

5- المشاكل الاجتماعية والاقتصادية للموظف تسهم في عدم حصول المواطن على الخدمات من الكلية .

جدول (13)

توزيع أفراد العينة حسب المشاكل الاجتماعية والاقتصادية للموظف تسهم في عدم حصول المواطن على الخدمات من الكلية

ك ²	%	ك	المشاكل الاجتماعية والاقتصادية للموظف تسهم في عدم حصول المواطن على الخدمات من المؤسسة
	69.0	138	تسهم
ك ² = 120.370	22.5	45	تسهم لحد ما
دالة 0.001	8.5	17	لا تسهم
	% 100	200	المجموع

توضح بيانات الجدول (13) بأن نسبة (69.0%) من مجموع أفراد العينة الكلية ترى بأن المشاكل الاجتماعية والاقتصادية للموظف تسهم في عدم حصول المواطن على الخدمات من الكلية ، تليها نسبة (22.5%) ترى بأن المشاكل الاجتماعية والاقتصادية للموظف تسهم لحد ما في عدم حصول المواطن على الخدمات من الكلية، تليها نسبة (8.5%) ترى بأن المشاكل الاجتماعية والاقتصادية للموظف لا تسهم في عدم حصول المواطن على الخدمات من الكلية ، وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يرون بأن المشاكل الاجتماعية والاقتصادية للموظف تسهم في عدم حصول المواطن على الخدمات من الكلية .

تعد المشاكل الاجتماعية والاقتصادية التي يمر بها الموظف الذي يعيش في بيئة اجتماعية مترابطة العلاقات والمتشابهة ، وتطور الحياة الاقتصادية وكثره احتياجاتها ، كلها تشغل الموظف عن التزامه بوظيفته ، مما يترتب عليه تدن في تقديم وحصول المواطن على أبسط الخدمات من قبل الكلية .

كما توضح بيانات الجدول (13) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الباحثين لمدى إسهام المشاكل الاجتماعية والاقتصادية للموظف علي عدم حصول المواطن على الخدمات من الكلية حيث إن قيمة ك² = 120.370 وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.001 .

6 - تؤدي المشاكل الاجتماعية والاقتصادية للموظف إلى تدني الخدمات بالكليات جدول (14)

توزيع أفراد العينة حسب ما تؤديه المشاكل الاجتماعية والاقتصادية للموظف إلى تدني الخدمات بالكليات

تؤدي المشاكل الاجتماعية والاقتصادية للموظف إلى تدني الخدمات بالمؤسسات	ك	%	كا ²
تؤدي	137	68.5	كا ² = 111.490 دالة 0.001
تؤدي لحد ما	34	17.0	
لا تؤدي	29	14.5	
المجموع	200	100%	

توضح بيانات الجدول (14) بأن نسبة (68.5 %) من مجموع أفراد العينة الكلية ترى بأنه تؤدي المشاكل الاجتماعية والاقتصادية للموظف إلى تدني الخدمات بالكليات، تليها نسبة (17.0 %) ترى بأنه تؤدي لحد ما المشاكل الاجتماعية والاقتصادية للموظف إلى تدني الخدمات بالكليات، تليها نسبة (14.5 %) ترى بأنه لا تؤدي المشاكل الاجتماعية والاقتصادية للموظف إلى تدني الخدمات بالكليات، وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يرون أن المشاكل الاجتماعية والاقتصادية للموظف تؤدي إلى تدني الخدمات بالكليات.

تعود المشاكل الاجتماعية والاقتصادية للموظف على الكلية بالسلبية من حيث تدني الخدمات وانسحاب جمهورها منها وعدم ثقتهم في الكلية.

كما توضح بيانات الجدول (14) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المبحوثين لمدى إسهام المشاكل الاجتماعية والاقتصادية للموظف على تدني الخدمات بالكليات حيث إن قيمة كا² = 111.490 وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.001.

7- هل توافق على أن تقدم الدولة ورفيها يتوقف على تقديم أفضل الخدمات وأجودها للجمهور؟

جدول (15)

توزيع أفراد العينة حسب هل توافق على أن تقدم الدولة ورقبها يتوقف على تقديم أفضل الخدمات وأجودها للجمهور ؟

ك ²	%	ك	توافق على أن تقدم الدولة ورقبها يتوقف على تقديم أفضل الخدمات وأجودها للجمهور
ك ₂ = 112.500 دالة 0.001	87.5	175	أوافق
	12.5	25	أوافق لحد ما
	0.0	-	لا أوافق
	% 100	200	المجموع

توضح بيانات الجدول (15) بأن نسبة (87.5 %) من مجموع أفراد العينة الكلية توافق على أن تقدم الدولة ورقبها يتوقف على تقديم أفضل الخدمات وأجودها للجمهور ، تليها نسبة (12.5%) توافق لحد ما على أن تقدم الدولة ورقبها يتوقف على تقديم أفضل الخدمات وأجودها للجمهور ، ولا يوجد احد من أفراد العينة لا يوافق على أن تقدم الدولة ورقبها يتوقف على تقديم أفضل الخدمات وأجودها للجمهور ، وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يوافقون على أن تقدم الدولة ورقبها يتوقف على تقديم أفضل الخدمات وأجودها للجمهور .

