

تمهيد

استكمالاً لمعالجة الإشكالية المطروحة وبعدها تناولنا في الفصلين السابقين والذين يمثلان الإطار النظري لمتغيرات الدراسة المتمثلة في التكوين و الأداء الإداري، قدمنا في هذا الفصل والذي يعتبر الجانب التطبيقي لدراستنا، سنحاول توضيح دور التكوين في رفع الأداء الإداري في المؤسسات الجامعية انطلاقاً من المنهج الوصفي والمنهج التحليلي وذلك من خلال بعض الأدوات الكيفية والكمية التي تتمثل في الاستمارة ، بالإضافة إلى الاعتماد على وثائق المؤسسة ومن ثم محاولة تفسير النتائج .و قد وقع الاختيار على المركز الجامعي بلحاج بوشعيب كمؤسسة من مؤسسات التعليم العالي وتم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث:

-المبحث الأول: نظرة عامة حول المؤسسة محل الدراسة

-المبحث الثاني: خصائص مبحوث الدراسة

-المبحث الثالث: عرض وتحليل النتائج

المبحث الأول: نظرة عامة حول المؤسسة محل الدراسة

والذي نتطرق فيه إلى التعريف بالمؤسسة محل الدراسة، المنهج المعتمد و حدود الدراسة.

المطلب الأول: التعريف بالمركز الجامعي

يقع المركز الجامعي بلحاج بوشعيب في منطقة التوسع العمراني بمدينة عين تموشنت، على مستوى الجهة الجنوبية الشرقية على الطريق الرابط بين مركز المدينة ومدينة سيدي بلعباس، حيث يتربع على مساحة إجمالية قدرها 19 هكتار.

وأنشئ المركز الجامعي بموجب مرسوم تنفيذي رقم 205-08 بتاريخ 13 جويلية 2008 الموافق ل06 رجب 1429هـ، وهو مستقل ماليا و بيداغوجيا، تضمنت المادة الأولى منه أمر الإنشاء وطبيعته، وحدد المرسوم التنفيذي رقم 299/05 المؤرخ في 16 أوت 2005 طبيعة المراكز الجامعية بأنها مراكز علمية ، ثقافية ومهنية، وتحددت المعاهد المكونة للمركز الجامعي في نفس المادة، الفقرة الثانية وحددت بثلاثة معاهد رئيسية وهي:

- معهد العلوم و التكنولوجيا.
 - معهد العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير .
 - معهد الآداب واللغات .
- وتتكون هذه المعاهد من الأقسام التالية:
- 1- معهد العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير :
 - قسم العلوم الاقتصادية.
 - قسم علوم التسيير .
 - قسم الحقوق .
 - 2- معهد الآداب و اللغات :
 - قسم اللغة العربية.
 - قسم اللغة الفرنسية .
 - قسم اللغة الانجليزية .
 - قسم العلوم الاجتماعية .
 - 3- معهد العلوم :
 - قسم الرياضيات و الإعلام الآلي .
 - قسم علوم المادة .
 - قسم الهندسة الميكانيكية .

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

- قسم الهندسة المدنية .

4- معهد التكنولوجيا:

- قسم الري .

- قسم الإلكترونيك .

- قسم علوم الطبيعة و الحياة .

فتح المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لاحتضان الطلبة سنة 2010/2009 ، حيث بلغ عدد الطلبة في أول سنة 4797 موزعين على التخصصات المذكورة أعلاه مقابل هيئة تدريسية مكونة من 54 أستاذا في كامل التخصصات السالفة الذكر، وتخرجت أول دفعة لطلبة الليسانس نظام LMD خلال السنة الجامعية 2012/2011 وضمت 799 طالبا في كل التخصصات ، و تخرجت أول دفعة لطلبة الماستر خلال السنة الجامعية 2014/2013 وضمت 454 طالبا. وتوزيع الطلبة خلال السنة الجامعية كما يلي:

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

الجدول رقم(03-01): توزيع عدد الطلبة للسنة الجامعية2016-2017.

المجموع الكلي	المجموع	معهد الاداب واللغات	معهد العلوم الاقتصادية،التجارية وعلم التسيير،و العلوم القانونية	معهد العلوم	معهد التكنولوجيا	المعاهد الاطوار
9140	3109	852	1053	709	495	ليسانس سنة اولى
	2085	650	604	472	359	ليسانس سنة ثانية
	1419	445	463	275	236	ليسانس سنة ثالثة
	6613	1447	2120	1456	1090	المجموع ليسانس
	1379	416	505	199	259	سنة أولى ماستر
	1148	335	463	36	314	سنة ثانية ماستر
	2527	751	968	235	573	المجموع ماستر

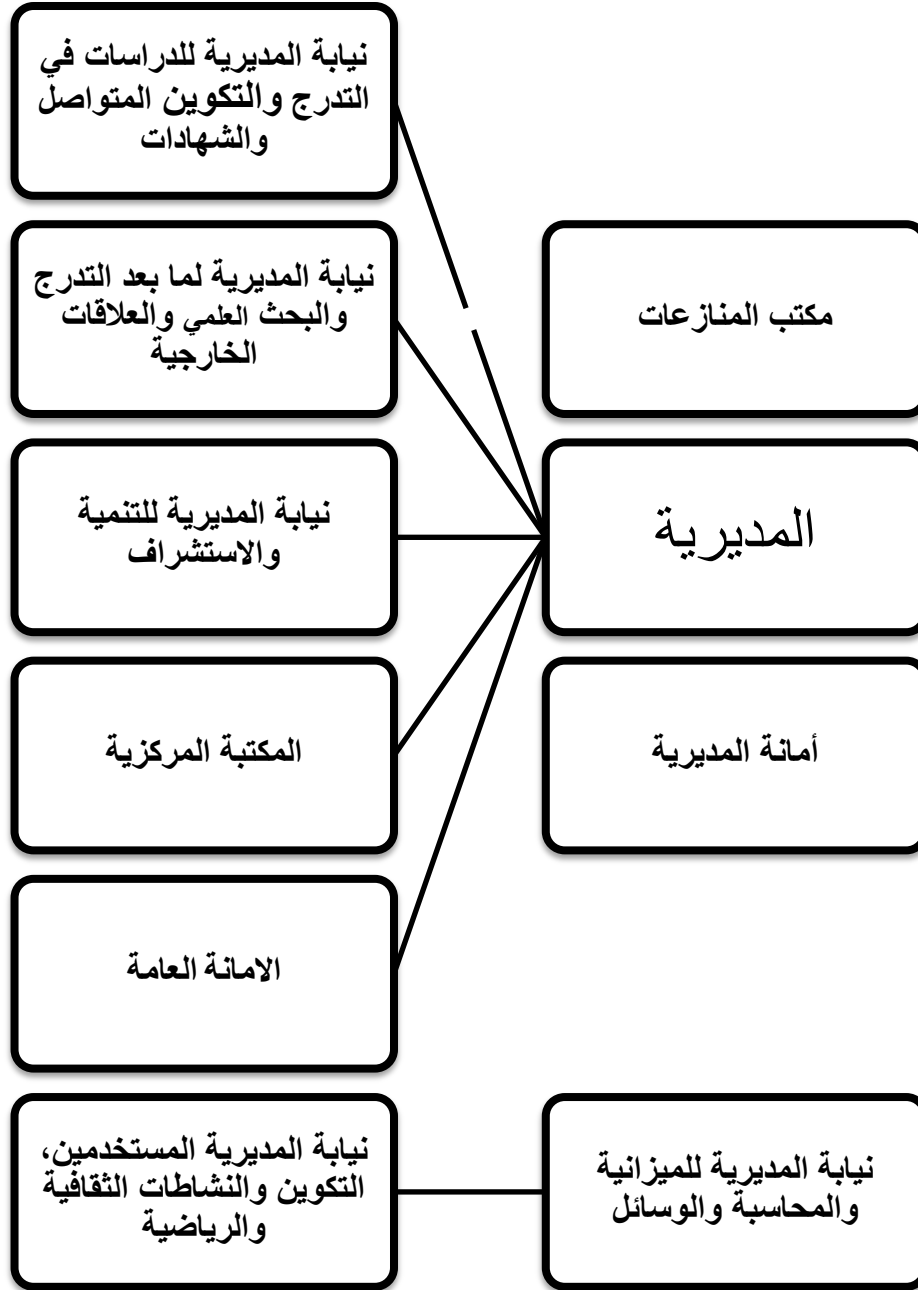
المصدر: من إعداد الطالب إستنادا الى معطيات مصلحة الاحصاء والاستشراف

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمركز الجامعي

أولاً: الهيكل التنظيمي

الشكل رقم (03-01): الهيكل التنظيمي للمركز الجامعي بلحاج بوشعيب عين تموشنت



المصدر: من إعداد الطالب إستنادا الى وثائق إدارة الموارد البشرية و القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 12 ربيع الثاني عام 1427هـ الموافق 10 ماي سنة 2006 (الجريدة الرسمية رقم 2006/30)

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

ثانيا: المصالح التابعة لنيابات المديرية

1- نيابة المديرية للدراسات في التدرج والتكوين المتواصل والشهادات

- مصلحة التعليم والتدريب والتقييم

- مصلحة التكوين المتواصل

- مصلحة الشهادات والمعادلات

2- نيابة المديرية لما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية

- مصلحة ما بعد التدرج والتدرج المتخصص

- مصلحة نشاطات البحث واثمين نتائجه

- مصلحة العلاقات الخارجية

3- نيابة المديرية للتنمية والاستشراق

- مصلحة الإحصاء والاستشراق

- مصلحة الاعلام والتوجيه

- مصلحة متابعة برامج البناء والتجهيز

4- نيابة المديرية للمستخدمين، التكوين والنشاطات الثقافية والرياضية

- مصلحة المستخدمين الاساتذة

- مصلحة المستخدمين الاداريين والتقنيين وأعوان المصالح

- مصلحة النشاطات الثقافية والرياضية

5- نيابة مديريةية الميزانية والمحاسبة والجرد

- مصلحة الميزانية وتمويل نشاطات البحث

- مصلحة المحاسبة ومراقبة التسيير والصفقات

- مصلحة الوسائل والجرد والارشيف

- مصلحة النظافة والصيانة

6- المكتبة المركزية

- مصلحة الإقتناء والمعالجة

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

- مصلحة البحوث البيبلوغرافية
- مصلحة التوجيه

المطلب الثالث: مهام واهداف المركز الجامعي

أولاً: مهام المركز الجامعي: حسب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 05 - 299 المؤرخ في 16 أوت 2005 و المتمم و المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 178 - 93 المؤرخ في 19 جويلية 1993 وكذا المرسوم التنفيذي رقم 479 - 91 المؤرخ في 14 ديسمبر و المتضمن القانون الأساسي النموذجي الذي تخضع له المراكز الجامعية . نذكر من المهام ما يلي:

- تكوين الإطارات الضرورية للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية ؛
- تلقين الطلبة منهاج البحث العلمي و ترقية التكوين عن طريق البحث و سبل البحث؛
- المساهمة في إنتاج و نشر للعلم و المعارف و تحصيلها و تطويرها؛
- المشاركة في التكوين المتواصل؛
- المساهمة في الجهد الوطني للبحث العلمي و التطوير التكنولوجي؛
- المشاركة في دعم القدرات العلمية و الوطنية؛
- ترقية الثقافو الوطنية ونشرها؛
- المشاركة ضمن الاسرة العلمية والثقافية الدولية في تبادل المعارف وإثرائها؛
- تثمين نتائج البحث و نشر الإعلام العلمي و التقني.

مجالسه:

- مجلس الإدارة :تضم مداولاته ما يلي:
- مخططات تنمية المركز الجامعي؛
- اقتراحات برمجة التكوين والبحث؛
- اقتراحات برامج التبادل و التعاون العلمي الوطني و الدولي؛
- مشاريع الميزانية و الحسابات المالية؛
- مشاريع مخطط الموارد البشرية؛
- قبول الهبات و الوصايا و الإعانات المختلفة؛
- اتفاقات الشراكة مع مجموعة القطاعات الاجتماعية و الاقتصادية؛
- النظام الداخلي للمركز الجامعي؛
- التقرير السنوي عن نشاطات المركز الجامعي الذي يقدمه المدير؛
- يدرس مجلس الإدارة و يقترح كل تدبير من شأنه تحسين سير المركز الجامعي و تحقيق أهدافه.
- المجلس العلمي للمركز: يقدم آراء و توصيات على الخصوص، فيما يلي:

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

- المخططات السنوية و المتعددة لسنوات التكوين و البحث العلمي؛
 - مشاريع إنشاء أو حل المعاهد و الأقسام، و عند الاقتضاء، وحدات ومخابر البحث؛
 - يبدي رأيه في كل مسألة أخرى ذات طابع بيداغوجي وعلمي يعرضها عليه رئيسه؛
 - يعلم مدير المركز الجامعي مجلس الإدارة بالآراء و التوصيات التي أبقاها المجلس العلمي.
 - مجلس المديرية: يتأسسه مدير المركز ويسهر على السير الحسن للمركز إداريا و بيداغوجيا.
- ثانيا: أهداف المركز الجامعي بلحاج بوشعيب

تتواصل ديناميكية المركز الجامعي وهذا من خلال التركيز على الكفاءة العلمية والبيداغوجية للأساتذة، وكذلك الأخذ بالموظفين والسعي الى إعدادهم من أجل الوصول الى مخرجات من طلبة حاملي الشهادات والمستجيبين لمتطلبات المجتمع وكذا التطورات الحديثة والسريعة ، ضف الى ذلك:

- دفع جديد وحركية نوعية للبحث العلمي من أجل المساهمة في التنمية المحلية في جميع القطاعات؛
- العمل على ضمان تكوين بيداغوجي ونوعي؛

المطلب الرابع: أنواع التكوين وتطورات عملية التشغيل بالمركز الجامعي

أولا: التكوين داخل الوطن

الجدول رقم(03-02): حركة التكوين داخل الوطن

عدد الايام	نوع التكوين	2017	2016	2015	2014	2013	السنة المستخدمين
15	تكوين خاص					01	متصرف رئيسي
05	تسيير الموارد البشرية			05		03	متصرف
05	تكوين خاص					05	
05	اعلام الي				01	01	
05	التحرير الاداري			03	02		
05	الصفقات العمومية			13			
15	تكوين خاص					01	مهندس رئيسي للمخابر
15	تكوين خاص					01	مهندس رئيسي في الاعلام

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

							الالي
03	خلق الموقع				04		مهندس دولة
05	التسيير والامن			03			في الاعلام
05	الصفقات العمومية			02			الالي
05	إعلام آلي			04			مهندس دولة
03	الصفقات العمومية			03			للمخابر الجامعية
03	إعلام آلي			01			مهندس معماري
05	الصفقات العمومية			01			مهندس دولة في الاحصائيات
05	إعلام آلي				01		ملحق بالمكتبة المستوى الاول
05	تسيير الموارد البشرية			02			منشط جامعي
05	التحرير الاداري			02			المستوى الاول
05	تسيير الموارد البشرية			03	04		ملحق رئيسي للإدارة
05	اعلام آلي				01		
05	التحرير الاداري			01			
03	الصفقات العمومية			02			
270	تكوين تكميلي	01					
05	إعلام آلي				02	02	تقني سامي في الاعلام الالي
05	الصفقات العمومية			03			
05	التحرير الاداري			01			
							تقني سامي للمخابر الجامعية
05	التحرير الاداري				01		كاتب مديرية
05	إعلام آلي تسيير الموارد				01		رئيسي

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

05 180	البشرية تكوين تكميلي		01	02			
05 05 05	الصفقات العمومية التحرير الاداري إعلام آلي			05 01 01			محاسب اداري رئيسي
05 03	إعلام آلي الصفقات العمومية				01 01		محاسب إداري
05	إعلام آلي			02		06	كاتب مديرية
05 90	التحرير الاداري تكوين تحضيري	01		01			عون إدارة
05	اعلام آلي				01		عون تقني للمكتبات الجامعية
							كاتب
05	إعلام آلي			04			عون حفظ البيانات
		01	02	63	14	28	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب إستنادا إلى معطيات إدارة الموارد البشرية

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

ثانيا: التكوين خارج الوطن

الجدول رقم(03-03): حركة التكوين خارج الوطن

عدد الايام	البلد المستقبل	2015	2014	2013	2012	2011	2010	السنة المستخدمين
15	المغرب			01				متصرف مستشار
14	فرنسا		01					
30	فرنسا		01		01		01	متصرف رئيسي
14	تركيا		01					
15	فرنسا		01	01	01		01	متصرف
15	سوريا						01	
15	المغرب	05			01	02	01	
14	إسبانيا				01	01		
15	إسبانيا				01			مهندس دولة في الاعلام الالي
15	فرنسا		01					ملحق بالمكتبة المستوى الاول
15	فرنسا				01			ملحق رئيسي
15	المغرب			01	01			للإدارة
14	تونس		01					
15	المغرب	04						تقني سامي في الاعلام الالي
15	المغرب	01						عون تقني للمكتبات الجامعية
		10	06	03	07	03	04	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب إستنادا إلى معطيات إدارة الموارد البشرية

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

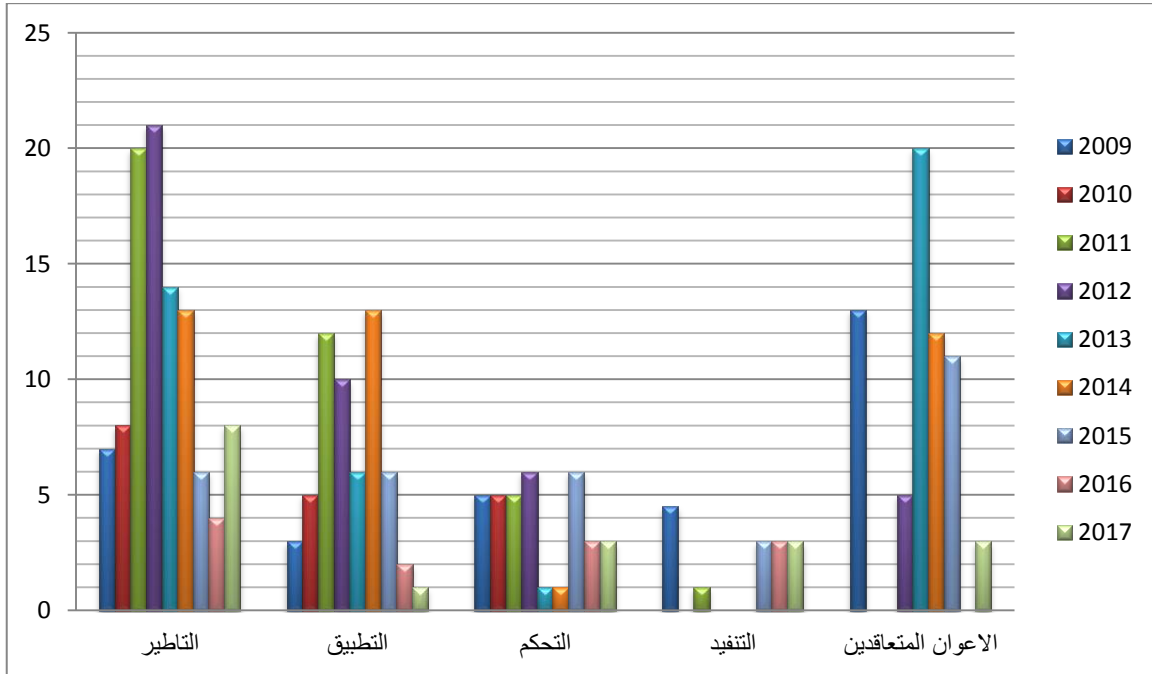
ثالثا: حركة التوظيف داخل المركز الجامعي

الجدول رقم(03-04): يمثل حركة التوظيف داخل المركز الجامعي

السنوات / المستخدمين	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
التأطير	08	04	06	13	14	21	20	08	07
التطبيق	01	02	06	13	06	10	12	05	03
التحكم	03	03	06	01	01	06	05	05	05
التنفيذ	03	03	03	00	00	00	01	00	02
الاعوان المتعاقدين	03	00	11	12	20	05	00	00	13
المجموع	18	12	33	39	41	42	38	18	30

المصدر: من إعداد الطالب إستنادا الى معطيات إدارة الموارد البشرية

الشكل رقم(03-02): تطور عملية التوظيف



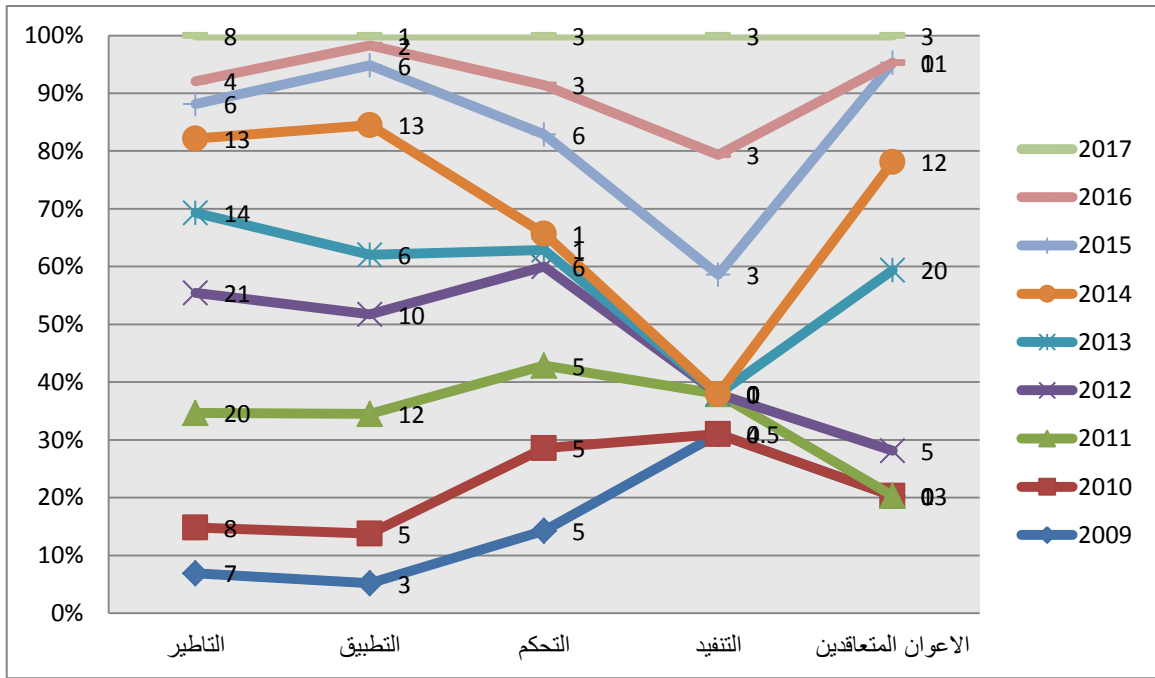
المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على معطيات الجدول رقم(03-04) وبرنامج Excel 2010

من خلال الجدول رقم (4-03) والشكل رقم (03-02) يتضح جليا أن إدارة المركز ركزت على توظيف الأطر المؤطرة حيث بلغت اوجها في سنة 2009 و 2010 حتى 2011 ، ثم كان بعد ذلك اللجوء الى

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

الأعوان المتعاقدين والذي إزداد في سنة 2012 وبلغ أعلى قيمة له في سنة 2013 ، بعد ذلك تمت إضافة المزيد من المؤطرين في سنة 2013 و 2014 وكذلك وينسب متقاربة فئة التطبيق بعدما تم إرساء القواعد وتوسع النشاط و زيادة و كثرة المهام مما إستدعي اللجوء الفعلي والملح لفئة التحكم و التنفيذ.

الشكل رقم(03-03): تطور عملية التوظيف



المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على معطيات الجدول رقم(03-04) وبرنامج Excel 2010

من خلال الشكل رقم(03-03) يتضح جليا توزيع أعداد عملية التوظيف لمختلف أنواع الفئات خلال مختلف السنوات ، والسنة التي كان لها القسط الأكبر من عملية التوظيف وهي سنة 2012 بمجموع (42) ثم سنة 2013 بمجموع (41) ثم سنة 2014 بمجموع (39) ثم سنة 2011 بمجموع (38) فسنة 2015 بمجموع (33) وسنة 2009 بمجموع (30) وهذا راجع الى البجوحة المالية، وشحت العملية التوظيفية بداية من سنة 2016 بمجموع (12) واخيرا سنة 2017 من خلال ما هو متوقع بمجموع (18).

