

أ و لا: تفريغ البيانات وتحليلها

أ - الجداول البسيطة الخاصة بالعمال:

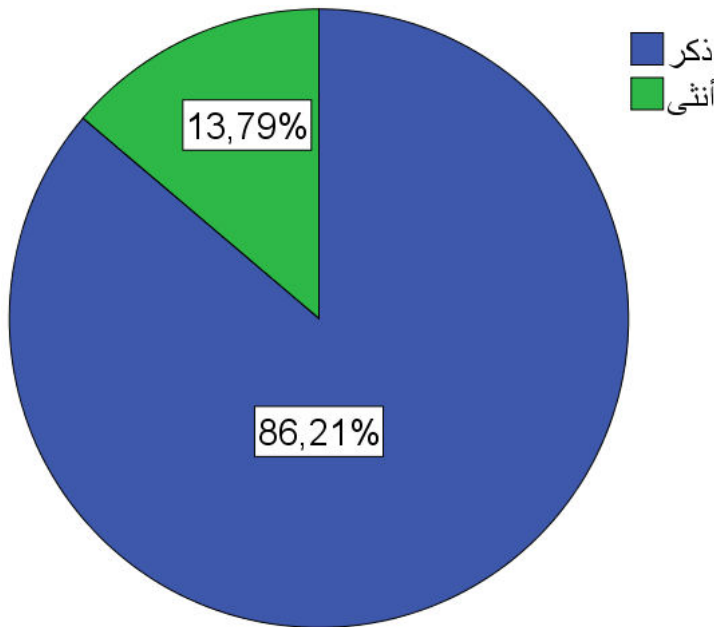
1- تفريغ البيانات الشخصية وتحليلها:

الجدول رقم: 02 يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة %	التكرارات	
86.2	75	ذكر
13.8	12	أنثى
100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل 03: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس



المصدر: اعتمادا على برنامج spss

من خلال الجدول و الشكل السابقين ، نلاحظ بالمعهد الوطني للتكوين المهني المتخصص العقيد محمد شعباني ، أن نسبة الذكور تشكل الغالبية العظمى حيث تقدر ب 86.21% مقارنة بنسبة الإناث المقدرة ب 13.8% .

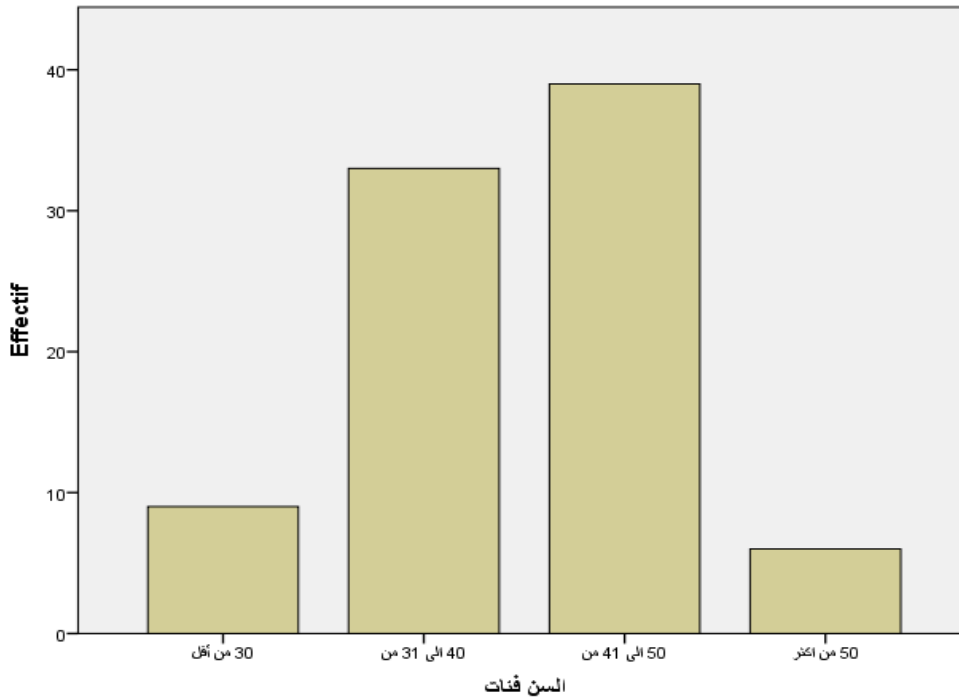
مما يعني أن العنصر الذكوري يغلب على تشكيلة التوظيف مقارنة الإناث و يرجع سبب ذلك إلى طبيعة المجتمع المحافظ في مسعد حيث أجريت الدراسة ، بالإضافة إلى طبيعة القطاع التي تتطلب العنصر الذكوري لأداء هذا النوع من الوظائف، كما أن طبيعة المتكونين الذين يمتازون بكبر السن مقارنة بالمتدرسين العاديين مما يغلب العنصر الذكوري في التوظيف على الإناث الذين يفضلون وظائف أخرى، كما أن موقع المعهد المعزول نوعا ما يعتبر سببا آخر في قلة عدد الإناث.

الجدول رقم:03 يوضح توزيع أفراد العينة حسب فئات السن

النسبة %	التكرارات	
10.3	9	أقل من 30
37.9	33	من 31 إلى 40
44.8	39	من 41 إلى 50
6.9	6	أكثر من 50
100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم:04 يوضح توزيع أفراد العينة حسب فئات السن



المصدر: اعتمادا على برنامج spss

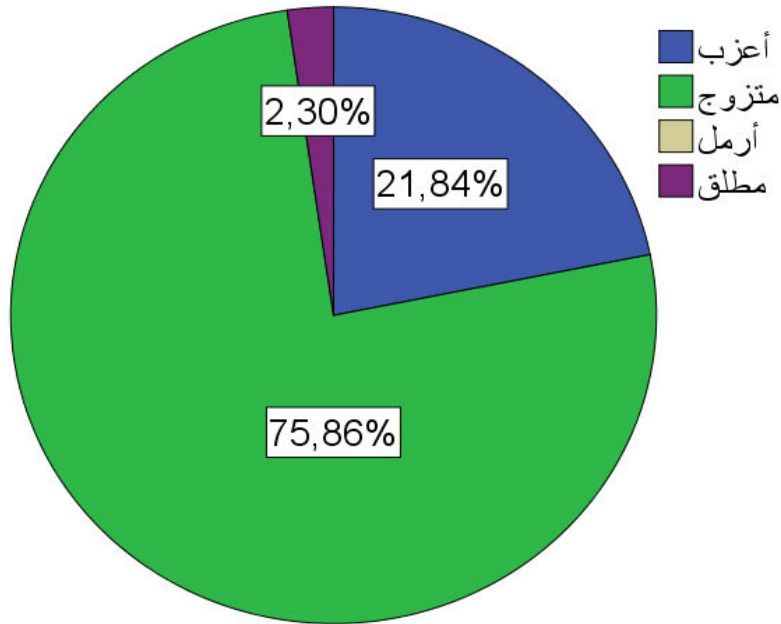
يتضح من خلال الجدول و الشكل السابقين أن نسبة 44,80 % هي الفئة العمرية الأكثر في شغل المناصب داخل المعهد و الذين تتراوح أعمارهم (50-41 سنة)، ثم تليها نسبة 37.9 % و الذين تتراوح أعمارهم بين (40-31 سنة) وبعدها الفئة العمرية الأقل من 30 سنة والتي تقدر نسبتهم بـ 10.3% ثم اقل نسبة فتمثل 6.9 % وهي الفئة العمرية لأكثر من 50 سنة ثم ومن خلال هذه الإحصائيات نستنتج أن أكثر أفراد عينة البحث متجانسون من حيث السن ما بين سن 31 و أكثر من الـ 50 حيث يمثلون نسبة 89.6% و هذه النسبة مرتفعة جدا و تمثل عامل استقرار داخل المعهد و هي عامل مساعد على التفاهم بين مختلف هذه الفئات هذا من جهة، ومن جهة أخرى يعد نضج هذه الفئة عامل مساعد كذلك على الرفع من الفعالية التنظيمية وتعتبر نسبة التشبيب ضعيفة نوعا ما وهذا راجع لقلة التوظيف في المعهد.

الجدول رقم:04 يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة %	التكرارات	
21.8	19	أعزب
75.9	66	متزوج
2.3	2	مطلق
100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل:05 يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية



المصدر: اعتمادا على برنامج sps

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في هذا الجدول و الشكل السابقين يتبين أن

نسبة

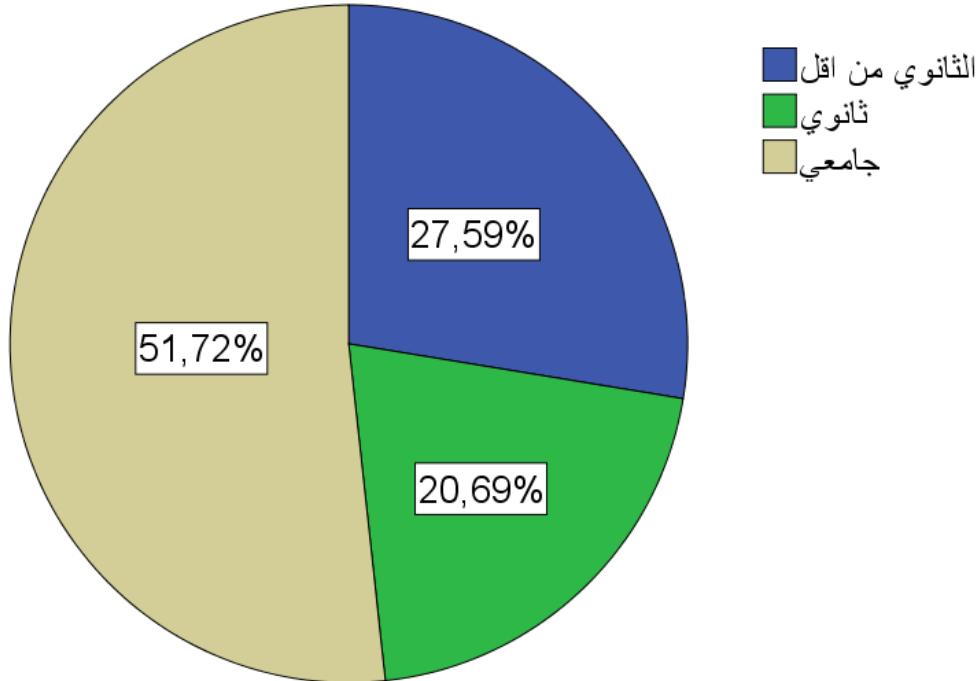
75.9% من أفراد عينة البحث هم من المتزوجين و أن نسبة 21.9 % من أفراد العينة هم من العزاب ، وربما يكون المتزوجون اقدر على غيرهم من تحمل المسؤولية و احرص على أداء الأعمال التي يكلفون بها ، لارتباطهم الأسري الذي يجعلهم أكثر ارتباطا بالمؤسسة التي هي بالنسبة إليهم مصدر أرزاقهم، لذلك فهم اشد حرصا على تحقيق الأهداف، الأمر الآخر يظهر نسبة كبيرة للمتزوجين لأنهم أكثرية العمال في المعهد بنسبة 89.6% و هم فوق سن 31 سنة في مجتمع محافظ يقدر العائلة و الروابط الأسرية أين يوجد المعهد محل الدراسة.

الجدول رقم:05 يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة %	التكرارات	
27.6	24	اقل من الثانوي
20.7	18	ثانوي
51.7	45	جامعي
100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم:06 يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي



المصدر : اعتمادا على برنامج spss

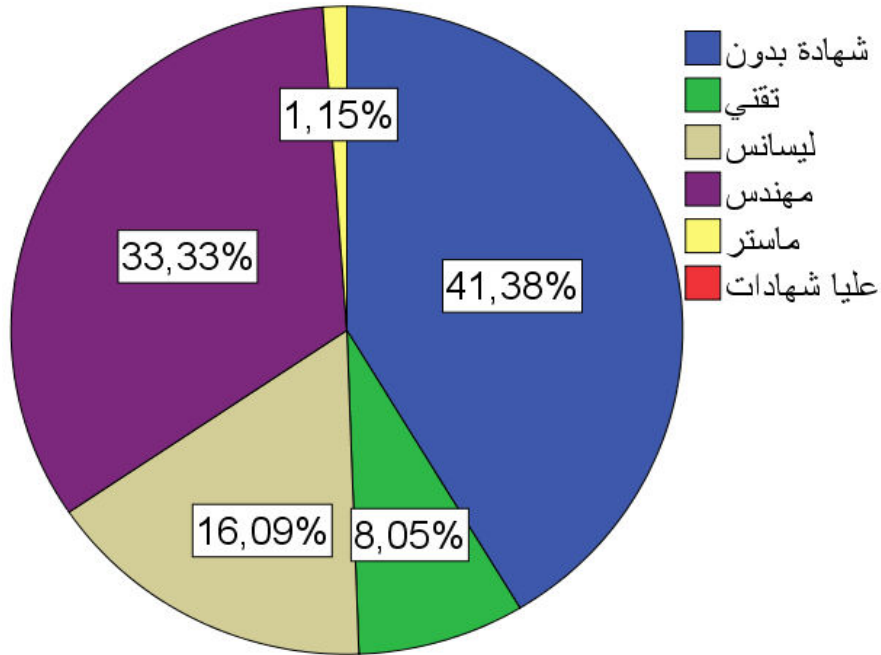
تبين الإحصاءات الرقمية الواردة في الجدول رقم (05) و الشكل رقم (06) أن نسبة 51.7% من حجم العينة حاصلون على شهادات جامعية و تلقوا تعليما جامعيا ، و أن نسبة 27.6% منهم مستواهم التعليمي بلغ اقل من المستوى الثانوي ، في حين نجد أن الحاصلين على شهادات المستوى التعليم الثانوي بلغت نسبتهم 20.7%. أن استقراء بسيطا لأرقام الجدول الخاص بالمستوى التعليمي تبين أن الإطار العمالي بالمعهد الوطني للتكوين المهني المتخصص في التكوين المهني العقيد محمد شعباني هو إطار متعلم و ذو كفاءة مهنية عالية خاصة طاقمي الإدارة و التدريس الأمر الذي يجعلنا نميل إلى انعكاس هذا على نوعية المخرج و استفادته من قدراتهم المهنية و التعليمية، فهذه الأطارات الجامعية الموجودة هي التي يقع على عاتقها بالأساس تحقيق الأهداف المنشودة ، الأمر الهام الآخر أننا لم نسجل حالة أمية واحدة في بداية جولتنا الاستطلاعية السابقة لإجراء هذا البحث الميداني ولاشك أن هذه تمثل نقطة قوة من شأنها أن تعزز من مساهمة حتى العمال البسطاء في المشاركة في تحقيق الأهداف و إشباعا لرغباتهم الوظيفية في إطار منظومة الاهداف المسطرة العامة داخل المعهد .

