.3000	1.11880
تحاول تكوين علاقات جيدة مع زملاءك في العمل	30	3.6000	.93218
تستعملون لغة واحدة خلال حديثكم	30	1.7667	1.19434
تتشارك اعضاء الجماعة للتخطيط للعمل	30	2.6667	1.32179
توجد ثقة متبادلة بينك وبين زملاءك في العمل	30	3.5000	1.13715
هناك تنافس اخلاقي بينك وبين زملاءك في العمل	30	3.3000	1.20773
تتاح لك فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل	30	4.0667	1.04826
تعمل الادارة على ايضا لقرارات العمل لعمالها في الوقت المناسب	30	3.3333	1.47001
توفر لدى الجامعة شبكة انترنت تساعدك للوصول الى المعلومات التي تريدها	30	3.9000	1.24152
Valid N (listwise)	30		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
r1	30	3.8333	.69893
r2	30	3.5667	.93526
r3	30	4.6333	1.12903
r4	30	3.7333	.82768
r5	30	3.3000	1.11880
r6	30	3.6000	.93218
r7	30	1.7667	1.19434
r8	30	2.6667	1.32179
r9	30	3.5000	1.13715
r10	30	3.3000	1.20773
r11	30	4.0667	1.04826
r12	30	3.3333	1.47001
r13	30	3.5000	1.38340
r14	30	3.8333	.69893
r15	30	3.5667	.93526
r16	30	4.6333	1.12903
r17	30	3.7333	.82768
r18	30	3.3000	1.11880
r19	30	3.6000	.93218
Valid N (listwise)	30		

Correlations

		اتصال	اتخاذ
اتصال	Pearson Correlation	1	.958**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
اتخاذ	Pearson Correlation	.958**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	اتصال ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: اتخاذ

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 ^a	.918	.915	3.74513

a. Predictors: (Constant), اتصال

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4404.738	1	4404.738	314.041	.000 ^b
	Residual	392.728	28	14.026		
	Total	4797.467	29			

a. Dependent Variable: اتخاذ

b. Predictors: (Constant), اتصال

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.016-	3.925		-.259-	.798
	اتصال	1.515	.085	.958	17.721	.000

a. Dependent Variable: اتخاذ

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر- الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

الاتصال التنظيمي وعلاقته باتخاذ القرار داخل المؤسسة الجزائرية
دراسة ميدانية على أساتذة كلية العلوم الاجتماعية - جامعة
الوادي-

تحت إشراف الأستاذ :

- د. شوقي مرابط

الطالبة :

- سوفلي هاجر

إلى السادة أساتذة جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي.

أحييكم بتحيةة الإسلام " السلام عليكم " يهدف هذا الاستبيان إلى التعرف على الاتصال التنظيمي وعلاقته باتخاذ القرار لدى الأساتذة العاملين بجامعة الشهيد حمه لخضر وهذا ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل، يرجى منكم التكرم وتعبئة هذا الاستبيان بعد قراءة كل فقراته، وذلك بوضع علامة (x) أمام الخانة التي تعبر على مدى موافقتكم عليها حسب الواقع الذي تعملون فيه. إن تعاونكم سيكون سببا في إنجاح هذه الدراسة، علما أن إجاباتكم ستكون سرية وأنها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

شكرا لتعاونكم الصادق

الملاحق

المحور الأول: البيانات الشخصية
الجنس:
السن:
الخبرة:
المؤهل العلمي:
الرتبة الوظيفية:
المحور الثاني : الاتصال التنظيمي

محتوى العبارة	درجة الموافقة					
	أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	
1						تتاح لك الفرصة لمقابلة مشرفك في العمل
2						تساعد زملاءك لإنهاء العمل الجماعي المطلوب بعد إنهاء عملك
3						تعملون كمجموعة من أجل تحقيق أهداف مشتركة
4						تتقبل الاقتراحات والنصائح من الزملاء
5						تتشارك الزملاء في البحث عن المشكلات
6						تحاول تكوين علاقات جيدة مع زملاءك في العمل
7						تستعملون لغة واحدة خلال حديثكم
8						تتشارك أعضاء الجماعة للتخطيط للعمل
9						توجد ثقة متبادلة بينك وبين زملاءك في العمل
10						هناك تنافس أخلاقي بينك وبين زملاءك في العمل
11						تتاح لك فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل
12						تعمل الإدارة على إيصال قرارات العمل لعمالها في الوقت المناسب
13						توفر لدى الجامعة شبكة انترنت تساعدك للوصول إلى المعلومات التي تريدها

المحور الثالث: اتخاذ القرار

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
01	عملية اتخاذ القرار هي جوهر العملية الإدارية			
02	عملية اتخاذ القرار تبدأ بشك أو عدم التأكد من قبل متخذ القرار			
03	اضطر لاتخاذ قرار سريع لحل مشكلة سريعة			
04	اعمل على جمع المعلومات المناسبة والكافية لاتخاذ القرار			
05	ابدل تفكيراً عميقاً في اتخاذ القرار			
06	أقوم بتجهيز مسبق لقرارات بديلة			
07	عملية اتخاذ القرار تعتمد على كافة أفراد المؤسسة			
08	يجب دراسة القرارات من قبل أفراد مختصين			
09	أقبل بدائل جديدة وممكنة حول القرار			
10	أحدد الأهداف التي أراغب بتحقيقها قبل اتخاذ القرار			
11	أختار انسب الأوقات لاتخاذ قرار ما			
12	أرى أن الحالة النفسية تؤثر على عملية اتخاذ القرار			
13	أحرص على اتخاذ قرار يمكنني تنفيذه			
14	أفضل عدم التراجع عن أي قرار اتخذه حتى لو لم يكن مناسب لي			
15	أحرص دوماً على اتخاذ القرار المناسب			
16	أبتعد عن اتخاذ القرار خوفاً من النتائج			
17	أحترم آراء الآخرين عند اتخاذ القرار			
18	أشارك الآخرين في اتخاذ القرار			
19	أحرص على متابعة وتقييم قراراتي			