المبحث الثاني: خصائص عينة الدراسة

المطلب الأول: مجالات الدراسة الميدانية

أولاً: المجال المكاني: تم اختيار المركز الجامعي بلحاج بوشعيب ليكون مجالاً للدراسة و يضم المركز الجامعي لعين تموشنت خلال السنة الجامعية 2017/2016 مجموعة من الموظفين الإداريين كما هو مبين في الجدول التالي:

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

الجدول رقم(03-05): عدد الموظفين الاداريين داخل المركز الجامعي

العدد	الرتبة	نوع المستخدمين
01	متصرف مستشار	مستخدمي التصميم
02	طبيب عام للصحة العمومية	
01	مهندس رئيسي في الإعلام الآلي	
06	متصرف رئيسي	
01	مهندس رئيسي للمخابر الجامعية	
13	مهندس دولة في الإعلام الآلي	
01	مهندس دولة في الإحصائيات	
10	مهندس دولة للمخابر الجامعية	
35	متصرف	
06	ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى أول	
04	منشط جامعي من المستوى الأول	
01	ممرض للصحة العمومية	
81		المجموع
14	ملحق رئيسي للإدارة	مستخدمي التطبيق
06	محاسب إداري رئيسي	
18	تقني سامي للإعلام الآلي	
09	تقني سامي للمخابر الجامعية	
06	كاتبة مديرية رئيسي	
53		المجموع
11	كاتبة مديرية	مستخدمي التحكم
04	محاسب إداري	
01	عون تقني للمكتبات الجامعية	
05	عون إدارة	
21		
01	كاتب	مستخدمي التنفيذ

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

08	عون حفظ البيانات	
09		المجموع
164		المجموع الكلي

المصدر: من إعداد الطالب إستنادا الى معطيات نيابة المديرية للمستخدمين، التكوين والنشاطات الثقافية والرياضية

ثانيا: المجال الزمني:

المجال الزمني هو عبارة عن المدة التي تستغرقها الدراسة الميدانية، حيث مسى الجانب الاستطلاعي للدراسة أغلب المصالح التابعة لنيابات المديريات والمخابر إنتهاءا بالمصالح التابعة للمعاهد، ابتداءا من تاريخ 14-03-2017 ، حيث تكررت الزيارات يوميا من أجل جمع البيانات ، و توزيع 20 استمارة استبيان علنا لإداريين و تجريبها من أجل الوقوف على مدى ثبات الأداة وصدقها باعتبار أن نقل الاستبيان من مجتمع لآخر قد يؤثر على مصداقية و ثبات الأداة ، بعد التأكد من ثبات و صدق الأداة تم توزيع الاستبيان في صورته الحالية دون تغيير للمعيار، و تم تفرغ البيانات طيلة الفترة من 08-04-2017 الى غاية 11-04-2017.

ثالثا: المجال البشري

ثم توزيع 113 استبيان على الموظفين الاداريين من مختلف المصالح، حيث تم استرجاع 96 استمارة استبيان، والجدول رقم(03-06) بين ذلك.

الجدول(03-06): يمثل الاحصائيات المتعلقة باستمارة الاستبيان

البيان	العدد	النسبة
عدد الاستمارات الموزعة	113	100%
عدد الاستمارات المفقودة والمهملة	17	15%
عدد الاستمارات الصالحة	96	85%

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الاستبيان

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

المطلب الثاني: وصف أدوات الدراسة، البرامج المساعدة والأساليب الإحصائية:

أولاً: وصف أدوات الدراسة أو أدوات جمع البيانات

1- الإستبيان: تم الاعتماد على استمارة الاستبيان كأداة رسمية للبحث للمعالجة التحليلية لموضوع الدراسة، ولقد تم استخدام مقياس ليكارت الخماسي لقياس إستجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان وكما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(03-07): درجات مقياس ليكارت الخماسي

الاستجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

حيث تم تقسيم إستمارة البحث الى قسمين هما:

القسم الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية.

القسم الثاني: ويتضمن أربعة محاور.

المحور الأول: معنى التكوين بالنسبة للمتكوينين

المحور الثاني: ويتضمن تأثير المكون.

المحور الثالث: تأثير برامج التكوين.

المحور الرابع: تأثير التكوين على الأداء.

والجدول رقم(03-08): يوضح توزيع العبارات و الاسئلة على محاور الاستبيان

محاور الاستبيان	عدد العبارات	النسبة مجموع العبارات
معنى التكوين بالنسبة للموظفين	09	25.71
تأثير المكون	09	25.71
تأثير برامج التكوين	08	22.85
تأثير التكوين على الاداء	09	25.71
مجموع عبارات الاستبيان	35	100

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على الاستبيان

2- المقابلة:

تعتبر المقابلة من الوسائل الشائعة في الأبحاث العلمية ، ولذا كان هذا سببا في استخدام المقابلة مع العديد من الموظفين الذين تم توزيع استمارة الاستبيان عليهم ، حيث شملت المقابلة العديد موظفا من مختلف الرتب ومن مختلف المصالح والأقسام، من أجل الوقوف أولا على إدراك مجتمع الدراسة لمفهوم التكوين، من ثم محاولة التعرف على توجهات الموظفين في هذا الصدد، حيث أبدى المستجيبين رغبة كبيرة في المساعدة من أجل الخروج بنتائج علمية فيما يخص البحث.

ثانيا: البرامج المساعدة و الأساليب الإحصائية:

قام الطالب بتفريغ وتحليل استمارات الاستبيان من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار 19.0 وبرنامج Microsoft Excel الإصدار 2010 من أجل تسهيل عملية المعالجة الإحصائية للبيانات باستعمال مختلف التقنيات و النماذج الإحصائية. في إطار الإجابة على فرضيات الدراسة تم الاعتماد على التكرارات، النسب المئوية والأوساط الحسابية، الانحراف المعياري وهو أمر جوهري بهذا الشكل لخدمة أغراض البحث من أجل وصف عينة الدراسة ، كما تم الاستعانة بعدة اختبارات إحصائية من أجل ذلك:

- اختبار ألفا كرونباخ ، لمعرفة ثبات الأداة و الوقوف على صدقها.

- معاملات الارتباط (Spearman Correlation Coefficient) ، من أجل قياس درجة الارتباط بين المحاور الأساسية لموضوع البحث ، حيث يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين المتغيرات محل الدراسة

المطلب الثالث: منهج عينة الدراسة

أولا: منهج الدراسة

استخدام الطالب المنهج الوصفي التحليلي في تحديد مشكلة البحث، التي تمثلت في الوقوف على دور التكوين في الرفع من الاداء الاداري، وخصصنا الدراسة على موظفي المركز الجامعي بلحاج بوشعيب، ويعتمد هذا المنهج على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، و يهتم بوصفها وصفا دقيقا و يتم التعبير عنها نوعا وكما، كما لا يكتفي هذا المنهج بجمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقتها المختلفة ، بل يتعداه إلى التحليل و الربط و التفسير للوصول إلى استنتاجات يبني عليها التصور المقترح بحيث يزيد الرصيد المعرفي عن الظاهرة أو الموضوع.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

ثانيا: عينة الدراسة

والجدول التالي يبين الخصائص الشخصية لعينة الدراسة:

الجدول رقم (03-09): الخصائص الشخصية لمفردات عينة الدراسة

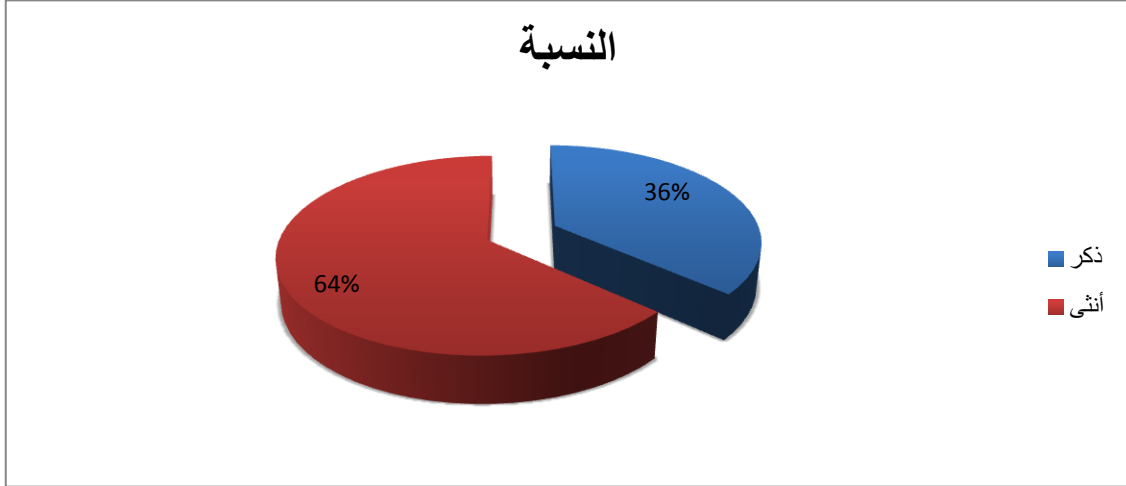
الخاصية	التكرار	النسبة (%)
الجنس	35	36.5
	61	63.5
المجموع	96	100
السن	19	19.8
	74	77.1
	3	3.1
المجموع	96	100
الاقدمية	6	6.3
	56	85.3
	34	35.4
المجموع	96	100
المستوى التعليمي	19	19.8
	66	68.7
	11	11.5
المجموع	96	100
الرتبة	6	6.3
	13	13.5
	27	28.1
	50	52.1
المجموع	96	100

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على نتائج (SPSS)

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

1- متغير الجنس

الشكل رقم (03-04): يمثل توزيع أفراد العينة وفق متغير الجنس

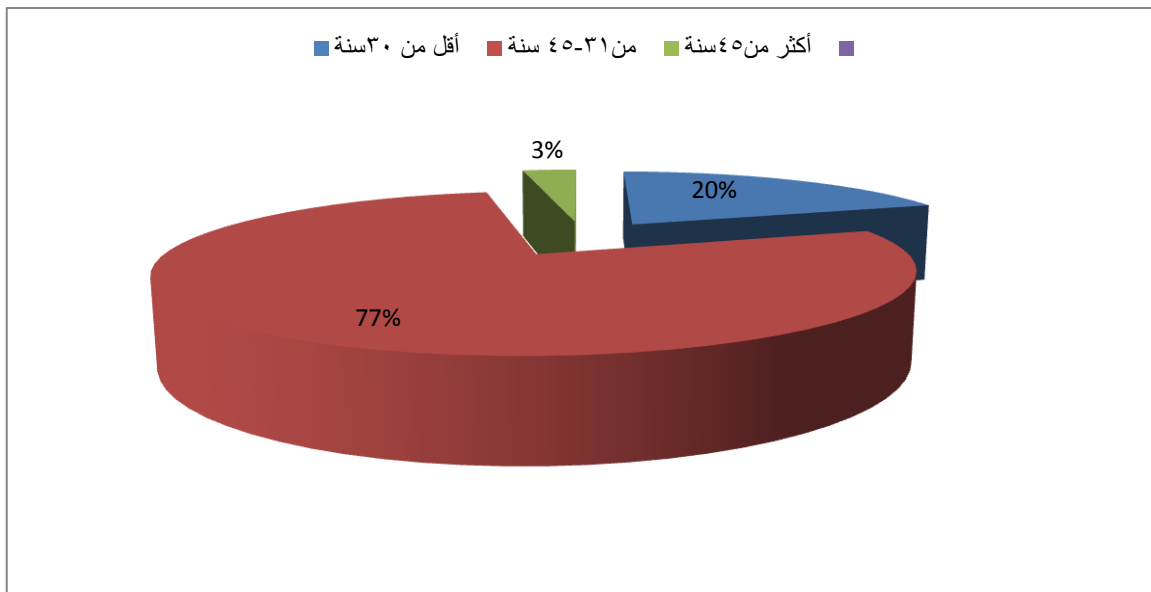


المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على نتائج (SPSS)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03-09) والشكل رقم (03-04) الممتعلقان بتوزيع الباحثين وفق الجنس، أن نسبة الذكور والتي تقدر 36% هي اقل بكثير من نسبة الباحثين الاناث والتي تقدر 64% الذين يعملون في المركز الجامعي، وهذا راجع الى واقع و طبيعة المجتمع الجزائري.

2- متغير السن

الشكل رقم (03-05): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن



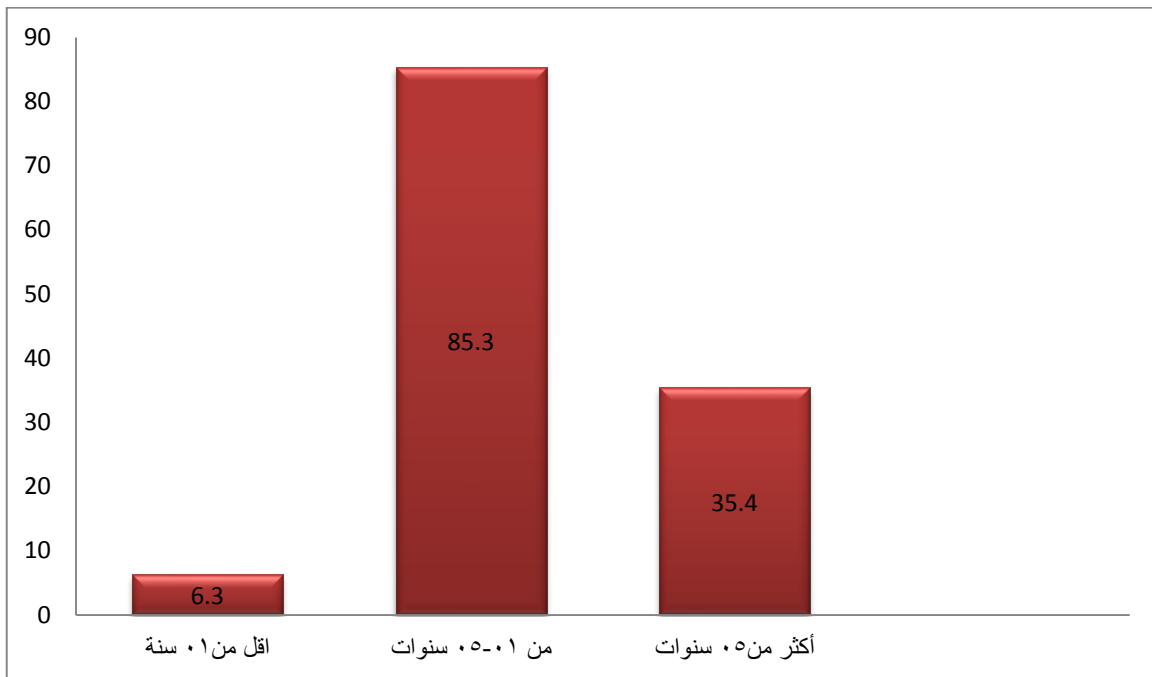
المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على نتائج (SPSS)

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

من الجدول رقم(03-09) والشكل أعلاه رقم(03-05) نلاحظ أن أقل نسبة 3.1% أعمارهم أكثر من 45 سنة، كما أن 19.8% من أفراد العينة أعمارهم أقل من 30 سنة، لكن غالبية أفراد العينة أي نسبة 77.1% تتراوح أعمارهم بين 31 و 45 سنة ، وهذا هو السن الذي يكون فيه الفرد قادرا على العطاء ويتميز بنضج فكري يكون في صالح المؤسسة من جهة، ومن جهة اخرى راجع الى صعوبة الحصول على منصب عمل بالنسبة لبعض الموظفين.

3- متغير الاقدمية في العمل

الشكل رقم(03-06): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الاقدمية في العمل



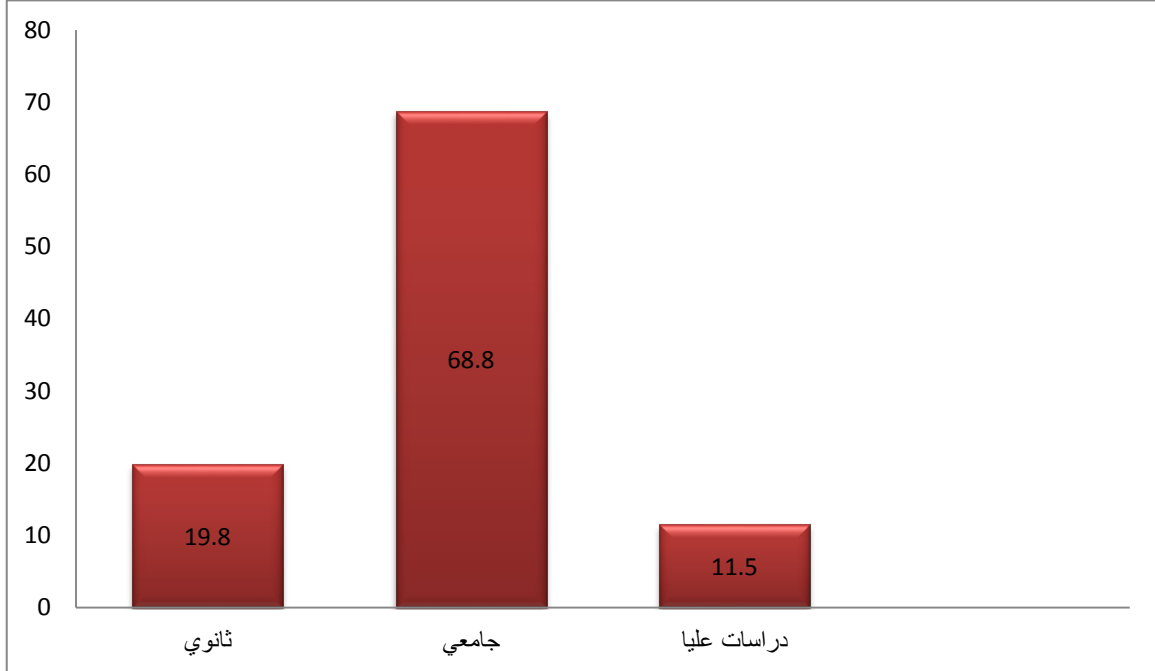
المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على نتائج (SPSS)

حسب الجدول رقم(03-09) والشكل أعلاه رقم(03-06) يتضح أن أصحاب الخبرة وهم فئة الأكثر من 05 سنوات خدمة في المركز الجامعي يمثلون نسبة 35.4%، وفئة الاقل من 01 سنة وهم فئة الموظفون الجدد والذين هم في مرحلة التريص بنسبة 6.3%، لكن الغالبية العظمى يمثلون الفئة العمرية ما بين السنة والخمس سنوات وهذا بنسبة 85.3% مما يؤكد حداثة المركز الجامعي.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

4- متغير المستوى التعليمي

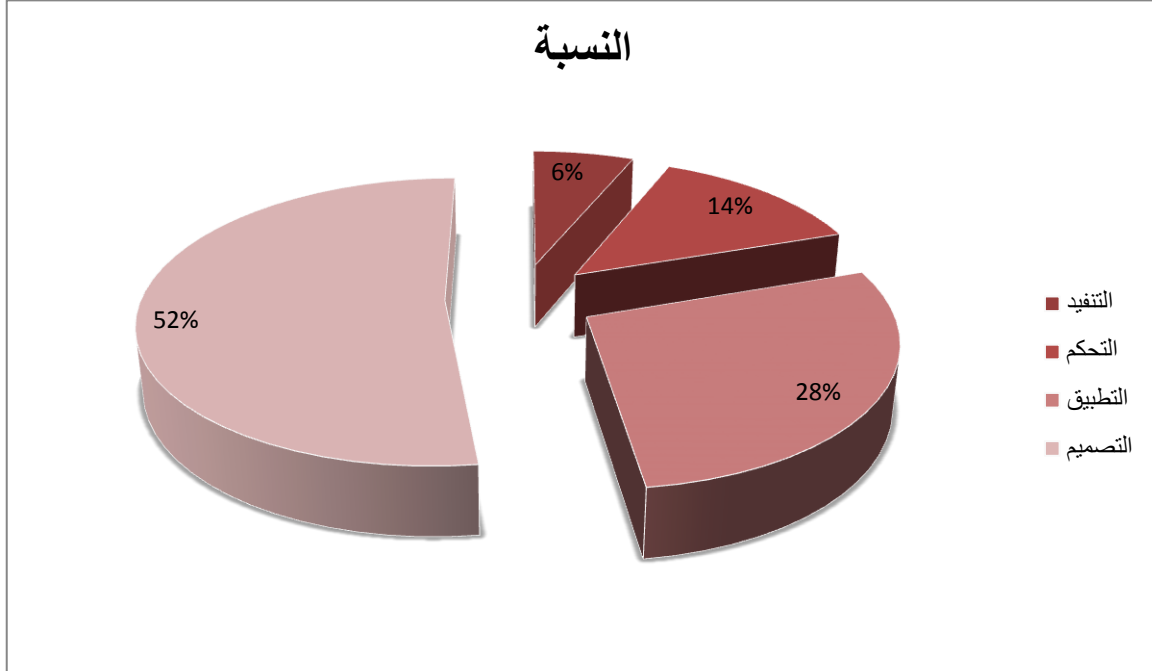
الشكل رقم (03-07): يمثل التوزيع حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على نتائج (SPSS)

الظاهر جليا من خلال الجدول رقم (03-09) والشكل أعلاه رقم (03-07) أن أكبر نسبة والمقدرة 68.8% هي من فئة الجامعيين وهذا منطقي بحكم مايقوم به المركز الجامعي ومايتطلبه من خبرات ومستوى، وكذلك تعاملها مع الفئة المثقفة في المجتمع من طلبة وأساتذة، وبنسبة 11.55 من حاملي الدراسات العليا بحكم ما تستوجبه بعض المناصب لإشرافية العليا، كما لايمكن الإستغناء عن بعض والمتمثلة في مستخدمي التطبيق والتنفيذ وهذا مايفسر نسبة 19.8%.

الشكل رقم (03-08): يمثل التوزيع حسب متغير الرتبة



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على نتائج (SPSS)

حسب الجدول رقم (03-09) والشكل أعلاه رقم (03-08) فإن المركز الجامعي يحتاج الى كافة أنواع المستخدمين من تنفيذ وتحكم وتطبيق وتصميم لآكن بنسب متفاوتة وعلى رأسها مستخدمي التصميم بنسبة 52% ثم التطبيق بنسبة 28% ثم التحكم بنسبة 14% وفي الأخير وبنسبة قليلة جدا 6% من مستخدمي التنفيذ، والسبب راجع الى الطابع الإداري العمومي للمؤسسة.

المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة الاحصائية

المطلب الاول: صدق وثبات أداة الدراسة

أولا: الصدق الظاهري :

وهو صدق المحكمين والذي يحكمه من خلال عرضه على مجموعة من الخبراء، وللتأكد من صدق الاستبانة ثم عرضها على لجنة التحكيم والتي تتكون من الاستاد المشرف وأساتذة مختصين في المجال وفي منهجية البحث من المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لتأكد من مدى دقة ومصداقية و صياغة فقرات الاستبيان.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

ثانيا: معامل الإتساق الداخلي

يقصد بالاتساق الداخلي مدى تناسق كل فقرة من فقرات الاستبيان مع البعد الذي تنتمي إليه هذه الفقرة ، وقد تم حساب الاتساق الداخلي للاستبيان من خلال حساب معاملات الارتباط بين الفقرات، وتوضيح الجداول الموالية معاملات الارتباط لبيرسون بين كل فقرة من فقرات الأبعاد سألقة الذكر الخاصة بالتكوين وأبعاده المختلفة وتأثير التكوين على الاداء عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، و الجداول الموالية تبين ذلك.

الجدول(03-10) معامل الارتباط سبيرمان بين فقرات المحور الاول "معنى التكوين بالنسبة للموظفين"

الرقم	المحور الاول	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
01	يضيف التكوين المزيد من المعارف والمهارات	0.548	0.000
02	التكوين يرفع من الروح المعنوية	0.640	0.00
03	التكوين يقوي روح الانتماء للمركز الجامعي	0.728	0.000
04	التكوين يعمل على تحسين عملية الاتصال بين الاداريين داخل المركز الجامعي	0.655	0.000
05	التكوين يزيد في تحقيق الطموح الوظيفي	0.697	0.000
06	التكوين يساهم في الترقية الوظيفية	0.704	0.000
07	التكوين يزيد من المكانة داخل المركز الجامعي	0.727	0.000
08	التكوين يساعد في تحقيق الكفاءة في منصب العمل	0.752	0.000
09	التكوين يعمل على تحسين العلاقة مع المسؤولين	0.775	0.000

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS)

من خلال الجدول رقم (03-10) أعلاه يتضح أن هناك ارتباط قوي و واضح بين الفقرات المشكلة للبعد الأول "مفهم التكوين بالنسبة للموظفين" ، حيث تراوح معامل الارتباط (0.548) كادنى قيمة

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

و(0.775) كأقصى قيمة، كما بلغت قيمة SIG أصغر من معامل ($\alpha=0.05$)، ومنه فمعاملات ارتباط سبيرمان المبينة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، بذلك نعتبر المحور صادق لما وضع لقياسه.

