

المنظمة المتعلمة كمدخل لتنمية رأس المال البشري دراسة حالة أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط حمامة مسعودة^{1*}، ابن عون الطيب²

¹مخبر دراسات التنمية الاقتصادية، جامعة الأغواط (الجزائر)

²مخبر دراسات التنمية الاقتصادية، جامعة الأغواط (الجزائر)

Learning Organization as an entrance to Human Capital Development Case study – Lecturers of Amar Telidji University - Laghouat. Hamamma Messaouda^{1*} Benoun Tayed²

¹Laboratory of economic development studies, university of laghouat(Algeria)

²Laboratory of economic development studies, university of laghouat(Algeria)

تاريخ الاستلام: 2019/02/23؛ تاريخ القبول: 2020/12/20؛ تاريخ النشر: 2021/06/06

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور المنظمة المتعلمة في تنمية رأس المال البشري وذلك من خلال أبعادها المتعلقة بالمستوى الفردي والجماعي والمتمثلة في التعلم المستمر، الحوار والاستفسار، تعلم الفريق والتمكين لتنمية الكفاءات عن طريق التكوين، وذلك من خلال إجراء دراسة استطلاعية لعينة من أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط بالاعتماد على طريقة الاستقصاء عن طريق الاستبيان الذي تم تحليل نتائجه عن طريق برنامج SPSS، وقد خلصت هذه الدراسة إلى وجود اثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد المنظمة المتعلمة في تنمية رأس المال البشري.

الكلمات المفتاحية: منظمة متعلمة؛ رأس مال بشري؛ تنمية رأس مال بشري؛ تكوين؛ جامعة عمار ثليجي الاغواط

تصنيف JEL: j2 : j24

Abstract:

The aim of this study, is to highlight the role of the learning organization in the development of human capital. Through its dimensions related to the individual and collective level of continuous learning, dialogue and inquiry. Team learning and empowerment for the development of competencies through training. By conducting a survey of a sample of Ammar Thaliji University Lecturers. The results of the survey were analysed by SPSS program. This study concluded that there is a statistically significant effect on the learning organization's dimensions on human capital development.

Keywords: learning Organization; Human Capital; Human Capital Development; Training; Amar Telidji University.

Jel Classification Codes: j2; j24.

I- تمهيد :

تسعى المنظمات في ظل التحديات الراهنة لعصر المعرفة وتكنولوجيات الإعلام والاتصال والبيئة المضطربة إلى تحقيق تميزها وبقائها، فما تفرضه هذه البيئة من قيود شتى يحتم على المنظمات اليوم مواكبة هذه التطورات الحاصلة وضرورة التحلي باليقظة لاغتنام فرص التميز، ولكن لن يتأتى لها ذلك إلا من خلال زيادة الاهتمام برأس مالها البشري وصيانتها باعتباره ثروة وميزة تنافسية لها، باعتماد ما يعرف بتنمية رأس المال البشري ولعل أحد أهم الركائز في ذلك هو ما يعرف بالمنظمة المتعلمة التي تتيح لرأس المال البشري آفاقا شاسعة في تأهيله وتطويره وتفجير طاقاته الكامنة و تعظيم الاستفادة القصوى منه لما تتوفر عليه من خصائص وأبعاد جد فاعلة تسهم في تنميته.

وهو ما يمكن صياغته من خلال إشكالية الدراسة التالية: كيف تساهم المنظمة المتعلمة في تنمية رأس المال البشري لدى جامعة عمار ثليجي بالأغواط؟

1. فرضيات الدراسة

1.1 الفرضية الرئيسية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد المنظمة المتعلمة في تنمية أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

2.1 الفرضيات الفرعية:

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعدها التعلم المستمر في تنمية أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعدها الحوار والاستفسار في تنمية أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعدها تعلم الفريق في تنمية أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعدها التمكين في تنمية أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

2. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- محاولة التعريف بالمنظمة المتعلمة وإبراز أهم خصائصها وأبعادها؛
- محاولة التعريف برأس المال البشري وإبراز مدى أهميته وكيف يمكن تنميته؛
- محاولة إبراز دور المنظمة المتعلمة في تنمية الأساتذة لدى جامعة عمار ثليجي بالأغواط.