الجدول رقم: 06 يوضح توزيع أفراد العينة حسب الشهادات المتحصل عليها

النسبة %	التكرارات	
41.4	36	بدون شهادة
8.0	7	تقني
16.1	14	ليسانس
33.3	29	مهندس
1.1	1	ماستر
100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم: 07 يوضح توزيع أفراد العينة حسب الشهادات المتحصل عليها



المصدر : اعتمادا على برنامج spss

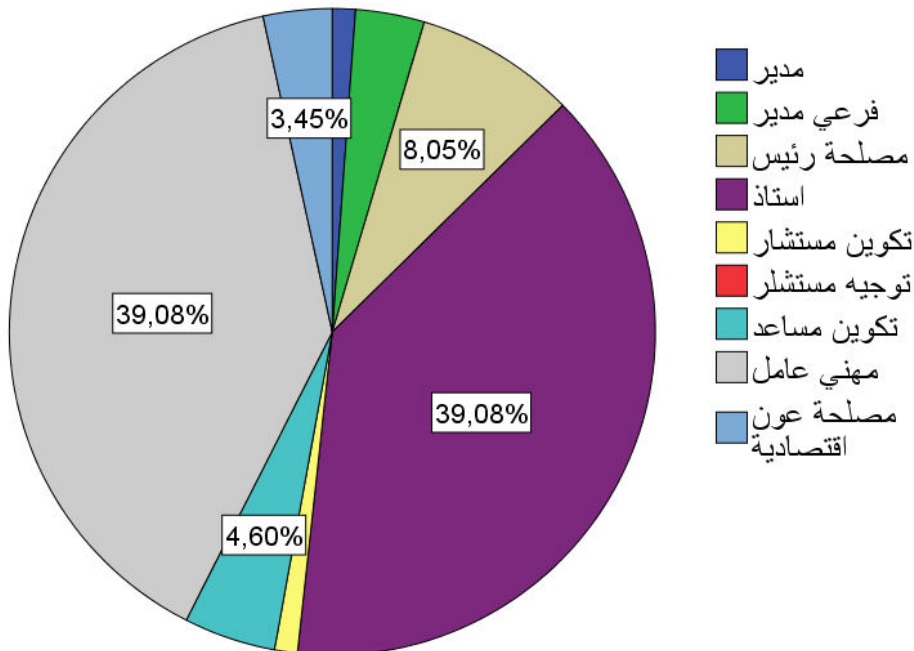
يبين الجدول و الشكل السابقين أن نسبة 41.4 % من العمال في المعهد بدون شهادة، و هذا يرجع لوجود نسبة كبيرة للعمال المهنيون الذين يوظفون بدون شهادة ، ثم تظهر النسبة الأخرى المرتفعة 33.3% متحصلين على شهادة مهندس و بطبيعة الحال يمثلون فئة الأساتذة الذي ينحدر منهم مدير المعهد و المدراء الفرعيين حسب الأقدمية ، أما نسبة 16.1% متحصلين على شهادة ليسانس ، في حين أن نسبة 9,53 % متحصلين على شهادة البكالوريا ، أما نسبة 8,45 % متحصلين على شهادة تقني سامي، في حين نسبة 18,30 % متحصلين على شهادة الليسانس ونسبة 8% متحصلين على شهادة تقني ، ونسبة 1.1 % متحصلين على شهادة ماستر ، إذا نجد أن نسبة المتحصلين على شهادة مهندس و شهادة ليسانس تمثل مانسبته 50% بالتقريب وهذا يدل على ارتفاع في الإطارات المتحصلة على شهادات عليا و يمثل هذا إحدى نقاط القوة لتحقيق الفعالية كما تمثل نسبة الذين هم بشهادة تقني المراقبين وبعض الإداريين أم الذين هم بدون شهادة فيممثلون الطاقم الذي يشرف على الأعمال المكتملة داخل المعهد كتاثير الطلبة و تنظيمهم، و عمال الحراسة و النظافة و عمال النظام الداخلي ... و يساهم هؤلاء في تحقيق الأهداف ،أما في ما يتعلق بشهادة الماستر وهي شهادة جديدة نوعا ما في سوق الشغل يكاد ينعدم حاملوها ، و يدل على أن المعهد لا يقوم بالتوظيف إلا نادرا خاصة في السنوات الأخيرة ، حيث يتضح ذلك من الفئة العمرية الموجودة و ربما يعود لسياسة الدولة في التوظيف و تكييف هذه الشهادة، كما تطرح في إطار علاقة الجامعة بعالم الشغل وبسياسة التشغيل عموما .

الجدول رقم:07 يوضح توزيع أفراد العينة حسب المنصب الحالي

النسبة %	التكرارات	
1.1	1	مدير
3.4	3	مدير فرعي
8.0	7	رئيس مصلحة
39.1	34	أستاذ
1.1	1	مستشار تكوين
4.6	4	مساعد تكوين
39.1	34	عامل مهني
3.4	3	عون مصلحة اقتصادية
100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم:08 يوضح توزيع أفراد العينة حسب المنصب الحالي



المصدر: اعتمادا على برنامج spss

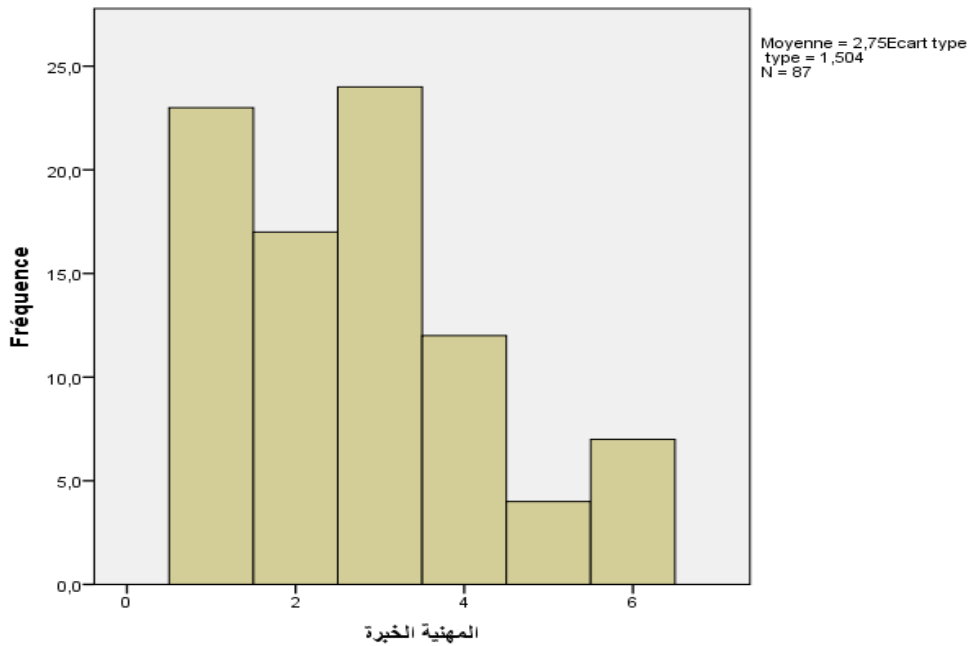
يبين الجدول والشكل السابقين أن نسبة الأساتذة تحوز على النسبة الأكبر مع العمال المهنيين بنسبة 39.1 % لكل واحدة منهم حيث يقدر عدد العمال ب 34 عامل و كذلك عدد العمال المهنيين 34 عامل ، يليها نسبة رؤساء المصالح بنسبة 8% يليها مساعد التكوين بنسبة 4.6% ثم المدراء الفرعيين و أعوان المصالح الاقتصادية بنسبة 3.4% ثم النسبة الأقل تقدر ب 1.1% لكل من المدير و أيضا لمستشار التكوين و من خلال هذه النسب الإحصائية المبينة نجد بان العملية التكوينية تحتاج إلى منفذين في الميدان بجانب المتكولين أو إلى عمال مساعدين بقربهم ، وهذا سبب ارتفاع نسبتهم و هكذا الأقرب فالأقرب في السلم الإداري حيث نجد النسبة المئوية لرؤساء المصالح لمتابعتهم لعملية التكوين و الإشراف المباشر ، ثم المساعدين في العملية التكوينية ثم المصالح الاقتصادية لنصل إلى المستشار و المدير حيث تمثل نسبتهم الأخير ، لأنه ليس لهم الإشراف المباشر و إنما من خلال المتابعة و التقارير الإدارية فقط وذلك عن بعد لكل الأطراف المعنية بتحقيق الأهداف و جودة المخرج.

الجدول رقم:08 يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

النسبة %	التكرارات	
26.4	23	اقل من 5 سنوات
19.5	17	من 5 إلى 10
27.6	24	من 11 إلى 15
13.8	12	من 16 إلى 20
4.6	4	من 21 إلى 25
8.0	7	أكثر من 26
100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم:09 يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية



المصدر: اعتمادا على برنامج spss

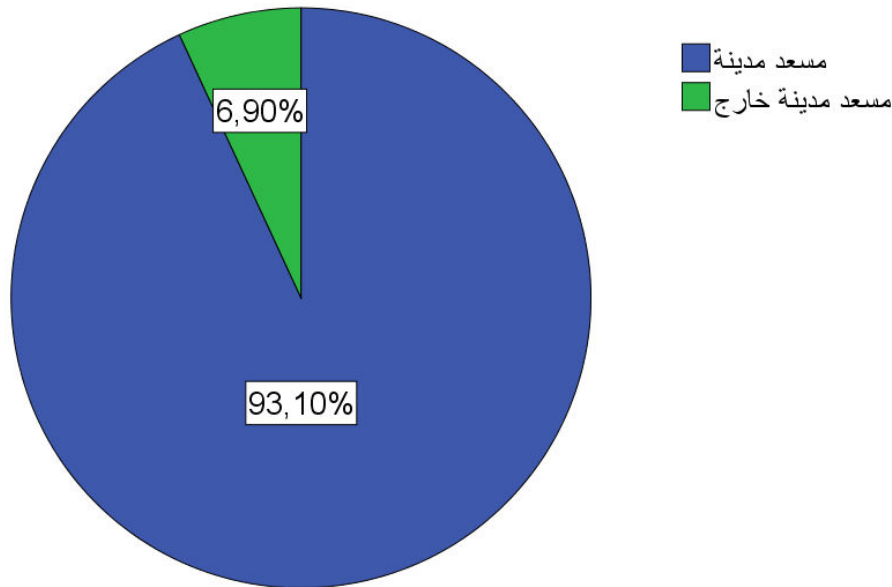
تبين الإحصاءات الواردة في الجدول و الشكل أعلاه أن نسبة 27.6 من أفراد عينة البحث تنحصر أقدمية العمل لديها ما بين (11 - 15) سنوات ، في حين تمثل نسبة 26.4 % من أفراد عينة البحث أقدمية عمل اقل من خمس سنوات، ثم أيضا أقدمية العمل للفئة التي أقدمية عملها ما بين (5 - 10) سنوات تمثل نسبة 19.5 %، ثم من (16-20) سنة كانت نسبتها 13.8 % ، أيضا الذي أقدميته أكثر من 26 سنة كانت النسبة 8 % وفي الأخير حسب الجدول نجد ما نسبته 4.6 % للفئة التي أقدميتها بين (21-25) سنة ، و يلاحظ أن ذوي الخبرة الكبيرة في المعهد يقل عددهم حيث يقتربون من مرحلة التقاعد بأنواعه و هذا أمر طبيعي ليتروا مناصب الشغل لغيرهم حيث تظهر النسبة كبيرة 26.4 % للذين خبرتهم اقل من 5 سنوات، معنى هذا حدث نوع من التوظيف و التجديد ولكنه غير لافت نظرا لأن هذه المؤسسة خدماتية و غير اقتصادية تتحكم فيها سياسة الدولة للتوظيف و في هذا القطاع في حين يغلب ذوي الخبرة المتوسطة و هذه الفئة سايرت افتتاح المعهد و استفادت من عمليات التكوين و الرسكلة في بداياته ، أيضا الفئة التي لها خبرة من 5 إلى 10 سنوات نفس الشيء ثم بعدهم ذوي خبرة من (16 إلى 20 سنة) بنسبة 13.8 %.

