

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المركز الجامعي بلحاج بوشعيب عين تموشنت

معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية

تخصص إدارة واقتصاد المؤسسة

الاستبيان

السيد المحترم، السيدة المحترمة تحية طيبة وبعد؛

في إطار القيام بدراسة حول دور التكوين في الرفع من الأداء الاداري التي تأتي ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية تخصص إدارة واقتصاد المؤسسة ونظرا لأهمية المؤسسة التي نحن بصدد دراستها و العمل فيها في نفس الوقت على المستوى المحلي و الجهوي ،لذلك سنقوم بالتركيز على الموظفين كعينة للدراسة، املين منكم التكرم بالإجابة على اسئلة الاستبيان بدقة وموضوعية لان دقة الاجابة على فقرات الاستبيان لها الاثر الكبير في مصداقية المعلومات التي سوف تقدمها هذه المذكرة ،علما أن هذه المعلومات ستحاط بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

وفي الأخير نشكركم على تعاونكم وتفهمكم.

الاستاذة المشرفة:

د. بن يمينة خيرة

من إعداد الطالب :

صحراوي فضيل

يرجى التفضل بوضع العلامة "x" مقابل الاجابة المناسبة

1- الجزء الاول : المعلومات الشخصية

الجنس : ذكر أنثى

السن : أقل من 30 سنة من 31-45 سنة أكثر من 45 سنة

الاقدمية : أقل من 01 سنة من 01-05 سنة أكثر من 05 سنوات

المستوى التعليمي : ثانوي جامعي دراسات عليا

الرتبة: مستخدمي التصميم مستخدمي التطبيق مستخدمي التحكم

مستخدمي التنفيذ

2- الجزء الثاني : محاور الاستبيان

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
المحور الأول :معنى التكوين بالنسبة للموظفين						
01	يضيف التكوين المزيد من المعارف و المهارات.					
02	التكوين يرفع من الروح المعنوية.					
03	التكوين يقوي روح الانتماء للمركز الجامعي.					
04	التكوين يعمل على تحسين عملية الاتصال بين الإداريين داخل المركز الجامعي.					
05	التكوين يزيد في تحقيق الطموح الوظيفي.					
06	التكوين يساهم في الترقية الوظيفية.					
07	التكوين يزيد من المكانة داخل المركز الجامعي.					
08	التكوين يساعد في تحقيق الكفاءة في منصب العمل.					
09	التكوين يعمل على تحسين العلاقة مع المسؤولين.					

المحور الثاني : دور المكون						
					01	يعتمد على اساليب وطرق حديثة مساعدة على الرفع من المهارات و المعارف الوظيفية.
					02	له القدرة على نقل المعلومات والمعارف للمتكون.
					03	يراعي الفروق الفردية للمتكونين.
					04	يقوم بإتباع أسلوب النقاش المفتوح.
					05	يقوم بمجهودات من اجل تكييف البرنامج مع الاحتياجات الحقيقية للمتكونين.
					06	خبرة المكون لها تأثير كبير من اجل تغيير سلوك المتكون.
					07	الشخصية القوية للمكون لها تأثير على المتكونين.
					08	المكون له دور كبير في نجاح العملية التكوينية.
					09	يجن أن يكون المكون ملما بموضوع التكوين واهدافه.
المحور الثالث: دور برامج التكوين						
					01	البرامج التكوينية تعمل على توحيد الاهداف.
					02	البرامج التكوينية تساعد الموظفين على استخدام التكنولوجيات الحديثة واكتساب مؤهلات جديدة.
					03	البرامج التكوينية تغطي الاحتياجات التكوينية.
					04	إعداد البرامج التكوينية يكون بالتنسيق ما بين المسؤول المباشر وإدارة الموارد البشرية.
					05	إعداد البرامج التكوينية بناءا على اقتراحات المراكز التكوينية.
					06	البرامج التكوينية مواكبة للتطورات التكنولوجية.
					07	البرامج التكوينية مواكبة للتطورات الادارية.
					08	تمت الاستفادة من برامج تكوينية متنوعة ومتعددة.
المحور الرابع: علاقة التكوين بالأداء						
					01	التكوين يجعل الموظف يعمل بجدية.

					02	كلما كان هناك تكوين أدى إلى أداء أفضل.
					03	يسعى التكوين الى خفض معدلات الغياب.
					04	التكوين يجعل الموظف ينجز المهام في الوقت المناسب.
					05	التكوين يجعل الموظف يستغل كل الإمكانيات الفردية المتاحة.
					06	التكوين يجعل الموظف أكثر شعور بالمسؤولية.
					07	التكوين يساهم بشكل فعال في تحسين الأداء وتطويره.
					08	التكوين يزيد من القدرة على التخطيط أثناء تنفيذ المهام الإدارية.
					09	يتم إنجاز المهام حسب الهدف المحدد.