الجدول(03-11) معامل الارتباط سبيرمان بين فقرات المحور الثاني "دور المكون"

الرقم	المحور الثاني	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
01	يعتمد المكون على أساليب وطرق حديثة مساعدة على الرفع من المهاراتو المعارف الوظيفية	0.664	0.000
02	المكون له القدرة على نقل المعلومات والمعارف للمتكون	0.685	0.000
03	يراعي الفروق الفردية للمتكونين	0.689	0.000
04	يقوم بإتباع أسلوب النقاش المفتوح	0.700	0.000
05	يقوم بمجهودات من اجل تكييف البرنامج مع الاحتياجات الحقيقية للمتكونين	0.703	0.000
06	خبرة المتكون لها تاثير كبير من اجل تغيير سلو المتكون	0.625	0.000
07	الشخصية القوية للمكون لها تأثير على المتكونين	0.659	0.000
08	المكون له دور كبير في نجاح العملية التكوينية	0.603	0.000
09	يجب ان يكون المكون ملما بموضوع التكوين وأهدافه	0.511	0.000

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS)

من خلال الجدول رقم (03-11) أعلاه يتضح أن هناك ارتباط قوي و واضح بين الفقرات المشكلة للمحور الثاني "دور المكون" ، حيث تراوح معامل الارتباط (0.511) كادنى قيمة و(0.703) كأقصى قيمة، كما بلغت قيمة SIG أصغر من معامل ($\alpha=0.05$)، ومنه فمعاملات ارتباط سبيرمان المبينة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، بذلك نعتبر البعد صادق لما وضع لقياسه.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

الجدول (03-12) معامل الارتباط سبيرمان بين فقرات المحور الثالث "دور برامج التكوين"

الرقم	المحور الثالث	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
01	البرامج التكوينية تعمل على توحيد الاهداف	0.615	0.000
02	البرامج التكوينية تساعد الموظفين على استخدام التكنولوجيات الحديثة واكتساب مؤهلات جديدة	0.508	0.000
03	البرامج التكوينية تغطي الاحتياجات التكوينية	0.626	0.000
04	إعداد البرامج التكوينية يكون بالتنسيق ما بين المسؤول المباشر وإدارة الموارد البشرية	0.578	0.000
05	إعداد البرامج التكوينية بناء على اقتراحات المراكز التكوينية	0.608	0.000
06	البرامج التكوينية مواكبة للتطورات التكنولوجية	0.672	0.000
07	البرامج التكوينية مواكبة للتطورات الادارية	0.776	0.000
08	تمت الاستفادة من برامج متنوعة ومتعددة	0.596	0.000

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS)

من خلال الجدول رقم (03-12) أعلاه يتضح أن هناك ارتباط قوي و واضح بين الفقرات المشكلة للمحور الثالث "دور البرامج التكوينية" ، حيث تراوح معامل الارتباط (0.508) كادنى قيمة و(0.776) كأقصى قيمة، كما بلغت قيمة SIG أصغر من معامل ($\alpha=0.05$)، ومنه فمعاملات إرتباط سبيرمان المبينة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، بذلك نعتبر البعد صادق لما وضع لقياسه.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

الجدول (03-13) معامل الارتباط سبيرمان بين فقرات المحور الرابع "دور التكوين في الاداء"

الرقم	المحور الرابع	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
01	التكوين يجعل الموظف يعمل بجدية	0.700	0.000
02	كلما كان هناك تكوين أدى الى أداء أفضل	0.723	0.000
03	يسعى التكوين الى خفض معدلات الغياب	0.653	0.000
04	التكوين يجعل الموظف ينجز المهام في الوقت المناسب	0.851	0.000
05	التكوين يجعل الموظف يستغل كل الإمكانيات الفردية المتاحة	0.790	0.000
06	التكوين يجعل الموظف أكثر شعور بالمسؤولية	0.866	0.000
07	التكوين يساهم بشكل فعال في تحسين الاداء و تطوره	0.788	0.000
08	التكوين يزيد من القدرة على التخطيط أثناء تنفيذ المهام الإدارية	0.767	0.000
09	يتم إنجاز المهام حسب الهدف المحدد	0.567	0.000

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS)

من خلال الجدول رقم (03-13) أعلاه يتضح أن هناك ارتباط قوي و واضح بين الفقرات المشكلة للمحور الرابع "دور التكوين في الاداء" ، حيث تراوح معامل الارتباط (0.563) كادنى قيمة و(0.866) كأقصى قيمة، كما بلغت قيمة SIG أصغر من معامل ($\alpha=0.05$)، ومنه فمعاملات إرتباط سبيرمان المبينة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، بذلك نعتبر البعد صادق لما وضع لقياسه.

ثالثاً: صدق الإتساق البنائي

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الأداة مع الدرجة الكلية للأداة، والجدول الموالي يبين أن جميع المجالات الخاصة بالتكوين كانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05 .

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

الجدول (03-14) معاملات الارتباط سبيرمان بين كافة المحاور

Corrélations			المحور الاول	المحور الثاني	المحور الثالث	المحور الرابع
Rho de Spearman	المحور الاول	Coefficient de corrélation	1.000	.492**	.489**	.636**
		Sig. (bilatérale)	.	.000	.000	.000
		N	96	96	95	96
المحور الثاني		Coefficient de corrélation	.492**	1.000	.562**	.541**
		Sig. (bilatérale)	.000	.	.000	.000
		N	96	96	95	96
المحور الثالث		Coefficient de corrélation	.489**	.562**	1.000	.560**
		Sig. (bilatérale)	.000	.000	.	.000
		N	95	95	95	95
المحور الرابع		Coefficient de corrélation	.636**	.541**	.560**	1.000
		Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.
		N	96	96	95	96

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

المصدر: من إعداد الطالب إستنادا الى نتائج برنامج SPSS.

رابعا: ثبات أداة الدراسة

يقصد بثبات الأداة ، أن تعطي هذه الأخيرة نفس النتائج فيما لو تم إعادة توزيعها مرة أخرى في ظل نفس الظروف و الشروط ، و بعبارة أخرى هي الاستقرار في النتائج و عدم تغييرها بشكل كبير إذا تم توزيعها على أفراد المجتمع المدروس في فترات زمنية أخرى في نفس الظروف و الشروط ، و في هذا الإطار تم استعمال أشهر هذه الاختبارات، وهو معامل ألفا كرونباخ (RELIABILITY ANALYSIS CRONBACH'S ALPHA) :

الجدول رقم (03-15): قيمة ألفا كرونباخ

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
949	35

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS) الاصدار 19.0.

من الجدول أعلاه بلغت قيمة ألفا كرونباخ لثبات أداة الدراسة 94.90 %، و هي نسبة عالية جدا.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

ومنه يمكن القول أن هذه النسبة تدل على أن الثبات مرتفع للاستبيان وأنه ثابت ويعتد به وبالتالي يمكن تمريره على العينة دون تغيير.

بمعنى أن أبعاد التكوين هي معايير ثابتة يمكن أن تحقق نفس النتائج بنسبة عالية، فهي أداة ثابتة . إضافة إلى ذلك فقد تم اعتماد اختبار ألفا كرونباخ باحتمال شطب المعايير، حيث كانت كل القياسات لقيمة ألفا أقل من قيمة ألفا المحسوبة ، وبالتالي لم يكن من الداعي حذف أي عبارة ممن العبارات أو معيار من المعايير المدرجة و كانت النتيجة موضحة في الجدول الموالي:

المطلب الثاني: عرض وتحليل النتائج

قبل التطرق إلى عرض نتائج البيانات كان لا بد من معالجة سلم ليكرت الخماسي بطريقة تسمح بتحديد قيم المتوسطات المحسوبة، فيما أن المتغير الذي يعبر عن الخيارات (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، و موافق بشدة) مقياس ترتيبي، والأرقام التي تم تفرغها في البرنامج تعبر عن الأوزان وهي 1،2،3،4،5 على نفس الترتيب للعبارات السابقة، فإن حساب الحدود الدنيا و العليا للدرجات الخمس في السلم يتم حسابها بطول الفترة التي تعطى بالعلاقة التالية:

$$\text{طول الفترة} = \text{عدد الخيارات/عدد المسافات}$$

و حسب مقياس ليكرت فإن عدد المسافات هو 4 و عدد الخيارات هو 5 ، و منه تكون طول الفترة 0.8 ، ومن هذا يمكن تمثيل سلم ليكرت في شكل آخر من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (03-16): يمثل المتوسط المرجح لدرجات سلم ليكرت

المستوى	المتوسط الحسابي
منخفضة جدا	من 1 الى 1.79
منخفضة	من 1.80 الى 2.59
متوسطة	من 2.60 الى 3.39
مرتفعة	من 3.40 الى 4.19
مرتفعة جدا	من 4.20 الى 5

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

1. عرض نتائج المحور الاول

الجدول رقم(03-17): نتائج المحور الأول(معنى التكوين بالنسبة للموظفين)

ترتيب النتائج	مستوى الاهمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المقياس	الفقرات
				5	4	3	2	1		
1	مرتفعة جدا	4.51	0.808	53.1	27.4	0.9	1.8	1.8	النسبة %	يضيف التكوين المزيد من المعارف والمهارات
				60	31	1	2	2	التكرار	
2	مرتفعة جدا	4.35	0.680	37.2	42.5	4.4	0	0.9	النسبة %	التكوين يرفع من الروح المعنوية
				42	48	5	0	1	التكرار	
4	مرتفعة	4.14	0.866	31	40.7	8	4.4	0.9	النسبة %	التكوين يقوي روح الانتماء للمركز الجامعي
				35	46	9	5	1	التكرار	
7	مرتفعة	3.90	0.968	22.1	43.4	9.7	8	1.8	النسبة %	التكوين يعمل على تحسين عملية الاتصال بين الاداريين داخل المركز الجامعي
				25	49	11	9	2	التكرار	
3	مرتفعة جدا	4.29	0.893	38.9	39.8	0.9	2.7	2.7	النسبة %	التكوين يزيد في تحقيق الطموح الوظيفي
				44	45	1	3	3	التكرار	

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

6	مرتفعة	4.01	1.021	31.9	32.7	11.5	7.1	1.8	النسبة %	التكوين يساهم في الترقية الوظيفية
				38	37	13	8	2	التكرار	
8	مرتفعة	3.75	1.046	22.1	33.6	16.8	10.6	1.8	النسبة %	التكوين يزيد من المكانة داخل المركز الجامعي
				25	38	19	12	2	التكرار	
4	مرتفعة	4.14	0.890	31	41.6	7.1	3.5	1.8	النسبة %	التكوين يساعد في تحقيق الكفاءة في منصب العمل
				35	47	8	4	2	التكرار	
9	مرتفعة	3.44	1.094	15	28.3	23.9	14.2	3.5	النسبة %	التكوين يعمل على تحسين العلاقة مع المسؤولين
				17	32	27	16	4	التكرار	
				معنى التكوين بالنسبة للموظفين						
		36.52	6.093							

المصدر: من إعداد الطالب بالإستناد إلى مخرجات برنامج SPSS

2- عرض نتائج المحور الثاني

الجدول رقم (03-18): نتائج المحور الثاني (دور المكون)

ترتيب النتائج	النتيجة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المقياس	الفقرات
				5	4	3	2	1		
6	مرتفعة	3.91	0.985	22.1	45.1	8	7.1	2.7	النسبة %	يعتمد المكون على أساليب وطرق حديثة مساعدة على
				29	51	9	8	3	التكرار	

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

										الرفع من المهاراتو المعارف الوظيفية
5	مرتفعة	4.06	0.818	23	50.4	7.1	2.7	1.8	النسبة %	المكون له القدرة على نقل المعلومات والمعارف للمتكون
				26	57	8	3	2	التكرار	
9	مرتفعة	3.35	1.086	10.6	23.7	23	13.3	5.3	النسبة %	يراعي الفروق الفردية للمتكونين
				12	37	26	15	6	التكرار	
7	مرتفعة	3.86	0.890	17.7	46.9	13.3	5.3	1.8	النسبة %	يقوم بإتباع أسلوب النقاش المفتوح
				20	53	15	6	2	التكرار	
8	مرتفعة	3.63	0.997	15	38.1	18.6	11.5	1.8	النسبة %	يقوم بمجهودات من أجل تكيف البرنامج مع الاحتياجات الحقيقية للمتكونين
				17	43	21	13	2	التكرار	
4	مرتفعة	4.09	0.952	31.9	38.9	5.3	8	0.9	النسبة %	خبرة المتكون لها تأثير كبير من اجل تغيير سلو المتكون
				36	44	6	9	1	التكرار	
3	مرتفعة	4.18	0.833	31.9	41.6	7.1	3.5	0.9	النسبة %	الشخصية القوية للمكون لها تأثير

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

				36	47	8	4	1	التكرار	على المتكولين
2	مرتفعة جدا	4.34	0.792	41.6	34.5	6.2	1.8	0.9	النسبة %	المكون له دور كبير في نجاح العملية التكوينية
				47	39	7	2	1	التكرار	
1	مرتفعة جدا	4.39	0.745	41.6	38.1	2.7	1.8	0.9	النسبة %	يجب ان يكون المكون ملما بموضوع التكوين وأهدافه
				47	43	3	2	1	التكرار	
		35.81	5.653	دور المكون						

المصدر: من إعداد الطالب بالإستناد إلى مخرجات برنامج SPSS

3- عرض نتائج المحور الثالث

الجدول رقم (03-19): نتائج المحور الثالث (دور البرامج التكوينية)

ال فقرات	المقياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النتيجة	ترتيب النتائج
		1	2	3	4	5				
البرامج التكوينية تعمل على توحيد الاهداف	النسبة %	0.9	9.7	13.3	47.8	13.3	0.897	3.74	مرتفعة	2
	التكرار	1	11	15	54	15				
البرامج التكوينية تساعد الموظفين على استخدام التكنولوجيات الحديثة واكتساب مؤهلات جديدة	النسبة %	1.8	5.3	7.1	46.9	23.9	0.900	4.01	مرتفعة	1
	التكرار	2	6	8	53	27				

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

6	مرتفعة	3.45	1.065	12.4	34.5	20.4	14.2	3.5	النسبة %	البرامج التكوينية تغطي الاحتياجات التكوينية
				14	39	23	16	4		
4	مرتفعة	3.66	1.068	17.7	36.3	18.6	7.1	4.4	النسبة %	إعداد البرامج التكوينية يكون بالتنسيق ما بين المسؤول المباشر وإدارة الموارد البشرية
				20	41	21	8	5		
7	مرتفعة	3.35	1.105	10.6	35.4	16.8	17.7	4.4	النسبة %	إعداد البرامج التكوينية بناء على اقتراحات المراكز التكوينية
				12	40	19	20	5		
3	مرتفعة	3.69	1.098	21.2	32.7	17.7	9.7	3.5	النسبة %	البرامج التكوينية مواكبة للتطورات التكنولوجية
				24	37	20	11	4		
5	مرتفعة	3.47	1.178	16.8	31.9	15.9	15	5.3	النسبة %	البرامج التكوينية مواكبة للتطورات الادارية
				19	36	18	17	6		
8	متوسطة	3.06	1.280	9.7	29.2	15.9	16.8	13.3	النسبة %	تمت الاستفادة من برامج متنوعة ومتعددة
				11	33	18	19	15		
		28.4	5.67	دور برامج التكوين						

المصدر: من إعداد الطالب بالإستناد إلى مخرجات برنامج SPSS

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

4- عرض نتائج المحور الرابع

الجدول رقم (03-20): نتائج المحور الرابع (دور التكوين في الأداء)

الفرقات	المقياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النتيجة	ترتيب النتائج
		1	2	3	4	5				
التكوين يجعل الموظف يعمل بجدية	النسبة %	2.7	5.3	11.5	38.1	27.4	1.000	3.97	مرتفعة	4
	التكرار	3	6	13	43	31				
كلما كان هناك تكوين أدى الى أداء أفضل	النسبة %	3.5	7.1	2.7	32.7	38.9	1.092	4.14	مرتفعة	1
	التكرار	4	8	3	27	44				
يسعى التكوين الى خفض معدلات الغياب	النسبة %	7.1	16.8	35.4	18.6	7.1	1.046	3.02	متوسطة	9
	التكرار	8	19	40	21	8				
التكوين يجعل الموظف ينجز المهام في الوقت المناسب	النسبة %	4.4	14.2	18.6	33.6	14.2	1.114	3.46	مرتفعة	8
	التكرار	5	16	21	38	16				
التكوين يجعل الموظف يستغل كل الإمكانيات الفردية المتاحة	النسبة %	3.5	8.8	8	44.2	20.4	1.049	3.81	مرتفعة	5
	التكرار	4	10	9	50	23				
التكوين يجعل الموظف أكثر	النسبة %	0.9	9.7	10.6	34.5	28.3	1.031	3.97	مرتفعة	7

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

				32	39	12	11	1	التكرار	شعور بالمسؤولية
1	مرتفعة	4.14	0.874	32.7	42.5	4.4	3.5	1.8	النسبة %	التكوين يساهم بشكل فعال في
				37	48	5	4	2	التكرار	تحسين الاداء و تطوره
3	مرتفعة	4.04	0.905	28.3	38.9	11.5	5.3	0.9	النسبة %	التكوين يزيد من القدرة على
				32	44	13	6	1	التكرار	التخطيط أثناء تنفيذ المهام الإدارية
6	مرتفعة	3.80	0.878	13.3	52.2	10.6	7.1	1.8	النسبة %	يتم إنجاز المهام حسب
				15	59	12	8	2	التكرار	الهدف المحدد
		34.39	6.953	دور التكوين في الاداء						

المصدر: من إعداد الطالب بالإستناد إلى مخرجات برنامج SPSS

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

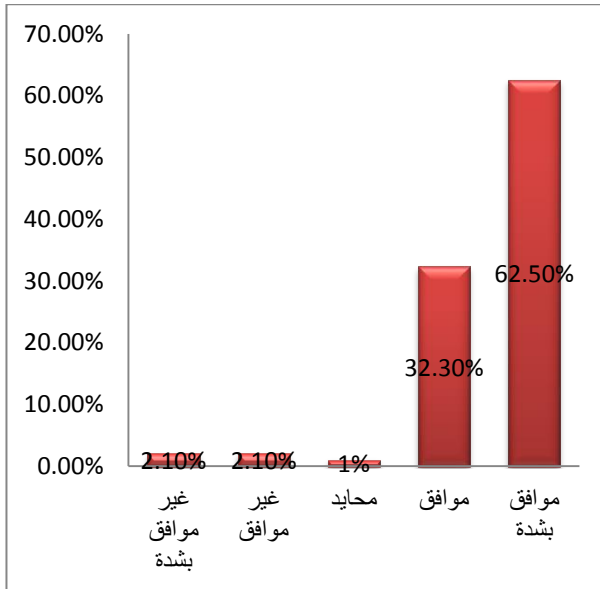
المطلب الثالث: تحليل الاستبيان

أولاً: النتائج المتعلقة بالمحور الأول: معنى التكوين بالنسبة للموظفين

1- النتائج المتعلقة بإضافة التكوين المزيد من المعارف والمهارات

الشكل رقم: (03-09) يمثل إضافة التكوين للمزيد من المعارف والمهارات

جدول رقم: (03-21) يمثل إضافة التكوين للمزيد من المعارف والمهارات



الاجابات	التكرارات	النسب المئوية
غير موافق بشدة	2	2.1%
غير موافق	2	2.1%
محايد	1	1%
موافق	31	32.3%
موافق بشدة	60	62.5%
المجموع	96	100%

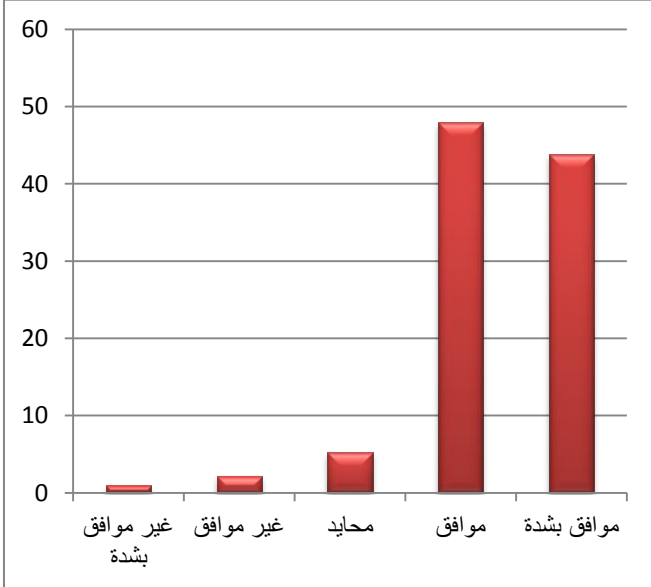
المصدر: من إعداد الطالب إستنادا إلى مخرجات برنامج (SPSS)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03-21) والشكل رقم (03-09) أن أكبر نسبة 62.5% كانت موافقة بشدة ومتأكدة ان التكوين فعلا يضيف المزيد من المعارف والمهارات لأنها الغاية منه، وبنسبة لا بأس بها 32.3% موافقة لكن بتحفظ قليل، لآكن بنسب متساوية 2.1% لغير الموافق والغير موافق بشدة وهي نسب ضئيلة جدا، مما يدل على أن هناك البعض القليل من كانت له تجربة سيئة في التكوين، ونسبة 1% للمحايد.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

2- النتائج المتعلقة التكوين ورفع الروح المعنوية

الشكل رقم: (10-03) التكوين ورفع الروح المعنوية



جدول رقم: (22-03) التكوين ورفع الروح المعنوية

الاجابات	التكرارات	النسب المئوية
غير موافق بشدة	1	%1
غير موافق	2	%2.1
محايد	5	%6.7
موافق	46	%47.4
موافق بشدة	42	%43.8
المجموع	96	%100

المصدر: من إعداد الطالب إستنادا إلى مخرجات برنامج (SPSS)

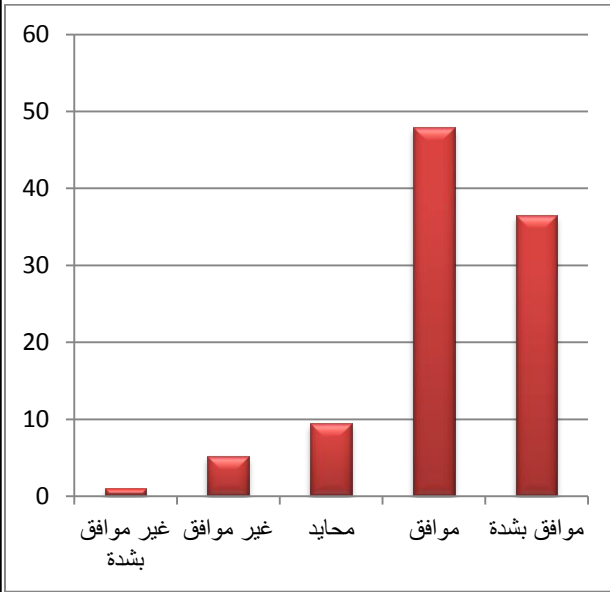
نلاحظ من خلال الجدول رقم (22-03) والشكل رقم (10-03) أن النسبتين متقاربتين بالنسبة للموافقين والموافقين بشدة وهذا %43.8 و %47.45 حيث يوافقون على ان التكوين يهدف الى رفع الروح المعنوية للموظفين، مما يؤدي الى خلق جو مناسب للعمل، ونسبة %6.7 من المحايدين والدين لديهم بعض التحفظات، والنسبتين الضئيلتين للغير موافقين والغير موافقين بشدة .