الجدول رقم:09 يوضح توزيع أفراد العينة حسب عنوان منطقة السكن

النسبة %	التكرارات	
93.1	81	مدينة مسعد
6.9	6	خارج مدينة مسعد
100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم10 يوضح توزيع أفراد العينة حسب عنوان منطقة السكن



المصدر : اعتمادا على برنامج spss

من خلال الجدول الإحصائي و الشكل أعلاه تمثل نسبة العمال القاطنين بمقر وجود المعهد النسبة الأكبر بمقدار 93.1 % في حين النسبة الباقية و التي تمثل 6.9 % خارج دائرة مسعد مقر وجود المعهد ،و لا شك أن قرب سكن العامل من مكان العمل يساهم في

الانضباط في العمل و يقلل من العوائق و العكس صحيح ،ويجعل أيضا العامل في حالة تواصل و متابعة مستمرة لعمله و يزيد في فرص تحقيق الأهداف بغية تحقيق النجاحة.

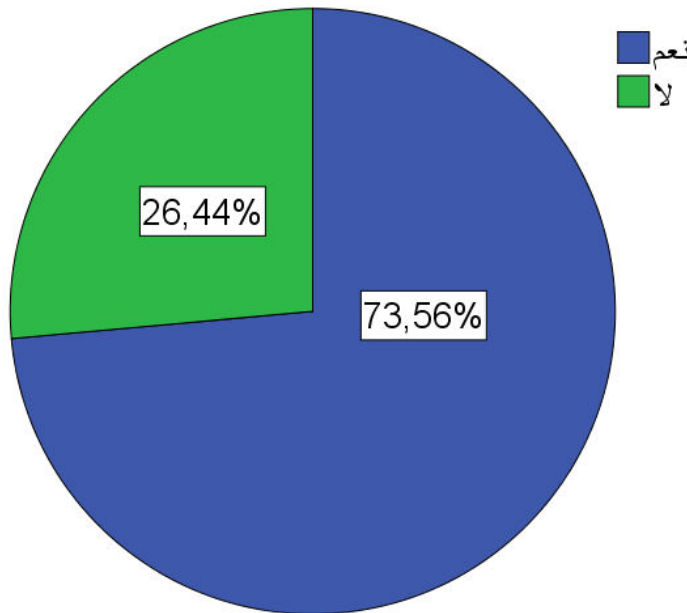
II- تفرغ بيانات تحقيق أهداف المنظمة و تحليلها:

الجدول رقم:10 خاص بمدى اقتناع العامل بأداء المعهد

النسبة %	التكرارات	
73.6	64	نعم
26.4	23	لا
100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم:11 خاص بمدى اقتناع العامل بأداء المعهد



المصدر : اعتمادا على برنامج spss

تشير معطيات الجدول و الشكل أعلاه أن نسبة الاقناع بأداء المعهد عالية قدرت ب 73.6% في حين قدرت نسبة عدم الاقناع ب 26.4 % ، و هذا يدل على التوافق من

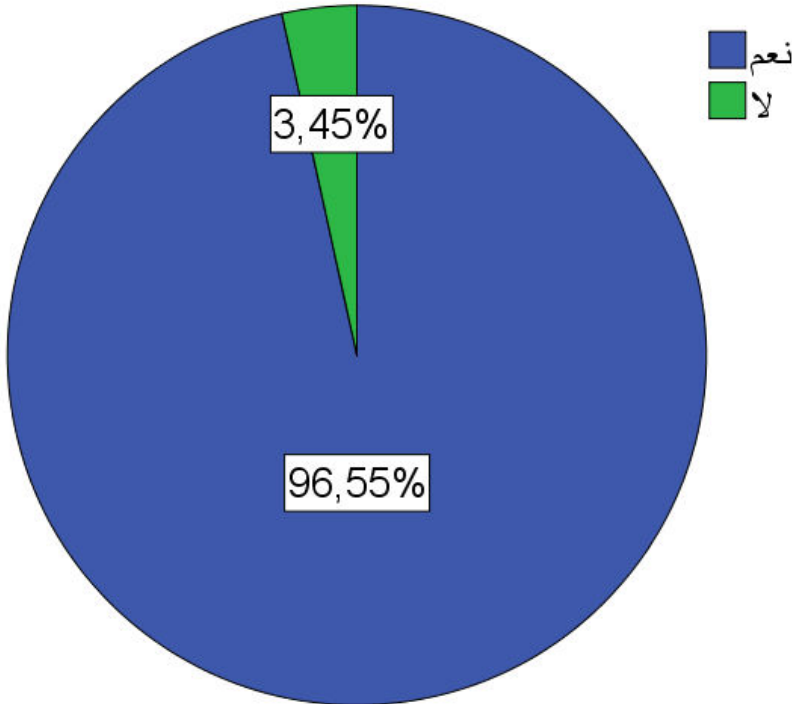
طرف الجميع ، و الولاء التام للمؤسسة، و هو أحد مؤشرات الفعالية التنظيمية داخل المؤسسة .

الجدول رقم:11 خاص بمدى الالتحاق و الإقبال على المعهد

النسبة %	التكرارات	
96.6	84	نعم
3.4	3	لا
100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم:12 خاص بمدى الالتحاق و الإقبال على المعهد



المصدر: اعتمادا على برنامج spss

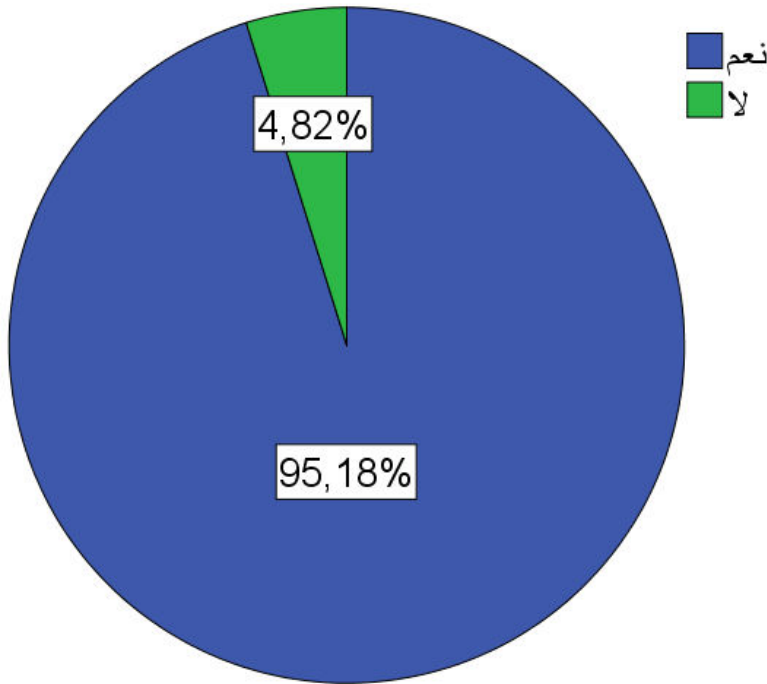
من خلال الجدول و الشكل أعلاه تظهر نسبة الإقبال على المعهد كبيرة تقدر ب 96.6% ونسبة عدم الإقبال تقدر ب 3.4% ، وهذا يدل على مدى القناعة على ما يقدمه المعهد وانه يلبي رغبات الأفراد الباحثين عن التكوين ، الإقبال على المعهد أيضا يفسر غياب البدائل ويمثل حل مؤقت للبعض في ظل انعدام فرص العمل و عدم وجود مناصب في منطقة تعاني العزلة و تفاقم مشكل البطالة . و على العموم فان الإقبال على المعهد في حد ذاته هو مؤشر دال على مساهمة هذا المعهد في تحقيق قدر من الأهداف التي سطر من اجلها وفق إستراتيجية الدولة.

الجدول رقم:12 خاص بالرضا عن نوع المخرج من ناحية المستوى العلمي

النسبة الصحيحة %	النسبة %	التكرارات	
95.2	90.8	79	نعم
4.8	4.6	4	لا
100.0	95.4	83	المجموع
	4.6	4	القيم المفقودة
	100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم:13 خاص بالرضا عن نوع المخرج من ناحية المستوى العلمي



المصدر : اعتمادا على برنامج spss

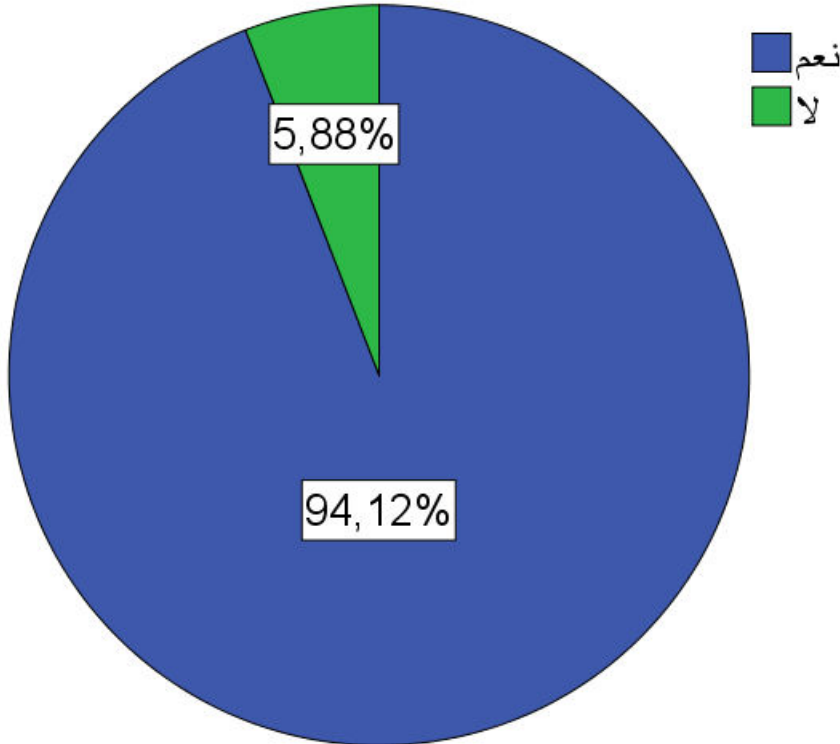
من خلال الجدول و الشكل أعلاه نخلص إلى النسبة الكبيرة للرضا و القناعة التامة بنوع المستوى المقدم للطلبة بنسبة 95.2% في حين 4.8% غير راضيين عن نوع المخرج، إذا النسبة الكبيرة هاته تعبر عن ارتياح و قناعة بمحتويات برامج التكوين وكذلك عن مدى الجهد المبذول والذي انعكس في الأخير عن رضا عام من طرف كل العمال عن محصلة التكوين إي عن مستوى الطلبة المتخرجين، وهذا يدل على أن الكل يسهم في تحقيق قدر من الأهداف.

الجدول رقم:13 خاص بتوسع المعهد و فتح اختصاصات أخرى تابعة له

النسبة الصحيحة %	النسبة %	التكرارات	
94.1	92.0	80	نعم
5.9	5.7	5	لا
100.0	97.7	85	المجموع
	2.3	2	القيم المفقودة
	100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم:14 خاص بتوسع المعهد و فتح اختصاصات أخرى تابعة له .



المصدر : اعتمادا على برنامج spss

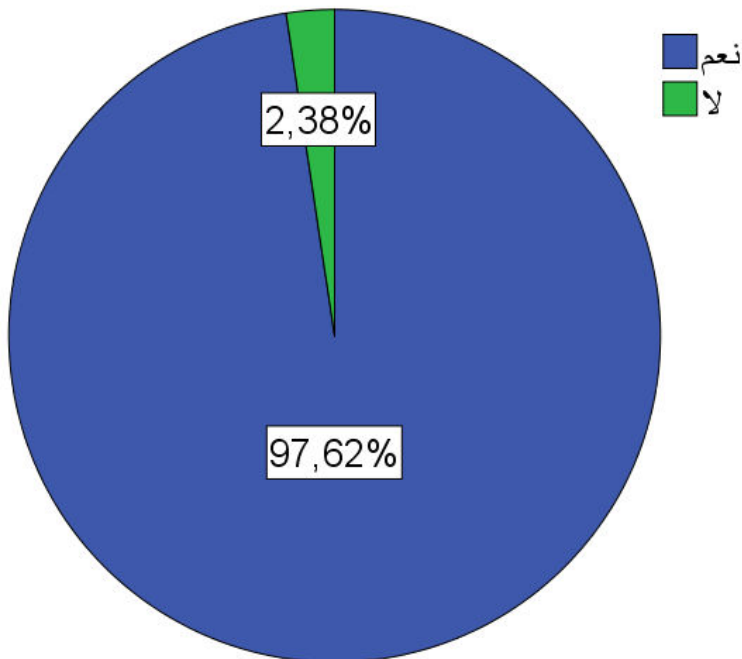
تدل معطيات الجدول الإحصائي السابق و الشكل على أن نسبة 94.1% من عينة البحث دالة على التوسع وفتح اختصاصات أخرى تدريجيا وهذا معناه عامل من عوامل قياس تحقيق أهداف المعهد، في حين عبر البعض الآخر بنسبة قليلة تمثل 5.9% عن عدم التوسع ، ربما هذا راجع لقناعات البعض من عدم الجدوى من هذه الاختصاصات وانه مجرد تحصيل حاصل.