إن أحد معايير تقدم الدولة هي وجود مؤسسات تتوفر لها الإمكانيات ، تقوم بتقديم أرقى وأفضل الخدمات إلى جمهورها الذين يشعرون بالارتياح لانتمائهم لهذه المؤسسة .

كما توضح بيانات الجدول (15) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الباحثين لمدى موافقة الموظف على أن تقدم الدولة ورقبها يتوقف على تقديم أفضل الخدمات وأجودها للجمهور حيث إن قيمة $\chi^2 = 112.500$ وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.001

التوصيات والمقترحات :

من خلال النتائج التي تم التوصل إليها يمكن استخلاص التوصيات والمقترحات التالية :

- 1 - الدقة في اختيار الموظف الذي يتم تكليفه بوظيفة معينة في الكلية ، مع مراعاة عامل الرغبة للموظف لشغل الوظيفة .
- 2 - إعداد الموظف إعداداً مهنياً والعمل على إخراطه في العملية التدريبية ، وتبصيره بكل ما يتعلق بالوظيفة المكلف بها حتى يؤدي دوره من أجل خدمة المواطن .
- 3 - العمل على توفير المكان المناسب والمجهز من أجل قيام الموظف بوظيفته .
- 4 - توفير الحوافز المعنوية والمادية والتشجيعية للموظف ، التي بدورها تشجعه على أداء وظيفته في أكمل وجه .
- 5 - ضرورة رفع قيمة المرتب للموظف بما يتناسب مع الظروف الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع حتى لا ينشغل عن وظيفته .
- 6- ضرورة التزام جميع الموظفين بخدمة اولياء الامور كافة بغض النظر عن انتماءاتهم ،ومراكزهم الاجتماعية .
- 7- الإسهام من أجل رفع المستوى التعليمي والتدريبي للموظفين وذلك عن طريق منح دورات تدريبية لهم حسب احتياجات الموظف والكلية ومواكبة التطور في سرعة الخدمات .
- 8 - الاستفادة من الأساليب الإدارية المتطورة التي تخدم كلياتنا بعيدة عن التعقيد والبطء والمركزية في اتخاذ الإجراءات .
- 9 - تطبيق العقوبات على الموظفين غير السويين المستغلين الوظيفة لغرض الوساطة والرشوة والتزوير والاختلاس والتسلط والولاء الشخصي .
- 10 - ضرورة تفعيل دور أجهزة التشريعات الرقابية الإدارية لممارسة اختصاصها داخل الكليات ، ومواجهة الظواهر السلبية التي تعيق دور الكلية في خدمة أفراد المجتمع .
- 11 - كما توصي الدراسة بضرورة عقد الاجتماعات التقابلية بين إدارة الكلية الموظفين كافة ، وحثهم على بذل الجهد وتشجيعهم الدائم والمتابعة والإشراف على سير العمل ، وتذليل جميع الصعاب وتقديم الحلول الفورية للمشاكل التي تحدث داخل المؤسسة .

الهوامش :

- عبدالله محمد عبدالرحمن ، إدارة المؤسسات الاجتماعية ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2006 م
- 1- طلعت ابراهيم لطفي، النظريات المعاصرة في علم الاجتماع، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2009 ، ص 54-57-58.
- 3 - نجاح قدور، طرق ابحاث العلمي وتطبيقاتها في علم الاجتماع ، دار شموع للثقافة، الزاوية، 2007 ص53.
- 4 - سالم محمد خميس ، الأبعاد الثقافية والاجتماعية للتنمية ، دراسة المشروعات التنموية في سلطنة عمان 1970- 1990 ، رسالة دكتوراه (غير منشورة) ، 1997 م.
- 5 - صحيفة الجزيرة ، للصحافة للطباعة والنشر، ط (1) ، العدد 10554 ، شبكة المعلومات الدولية .
- 6 - صالح عودة سعيد ، إدارة الأفراد ، منشورات الجامعة المفتوحة ، طرابلس ، 1994 .
- 7 - محمد عبد المولى الدقس، علم الاجتماع الصناعي، مركز طارق للخدمات الجامعية ، عمان، 1999م.
- 8 - صالح عودة سعيد ، إدارة الأفراد ، مرجع سابق. ص 494 .
- 9 - نهاد عطا حمدي ، زيدغانم الحصان، الامن الصناعي وادارة محطات الخدمة، البازوري، عمان، 2008. ص15
- 10 - - محمد عبد المولى الدقس ، علم الاجتماع الصناعي، مرجع سابق ، ص 199 .
- 11 - عبد المنعم عبدالحى ، علم الاجتماع الصناعي ، دار المعارف ، القاهرة ، 1976 م.
- 12 - علي السلمي، تطور الفكر الاداري، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة ، (ب ت) .
- 13 - حليم حلمي رزق، إدارة المنظمات الحكومية، مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح، القاهرة ، 2002م .