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

3- النتائج المتعلقة بتقوية التكوين لروح الانتماء للمركز الجامعي

الشكل رقم: (03-11) تقوية التكوين لروح الانتماء للمركز الجامعي

جدول رقم: (03-23) يمثل تقوية التكوين لروح الانتماء للمركز الجامعي



الاجابات	التكرارات	النسب المئوية
غير موافق بشدة	1	1%
غير موافق	5	5.2%
محايد	9	9.4%
موافق	46	47.9%
موافق بشدة	35	36.5%
المجموع	96	100%

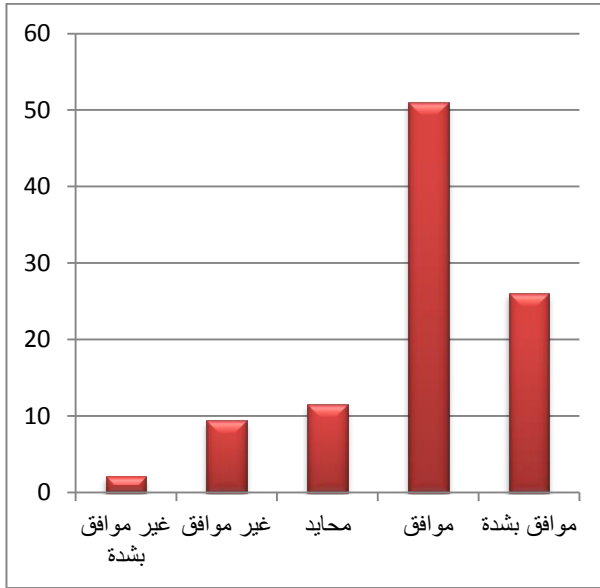
المصدر: من إعداد الطالب إستنادا إلى مخرجات برنامج (SPSS)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03-23) والشكل رقم (03-11) أن مجموع النسبتين للموافقين والموافقين بشدة تقدر بـ 84.4%، وهي نسبة عالية مما يدل على أن أغلب المبحوثين متفقين أنه فعلا التكوين يعمل على تقوية روح الانتماء للمركز الجامعي، بعده المحايد بنسبة 9.4% ثم الغير الموافقين بنسبة 5.2% وفي الاخير فئة الغير الموافقين بشدة بنسبة 1%، لأنه فعلا التكوين يقوي روح الأنتماء من خلال رد الجميل للمؤسسة بالعمل على تجسيد ما تلقاه الموظف في تلك الدورات التكوينية.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

4- النتائج المتعلقة بتحسين عملية الاتصال بين الاداريين

الشكل رقم: (03-12) يمثل تحسين عملية الاتصال بين الاداريين



جدول رقم: (03-24) يمثل تحسين عملية الاتصال بين الاداريين

الاجابات	التكرارات	النسب المئوية
غير موافق بشدة	2	2.1%
غير موافق	9	9.4%
محايد	11	11.5%
موافق	49	51%
موافق بشدة	25	26%
المجموع	96	100%

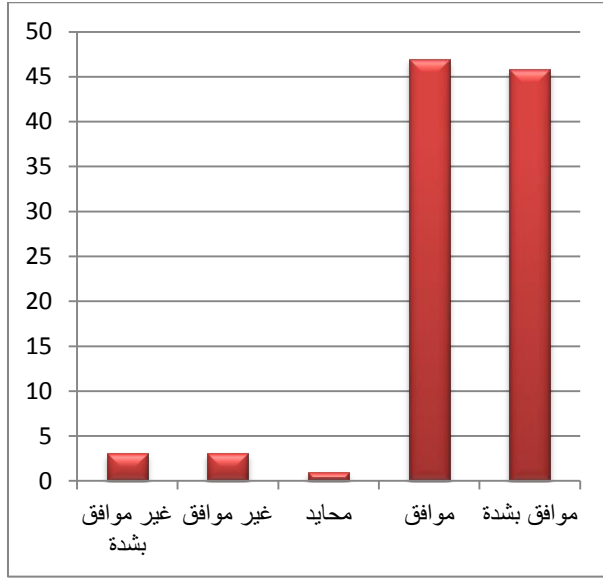
المصدر: من إعداد الطالب إستنادا إلى مخرجات برنامج (SPSS)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03-24) والشكل رقم (03-12) أن أعلى نسبة من المبحوثين 15% موافقة على ان التكوين يحسن من عملية الإتصال بين الموظفين، وهذا يظهر بداية في الدورات التكوينية والفرص المتاحة للإجتماع مع بعض وكذا تبادل المعلومات مما يحسن من العلاقات، ثم يمتد ذلك الى مكان العمل، ونسبة 26% للموافقين بشدة والذين يذهبون الى أبعد من ذلك، لآكن هنالك من الموظفين من لا يشاطر الرأي بنسب متفاوتة من 11.5% للمحايد الى 9.4% للغير موافق والى أبعد الحدود بالنسبة للغير موافقين بشدة 2.1% وهذا راجع الى تجارب شخصية في أماكن العمل.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

5- النتائج المتعلقة بزيادة التكوين في تحقيق الطموح

الشكل رقم: (03-13) يمثل الزيادة في تحقيق الطموح



المصدر: من إعداد الطالب إستنادا مخرجات برنامج (SPSS)

جدول رقم: (03-25) يمثل الزيادة في تحقيق الطموح

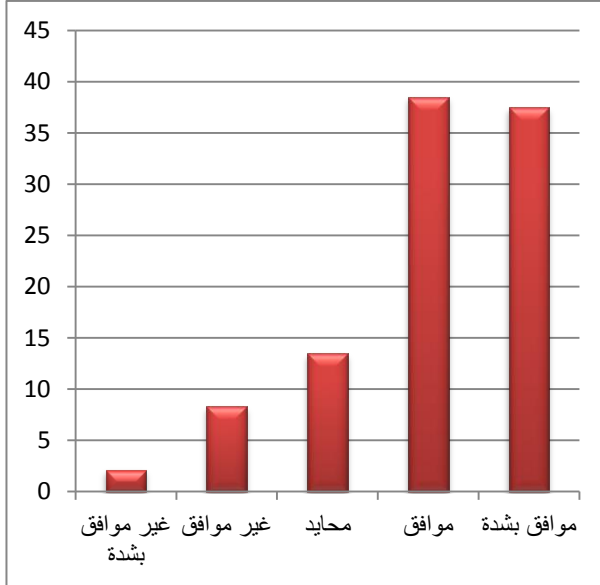
الاجابات	التكرارات	النسب المئوية
غير موافق بشدة	3	3.1%
غير موافق	3	3.1%
محايد	1	1%
موافق	45	46.9%
موافق بشدة	44	45.8%
المجموع	96	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03-25) والشكل رقم (03-13) أن نسبة 92.7% من المبحوثين ترى أن التكوين يزيد في تحقيق الطموح بنسبة 46.9% بالنسبة للموافقين و بنسبة 45.8% بالنسبة للموافقين بشدة، نسبة 7.2% الباقية ترى عكس ذلك بنسب متفاوتة الى غاية الحياد بنسبة 1%، وتفسير ذلك أن تلك الدورات التكوينية كانت مرتبطة بالترقيات أو بتولي مناصب ثم الإعداد لها أو بطرح شخصي مسبق.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

6- النتائج المتعلقة بمساهمة التكوين في الترقية الوظيفية

الشكل رقم: (03-14) يمثل مساهمة التكوين في الترقية



جدول رقم: (03-26) يمثل مساهمة التكوين في الترقية

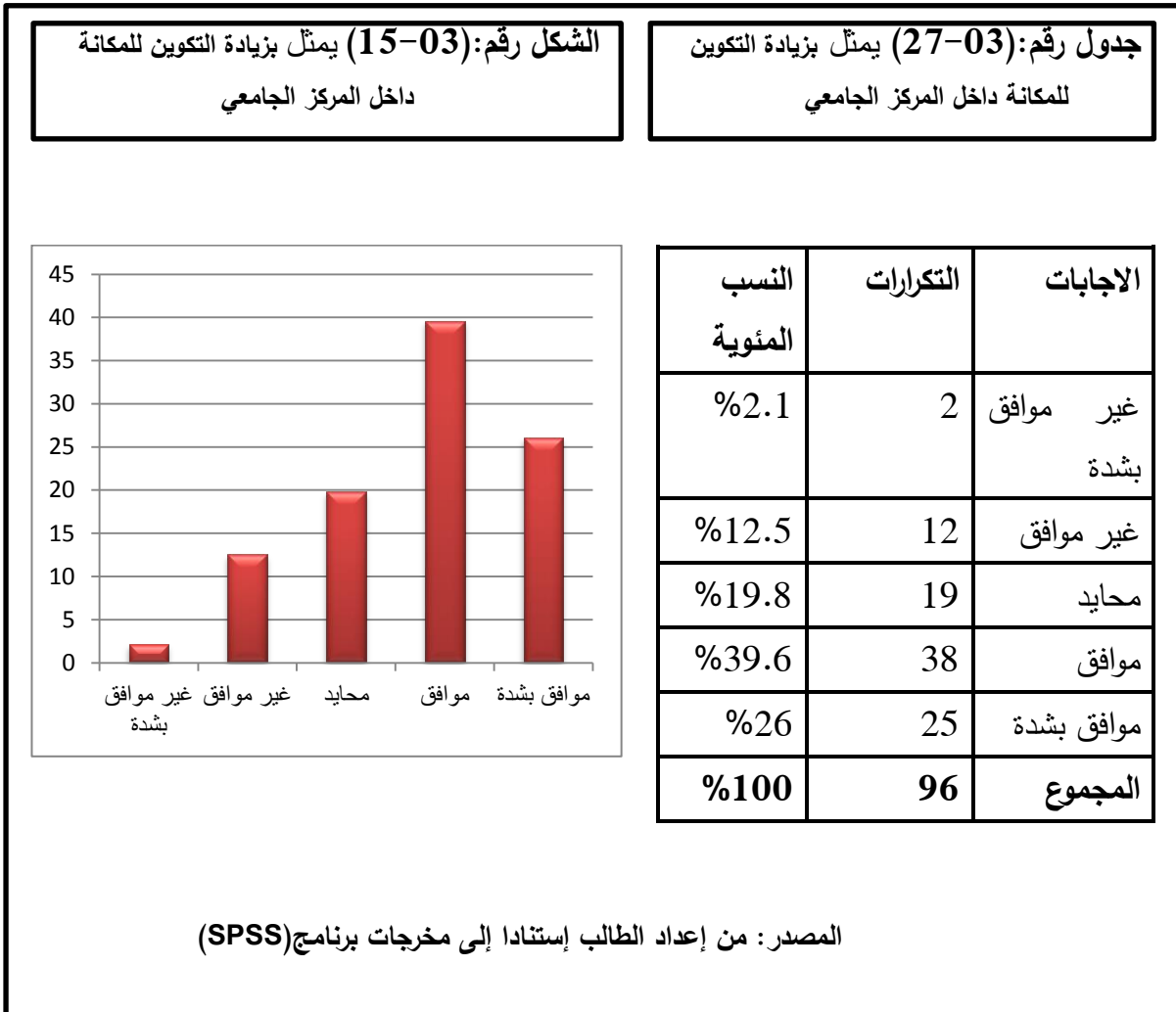
الإجابات	التكرارات	النسب المئوية
غير موافق بشدة	2	2.1%
غير موافق	8	8.3%
محايد	13	13.5%
موافق	37	38.5%
موافق بشدة	36	37.5%
المجموع	96	100%

المصدر: من إعداد الطالب إستنادا إلى مخرجات برنامج (SPSS)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03-26) والشكل رقم (03-14) أن النسببات الأعلى والمتقاربتان 37.5% للموافقين بشدة و 38.5% للموافقين حيث يرى هؤلاء أن التكوين يساهم في الترقية الوظيفية، بينما نسبة 13.5% وهي نسبة معتبرة للحياد وهو مؤشر على عدم حصول بعض الموظفين على الترقية رغم التكوين، مما يؤكد ذلك نسب الغير موافقين والغير موافقين بشدة.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

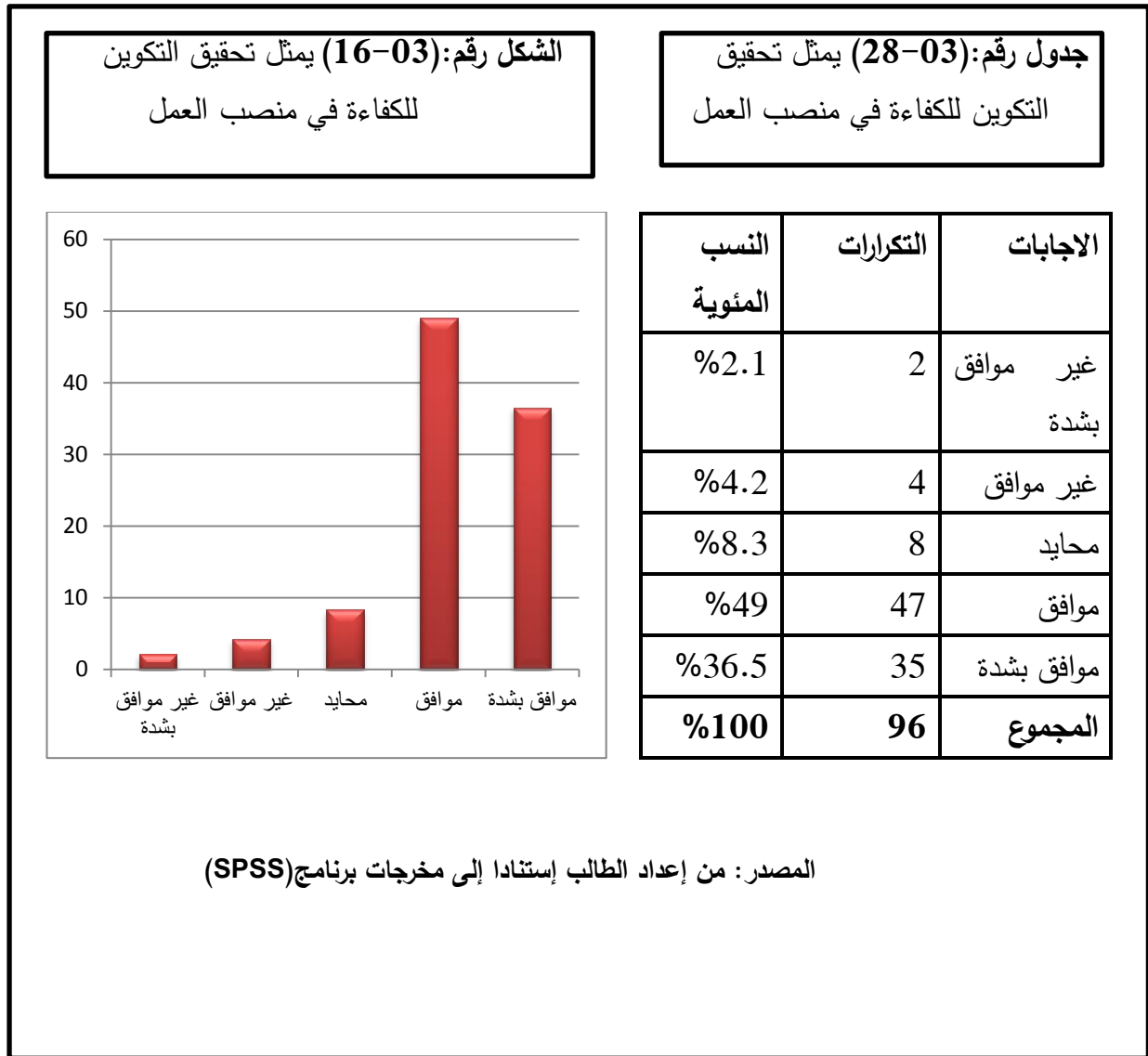
7- النتائج المتعلقة بزيادة التكوين للمكانة داخل المركز الجامعي



نلاحظ من خلال الجدول رقم (03-27) والشكل رقم (03-15) أن فئة الموافقين أخذت النسبة الكبرى و المقدره بـ 39.8% وبعدها فئة الموافقين بشدة بنسبة 26% ثم تليها فئة المحايدين وهي جد معشيرة بنسبة 19.6% ففئة الغير الموافقين بنسبة 12.5% وأخيرا فئة الغير موافقين بشدة بنسبة 2.1%. مما يدل على أن للأغلبية موافقة بنسبة 65.6% مما يدل على أنه فعلا التكوين له دور كبير في الزيادة من المكانة داخل المركز الجامعي، لآكن يبقى الحياد وهذا معناه كذلك انه قد لا يعطى للمشاركين في مختلف الدورات التكوينية أي إعتبار رغم أهمية ونوعية التكوين.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

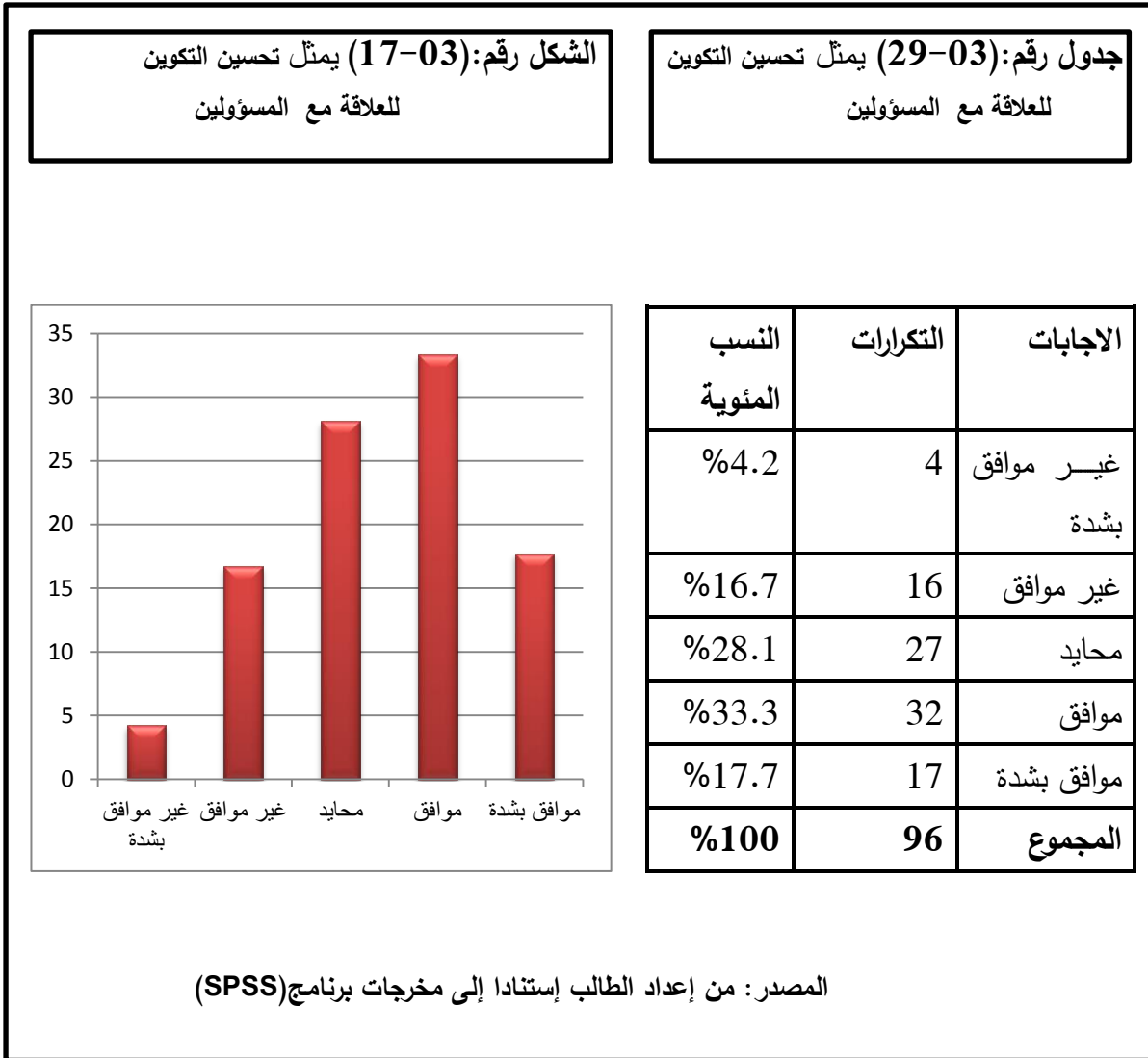
8- النتائج المتعلقة بتحقيق التكوين للكفاءة في منصب العمل



نلاحظ من خلال الجدول رقم (03-28) والشكل رقم (03-16) أن النسبة العليا 49% للموافقين ثم تتبعها 36.5% للموافقين بشدة ثم 8.3% للحياديين ثم 4.2% للغير موافقين وأخيرا 2.1% للغير موافقين بشدة. وهذا يعني أن فعلا مفهوم التكوين عند الموظفين ظاهر وواضح والغاية منه الوصول الى أعلى درجات الكفاءة في مكان العمل، ويبقى النسبة الأخرى والتي لا يمكن تجاهلها وهي دليل وشاهد على وجود فئة من الموظفين رغم التكوين لكن هم بعيدون كل البعد عن الكفاءة في منصب العمل.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

9- النتائج المتعلقة بتحسين التكوين للعلاقة مع المسؤولين

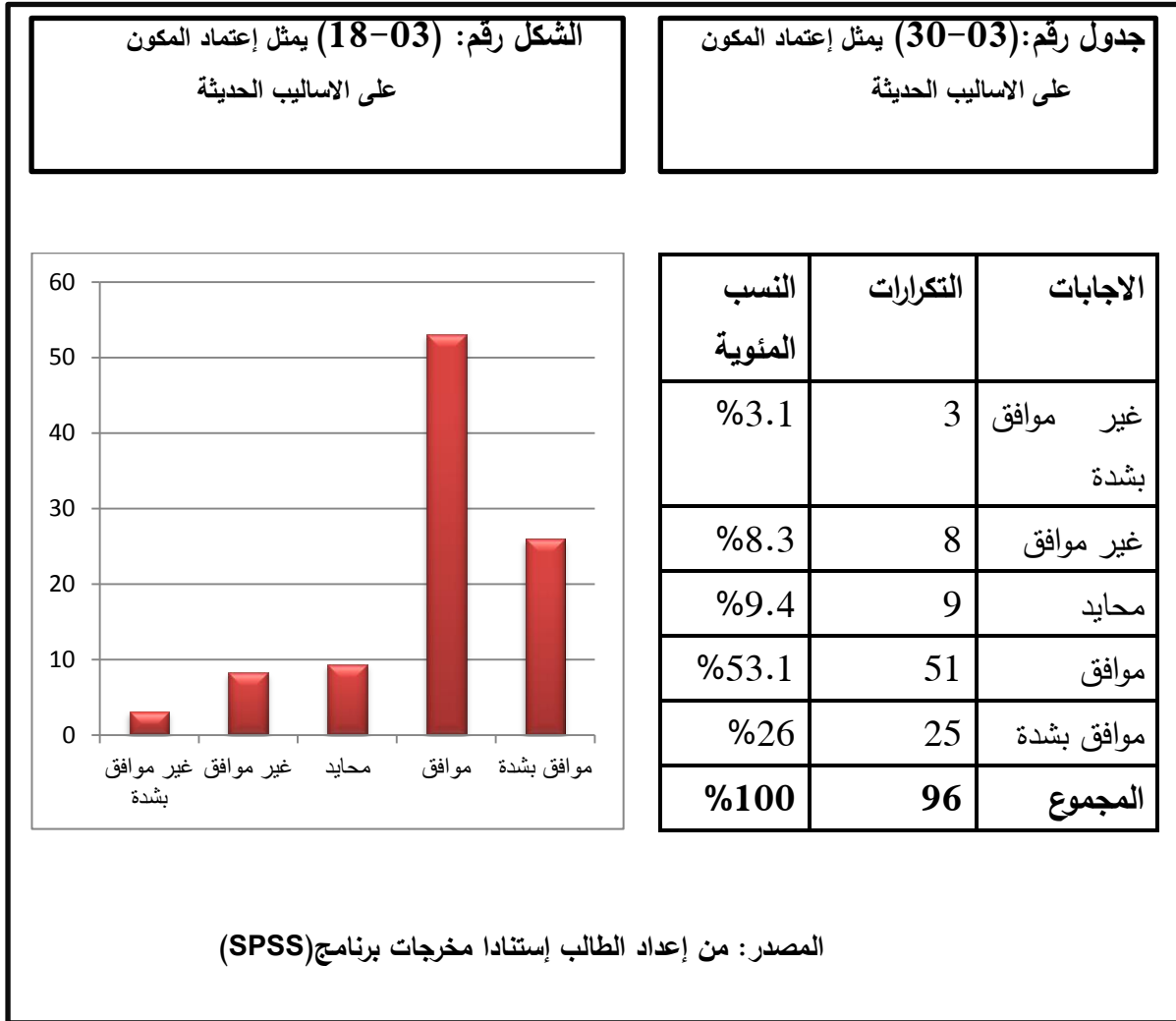


يتضح من خلال الجدول رقم (03-29) والشكل رقم (03-17) أن المبحوثين الموافقين على أن التكوين له دور كبير في تحسين العلاقة مع المسؤولين وتقدر النسبة بـ 33.3%، وهي متقاربة الى حد كبير مع فئة المبحوثين المحايدين بنسبة 28.1%، كما أن نسبة المبحوثين الغير موافقين والتي هي 16.7% متقاربة مع النسبة للفئة الموافقة بشدة بنسبة 17.7%، ضف الى ذلك أن نسبة الغير موافقين بشدة نسبة معتبرة والتي تقدر بـ 4.2%، وتفسير ذلك أنه ليس دائما التكوين يعمل على تحسين العلاقة بين الموظفين والمسؤولين إلا إذا إستفاد الفرد العامل عدة مرات من الدورات التكوينية، وبالتالي يجعل تلك العلاقة إيجابية، أما في حالة شح المشاركات في الدورات التكوينية أو إنعدامها فالموظف تبقى علاقته بالمسؤول ناقصة.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