الجدول رقم:14 خاص بفتح فروع أخرى تتبع للمعهد خارجه

النسبة الصحيحة %	النسبة %	التكرارات	
97.6	94.3	82	نعم
2.4	2.3	2	لا
100.0	96.6	84	المجموع
	3.4	3	القيم المفقودة
	100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم:15 خاص بفتح فروع أخرى تتبع للمعهد خارجه



المصدر: اعتمادا على برنامج spss

من خلال الجدول و الشكل أعلاه يتبين لنا أن نسبة 97.6 % من المستجوبين تجمع وعلى أتم المعرفة بالفروع الأخرى التابعة للمعهد في أماكن أخرى تبعد عنه، وهذا دال على التوسع و التنوع النوعي و الجغرافي وهي احد مؤشرات تحقيق الأهداف، بالمقابل هناك نسبة ضئيلة جدا تقدر ب 2.4% لا علم لها أو تتجاهل الفروع الأخرى لسبب عدم القناعة بها أو لعدم علمها أصلا بها، وهذا في حد ذاته ربما يرجع للسياسة المعتمدة في المعهد لنشر المعلومات وكيفية الاتصال.

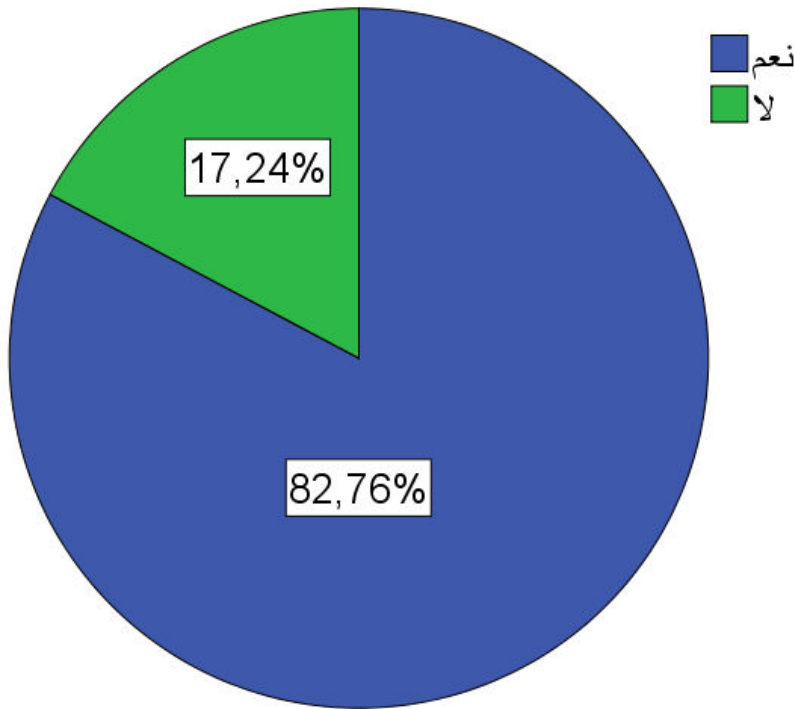
III- تفرغ بيانات الإشباع الوظيفي وتحليلها:

الجدول رقم: 15 خاص بالاحترام و التقدير في العمل

النسبة %	التكرارات	
82.8	72	نعم
17.2	15	لا
100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم: 16 خاص بالاحترام و التقدير في العمل



المصدر : اعتمادا على برنامج spss

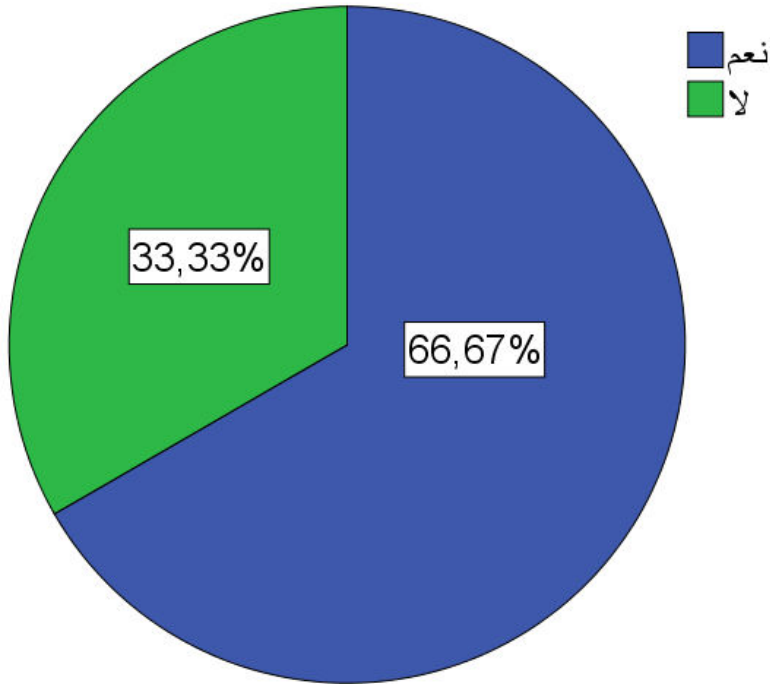
يظهر الجدول والشكل أعلاه نسبة معتبرة من الاحترام و التقدير في العمل مقدره ب 82.8% بالنسبة للعمال ونسبة 17.2% عكس ذلك ، ومن خلال هذه المعطيات الإحصائية هناك قدر معتبر من تحقيق الإشباع الوظيفي ظاهر في رضا الأفراد بما يلاقونه من تقدير ، سينعكس حتما بالإيجاب على فعالية المعهد فهو يعبر على مدى ما يشعر به الفرد من توكيد و تحقيق لذاته ، و لذلك فإن الاحترام و التقدير يساعد كثيرا العامل على مواصلة عمله ويحقق الولاء لمؤسسته فهو يشعر بأنه فرد له مكانته و أنه محل تقدير و اهتمام ، الأمر الذي يعبر على ارتفاع الروح المعنوية لديه، و الأكد أن هناك فئة قليلة تعاني من بعض مشاكل العمل وانعكاس المشاكل الخارجية عليها ينبغي رعايتها و إشباع رغباتها خدمة لتحقيق الفعالية المرجوة في المعهد.

الجدول رقم:16 خاص بملاءمة الوظيفة

النسبة %	التكرارات	
66.7	58	نعم
33.3	29	لا
100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم:17 خاص بملاءمة الوظيفة



المصدر: اعتمادا على برنامج spss

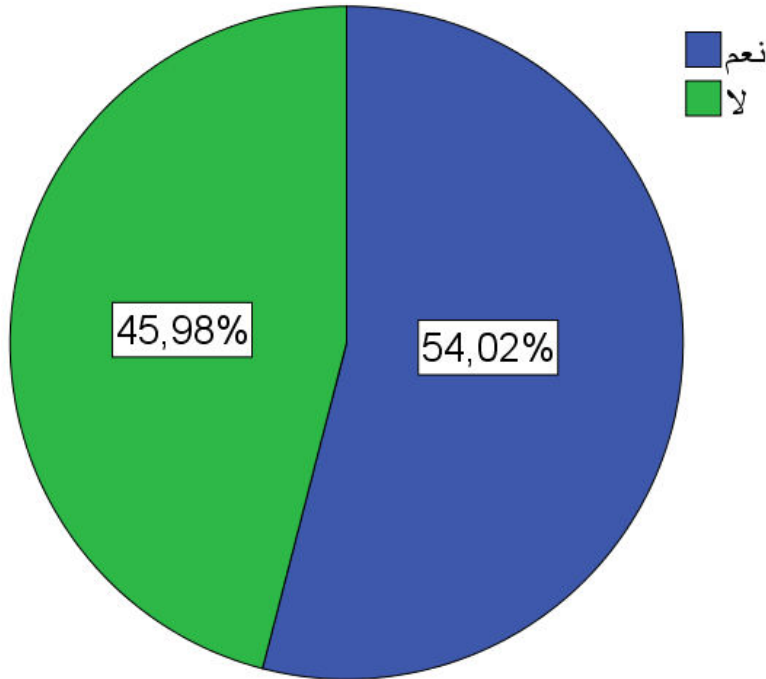
تبين الإحصاءات الواردة في هذا الجدول و الشكل أن 66.6 % من أفراد عينة البحث يؤكدون على ملائمة الوظيفة التي يقومون بها ، و أن 33.3 % منهم فقط لا يرون ملائمة الوظيفة لهم ، و تقوم مختلف التنظيمات و المؤسسات اليوم على ملائمة الوظيفة للعامل على اعتبار أنها توفر للعامل الجهد و الوقت المناسبين ، و تتيح له مناخ عمل يشعر معه أنه قادر على إنجاز مهامه على أتم وجه . و لا شك أن ملائمة الوظيفة للعامل من العوامل الأساسية التي تدعم استقراره، لأنه يشعر بالثقة في قدرته و إمكانياته على إنجاز المهام بكل تقاني و إتقان.

الجدول رقم:17 خاص بمدى الشعور بالمثل تجاه العمل

النسبة %	التكرارات	
54.0	47	نعم
46.0	40	لا
100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم:18 خاص بمدى الشعور بالمثل تجاه العمل



المصدر : اعتمادا على برنامج spss

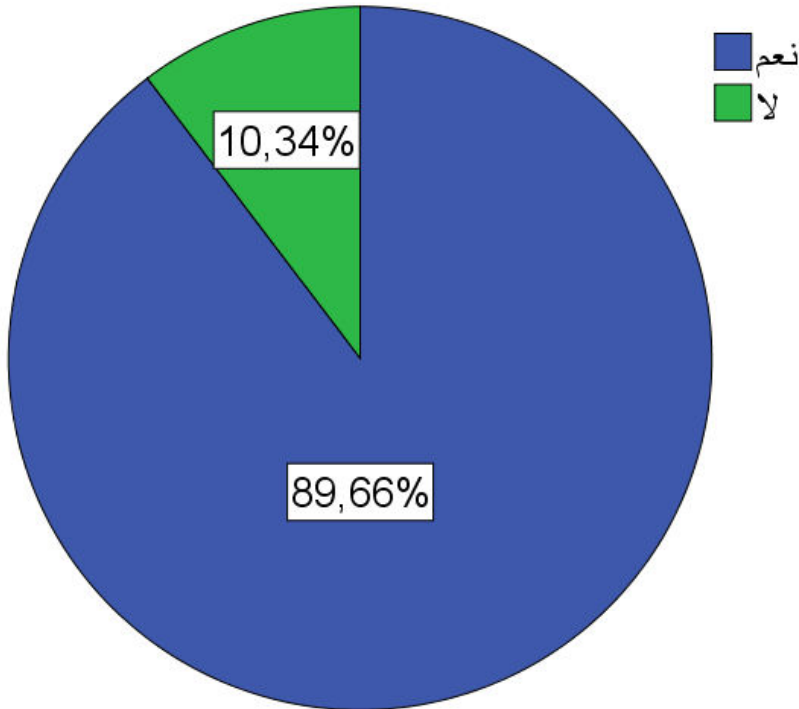
من خلال الإحصاءات الواردة في الجدول و الشكل أعلاه يتبين أن 54.0 % من أفراد عينة البحث أكدوا أنهم يشعرون بملل أثناء قيامهم بواجباتهم ، و الأعمال التي كلفوا بإنجازها ، في حين عبر 46.00 % منهم أنهم لا يشعرون بالملل أثناء قيامهم بذلك ، و لا شك أن الشعور بالملل ناتج عن أن العامل يقوم بنفس الواجبات بطريقة آلية يفقد معها الشعور بالحياة ، عكس ما إذا كانت الأعمال التي ينجزها فيها من التنوع و التجديد فإن ذلك يساعد على الإشباع الوظيفي للعامل، وكما هو معلوم فإن المنظومة القانونية التي يخضع لها هذا المعهد تتبع القطاع العمومي و هي نفسها معممة على أرجاء القطر دون الأخذ بعين الاعتبار لخصوصية كل منطقة ودون إعطاء الحرية للإبداع و التميز، وهذا من شأنه أن يقف عائق في تحقيق الإشباع الوظيفي للأفراد وبالتالي عدم تحقيق الفعالية المرجوة .