3. الدراسات السابقة

3.1 دراسة (Maran Marimuthu And Al, 2009) بعنوان: Human Capital Development And Impact

On Firm Performance : Evidence From Developmental Economics تناولت هذه الدراسة تأثير تطوير

رأس المال البشري على أداء المؤسسات وتبحث هذه الدراسة على المدى الذي يمكن لرأس المال البشري أن يكون

له آثارا مباشرة على أداء المؤسسات (الأداء المالي وغير المالي). وأخيرا قام الباحثون من خلال هذه الدراسة بتطوير نموذج يوضح العلاقة بين رأس المال البشري وأداء المؤسسات (قوادرية ، 2016).

2.3 دراسة (Weldy, Teresa, 2009) بعنوان: Learning Organization and Transfer: Strategic For Improving Performance: University Of Alabama, USA أجريت الدراسة على 212 شركة في الولايات المتحدة الأمريكية بهدف توضيح العلاقة بين المنظمة المتعلمة وتحويل التدريب كاستراتيجيات لتسهيل التعلم وإدارة المعرفة لتحسين الأداء وتحقيق الميزة التنافسية. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة هناك علاقة إيجابية بين المنظمة المتعلمة والتحول للتدريب مما يدل على أن المنظمات المتعلمة هي أكثر ملاءمة للتحويل للتدريب وأنهما بمثابة عاملين مهمين لتحسين أداء الشركة وتحقيق ميزة تنافسية (قهوجي ولما ، 2014).

3.3 دراسة (ده رون فريدون عبد الله، عثمان كريم محمود، ديلمان احمد عزيز، 2016) بعنوان: العلاقة بين خصائص المنظمة المتعلمة وتنمية رأس المال الفكري وأثرهما في تحقيق تحسين المستمر للمنظمات الخدمية: دراسة تحليلية لأراء العينة من أعضاء الهيئات التدريسية في جامعة السليمانية: هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين خصائص المنظمة المتعلمة بأبعادها(التعلم المستمر، الحوار، القيادة الإستراتيجية، فرق التعلم، التمكين، إنشاء أنظمة لرصد ونقل المعرفة، التكيف مع البيئة الخارجية) وتنمية رأس المال الفكري بمكوناته(رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال الزبائني) واثر هذين المتغيرين في تحقيق التحسين المستمر كمفهوم عملياتي للمنظمات الخدمية، وتحديدًا في جامعة السليمانية. حيث أظهرت النتائج المتحصل عليها وجود علاقة ارتباط وأثر ايجابية بين المتغيرات بنسب متفاوتة. وبناء على نتائج البحث تم تقديم عدد من التوصيات المتعلقة بضرورة تركيز المنظمات على خصائص تنمية رأس المال الفكري والتحسين المستمر (ده رون فريدون، عثمان، وديلمان، 2016).

لقد أوضحت الدراسات السابقة أن لكل من تنمية رأس المال البشري والمنظمة المتعلمة علاقة ايجابية بأداء المؤسسة إلا أن الدراستين الأولى والثانية فقد قامت بدراسة كل متغير على حدة، أما الدراسة الثالثة فقد قامت بدراسة العلاقة بين المنظمة المتعلمة ورأس المال الفكري ككل، وما يميز دراستنا هو توضيح دور المنظمة المتعلمة في تنمية رأس المال البشري تحديدًا.

4. مدخل مفاهيمي للمنظمة المتعلمة

1.4 مفهوم المنظمة المتعلمة: (Learning Organization)

حسب (Peter Senge) هي تلك المنظمة التي تمنح قدرًا من المرونة والحرية في التفكير للعاملين بغية دفعهم للعمل معًا لابتكار نماذج وطرق جديدة في التفكير أي أنها تعتمد على قدراتهم للوصول إلى النتائج التي ترغب الوصول إليها وهي بذلك منظمة تتنبا بالتغيير وتستعد له وتستجيب لمتطلباته (بريطل، 2016، ص. 41).

وحسب (Pedler, Burgoyne, and Boydell) فهي المنظمة التي تسهل التعلم لجميع أفرادها وتحول نفسها باستمرار لتحقيق أهدافها الإستراتيجية (Baiyin, Watkins & Marsick, 2004, p. 32).