ثانيا: النتائج المتعلقة بالمحور الثاني: دور المكون

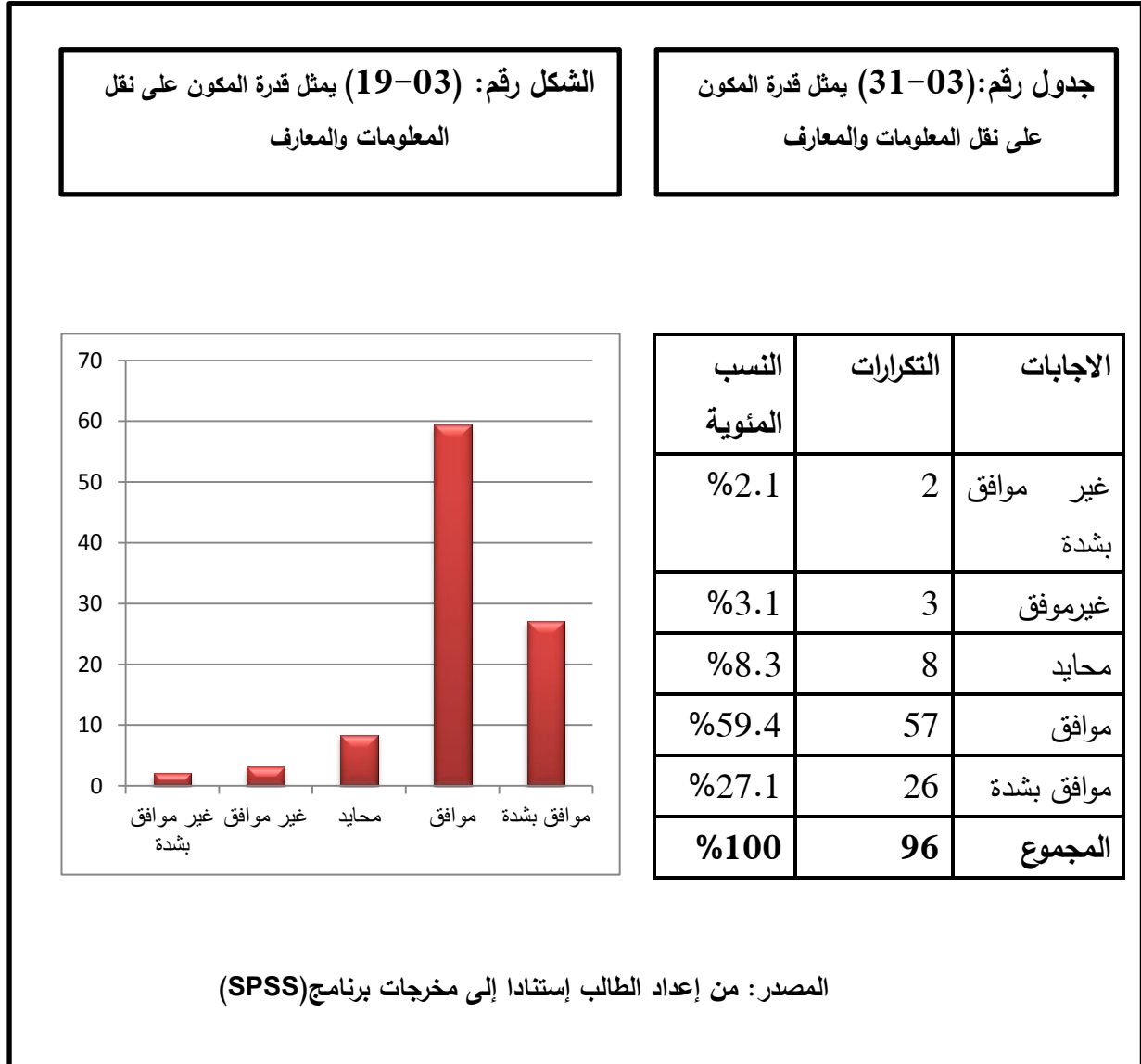
1- النتائج المتعلقة بإعتماد المكون على الاساليب و الطرق الحديثة المساعدة على الرفع من المهارات والمعارف الوظيفية



يظهر لنا من خلال الجدول رقم (03-30) والشكل رقم (03-18) أن أكبر نسبة 53.1% للموافقة ، فتليها نسبة 26% للموافقين بشدة، ثم نسبة 9.4% للمحايدين وهي قريبة من نسبة الغير موافقين بنسبة 8.3% و في الأخير 3.1% بالنسبة للغير موافقين بشدة. وتفسير ذلك هو أن الغالبية للمتكونين كان لهم الحض حين التكوين من الإستفادة من الطرق والوسائل الحديثة مما أدى الى الرفع من مستواياتهم، والأقلية من الحض بعيدا عنهم ، وفي غالب الاحيان راجع الى نوع التكوين المشارك فيه.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

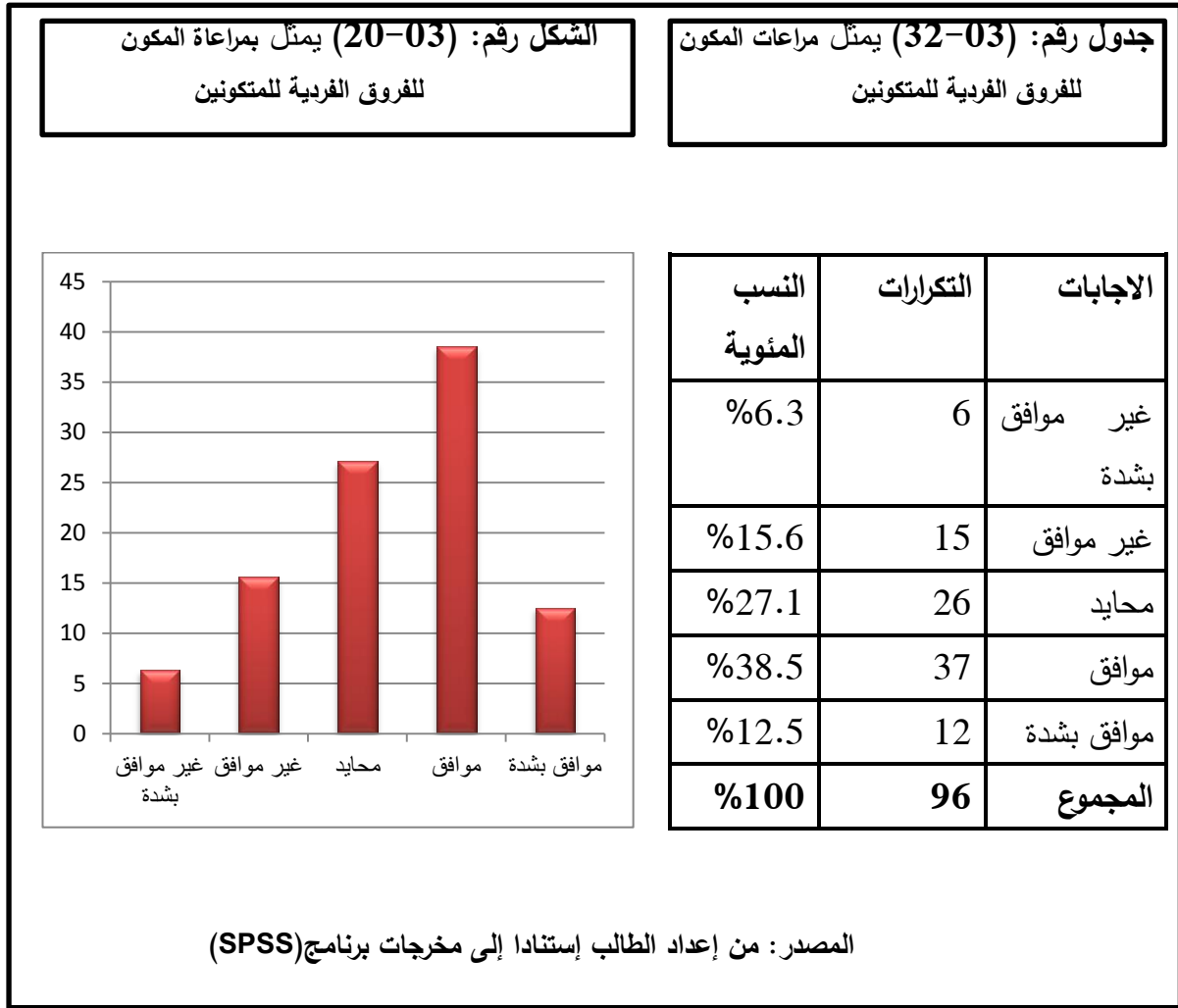
2- النتائج المتعلقة بقدرة المكون على نقل المعلومات والمعارف للمتكون



نلاحظ من خلال الجدول رقم (03-31) والشكل رقم (03-19) أن نسبة 59.4% من المبحوثين الموافقة وهي النسبة الأعلى، تليها الموفقين بشدة بنسبة 27.1%، ثم المحايدة بنسبة 8.3%، ثم الغير الموافقة بنسبة 3% وأخيرا الغير موافقة بشدة بنسبة 2.1%. هذا ما يؤكد ان أغلبية المبحوثين كانت لهم الفرصة للحضور الى الدورات التكوينية، ومنه تقيم المكون والوصول الى قناعة ان المكون له القدرة في نقل المعلومات والمعارف للمتكونين، وعلى العكس بالنسبة للفئة المحايدة والغير موافقة و الغير موافقة بشدة فالسبب يعود الغياب عن الدورات التكوينية أو قلتها.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

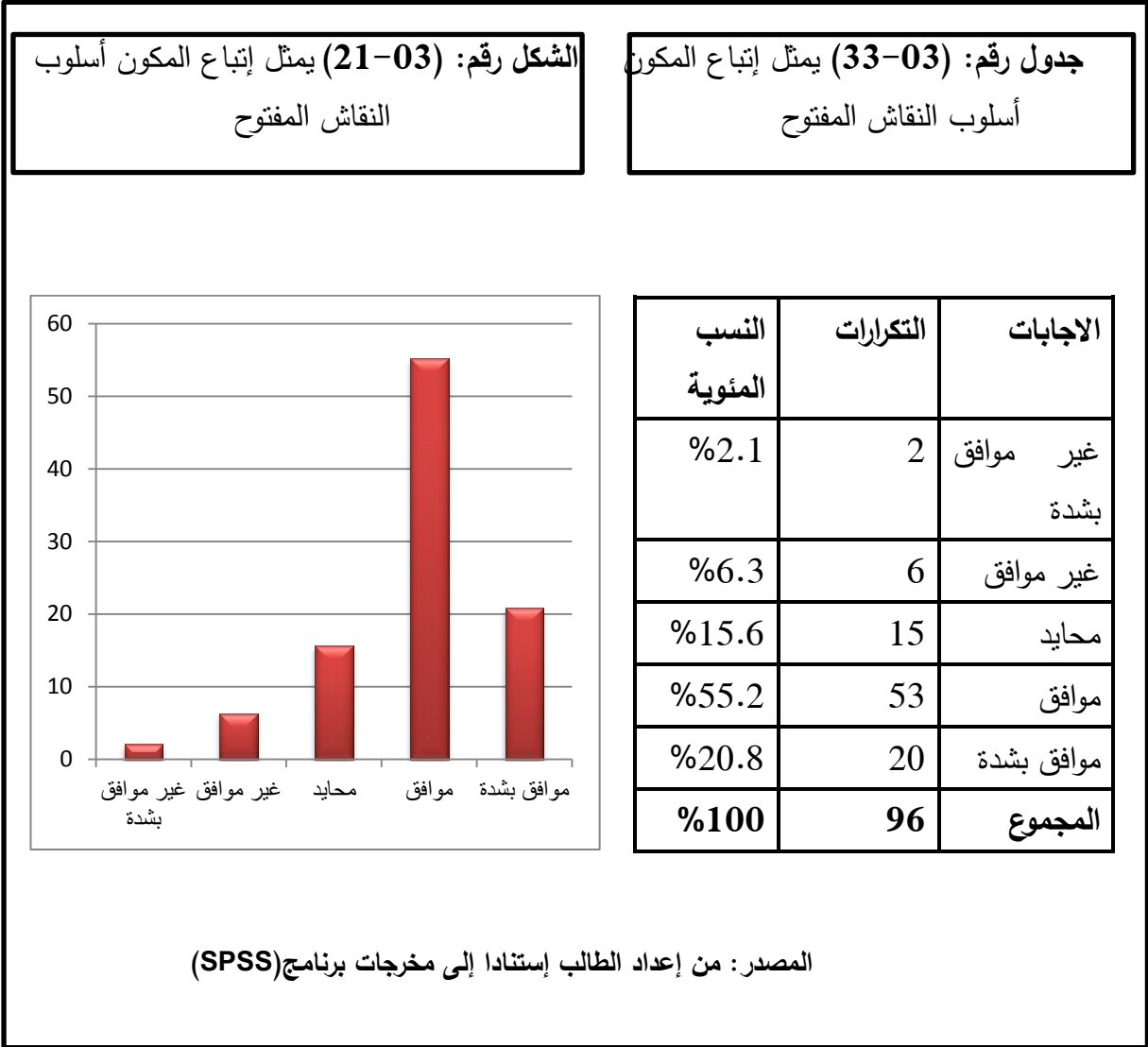
3- النتائج المتعلقة بمراعات المكون للفروق الفردية للمتكونين



نلاحظ من خلال الجدول رقم: (32-03) والشكل رقم: (20-03) أن أعلى نسبة سجلتها فئة الموافقين مقدرة بـ 38.5%، ثم بعدها مباشرة وليس بفارق كبير فئة المحايد بنسبة 27.1%، ثم فئة الغير الموافقين بنسبة 15.6%، ثم فئة الموافقين بشدة بنسبة 12.5%، وفي الاخير فئة الغير موافقين بشدة بنسبة تقدر بـ 6.3% وهي كذلك نسبة معتبرة. ومعنى ذلك أن هناك الكثير من المشاركين في الدورات التكوينية من لاحظ ولمس ذلك وهم من الراضين، والبعض الاخر الغير الراضي لمس ذلك من خلال عدم وصول المعلومة اليه، أو كان وصولها ناقص وبصعوبة.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

4- النتائج المتعلقة بإتباع المكون أسلوب النقاش المفتوح

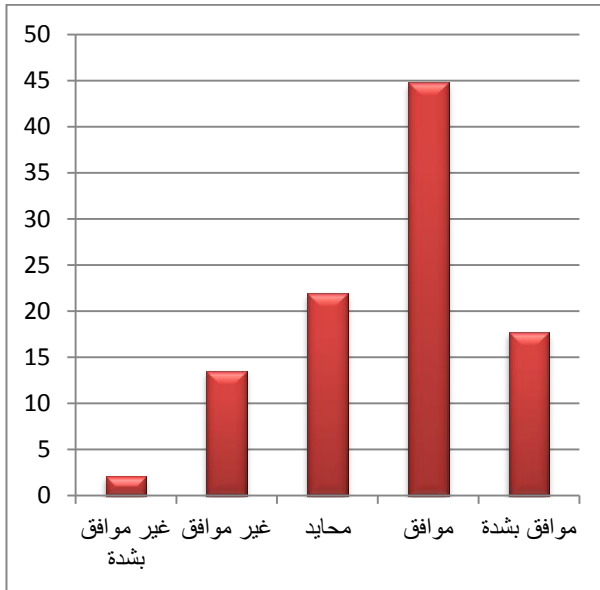


الظاهر من خلال الجدول رقم(03-33) والشكل رقم(03-21) أن النسبة التي أخذت أعلى كانت لفئة الموافقين مقدرة بـ55.2% لوحدها، ثم تليها نسبة 20.8% للموافقين بشدة، ثم فئة الحياد مقدرة بـ15.6%، ثم فئة الغير الموافقين ، ثم فئة الغير موافقين بشدة بنسبة 2.1%. دليل على أهمية فتح النقاش مع الموجودين في الدورة التكوينية، ومعايشته من خلال عملية الأخذ والرد مع المكون ، وبالتالي الفهم العميق للعديد خاصة ماتعلق بالقوانين الجيدة ومثال ذلك القوانين الجديدة المتعلقة بالصفقات العمومية. كمن البعض لم يلمس ذلك سواءا أكانت المواضيع جافة، كما قد يكون تقصير لدى المكون.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

5- النتائج المتعلقة بقيام المكون بمجهودات من اجل تكييف البرامج مع الاحتياجات التكوينية

الشكل رقم: (03-22) مجهودات من اجل تكييف البرامج مع الاحتياجات التكوينية



جدول رقم: (03-34) مجهودات من اجل تكييف البرامج مع الاحتياجات التكوينية

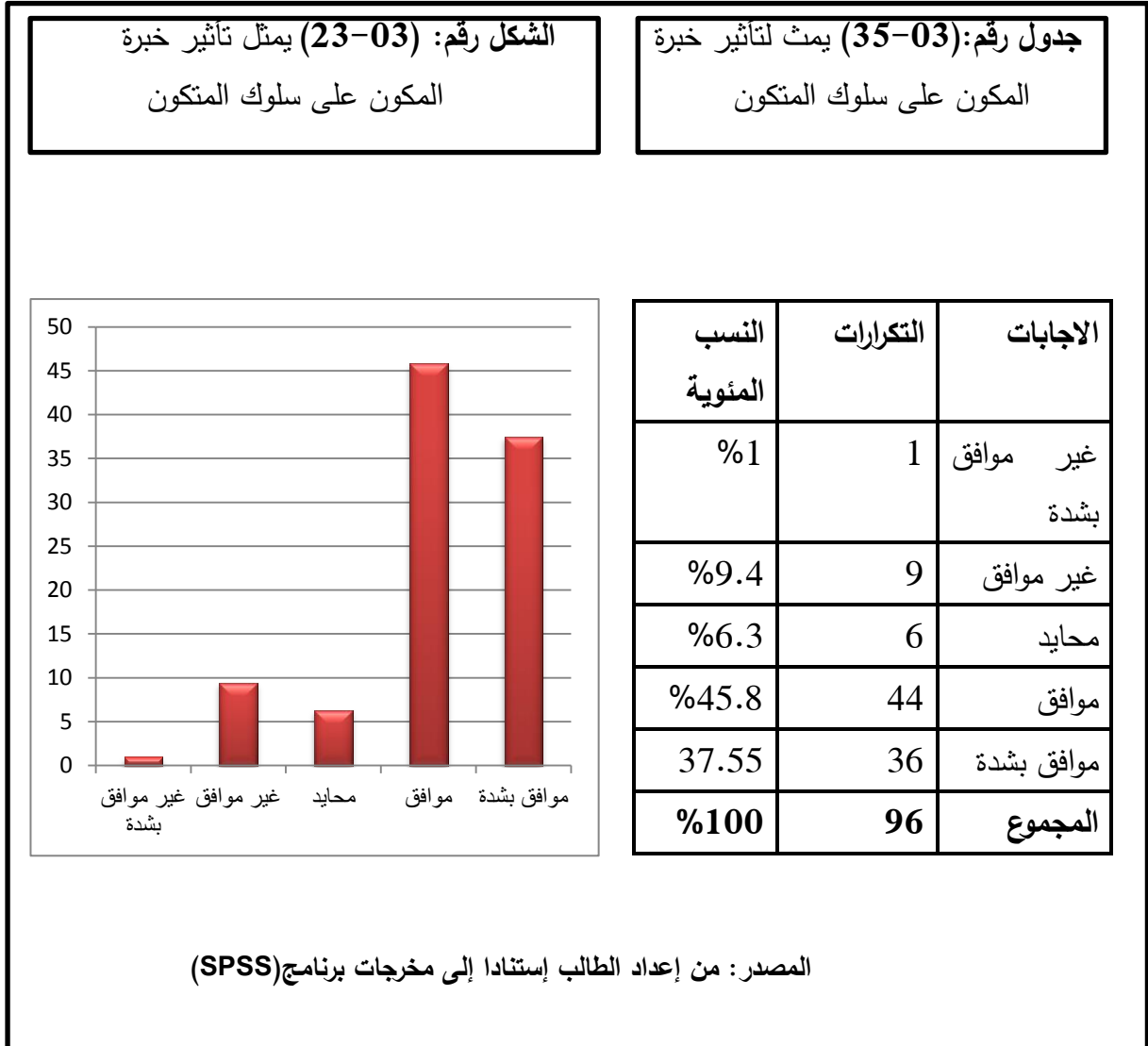
الاجابات	التكرارات	النسب المئوية
غير موافق بشدة	2	2.1%
غير موافق	13	13.5%
محايد	21	21.9%
موافق	43	44.8%
موافق بشدة	17	17.7%
المجموع	96	100%

المصدر: من إعداد الطالب إستنادا مخرجات برنامج (SPSS)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03-34) والشكل رقم (03-22) أن النسبة الأعلى لفئة الموافقين 44.8%، ثم فئة المحايد بنسبة 21.9% وترتيبها ثانيا له دلالة، ثم الموافقين بشدة بنسبة 17.7%، ثم الغير موافقين بنسبة 13.5%، ثم أخيرا الغير موافقين بشدة بنسبة 2.1%. فظاهر جليا أنه هنالك من المشاركين من أقر بالمجهودات التي بدلها المكون في سبيل إيصال المعلومات، بل بتكييفها مع المتطلبات الجديدة، والحياد دليل آخر أقوى على أهمية المكون خاصة عندما تغيب النية الحقيقية في التكوين وتظهر في إبقاء البرنامج القديم على حاله دون مجهودات التغيير والتكيف.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

6-النتائج المتعلقة بتأثير خبرة المكون على سلوك المتكون



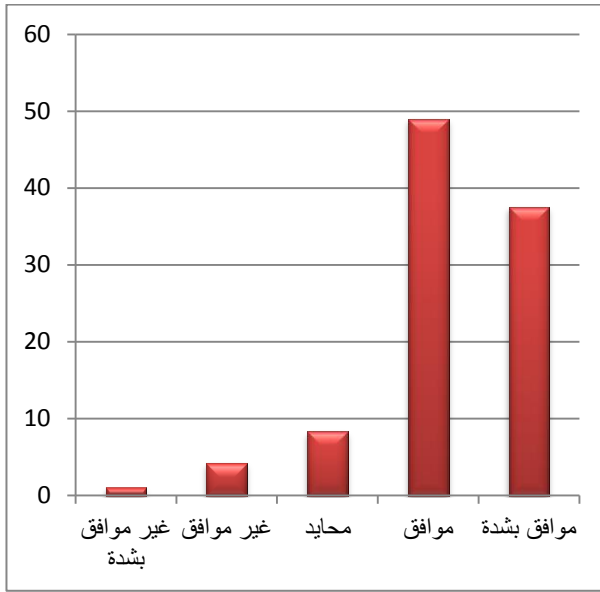
يتبين من خلال الجدول رقم(03-35) والشكل رقم(03-23) أن نسبة 83.3% من الماقيين، موزعة على الموافقين في المرتبة الاولى بنسبة 45.8% ثم الموافقين بشدة في المرتبة الثانية بنسبة 37.55%، وبعد ذلك الغير موافقين بنسبة 9.4% ثم المحايد بنسبة 6.3%، وأخيرا الغير موافقين بشدة بنسبة 1%. ومنه واضح جدا أهمية وجود المكون وماقد يظيفه للمشاركين في الدورات التكوينية من خلال ماكتسبه في الميدان من تجارب ، ووضعه بين يدي الافراد العاملين مما يزيل عنهم العديد من العقبات خلال الممارس اليومية في الإدارة.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

7- النتائج المتعلقة بتأثير الشخصية القوية للمكون على المتكولين

الشكل رقم: (03-24) يمثل تأثير الشخصية القوية للمكون على المتكولين

جدول رقم: (03-36) يمثل تأثير الشخصية القوية للمكون على المتكولين

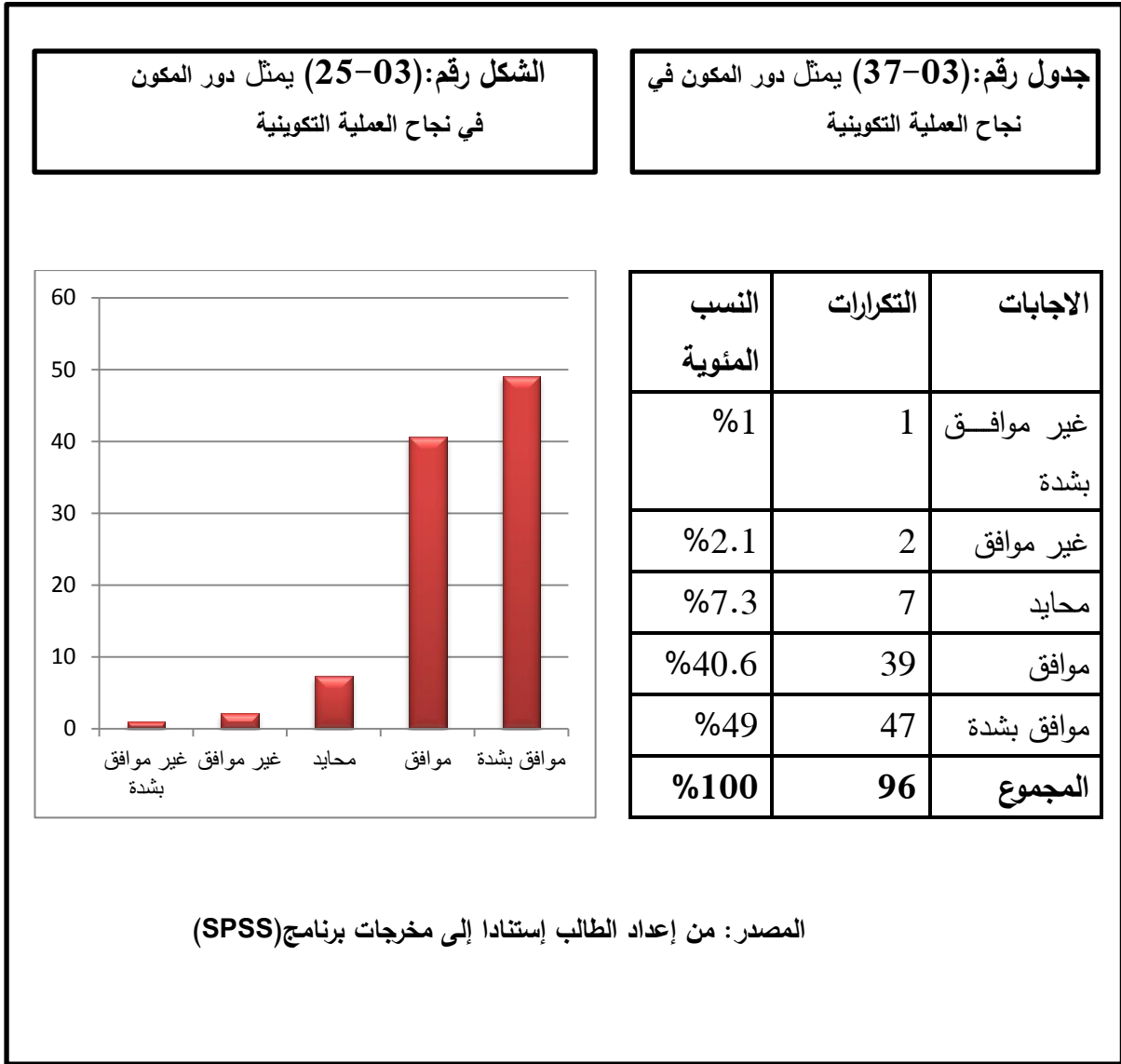


الإجابات	التكرارات	النسب المئوية
غير موافق بشدة	1	1%
غير موافق	4	4.2%
محايد	8	8.3%
موافق	47	49%
موافق بشدة	36	37.5%
المجموع	96	100%

المصدر: من إعداد الطالب إستنادا إلى مخرجات برنامج (SPSS)

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (03-36) والشكل رقم (03-24) أن الغالبية العظمى متفقة على أن الشخصية القوية للمكون لها تأثير على المتكولين، حيث جاءت نسبة 49% للموافقين ثم تلتها فئة الموافقين بشدة بنسبة 37.5% ثم المحايد بنسبة 8.3% ثم الغير موافقين بنسبة 4.2% وأخيرا الغير موافقين بشدة بنسبة 1%، وهذا ما يدل على أن المكون ومن خلال شخصيته القوية يمكن له التأثير على المتكولين وبالتالي نجاح العملية والوصول الى النتيجة المرغوب فيها.