الجدول رقم:18 خاص بقدرة العامل على حل المشكلات الناجمة عن عمله

النسبة %	التكرارات	
89.7	78	نعم
10.3	9	لا
100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم:19 خاص بقدرة العامل على حل المشكلات الناجمة عن عمله



المصدر : اعتمادا على برنامج spss

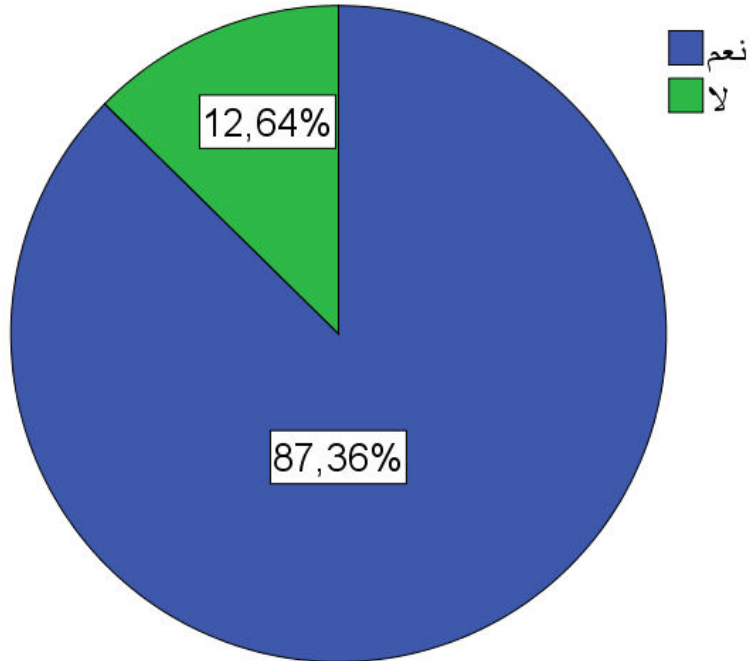
تؤكد المعطيات الإحصائية بهذا الجدول و الشكل أعلاه أن نسبة 89.7 % من أفراد العينة يؤكدون على أنهم قادرون على حل مشكلاتهم الناجمة عن ممارستهم لأعمالهم التي يقومون بها ، و هي دلالة على التحكم الذي يتمتعون به نتيجة ملائمة الوظيفة التي يقومون بها و هذا مما يزيد أكثر في شعورهم بالثقة في إمكانياتهم ، و هو لاشك عامل استقرار للعامل، بينما لم يعبر سوى 10.3 % من أفراد عينة البحث عن عجزهم على حل تلك المشكلات.

الجدول رقم:19 خاص بمدى اعتراف المسؤولين بقدرات العامل

النسبة %	التكرارات	
87.4	76	نعم
12.6	11	لا
100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم:20 خاص بمدى اعتراف المسؤولين بقدرات العامل



المصدر : اعتمادا على برنامج spss

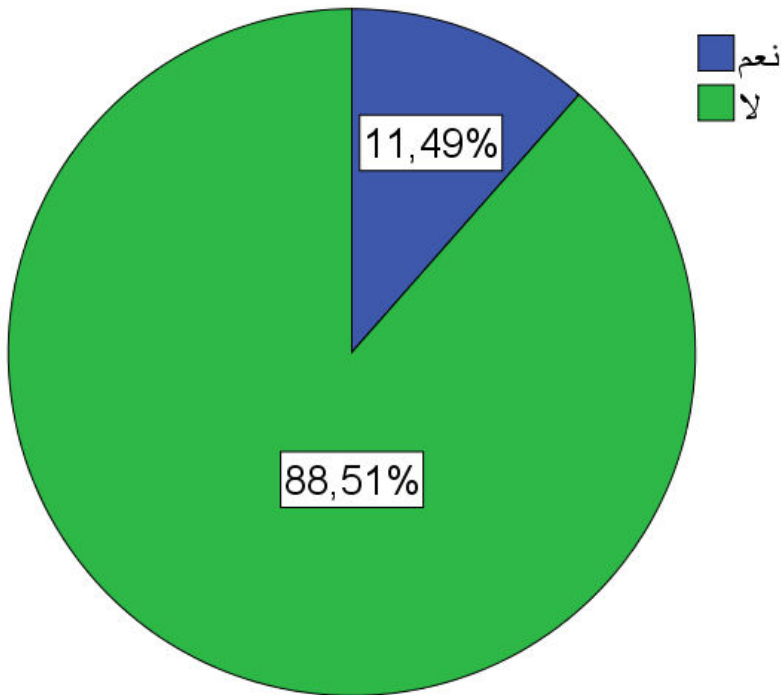
تشير المعطيات الإحصائية الواردة في هذا الجدول أن أغلبية العمال والذين تقدر نسبتهم ب 87.4% يؤكدون على اعتراف المشرفين بالجهود التي يبذلونها و يقدرونها بينما لا يشعر بذلك بعض العمال و الذين تقدر نسبتهم ب 12.6% ، و تدل هذه الأرقام على أهمية تقدير العامل حيث تعبر على الثقة التي يمنحها المشرفون للعمال ، و هو ما يزيد في ثقة العامل بقدراته و إمكانياته ، و هذا يؤدي حتما إلى زيادة الروح المعنوي لديه وتحقيق اكبر قدر من الإشباع .

الجدول رقم:20 خاص بمدى مساعدة المعهد على تطوير قدرات العامل

النسبة %	التكرارات	
11.5	10	نعم
88.5	77	لا
100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم:21 خاص بمدى مساعدة المعهد على تطوير قدرات العامل



المصدر : اعتمادا على برنامج spss

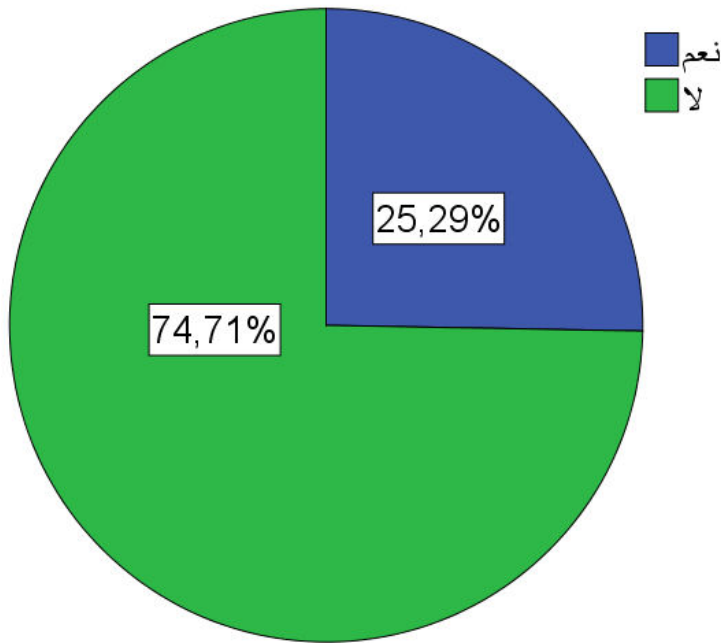
تبين المعطيات الإحصائية الواردة في هذا الجدول أن 88.5% من أفراد العينة يؤكدون على عدم مساعدة المعهد لهم على تطوير قدراتهم ، بينما عبر 11.5 % منهم على أن المعهد تساهم في أي عمل من شأنه أن يؤدي إلى تطوير قدرات العمال، و يعتبر عدم سعي المعهد إلى تطوير قدرات العامل عن طريق التكوين أو الرسكلة أو الدورات التدريبية من العوامل المؤثرة على استقرار العامل، وتجعله لا يبالي بالمؤسسة والى التفكير في مغادرتها ، و خير مثال واقعي موجود الآن في ما يعرف بدول نمور آسيا كيف أن الشعور بالاستقرار عند العامل نتيجة لارتباطه بالمؤسسة هو السبب الرئيسي في تطور تلك البلدان و تحكمها في الاقتصاد، ذلك لان المؤسسات هناك تستثمر في تطوير قدرات أفرادها محافظة على استقرارهم و إشباع رغباتهم خدمة لتحقيق الفعالية .

الجدول رقم: 21 خاص بمدى رغبة العامل في مغادرة المؤسسة

النسبة %	التكرارات	
25.3	22	نعم
74.7	65	لا
100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم: 22 خاص بمدى رغبة العامل في مغادرة المؤسسة



المصدر : اعتمادا على برنامج spss

تؤكد المعطيات الإحصائية الواردة في هذا الجدول و الشكل أن 74.7% من أفراد عينة البحث متمسكون بالبقاء بالمعهد و أنهم لا يفكرون بمغادرته إلى مؤسسة أخرى ، في حين عبر 25.3% منهم عن رغبتهم في مغادرة المؤسسة، مما يعني أن جل عمال المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني يشعرون بالاستقرار في العمل مما يحفزهم أكثر على بذل مجهودات أكبر للحفاظ على المعهد و الاستمرار في العمل أما البقية من العمال فيرغبون في المغادرة نظرا لعدم تأقلمهم أو لعدم قناعتهم بهذا العمل في حد ذاته في ظل انعدام بدائل للتوظيف وفي غالب الأمر نجد هذا عند العمال المهنيين.

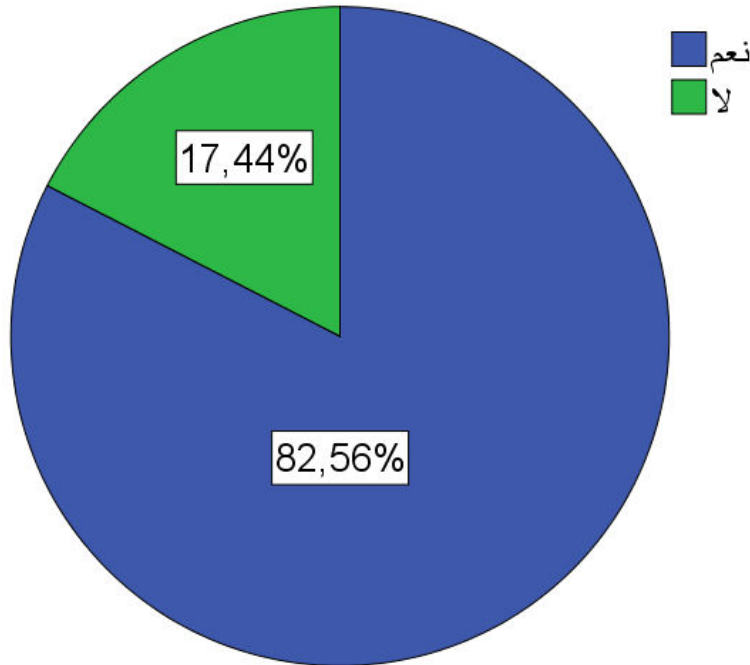
IV- تفرغ بيانات الإفصاح و الشفافية وتحليلها:

الجدول رقم:22 خاص بملاءمة طريقة نشر القرارات و المعلومات

النسبة الصحيحة %	النسبة %	التكرارات	
82.6	81.6	71	نعم
17.4	17.2	15	لا
100.0	98.9	86	المجموع
	1.1	1	القيم المفقودة
	100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم:23 خاص بملاءمة طريقة نشر القرارات و المعلومات



المصدر: اعتمادا على برنامج spss

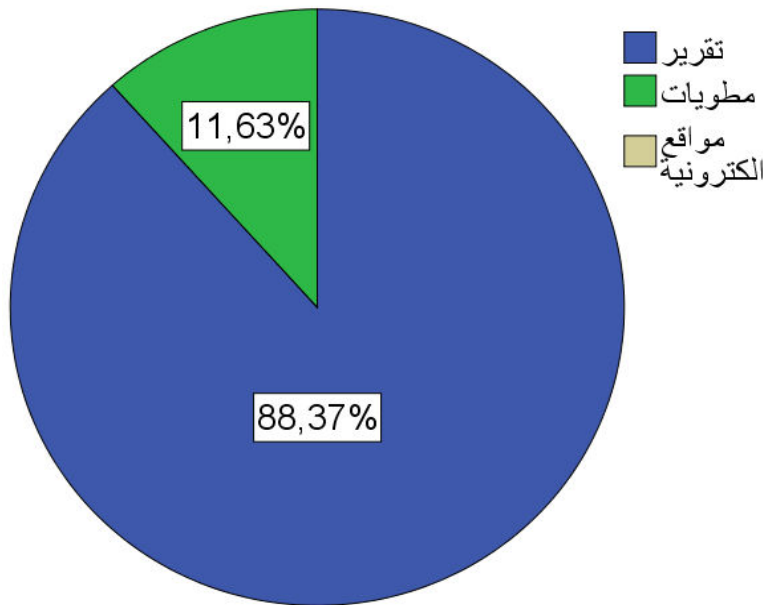
من خلال الجدول و الشكل أعلاه نجد نسبة 82.6 % من المستجوبين تقر بملائمة طريقة نشر المعلومات في حين نجد نسبة 17.4% لا تقر بذلك ، و لاشك أن معيار الإفصاح و الشفافية يحقق رغبة الأفراد و يشعروهم بان لهم كيان، وأنهم جزء من هذا المعهد ، فغياب المعلومة أو سوء اختيار وقت نشرها أو عدم اختيار الطريقة المناسبة لنشرها في مكان العمل ، قد يشعر العامل بالاعتراب و بالتالي لا يؤدي ما عليه .