2.4 أبعاد المنظمة المتعلمة:

قدما كل من (Marsick and Watkins) عام 1993 نموذجًا متكاملًا للمنظمة المتعلمة يعزز من قدرة الجامعة

على جعل التعلم المستمر منهجا لها وجزءا لا يتجزأ من إستراتيجية العمل داخلها وقادر على توليد المعرفة الجديدة ونشرها في جميع أرجاء الجامعة لتكوين رؤية مشتركة للعاملين والتفاعل مع البيئة الخارجية المحيطة بها بما يؤدي بدوره إلى خلق المنتجات والخدمات المبتكرة لتلبية احتياجات المستفيدين (ابو الوفا، سلامة، وسمر، ص ص. 14-15). وقد حددا الباحثان سبع ممارسات أساسية: فعلى المستوى الفردي (خلق فرص التعلم المستمر، ترقية الاستفسار والحوار) أما على المستوى الجماعي (تشجيع التعاون وتعلم الفريق) والمستوى التنظيمي (إنشاء نظم الالتقاط وتبادل التعلم، تمكين الأفراد من رؤية جماعية، ربط المنظمة ببيئتها وتوفير القيادة الإستراتيجية للتعلم) (Nazem & Mozaiini, 2014, pp. 22-33).

وبما أننا سنركز في دراستنا هذه على تنمية الكفاءات فسننطلق لأبعاد المنظمة المتعلمة المتعلقة بالمستوى الفردي والجماعي (ابو الوفا، سلامة، وسمر، ص ص. 14-15):

- **البعد الأول: التعلم المستمر (Continuous Learning)** التعلم المستمر هو أحد الأبعاد القادرة على تحقيق مزايا تنافسية مستدامة للمنظمات المتعلمة خصوصا للأفراد العاملين داخل لجامعة بحيث يجعلهم يتعلمون باستمرار.

- **البعد الثاني: الاستفسار والحوار (Inquiry and Dialogue)** يبرز الحوار بوصفه أساس التخطيط الاستراتيجي، ووسيلة التواصل الخفية الذي تحتاج إليه الإدارة من أجل تطوير أدائها واستبصار المستقبل والتعامل مع عالم يزداد تعقيدا في ظل الثورات المعرفية والتكنولوجية.

- **البعد الثالث: تعلم الفريق (Team Learning)** يحدث تعلم الفريق من خلال التفاعل بين أعضاء الفريق وتنظيم ودمج الأعمال و الأنشطة المعرفية واللفظية والسلوكية لتنظيم العمل الجماعي بشكل فعال.

- **البعد الرابع: التمكين (Empowerment)** التمكين هو عملية إعطاء العاملين صلاحية، وحرية أكبر في مجال الوظائف التي يقومون بها حسب الوصف الخاص بتلك الوظيفة ومنحه حرية المشاركة وإبداء الرأي في أمور العمل.

5. مدخل مفاهيمي لتنمية رأس المال البشري

1.5 **مفهوم رأس المال البشري:** هو مجموعة من الخبرات والمعارف والمهارات التي يمتلكها كل فرد، جزء منها فطري (هي القدرات الفكرية المنقولة وراثيا). والجزء الآخر، يتم الحصول عليها طوال الحياة. وهذا الاكتساب باهظ التكلفة، ولكنه يقدم تدفق من الخدمات الإنتاجية في المستقبل، لذلك هو استثمار. ولهذا السبب تم إعطاء اسم رأس المال لهذا المخزون من المعرفة (Okacha & Moulay, 2015, p. 333).

2.5 **مفهوم تنمية رأس المال البشري:** هي عبارة عن تعبئة للطاقات البشرية وبلورة لإمكاناتها المتعددة ولمواهبها العقلية والجسدية لزيادة قيمتها ورفع مكانتها ليتمكن استخدامها بصورة مبدعة في طريق الاستغلال الأمثل لكافة الموارد الاقتصادية (نافز وعلي، ص. 5). ويمكن القول بأن تنمية الموارد البشرية هي تنمية إبداعية وإطلاق لطاقات التفكير والابتكار عند المورد البشري، وتنمية العمل الجماعي وشحن روح الفريق (سراج، 2012، ص ص. 24-25).

وقد توصل الباحثان من خلال التعاريف السابقة إلى التعريف التالي: "إن تنمية رأس المال البشري هي عملية مخططة ومستمرة تهدف من خلالها المنظمة إلى تطوير كفاءة الأفراد من جوانبها الثلاث المعارف النظرية والعملية والسلوكية وإتاحة فرص الإبداع والابتكار وإطلاق لطاقات التفكير لدى رأس المال البشري بما يعمل على تحقيق تطلعاته وتحقيق أهداف المنظمة على حد سواء في ظل ضرورة مواكبة المستجدات التي تفرضها البيئة المتسمة بالتغير السريع والمستمر".

3.5 مداخل تنمية رأس المال البشري: لقد تعددت مداخل تنمية رأس المال البشري وبما أننا نركز في دراستنا هذه على تنمية الكفاءات سنعرض أهم مداخلها المتعارف عليه في مؤسساتنا ألا وهو التكوين.