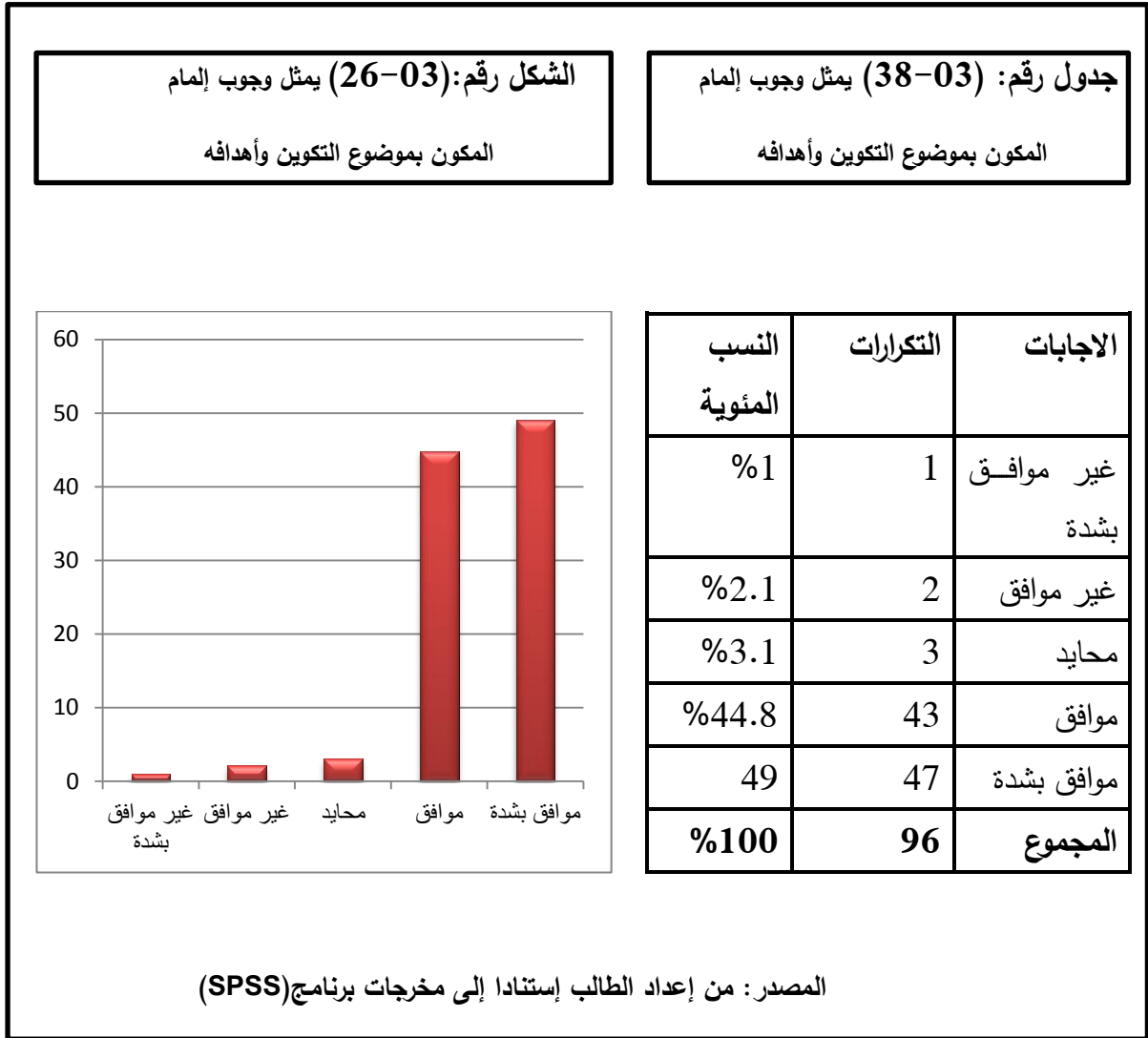
8- النتائج المتعلقة دور المكون في نجاح العملية التكوينية



نلاحظ من خلال الجدول رقم (03-37) والشكل رقم (03-25) أن النسبة الأعلى 49% للموافقين بشدة يتبعها بعد ذلك 40.6% للموافقين، أما المحايدون فالنسبة 7.3% والنسب الغير الموافقة والغير موافقة بشدة ضئيلة جدا بنسب 2.1% و1.5%. فالكل متفق على أهمية المكون من أجل نجاح العملية التكوينية برمتها، بل هو الركيزة الأساسية منذ البداية حتى نهاية العملية، والنجاح أصلا نتيجة يلمسها المتكونين في النهاية والسبب و الفضل كل الفضل يعود أولا إلى المكون .

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

9- النتائج المتعلقة بوجوب إمام المكون بموضوع التكوين وأهدافه



نلاحظ من خلال الجدول رقم (03-38) والشكل رقم (03-26) أن أعلى النسب مقسمة ما بين الموافقين بشدة 49% و الموافقين 44.8% ، وأقل من 6% مقسمة ما بين المحايدين والغير موافقين والغير موافقين بشدة. مما يؤكد مرة أخرى على حضور الغالبية من العينة الى الدورات التكوينية ، فكانت النتيجة تأكيدهم على وجوب إمام المكون بموضوع التكوين وكذا الأهداف. وتظهر أهمية المكون خلال العملية التكوينية ودوره حين يكون مدرك جيدا لموضوع التكوين وخاصة الهدف منه.

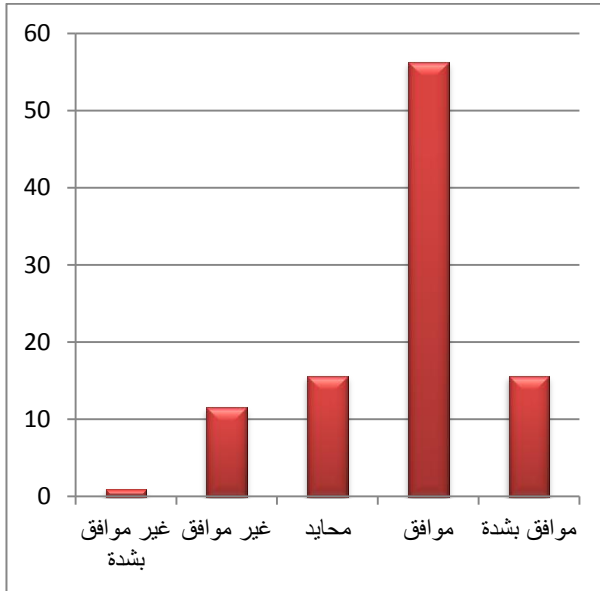
الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

ثالثا: النتائج المتعلقة بالمحور الثالث: دور برامج التكوين

1- النتائج المتعلقة بتوحيد البرامج التكوينية لاهداف

الشكل رقم: (03-27) يمثل توحيد البرامج التكوينية لاهداف

جدول رقم: (03-39) يمثل توحيد البرامج التكوينية لاهداف



الإجابات	التكرارات	النسب المئوية
غير موافق بشدة	1	1%
غير موافق	11	11.5%
محايد	15	15.6%
موافق	54	56.3%
موافق بشدة	15	15.6%
المجموع	96	100%

المصدر: من إعداد الطالب إستنادا إلى مخرجات برنامج (SPSS)

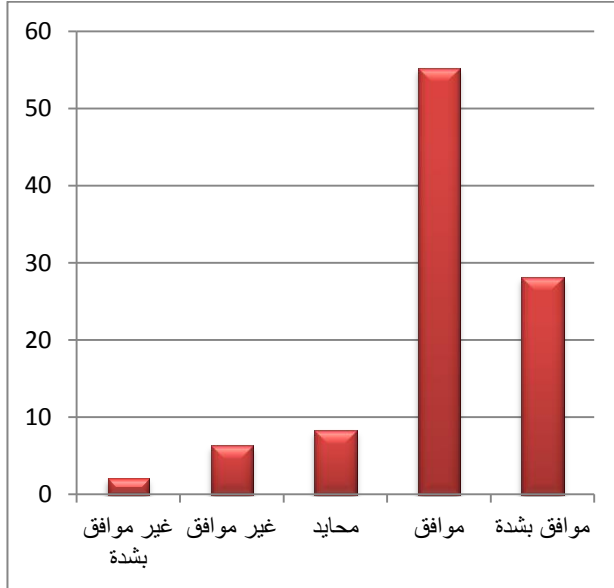
نلاحظ من خلال الجدول رقم (03-39) والشكل رقم (03-27) أن أعلى نسبة كانت لفئة الموافقين ب56.3%، ثم التعادل ما بين فئة الموافقين بشدة والغير المحايدين بنسبة 15.6%، ثم الغير موافقين بنسبة 11.5%، وأخيرا فئة الغير موافقين بشدة بنسبة 1% وهي نسبة ضئيلة جدا. بمعنى أن الغالبية من المشاركين وفتت على الدور الذي تلعبه البرامج التكوينية مما أدى الى توحيد أهدافهم مع أهداف المؤسسة التي يعملون بها وهو المركز الجامعي، وتبقى فئة قليلة لآكن معتبرة ممن لا تهمهم إلا المصلحة الشخصية.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

2- النتائج المتعلقة بمساعدة البرامج التكوينية الموظفين على إستعمال التكنولوجيات الحديثة

الشكل رقم: (03-28) يمثل مساعدة البرامج التكوينية الموظفين على إستعمال التكنولوجيات الحديثة

جدول رقم: (03-40) يمثل مساعدة البرامج التكوينية الموظفين على إستعمال التكنولوجيات الحديثة



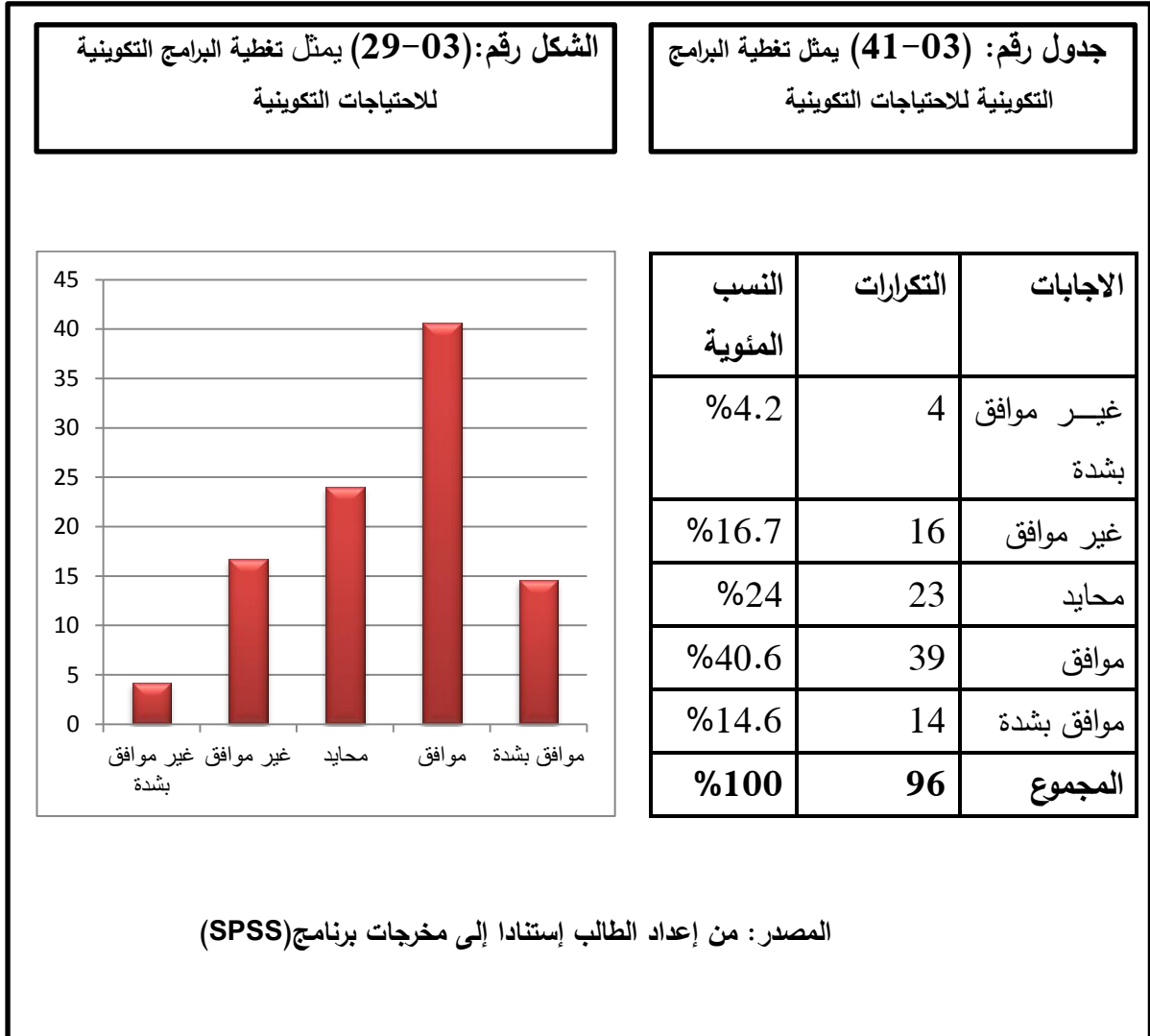
الإجابات	التكرارات	النسب المئوية
غير موافق بشدة	2	2.1%
غير موافق	6	6.3%
محايد	8	8.3%
موافق	53	55.2%
موافق بشدة	27	28.1%
المجموع	96	100%

المصدر: من إعداد الطالب إستنادا إلى مخرجات برنامج (SPSS)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03-40) والشكل رقم (03-28) أن نسبة 55.2% وهي فئة الموافقين، ثم نسبة 28.1% وهي فئة الموافقين بشدة، ثم نسبة 8.3% للمحايدين، ثم نسبة 6.3% للغير موافقين وفي الأخير نسبة 2.1% للغير موافقين بشدة. ومنه نسبة 83.3% من المبحوثين موافقين على أن البرامج التكوينية فعلا تجعل المشاركين بعد ذلك قادرين على إستعمال التكنولوجيات الحديثة، ومن جهة أخرى تعني الحضور الى الدورات التكوينية. بل الأغلبية تشهد أن البرامج أستحدثت مما يفرص ويؤهل الحاضرين للجديد.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

3- النتائج المتعلقة بتغطية البرامج التكوينية للاحتياجات التكوينية



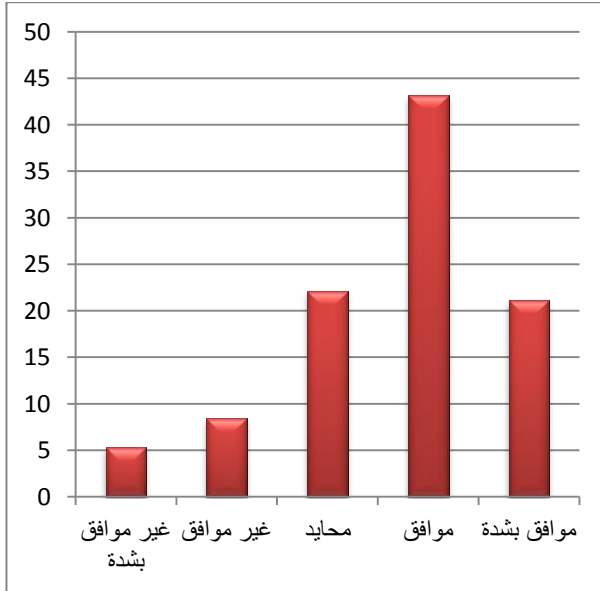
نلاحظ من خلال الجدول رقم(03-41) والشكل رقم(03-29) أن النسبة العليا فهي للموافقين 40.6% وتليها مباشرة فئة المحايد بنسبة 24% وهذا له معنى ودلالة، ثم فئة الغير موافقين بنسبة 16.7%، ثم فئةالموافقين بشدة بنسبة 14.6%، وفي الاخير فئة الغير موافقين بشدة بنسبة 4.2%. فنسبة 55.2% مؤكدة لتغطية البرامج التكوينية للاحتياجات التكوينية، وهذا مايرمى له، لآكن نسبة الحياد أتت في المرتبة الثانية مما يدل على الدور الهام للبرامج التكوينية ، ومن المشاركات تبين عدم التغطية بالنسبة للبعض لهذه الاحتياجات.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

4- النتائج المتعلقة بالتنسيق مابين المسؤول المباشر وإدارة الموارد البشرية في إعداد البرامج التكوينية

الشكل رقم: (03-30) يمثل التنسيق مابين المسؤول المباشر وإدارة الموارد البشرية في إعداد البرامج

جدول رقم: (03-42) يمثل التنسيق مابين المسؤول المباشر وإدارة الموارد البشرية في إعداد البرامج



الاجابات	التكرارات	النسب المئوية
غير موافق بشدة	5	5.3%
غير موافق	8	8.4%
محايد	21	22.1%
موافق	41	43.2%
موافق بشدة	20	21.1%
المجموع	96	100%

المصدر: من إعداد الطالب إستنادا إلى مخرجات برنامج (SPSS)

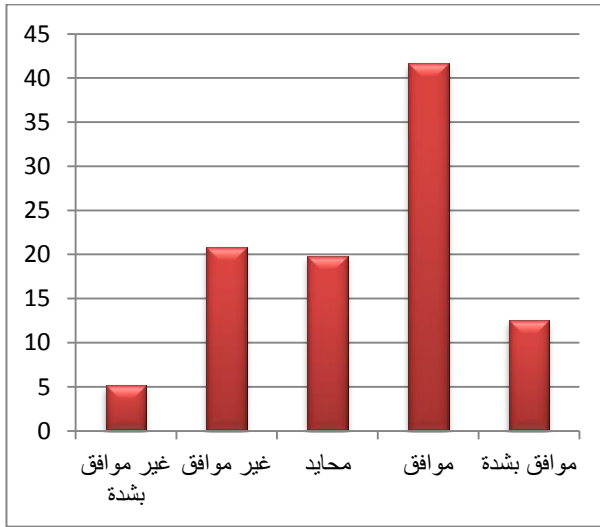
نلاحظ من خلال الجدول رقم (03-42) والشكل رقم (03-30) أن 43.2% هي أعلى نسبة سجلتها فئة الموافقين، ثم تقارب مابين المحايدين بنسبة 22.1% والموافقين بشدة بنسبة 21.1%، ثم الغير موافقين بنسبة 8.4% وأخيرا نسبة 5.3% للغير موافقين بشدة. تفسير ذلك هو أنه من المفروض أن يتم إعداد البرامج التكوينية من خلال التنسيق مابين المسؤول المباشر وهو المكلف بنقل كافة إنشغالات الموظفين وتحفظاتهم وإشاراتهم وانتقاداتهم وملاحظاتهم، كل هذا من أجل تطوير البرامج، لكن الحياد ونسب الغير موافقة تدل على النقص والبعد عن ذلك.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

5- النتائج المتعلقة بإعداد البرامج التكوينية بناء على إقتراحات المراكز التكوينية

الشكل رقم: (03-31) يمثل إعداد البرامج التكوينية بناء على إقتراحات المراكز التكوينية

جدول رقم: (03-43) يمثل إعداد البرامج التكوينية بناء على إقتراحات المراكز التكوينية



الإجابات	التكرارات	النسب المئوية
غير موافق بشدة	5	5.2%
غير موافق	20	20.8%
محايد	19	19.8%
موافق	40	41.7%
موافق بشدة	12	12.5%
المجموع	96	100%

المصدر: من إعداد الطالب إستنادا إلى مخرجات برنامج (SPSS)

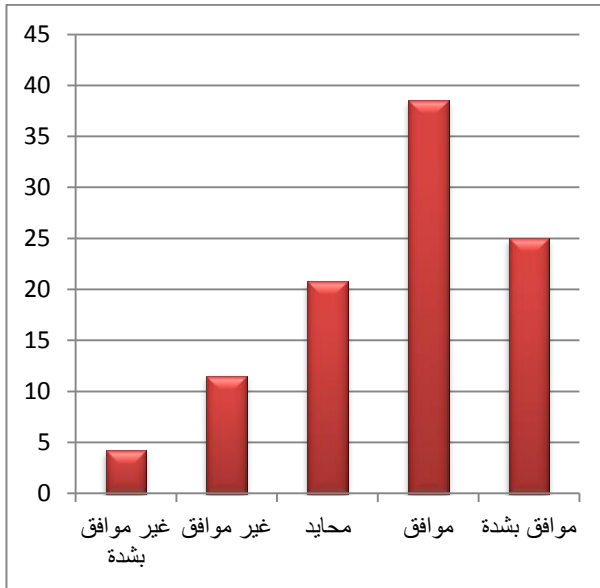
نلاحظ من خلال الجدول رقم (03-43) والشكل رقم (03-31) أن النسبة الأعلى جاءت لفئة الموافقين بـ 41.7% ومتبوعة بفئة الغير موافقين بنسبة 20.8% ثم فئة المحايد بنسبة 19.8% ثم فئة الموافقين بشدة بنسبة 12.5% وفي الأخير فئة الغير موافقين بشدة بنسبة 5.2%. معنى ذلك أنه رغم موافقة الرأي على أن لا مانع لأن تكون البرامج من إقتراح المراكز التكوينية إلا أنه بالمقابل يبقى العديد من الموظفين الإداريين يرون أن المعنى بالتكوين بالتنسيق مع إدارتهم أدرى بالإحتياجات لتكوينية ومكامن النقص، وتداركه يكون من حسن الإعداد لتلك البرامج.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