الجدول رقم: 23 خاص بالطريقة المختارة لنشر المعلومة

النسبة الصحيحة %	النسبة %	التكرارات	
88.4	87.4	76	تقرير
11.6	11.5	10	مطويات
100.0	98.9	86	المجموع
	1.1	1	القيم المفقودة
	100.0	87	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم: 24 خاص بالطريقة المختارة لنشر المعلومة



المصدر: اعتمادا على برنامج spss

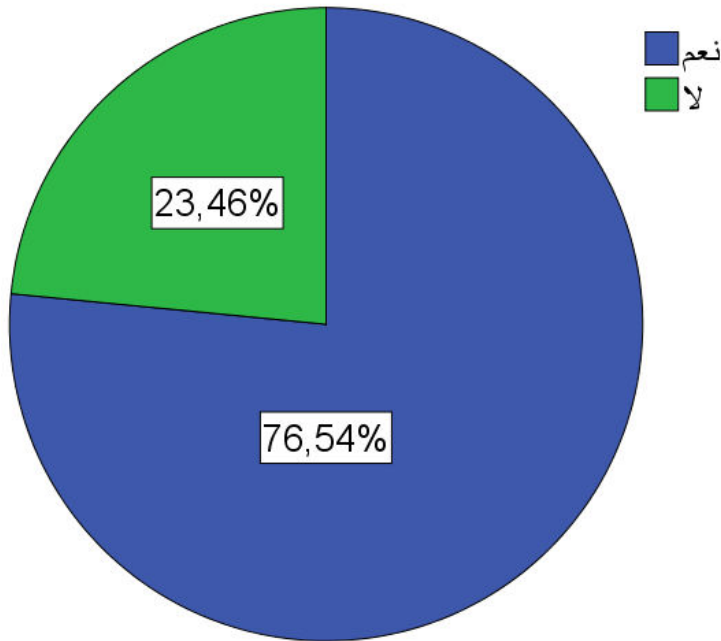
من خلال الجدول أعلاه والشكل المبين نلاحظ أن نسبة 88.4 % من العمال ، أجابوا بان التقارير هي الوسيلة المتبعة من طرف المعهد في نشر المعلومات و أن نسبة 11.6% أجابوا بأن المطويات هي وسيلة نشر المعلومات .ما يمكن أن يستنتج أن سياسة المعهد في نشر المعلوم لازالت تعتمد على الطرق الإدارية الكلاسيكية ،حيث نجد في المؤسسات المعاصرة تطور هذه الوسائل كاستعمال الشاشات الجدارية و المواقع الالكترونية ...مما تتيح الإعلام الفوري و الاطلاع على كل جديد .

الجدول رقم:24 خاص بالتبليغ عن مواعيد انعقاد المجالس قبل انعقادها.

النسبة الصحيحة %	النسبة %	التكرارات	
76.5	71.3	62	نعم
23.5	21.8	19	لا
100.0	93.1	81	المجموع
	6.9	6	القيم المفقودة
	100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم: 25 خاص بالتبليغ عن مواعيد انعقاد المجالس قبل انعقادها.



المصدر : اعتمادا على برنامج spss

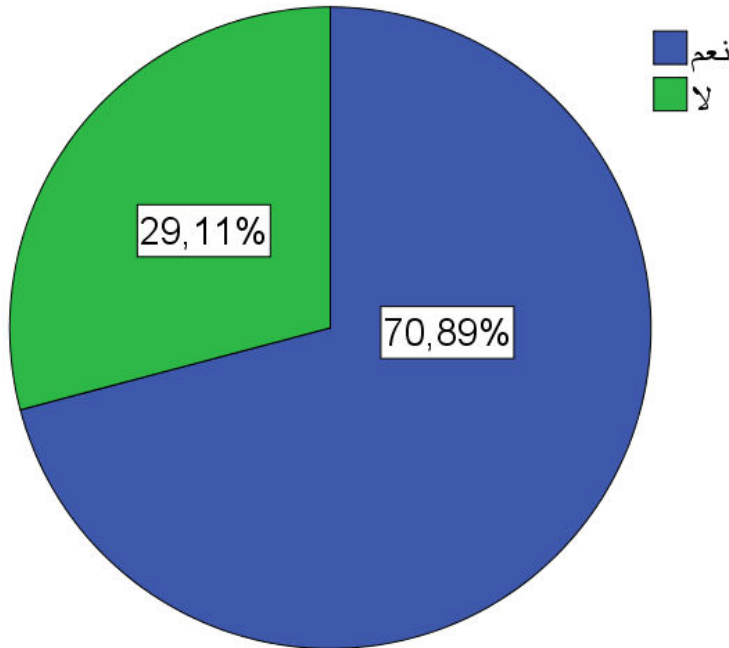
من خلال الجدول والشكل أعلاه تتضح نسبة 76.5% قد أجابوا بتبليغهم عن وقت إجراء المجالس المنظمة في التكوين، وان نسبة 23.5% قد أجابوا بعدم علمهم لذلك، وبالتالي غياب معيار الشفافية بالنسبة لهم ينجر عنه عدم علمهم لما سيقدر في هذه المجالس، علما أن المجالس المنظمة في المعهد هي فضاءات لتبادل وجهات النظر في كل المسائل المتعلقة بالتسيير، كما تتيح الحضور لكل ممثلي العمال في المعهد و حتى الطلبة والمشاركة في اتخاذ القرارات الهامة التي تخص العمل و العمال .

الجدول رقم:25 خاص بالإعلام عن القرارات و الإجراءات المتخذة في المجالس

النسبة الصحيحة %	النسبة %	التكرارات	
70.9	64.4	56	نعم
29.1	26.4	23	لا
100.0	90.8	79	المجموع
	9.2	8	القيم المفقودة
	100.0	87	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم:26 خاص بالإعلام عن القرارات و الإجراءات المتخذة في المجالس



المصدر: اعتمادا على برنامج spss

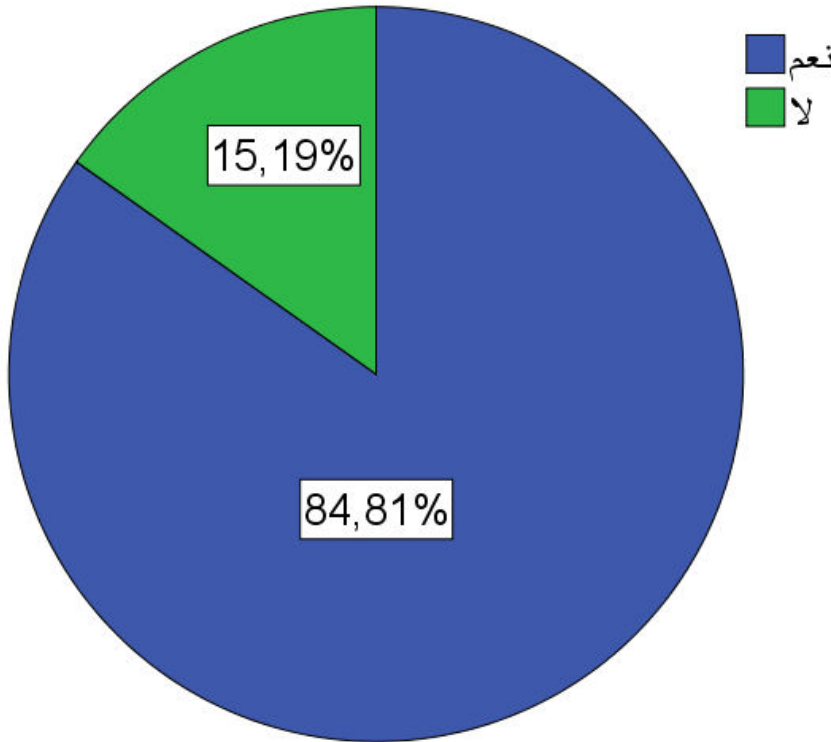
من خلال الجدول السابق و الشكل أعلاه نجد نسبة 70.9 % من العمال تقر بإعلامهم بالقرارات الصادرة عن المجالس في وقتها، في حين أن نسبة 29.1% من المستجوبين لا تقر بذلك ، و بالتالي غياب معيار الإفصاح و الشفافية بالنسبة لهم وهذه النسبة الأخيرة ربما أنهم ليس لهم اتصال بممثلهم أو يعود ربما لعدم تجديد انتخاب هؤلاء الممثلين وعدم رضاهم عنهم، أو قد يعود إلى طريقة إيصال هذه القرارات و في وقتها .

الجدول رقم:26 خاص بالتحضير للتقارير المالية و الغير مالية للمعهد

النسبة الصحيحة %	النسبة %	التكرارات	
84.8	77.0	67	نعم
15.2	13.8	12	لا
100.0	90.8	79	المجموع
	9.2	8	القيم المفقودة
	100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم:27 خاص بالتحضير للتقارير المالية و الغير المالية للمعهد



المصدر: اعتمادا على برنامج spss

من خلال الجدول أعلاه و الشكل تتضح نسبة 84.8% بالإيجاب في تحضير التقارير بأنواعها المالية و غير المالية أي وجود شفافية في القرارات الإدارية كما في المالية و المحاسبية، و تتضح نسبة 15.2% من المستجوبين لا تقر بوجود إعداد تقارير بأنواعها و غياب تام لمعيار الشفافية و الإفصاح من وجهة نظرهم.

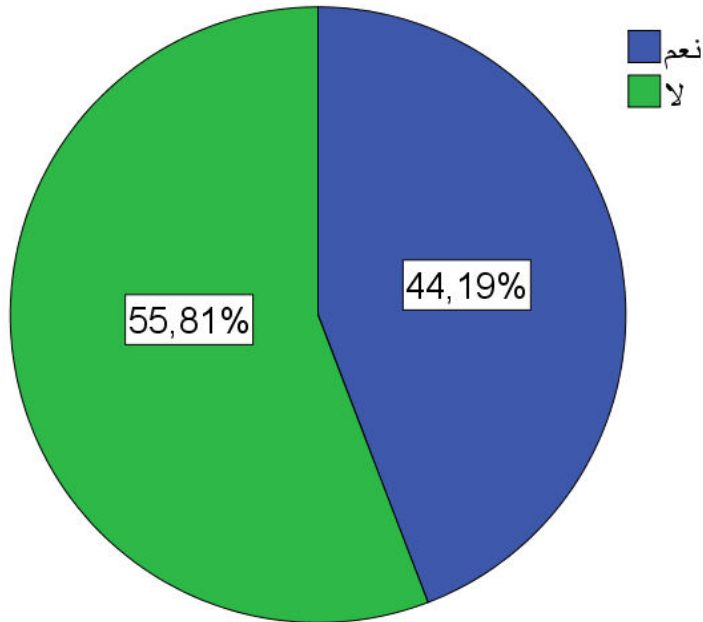
V-تفريغ بيانات العدالة التنظيمية وتحليلها:

الجدول رقم:27 خاص بمدى عدالة الإجراءات الإدارية المطبقة

النسبة الصحيحة %	النسبة %	التكرارات	
44.2	43.7	38	نعم
55.8	55.2	48	لا
100.0	98.9	86	المجموع
	1.1	1	القيم المفقودة
	100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم:28 خاص بمدى عدالة الإجراءات الإدارية المطبقة



المصدر: اعتمادا على برنامج spss

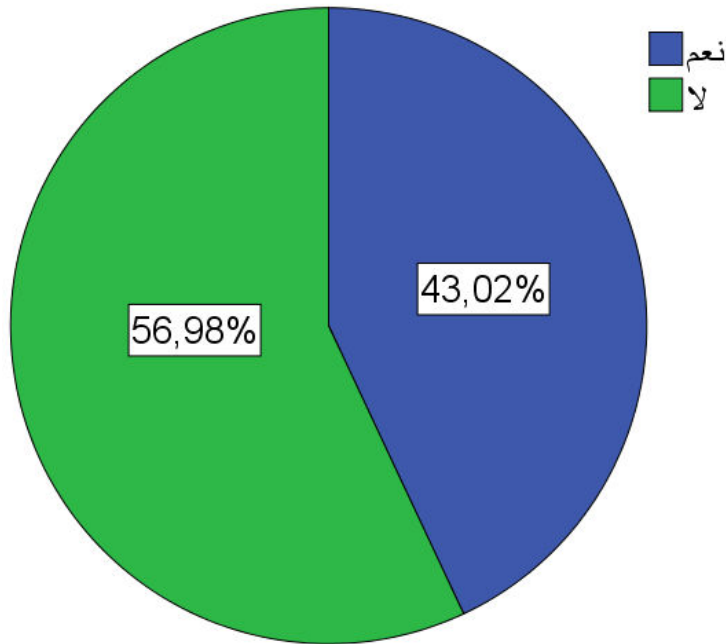
من خلال الجدول و الشكل أعلاه نجد أن نسبة 55.8 % من المستجوبين تقر بعدم وجود عدالة في الإجراءات الإدارية المطبقة ، و نجد نسبة 44.2% تقر بوجود عدالة تنظيمية في الإجراءات الإدارية المطبقة ،فغياب العدالة بأنواعها يحدث عدم الرضا ويجعل الموظف في تحايل في العمل الموكل إليه ويظهر ارتباط معيار العدالة بمعيار الشفافية وغياب احدهم يعيق الأخر، كذلك غياب العدالة بأنواعها يولد التكتلات ويظهر نوع من الصراع داخل المعهد يصعب في تحقيق الأهداف .

الجدول رقم:28 خاص بتطبيق الإجراءات على العمال دون تمييز إن وجدت

النسبة الصحيحة %	النسبة %	التكرارات	
43.0	42.5	37	نعم
57	56.3	49	لا
100.0	98.9	86	المجموع
	1.1	1	القيم المفقودة
	100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم:29 خاص بتطبيق الإجراءات على العمال دون تمييز إن وجدت



المصدر: اعتمادا على برنامج spss

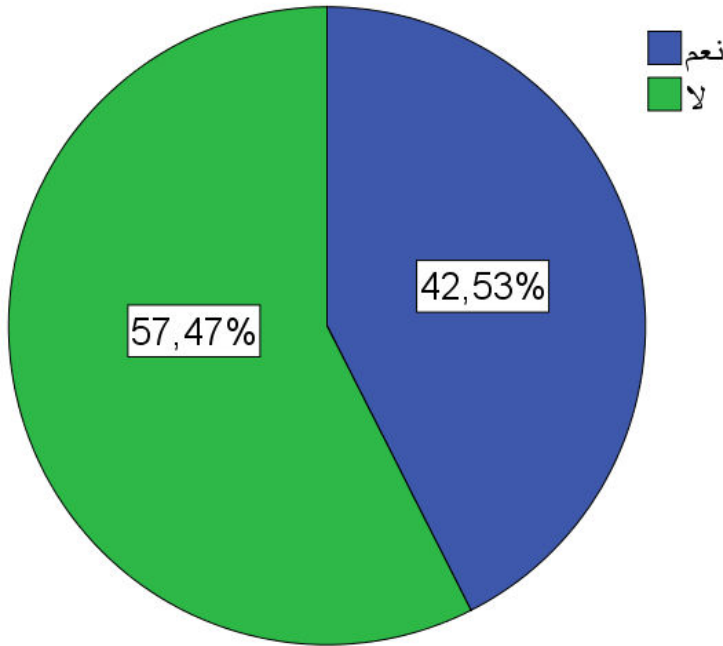
من خلال الجدول و الشكل أعلاه نجد إن نسبة 57% من العمال يقرون بعدم وجود عدالة و بوجود تمييز عند تنفيذ أي قرار في حين نجد نسبة 43.0% من المستجوبين يقرون بالعكس أي وجود عدالة وعدم التمييز بين العمال عند تطبيق إجراء ما ففي غياب العدالة الإجرائية يظهر عدم الرضا ويظهر التمايز الذي يعيق تحقيق الفعالية .

الجدول رقم: 29 خاص بعدالة سلوك المدراء

النسبة %	التكرارات	
42.5	37	نعم
57.5	50	لا
100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم: 30 خاص بعدالة سلوك المدراء



المصدر: اعتمادا على برنامج spss

من خلال الجدول أعلاه و الشكل تظهر نسبة 57.5% من أفراد العينة بإقرارهم بعدم عدالة سلوك المدراء في حين أن نسبة 42.5% تقر بوجود عدالة ، و عدم عدالة سلوك المدراء من شأنه إن يولد الصراعات الخفية وظهور التكتلات داخل المعهد هذا

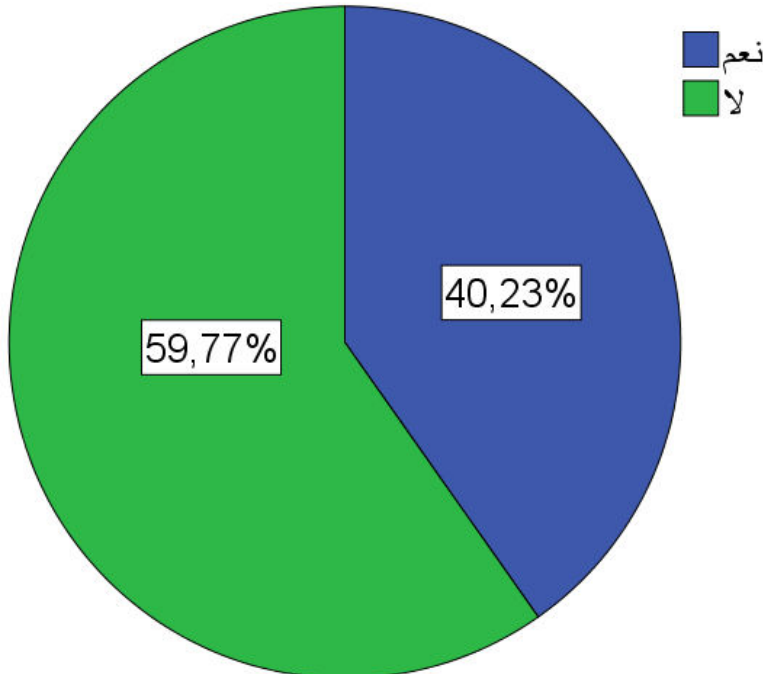
ينجر عنه تضارب في المصالح و المتضرر هو الأهداف المرسومة و عدم القدرة على تحقيق الفعالية و النجاعة.

الجدول رقم: 30 يظهر مدى توفير الحلول العادلة للتظلمات من طرف المدراء

النسبة %	التكرارات	
40.2	35	نعم
59.8	52	لا
100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم: 31 يظهر مدى توفير الحلول العادلة للتظلمات من طرف المدراء



المصدر : اعتمادا على برنامج spss

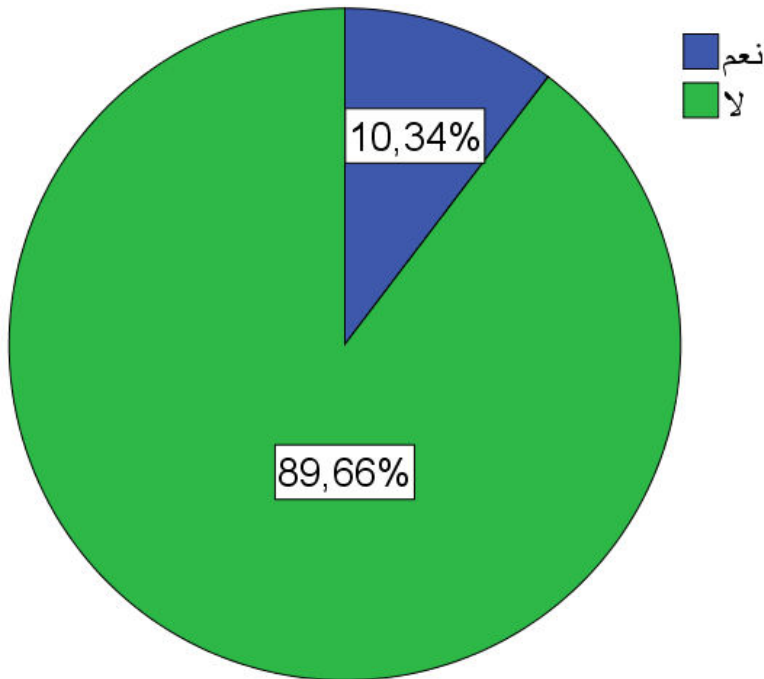
من خلال الجدول أعلاه و الشكل المبين تظهر نسبة 59.8 % من العمال يقرون بعدم توفير حلول عادلة للتظلمات و الشكاوي من طرف المدراء و قدرت النسبة للمستجوبين ب 40.2% الذين يقرون عكس ذلك ،أي بوجود حلول عادلة للتظلمات المختلفة من طرف المدراء ، ربما يرجع السبب للتسيير الفردي الذي يخلق نوع من العوائق داخل نطاق العمل و عدم تفعيل بعض الآليات القانونية المتاحة لخلق حلول فعالة و عادلة و أحيانا تنتقل بعض نزاعات الخارج و العادات المتعلقة بالبيئة الخارجية إلى الداخل و المعلوم أنه في ظل التطور التكنولوجي فمؤسسات اليوم ذات نسق مفتوح تؤثر و تتأثر .

الجدول رقم:31 يبين المشاركة الجماعية في صناعة القرارات

النسبة %	التكرارات	
10.3	9	نعم
89.7	78	لا
100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم:32 يبين المشاركة الجماعية في صناعة القرارات



المصدر: اعتمادا على برنامج spss

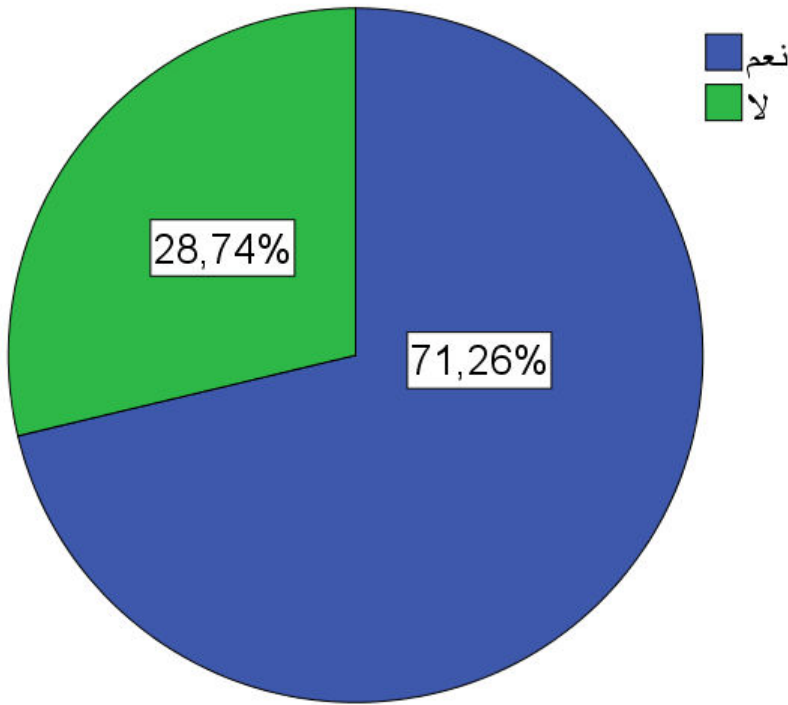
تؤكد المعطيات الإحصائية الواردة في هذا الجدول و الشكل أن 89.7 % من أفراد العينة أكدوا على عدم مشاركتهم في اتخاذ أي قرار يتعلق بالمعهد في حين أشار 10.3 % فقط منهم أن المعهد يقوم بإشراكهم في اتخاذ بعض القرارات المتعلقة بالمعهد ، و بالتالي فإن العامل الذي لا يشارك في صنع بعض القرارات يشعر بأن دوره يقتصر فقط على تنفيذ الأوامر التي تأتيه من أعلى ، و على هذا الأساس فإن شعور الفرد بالانتماء إلى المعهد لا شك أنه سيكون أقل مما لو شارك في اتخاذ القرارات.

الجدول رقم:32 يبين العدالة بين الحقوق و الواجبات

النسبة %	التكرارات	
71.3	62	نعم
28.7	25	لا
100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم:33 يبين العدالة بين الحقوق و الواجبات



المصدر: اعتمادا على برنامج spss

من خلال الجدول والشكل أعلاه تظهر نسبة المستجوبين و المقدرة ب 71.3% بوجود عدالة و إنصاف بين الحقوق و الواجبات بينما تظهر نسبة 28.7% بعكس ذلك أي عدم وجود إنصاف بين الحقوق و الواجبات ويمكن أن نستنتج بوجود إنصاف إذا تعلق الأمر بالعمل و على المستوى الفردي بينما على المستوى العام تغيب هذه العدالة وفي الحقيقة فإن المعهد هو جزء من قطاع مرتبط بسياسة كبرى للدولة ولا يملك العامل القرار فيها فإما أن يعمل ويسهم في تحقيق الفعالية أولاً يعمل و يكون العكس.