6- النتائج المتعلقة بمواكبة البرامج التكوينية للتطورات التكنولوجية

الشكل رقم: (03-32) يمثل مواكبة البرامج التكوينية للتطورات التكنولوجية

جدول رقم: (03-44) يمثل مواكبة البرامج التكوينية للتطورات التكنولوجية



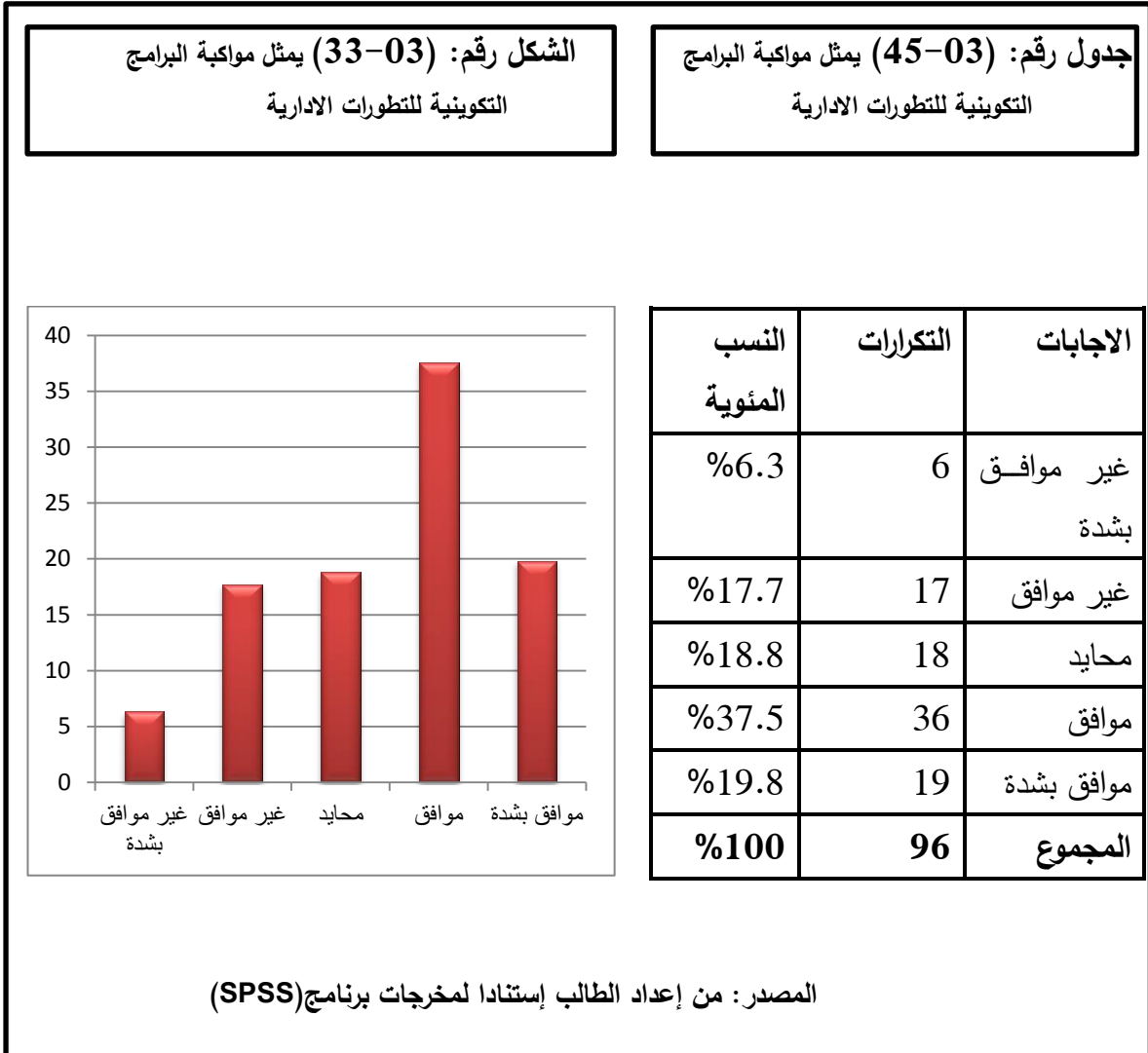
الإجابات	التكرارات	النسب المئوية
غير موافق بشدة	4	4.2%
غير موافق	11	11.5%
محايد	20	20.8%
موافق	37	38.5%
موافق بشدة	24	25%
المجموع	96	100%

المصدر: من إعداد الطالب إستنادا إلى مخرجات برنامج (SPSS)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03-44) والشكل رقم (03-32) أن أغلب المبحوثين يوافقون على ان برامج التكوين مواكبة للتطورات التكنولوجية نسبة 38.5% للموافقين و25% للموافقين بشدة مما يدل على أن المشاركين في الدورات التكوينية يحتاجون الى تلك التكنولوجيات في مكان العمل وكانت تطلعاتهم للتكوين ايجابية، ونسبة 4.2% للغير موافقين بشدة مما يدل على النقص الذي لمسه الموظفون الأكثر تخصص، ويتبعه الغير موافقين بنسبة 11.5%، أما المحايدين كانت النسبة 20.8% وهي نسبة معتبرة ، وفئة لايمكن أن نتغاضى عنها وبالتالي هناك تفاوت في البرامج التكوينية منها ما هو متماشى مع الجديد في التكنولوجيا والبعض الآخر غائبة عنه ويلزمه التحديث .

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

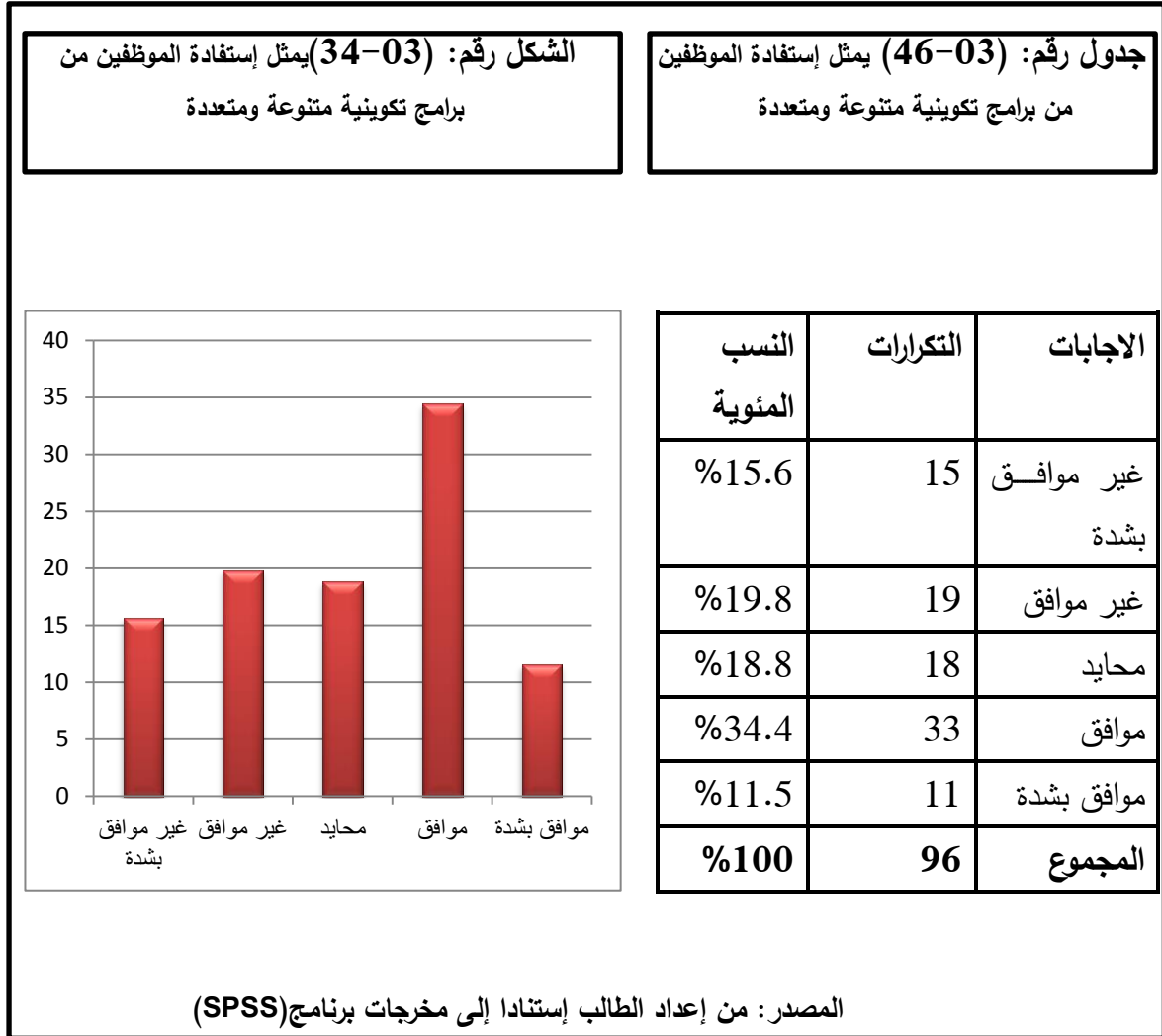
7- النتائج المتعلقة بمواكبة البرامج التكوينية للتطورات الادارية



نلاحظ من خلال الجدول رقم(03-45) والشكل رقم(03-33) أن النسبة الاعلى كانت لفئة الموافقين بـ37.5% مضاف لها فئة الموافقين بشدة بنسبة 19.8% ومتبوعة بفئة المحايد بنسبة 18.8%، ثم الغير الموفقين بنسبة 17.7% والغير موافقين بشدة بنسبة 6.3%. فنسبة 56.3% موافقين على مواكبة البرمج التكوينية للتطورات الإدارية من خلال المشاركات في الدورات التكوينية، لكن يبقى النقص واضح وهذا راجع إما لعدم كفاية الدورات التكوينية للمبحوثين وإما لعدم واكبتها لبعض أنواع الرتب.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

8- النتائج المتعلقة بإستفادة الموظفين من برامج تكوينية متنوعة ومتعددة

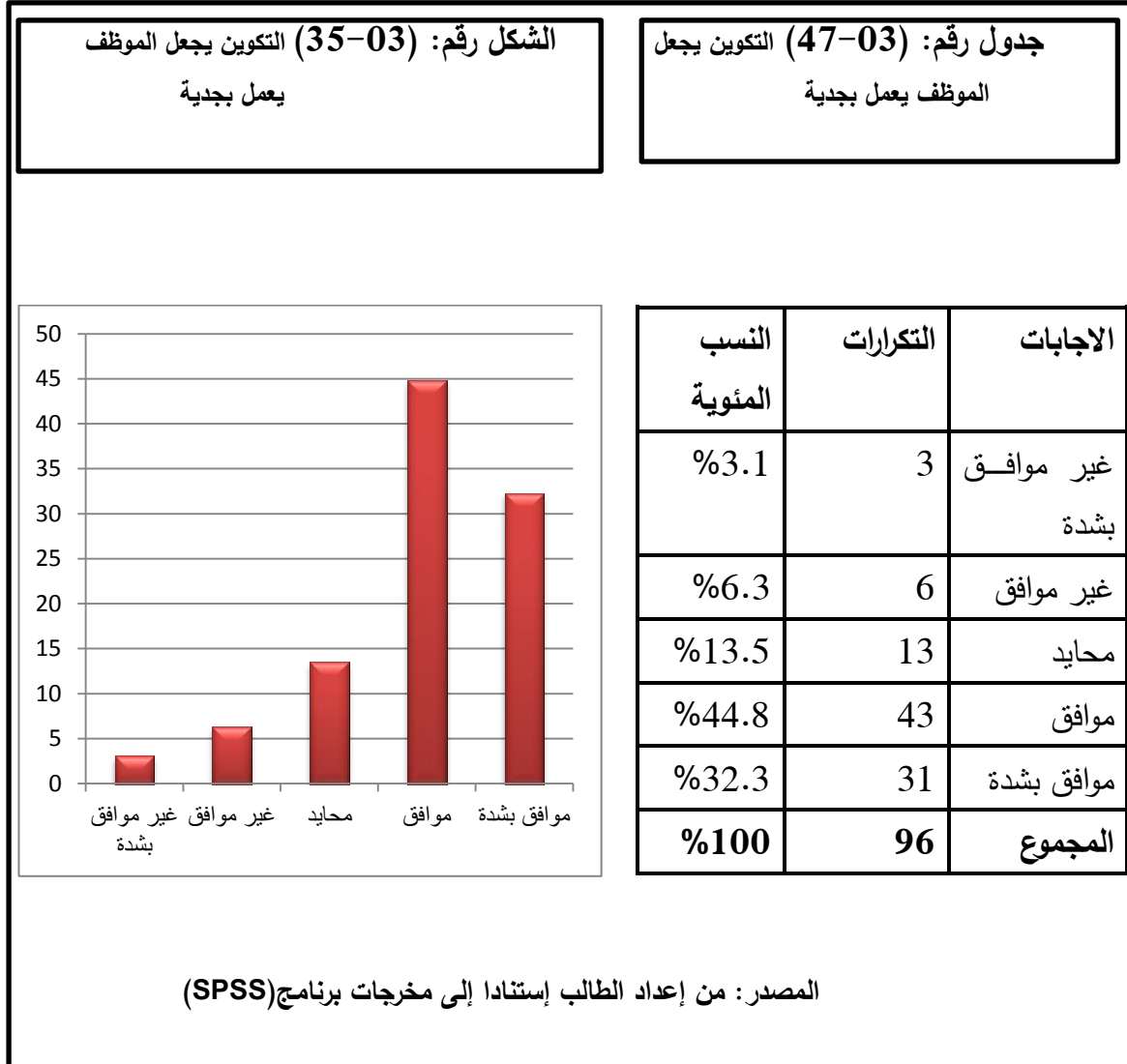


نلاحظ من خلال الجدول رقم (03-46) والشكل رقم (03-34) أن الموافقين جاءت بنسبة 34.4% متبوعة بالغير الموافقين بنسبة 19.8% ثم الحياد بنسبة 18.8% فئة الغير موافقين بشدة بنسبة 11.5% وفي الأخير الموافقين بشدة بنسبة 11.5%. ومنه ليس دائما كانت البرامج التكوينية متنوعة ومتعددة ، وظاهريدا أنها ليست بعيدة عن التكرار، والغالب أنها نفس التخصصات تلقن من قبل نفس المكونين.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

رابعاً: النتائج المتعلقة بالمحور الرابع: دور التكوين بالنسبة للأداء

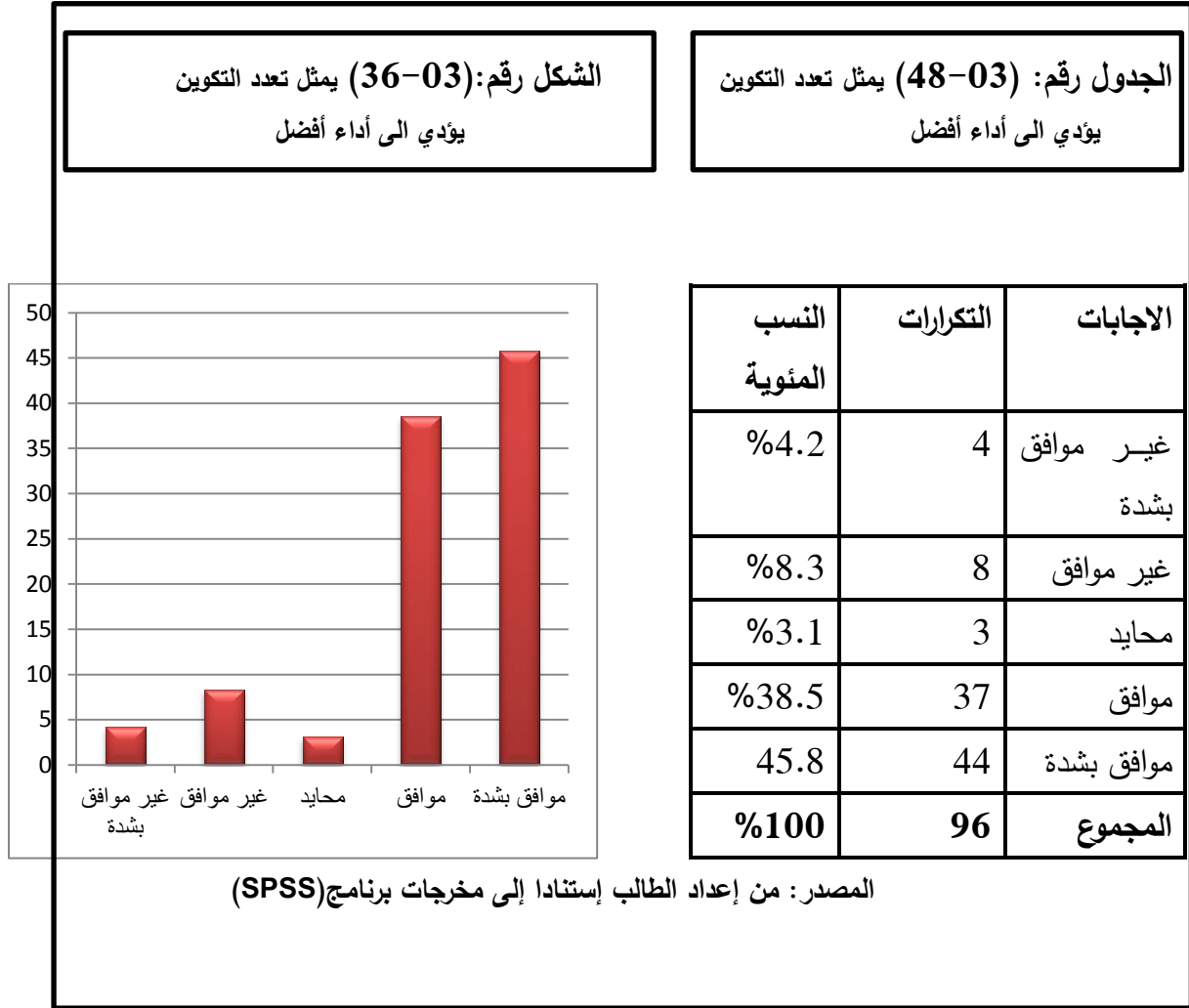
1- النتائج المتعلقة بجعل التكوين الموظف يعمل بجدية



يتبين من خلال الجدول رقم(03-47) والشكل رقم(03-35) أن أغلبية المبحوثين موافقين على أن التكوين يجعل الموظف يعمل بجدية ، من خلال نسبة الموافقين المعبر عنها 44.8% والموافقين بشدة بنسبة 32.3%. أما المحايدون فكانت النسبة 13.5% وبعدها الغير موافقين بنسبة 6.3% وأخيرا الغير موافقين بشدة بنسبة 3.1%. ومنه التكوين له دور كبير في الاداء.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

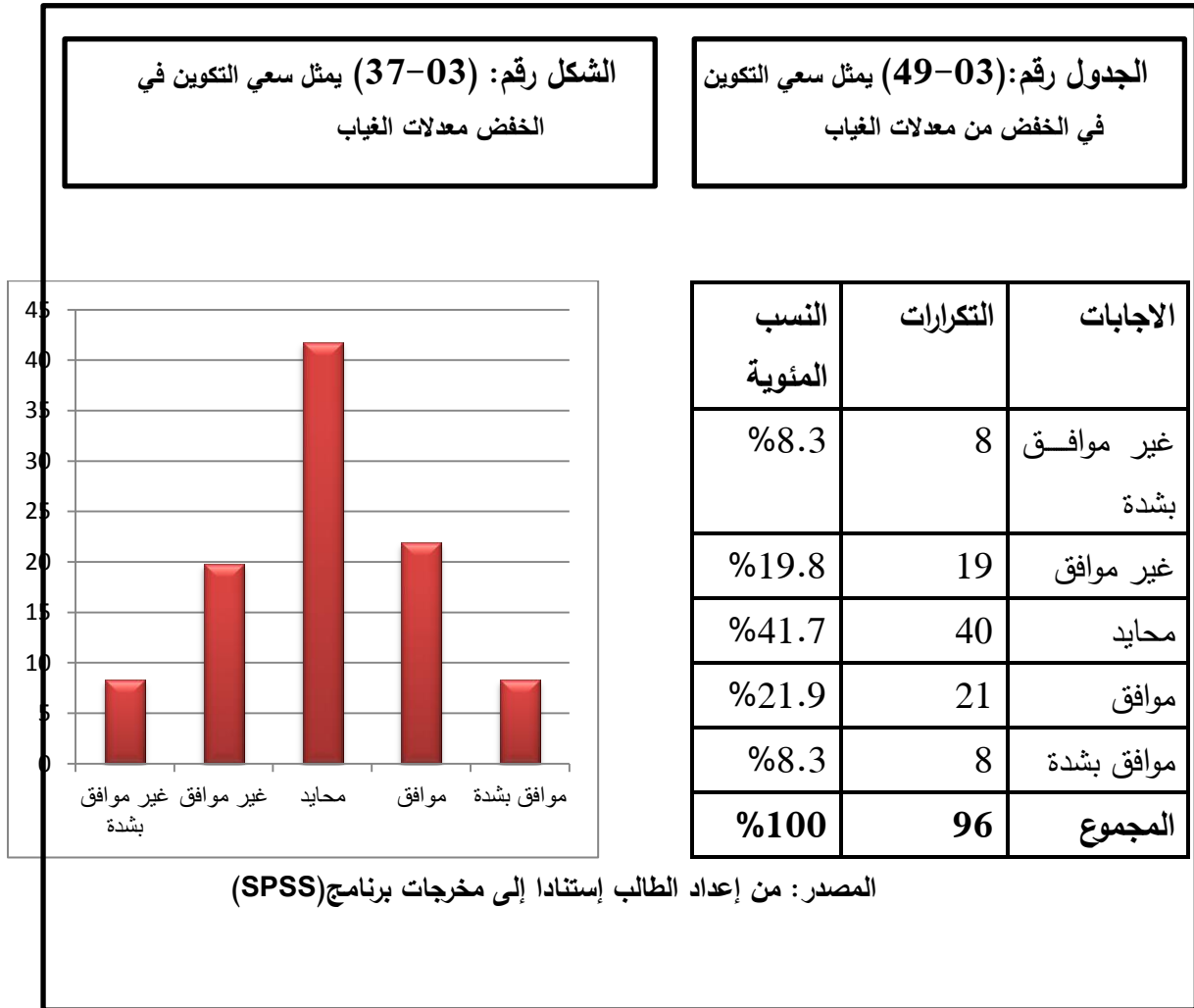
2- النتائج المتعلقة بتعدد التكوين يؤدي الى أداء أفضل



واضح جدا من خلال الجدول رقم (03-48) والشكل رقم (03-36) أن أغلبية المبحوثين موافقين على أنه كلما كان هنالك تكوين كلما زاد وارتفع الأداء من خلال النسب المسجلة ، موافقين بشدة بنسبة 45.8% والموافقين بنسبة 38.5% والغير موافقين بنسبة ضئيلة 8.3% والغير موافقين بنسبة 4.2% وأخيرا المحايد بنسبة 3.1%. دليل قاطع على الأهمية الكبرى للتكوين بالنسبة للمشاركين في الدورات التكوينية والتعطش الى المزيد من تنظيم مثل تلك الدورات وما أضافت لهم.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

3- النتائج المتعلقة بسعي التكوين في خفض من معدلات الغياب



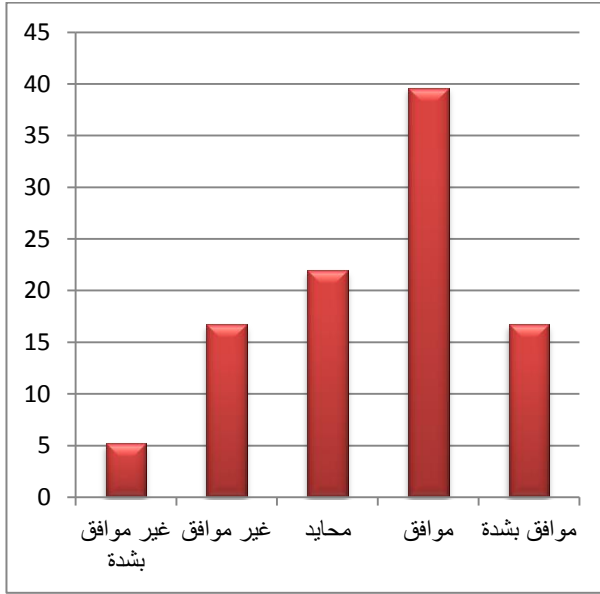
نلاحظ من خلال الجدول رقم (03-49) والشكل رقم (03-37) أن النسبة الأعلى فهي للمحايدين 41.7%، وتتعاقد النسب تقريبا ما بين الموافقين 21.9% والغير موافقين 19.8% من جهة، والغير موافقين بشدة 8.35% والموافقين بشدة 8.3% من جهة ثانية، مما يدل على أن الغياب أمر يعود الى شخصية الموظف وثقافته وضميره المهني وليس له علاقة بالتكوين.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

4- النتائج المتعلقة بجعل التكوين الموظف ينجز المهام في الوقت المناسب

الشكل رقم: (03-38) يمثل جعل تكوين الموظف ينجز المهام في الوقت المناسب

الجدول رقم: (03-50) يمثل جعل تكوين الموظف ينجز المهام في الوقت المناسب



الاجابات	التكرارات	النسب المئوية
غير موافق بشدة	5	5.2%
غير موافق	16	16.7%
محايد	21	21.9%
موافق	38	39.6%
موافق بشدة	16	16.7%
المجموع	96	100%

المصدر: من إعداد الطالب إستنادا مخرجات برنامج (SPSS)

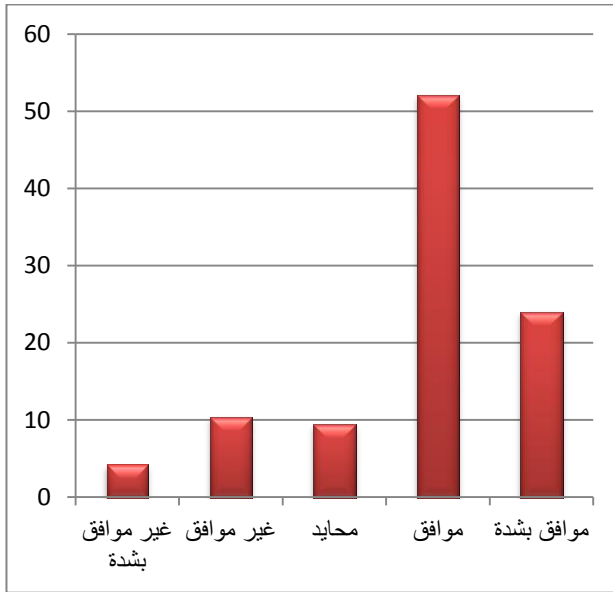
نلاحظ من خلال الجدول رقم (03-50) والشكل رقم (03-38) أنه كانت النسبة للموافقين 39.6% متبوعة مباشرة بفئة المحايد بنسبة 21.9% ثم الغير موافقين بنسبة 16.7% وفئة الموافقين بشدة بنفس النسبة 16.7% وفي الاخير نسبة 5.2% للغير موافقين بشدة. ومنه التكوين أصلا هدفه الرفع من الأداء من خلال الوصول الى قمة العطاء بإنجاز المهام في الوقت القياسي والمناسب، وتبقى نسبة من المبحوثين من ترى عكس ذلك، وهذا راجع للإستعدادات المشاركين.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

5- النتائج المتعلقة بجعل التكوين الموظف يستغل كل الامكانيات الفردية المتاحة

الشكل رقم: (03-39) يمثل جعل الموظف يستغل كل الامكانيات المتاحة

جدول رقم: (03-51) يمثل جعل الموظف يستغل كل الامكانيات المتاحة



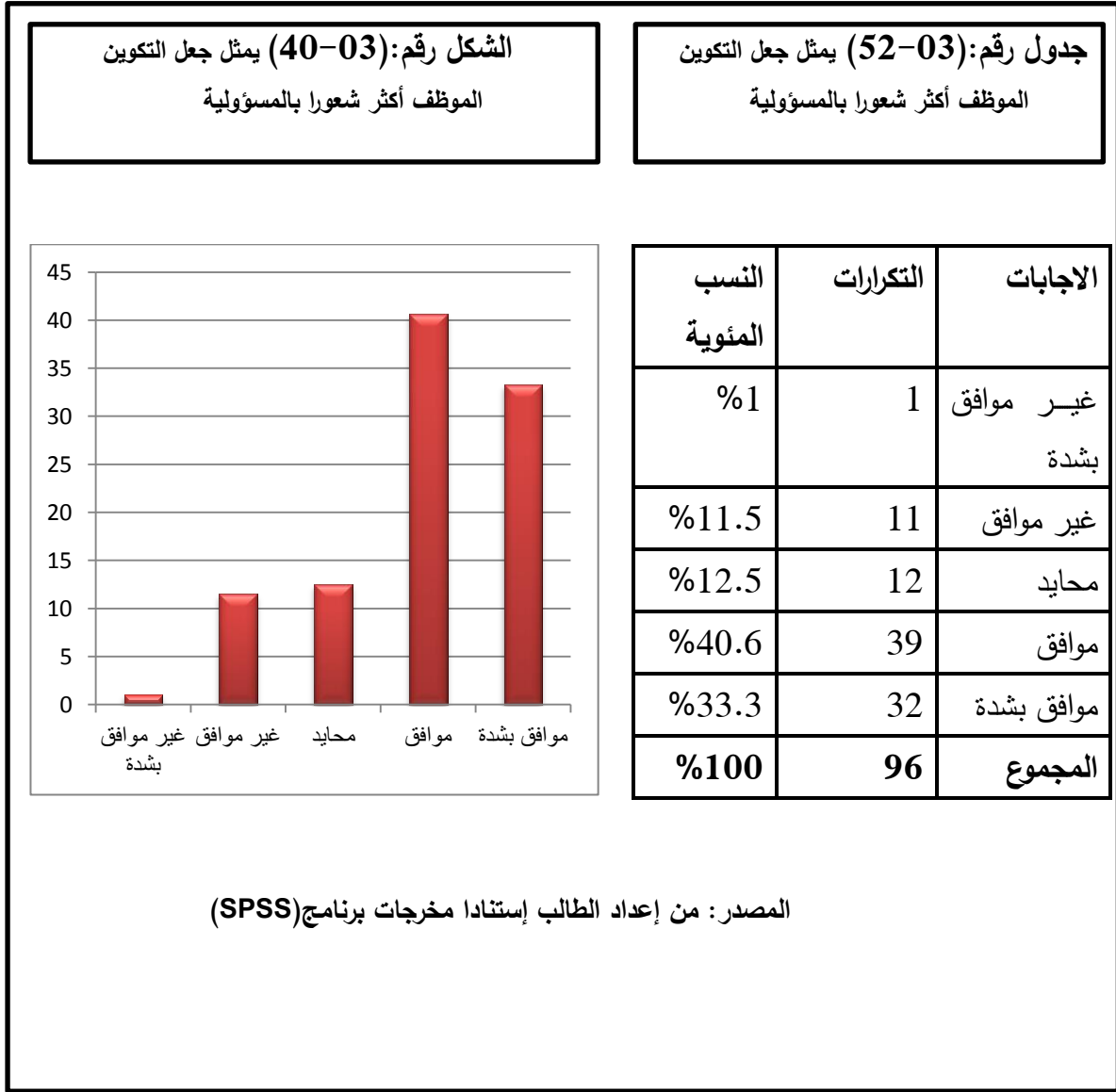
الاجابات	التكرارات	النسب المئوية
غير موافق بشدة	4	4.2%
غير موافق	10	10.4%
محايد	9	9.4%
موافق	50	52.1%
موافق بشدة	23	24%
المجموع	96	100%

المصدر: من إعداد الطالب إستنادا إلى مخرجات برنامج (SPSS)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03-51) والشكل رقم (03-39) ان نسبة الموافقة عالية جدا ، حيث بلغت النسبة عند الموافقين 52.1% وبعدها الموافقين بشدة بنسبة 24% ثم الغير موافقين بنسبة 10.4% متبوعة المحايد بنسبة 9.4% وفي الاخير فئة الغير موافقين بنسبة 4.2%. هذا يدل على الموافقة الشبه كلية للمبحوثين على أن التكوين فعلا يجعل الموظف يستغل كل الإمكانيات الفردية ، واكتشاف الطاقات الداخلية للفرد العامل، مما يؤكد الدور الفعال للتكوين بالنسبة للاداء.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

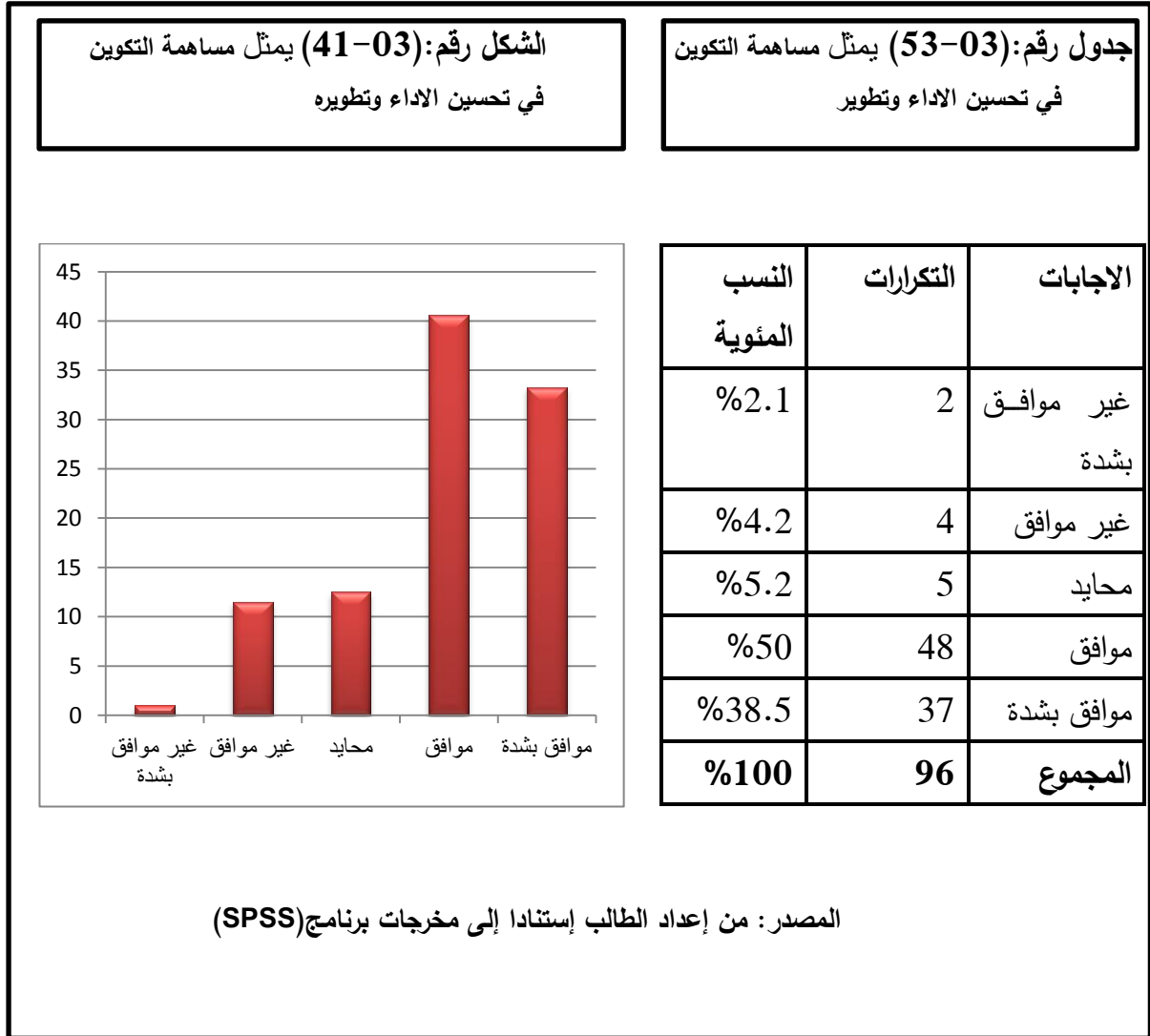
6- النتائج المتعلقة بجعل التكوين الموظف أكثر شعورا بالمسؤولية



يتبين من خلال الجدول رقم (03-52) والشكل رقم (03-40) أن أغلبية المبحوثين موافقين على أن التكوين يجعل الموظفين أكثر شعورا بالمسؤولية ، فالنسبة الأعلى كانت للموافقين بـ 40.6% ثم تليها مباشرة فئة الموافقين بشدة بنسبة 33.3% ، فئة المحايد بنسبة 12.5% ، ثم فئة الغير موافقين بنسبة 11.5% وأخير الغير موافقين بشدة بنسبة 1%. هذا تأكيد للدور الذي يلعبه التكوين في بث روح المسؤولية لدى الافراد العاملين، وما لمس حقيقة المشاركين في الدورات التكوينية مترجما في النسبة العالية للموافقة والمقدرة بـ 73.9% مجتمعة.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

7- النتائج المتعلقة بمساهمة التكوين في تحسين الاداء وتطويره



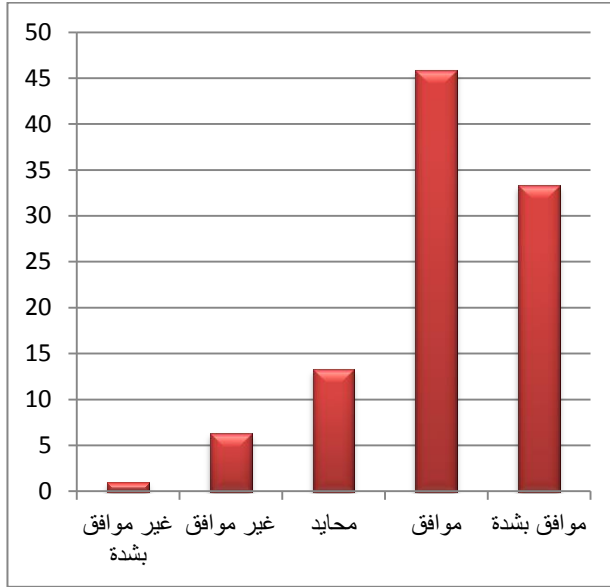
نلاحظ من خلال الجدول رقم (03-53) والشكل رقم (03-41) أن نسبة الموافقة وصلت الى 88.5% ، ما بين الموافقين بـ 50% والموافقين بشدة بنسبة 38.5% ، ثم فئة المحايد بنسبة 5.2% وفئة الغير موافقين بشدة بنسبة 4.2% وأخيرا نسبة 2.1% لفئة الغير موافقين بشدة. هذا تأكيد على ان التكوين هو أساس الأداء، يعمل على تحسينه ورفع تطويره بشكل فعال.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

8- النتائج المتعلقة بزيادة التكوين من القدرة على التخطيط أثناء المهام الادارية

الشكل رقم: (03-42) يمثل زيادة التكوين من القدرة على التخطيط أثناء المهام الادارية

جدول رقم: (03-54) يمثل زيادة التكوين من القدرة على التخطيط أثناء المهام الادارية



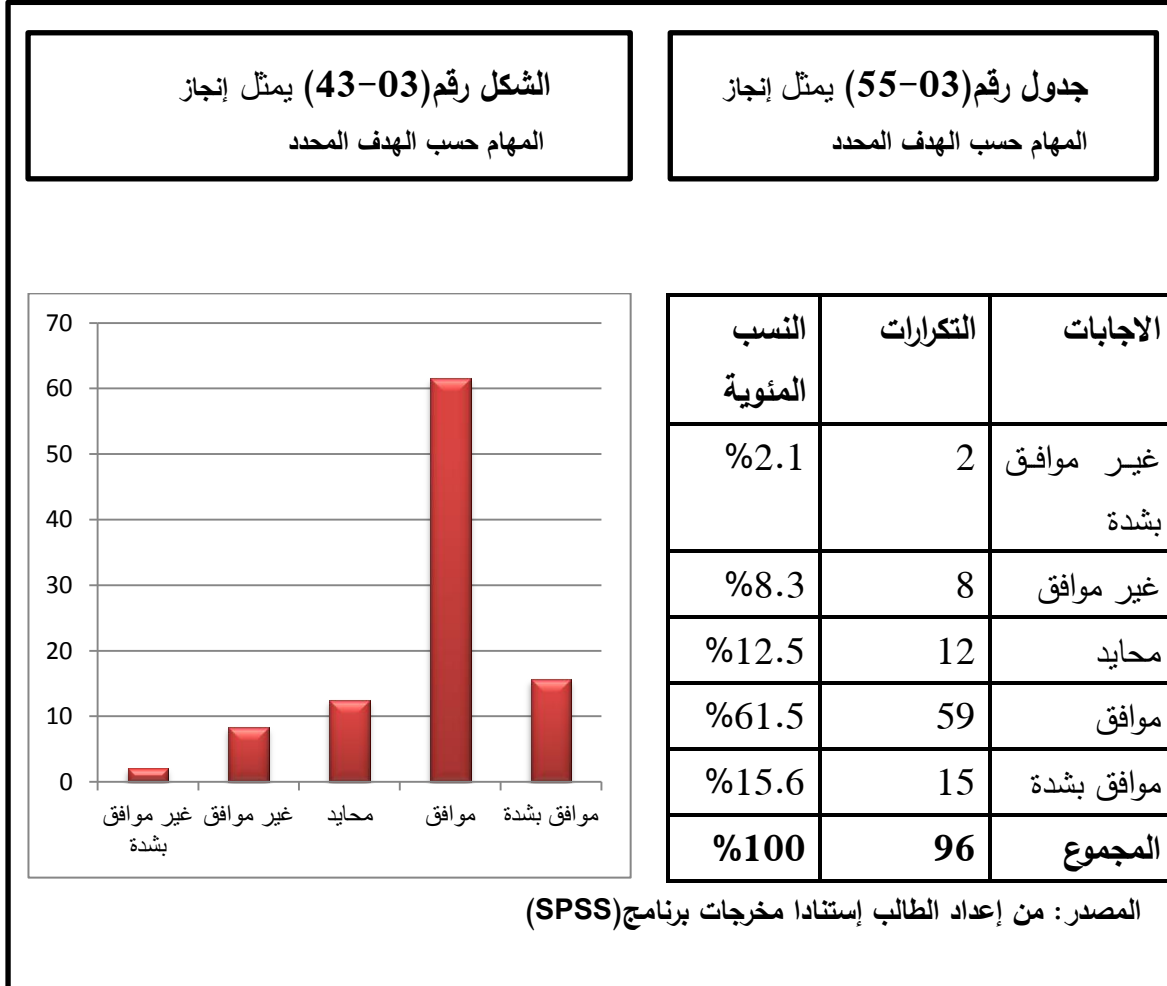
الإجابات	التكرارات	النسب المئوية
غير موافق بشدة	1	1%
غير موافق	6	6.3%
محايد	13	13.5%
موافق	44	45.8%
موافق بشدة	32	33.3%
المجموع	96	100%

المصدر: من إعداد الطالب إستنادا إلى مخرجات برنامج (SPSS)

من خلال الجدول رقم (03-54) والشكل رقم (03-42) يتضح فعلا ان التكوين يزيد من القدرة على التخطيط أثناء تنفيذ المهام الإدارية ، فالنسبة العالية لفئة الموافقين والمقدرة بـ 45.8% متبوعة بفئة الموافقين بشدة بنسبة 33.3%، ثم المحايد بنسبة 13.5% فئة الغير موافقين 6.3% وفي الاخير الغير موافقين بشدة بنسبة 1%. دليل إضافي على دور التكوين، فالقدرة على تنفيذ المهام الإدارية هي عين الأداء، والمهمة المرجوة من التكوين هي زيادة تلك القدرة .

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

9- النتائج المتعلقة بإنجاز المهام حسب الهدف المحدد



نلاحظ من خلال الجدول رقم (03-55) والشكل رقم (03-43) أن أول مرة تأخذ فئة الموافقين هذه النسبة العالية والمقدرة بـ 61.5% ، الموافقين بشدة أخذت نسبة 15.6%، ثم المحايد بنسبة 12.5% فئة الغير موافقين بنسبة 8.3% متبوعة في الاخير بفئة الغير موافقين بشدة بنسبة 2.1%. فأغلب المبحوثين موافقين بنسبة 77.1% على ان بعد عملية التكوين يظهر الاثر واضح على الموظفين من حيث الوصول الى الهدف المحدد ، لكن بنسب متفاوتة هذا تشير إليه بقية النسب.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

المطلب الرابع: إختبار الفرضيات

أولاً: الارتباط

الجدول رقم : (03-56) معامل الإرتباط بيرسون للمحاور

Corrélations

		المحور الاول	المحور الثاني	المحور الثالث	المحور الرابع
المحور الاول	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)	1	.575** .000	.582** .000	.664** .000
	N	96	96	95	96
المحور الثاني	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)	.575** .000	1	.680** .000	.601** .000
	N	96	96	95	96
المحور الثالث	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)	.582** .000	.680** .000	1	.642** .000
	N	95	95	95	95
المحور الرابع	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)	.664** .000	.601** .000	.642** .000	1
	N	96	96	95	96

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

المصدر : من إعداد الطالب إستنادا الى مخرجات برنامج (SPSS)

التعليق:

- تشير نتائج الارتباط الى وجود علاقة إرتباط قوية تقدر بـ0.664 واطهر مستوى الارتباط أنه معنوي عند 5%.

- تشير نتائج الارتباط الى وجود علاقة إرتباط قوية تقدر بـ0.601 واطهر مستوى الارتباط أنه معنوي عند 5%.

- تشير نتائج الارتباط الى وجود علاقة إرتباط قوية تقدر بـ0.642 واطهر مستوى الارتباط أنه معنوي عند 5%.

ثانياً: التأثير

الجدول رقم : (03-57) جدول المعاملات للمتغيرات المسقلة

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	.035	3.418		.010	.992
المحور الاول	.446	.103	.391	4.335	.000
المحور الثاني	.217	.123	.176	1.762	.001
المحور الثالث	.362	.124	.294	2.920	.004

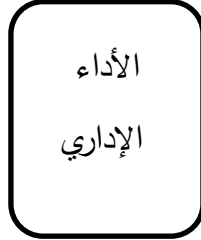
a. Variable dépendante : المحور الرابع

المصدر : من إعداد الطالب إستنادا الى مخرجات برنامج (SPSS)

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

المتغير التابع (Y)

المتغيرات المستقلة



(x₁): مفهوم التكوين بالنسبة للموظفين

(x₂): دور المكون

(x₃): دور البرامج التكوينية

تعتبر كل من المتغيرات المستقلة (مفهوم التكوين بالنسبة للموظفين، المكون، البرامج التكوينية) مفسرة للمتغير التابع (الأداء الإداري) والتي يمكن ترجمتها من خلال المعادلة الرياضية التالية:

$$Y = a + \alpha(x)$$

ومن خلال الدراسة الميدانية التي تمت على مستوى المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت توصلت من خلالها الى المعادلة التالية:

$$Y = 0.35 + 0.39(x_1) + 0.17(x_2) + 0.29(x_3)$$

الشرح:

- عندما يزيد محور التكوين (x₁) ب 1% فإن متغير الاداء Y يزيد ب 0.39 .

- عندما يزيد محور المكون (x₂) ب 1% فإن متغير الاداء Y يزيد ب 0.17.

- عندما يزيد محور البرامج التكوينية (x₃) ب 1% فإن متغير الاداء Y يزيد ب 0.29.

الشرح الإقتصادي:

- عندما يزيد محور التكوين (x₁) ب 1% فإن متغير الاداء Y يزيد ب 0.35 . وهذا عند مستوى معنوية 0.05.

- عندما يزيد محور المكون (x₂) ب 1% فإن متغير الاداء Y يزيد ب 0.17. وهذا عند مستوى معنوية 0.05.

- عندما يزيد محور البرامج التكوينية (x₃) ب 1% فإن متغير الاداء Y يزيد ب 0.29. وهذا عند مستوى معنوية 0.05.

وعليه يتضح لنا بأنه للوصول الى أداء إداري فعال ومتميز إجباري تحريك العوامل السابقة الذكر وهي:

1-التكوين

2-مكون فعال وكفى

3-البرامج التكوينية وتوافقها ومتطلبات سوق العمل والذي

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

ثالثاً: جودة النموذج

إن جودة النموذج جيدة لأن معامل التحديد عند 0.55% وهذا يعني أن المتغيرات التفسيرية تحدد بشكل جيد المتغير التابع Y.

الجدول رقم: (03-58) لمعامل التحديد

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.745 ^a	.554	.540	4.74077

a. Valeurs prédites : (constantes), المحور الثاني, المحور الاول, المحور الثالث,

المصدر : من إعداد الطالب إستنادا الى مخرجات برنامج (SPSS)

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

خلاصة الفصل:

لقد تطرقنا في هذا الفصل الى التعريف بالمركز الجامعي بلحاج بوشعيب، ولقد إعتدنا على إستمارة الاستبيان في جمع المعلومات من خلال توزيعها على أكبر عدد ممكن من الموظفين الاداريين، والتي تحتوي على أربعة محاو، مفهوم التكوين بالنسبة للموظفين كمحور أول، ثم دور المكون كمحور ثاني، ثم دور البرامج التكوينية كمحور ثالث، وفي الاخير كمحور رابع دور التكوين على الاداء، وهدفنا من خلال هذا الإحاطة قدر الامكان بموضوع البحث والاجابة على إشكالية بحثنا، وبعد إسترجاعها قمنا بتفريغها بإستخدام أساليب إحصائية وتوصلنا الى النتائج التالية:

- أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مفهوم الأداء بالنسبة للموظفين والأداء الإداري للموظفين ؛
- أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور المكون والأداء الإداري للموظفين؛
- أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور البرامج التكوينية والاداء الإداري للموظفين.