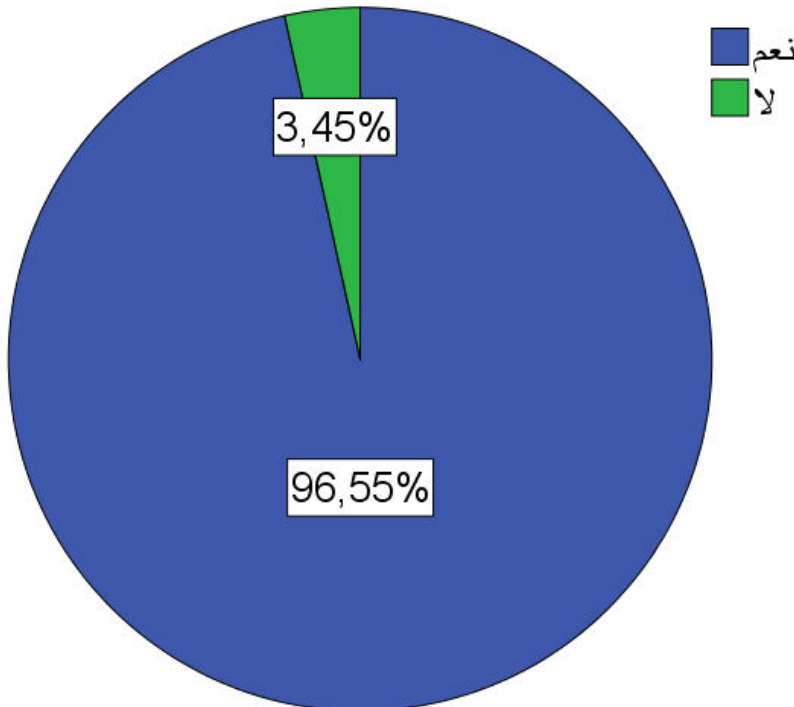
VI-تفريغ بيانات حق المساءلة وتحليلها:

الجدول رقم: 33 يوضح الاتصال بالمسؤول المباشر عند وقوع مشكل ما

النسبة %	التكرارات	
96.6	84	نعم
3.4	3	لا
100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم: 34 يوضح الاتصال بالمسؤول المباشر عند وقوع مشكل ما



المصدر : اعتمادا على برنامج spss

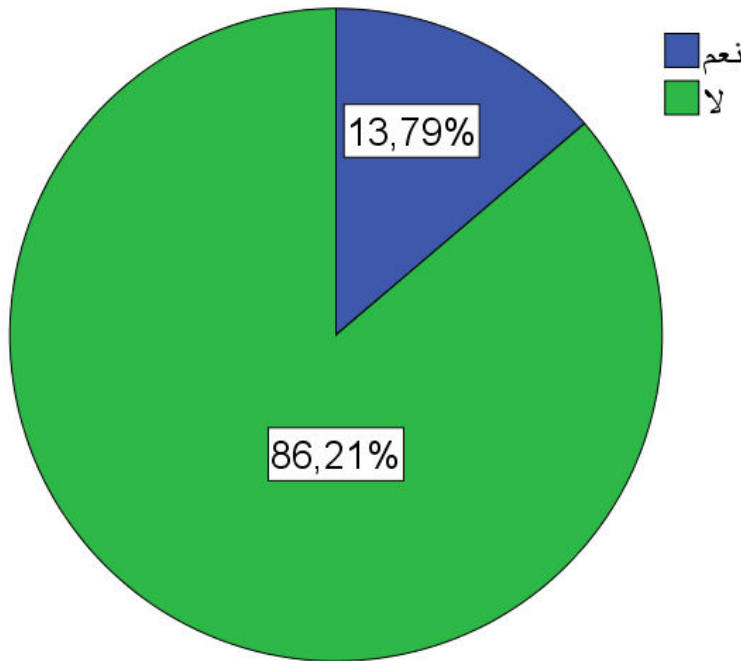
من خلال الجدول و الشكل أعلاه يمكن أن نلاحظ الفارق في النسب من طرف المستجوبين فنجد 96.6% تعبر عن الاتصال بالمسؤول المباشر عند وقوع مشكل ما وهذا يعبر عن القبول بمعيار حق المساءلة من طرف المسؤول كما نجد أيضا 3.4% تعبر عن عدم الاتصال بالمسؤول المباشر لإيجاد حل لمشكل ما فقد يكون السبب قدرة الموظف على إيجاد حلول بنفسه أو قد يكون يعتقد بأنه لن يجد له الحلول .

الجدول رقم:34 يوضح القبول بأي قرار من المسؤول المباشر عند الخطأ

النسبة %	التكرارات	
13.8	12	نعم
86.2	75	لا
100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم:35 يوضح القبول بأي قرار من المسؤول المباشر عند الخطأ



المصدر: اعتمادا على برنامج spss

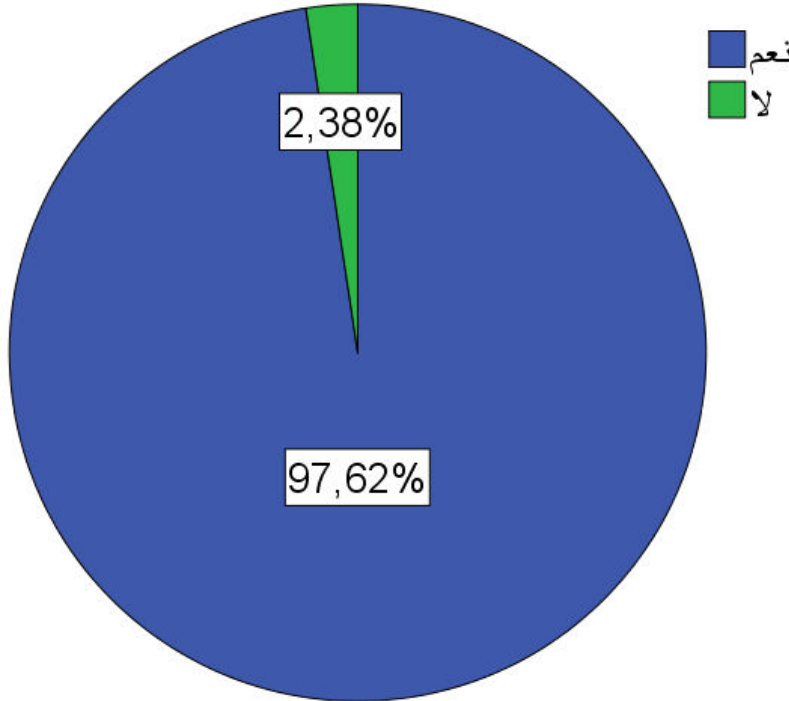
تظهر نسب الجدول و الشكل أعلاه للمستجوبين على أن نسبة عدم القبول بأي قرار من المسؤول المباشر عند الخطأ هي 86.2% و أن نسبة 13.8% تقبل بأي قرار عند الخطأ من طرف المسؤول المباشر وعند ربط هذا التحليل بما سبق يتضح بان هناك اعتقاد بعدم وجود حلول عادلة ومن شان هذا إن يخل بمعيار الشفافية و بالتالي غياب العدالة التنظيمية بأنواعها .

الجدول رقم:35 يبين القبول من عدمه عند الشعور بوجود سوء تقدير لمردود العمل

النسبة %	التكرارات	
2.3	2	نعم
97.7	85	لا
100.0	87	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم:36 يبين القبول من عدمه عند الشعور بوجود سوء تقدير لمردود العمل



المصدر : اعتمادا على برنامج spss

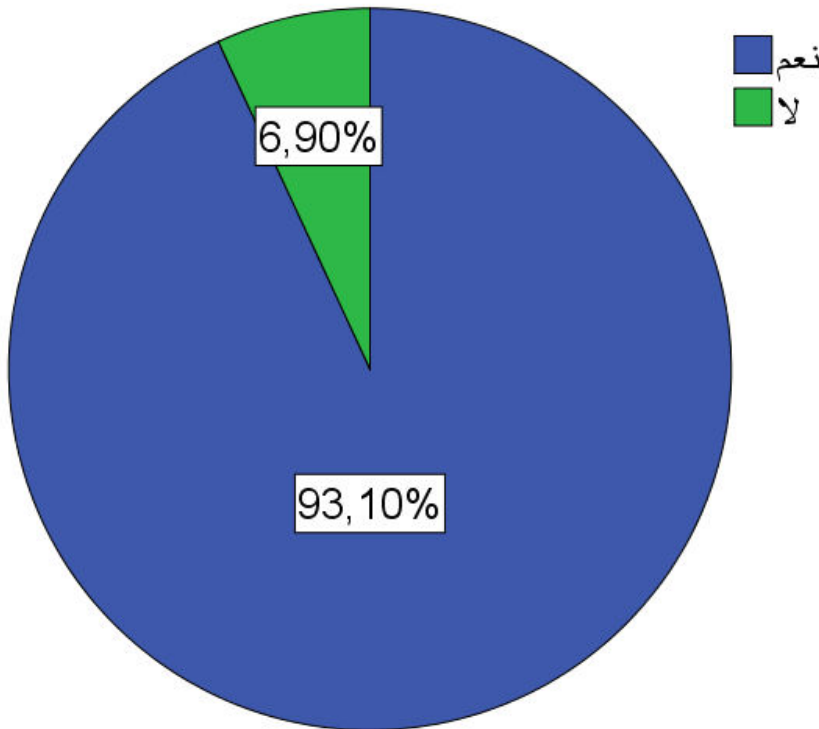
من خلال الجدول و الشكل أعلاه يتضح الفارق بين النسب للمستجوبين حيث نجد أن نسبة 97.7% تبين عدم القبول عند الشعور بوجود سوء تقدير لمردود العمل، و العكس بالنسبة للقبول فنجد نسبة 2.3% تقبل بذلك، يتضح من خلال ذلك انه يوجد اعتقاد عام بالقناعة بما يقوم به الأفراد و الكل يدرك عمله و القيام به على أتم وجه، و انه ليس على استعداد للتشكيك فيه وانه ليس بحاجة إلى تقدير الآخرين أو لأنه لم يتعود منهم ذلك خاصة إذا تعلق الأمر بعمله .

الجدول رقم:36 يظهر رفض بعض القرارات غير المناسبة حسب وجهة النظر

النسبة %	التكرارات	
93.1	81	نعم
6.9	6	لا
100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم:37 يظهر رفض بعض القرارات غير المناسبة حسب وجهة النظر



المصدر : اعتمادا على برنامج spss

من خلال الجدول السابق و الشكل الموضح أن نسبة 93.1 من المستجوبين تمثل رفض بعض القرارات الإدارية غير الصائبة حسب وجهة النظر وان نسبة 6.9تظهر المستجوبين الذين لا يتدخلون و كان الأمر لا يعنيههم ،وعلى العموم فان ارتفاع نسبة رافضي القرار غير الملائم يعكس مدى الولاء للمعهد بحجة البحث عن الأصلاح فمعيار حق المساءلة يقوم القرارات غير السوية و يجعل الكل في دائرة الخوف من الوقوع في الخطأ ، كل ذلك يسهم في تحقيق إشباع حاجات الأفراد الوظيفية بغية تحقيق الفعالية .

الجدول رقم: 37 يبين وجود أو عدم وجود الوسائل أو الآليات المستعملة في معيار

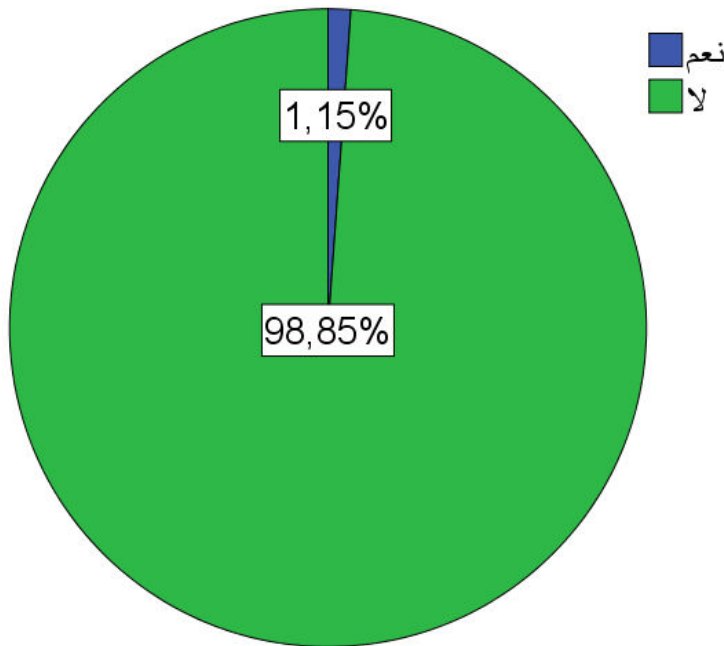
حق المساءلة

النسبة %	التكرارات	
1.1	1	نعم
98.9	86	لا
100.0	87	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج spss

الشكل رقم: 38 يبين وجود أو عدم وجود الوسائل أو الآليات المستعملة في معيار حق

المساءلة



المصدر : اعتمادا على برنامج spss

من خلال الجدول و الشكل أعلاه نجد نسبة 98.9% من المستجوبين تجمع على عدم وجود آلية للمساءلة سواء سجلات رسمية مفتوحة أو مواقع الكترونية بينما نجد نسبة 1.1% تقول بوجود ذلك ، وهذا يدل على عدم إعطاء هذا المعيار أحييته ولا زال هناك بون شاسع عن استعمال هذا المعيار في اللحاق بمؤسسات الدول المتطورة ، والتي تعلي من شان هذا المعيار لأنه يقوم المؤسسة و يجلي أهدافها ، كما تبين نسبة الذين يقولوا بعدم وجود آلية للمساءلة سواء بالطريقة الكلاسيكية السجلات المفتوحة أو المواقع الكترونية كما هو حاصل في بعض مؤسساتنا اليوم أن المؤسسة لا تولي أي اهتمام لحق المساءلة، و بالتالي فهي تكرر نوع من الضبابية في التسيير و عدم الوضوح و بالتالي عدم تحمل المسؤولية عند الخطأ من ابسط عامل إلى المدير.