حيث تسعى المؤسسة إلى تنمية كفاءة الأفراد معرفيا وعمليا لتحرير الطاقات الكامنة لديهم ولجعلهم أكثر استعدادا للإبداع والابتكار، كما يحتاج الأفراد المبدعون إلى التدريب والتنمية المستمرة لقدراتهم ومهاراتهم (بن سهلة، 2016، ص. 100).

فدريب رأس المال البشري وإعادة تأهيله يكون انطلاقا من عملية التوظيف ثم إعادة تأهيله مهنيا للرفع من مستواه من جهة وتوسيع دائرة معلوماته معرفيا وتقنيا بغية يجعله قادرا على التفاعل مع التكنولوجيا الجديدة والمتغيرات العالمية في آن واحد (ابراهيم، 2013، ص. 12-13).

6. دور المنظمة المتعلمة في تنمية رأس المال البشري

1.6 زيادة القدرة على الإبداع والابتكار: الإبداع هو استعداد كامن لدى الفرد للتفوق والتميز. وهو قدرة الفرد على الإنتاج إنتاجا فكريا يتميز بالطلاقة والمرونة والأصالة وذلك استجابة لموقف معين أو مشكلة (خير الله، 2009، ص. 217-218). وإذا كان الإبداع هو التفكير بالأشياء الجديدة والابتكار هو القيام بعمل أشياء جديدة، فإن التعلم هو اكتساب قدرة هؤلاء المبتكرين على القيام بعمل هذه الأشياء (أبو عفش، 2014، ص. 45).

2.6 بناء ثقافة تنظيمية قوية: أي أن أفراد المنظمة يشتركون في مجموعة متجانسة من القيم والمعتقدات والتقاليد والمعايير التي تحظى بالثقة والقبول لدى معظم أفرادها ومما يضيفي سمة القوة على ثقافة المنظمة هو اشتراك أفرادها في القيم الأساسية لها (خيري، لا توجد سنة، ص. 67-68).

3.6 المرونة في التغيير: تتأثر عملية التغيير بمستوى الموارد البشرية وقناعتها واستعدادها لهذه العملية كما تؤثر فيها بتميتها وتطويرها أيضا (عرفة، 2012، ص. 22).

4.6 تحقيق التميز المؤسسي: يجب أن تبرز المنظمة تميزا وسيادة في أدائها، وعندما تحقق ذلك ستعزز من فرص بقائها نشيطة في عالم الأعمال. فالنمو والتميز وجهان لعملة واحدة. والتميز هو نمط فكري وفلسفة إدارية تعتمد على منهج يرتبط بكيفية انجاز نتائج ملموسة للمنظمة لتحقيق الموازنة في إشباع احتياجات الأطراف كافة، سواء من أصحاب المصلحة أو المجتمع ككل، في إطار ثقافة من التعلم والإبداع والتحسين المستمر (عبد المعطي محمود البحيصي، 2014، ص. 28). أي أن الأداء المتميز يعني قدرة المنظمة التفوق والتفرد عن منافسيها لأن الامر أصبح حتمية في ظل عصر المعرفة والعولمة (شنايفي، 2012، ص. 124).

II- الطريقة والأدوات :**1. عينة الدراسة:**

للإجابة على إشكالية الدراسة واختبار الفرضيات تم اختيار عينة عشوائية ممثلة لهذا المجتمع مكونة من 107 أستاذ.

2. أداة الدراسة:

من أجل إجراء الدراسة الميدانية وبهدف اختبار الفرضيات، تم الاعتماد على استبانة تتكون من ثلاثة أجزاء: الجزء الأول: يحتوي على البيانات الشخصية لعينة الدراسة والمكونة من 4 عبارات (السن، الجنس، الرتبة، الأقدمية في العمل).

الجزء الثاني: يتمثل في أبعاد المنظمة المتعلمة المتعلقة بتتمية الكفاءات (التعلم المستمر، الحوار والاستفسار، تعلم الفريق، التمكين)، وهو مأخوذ من المقياس الأصلي المطور من طرف الباحثين (Marsick and Watkins) الجزء الثالث: التكوين، وهو مأخوذ من المقياس الأصلي المطور من طرف الباحث (Kirkpatrick) لتقييم التكوين.

3. اختبار ثبات أداة الدراسة:

التأكد من مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبيان) أي استقرار هذه الأداة بمعنى قدرة الحصول على نفس النتائج في حال ما أعيد توزيعها على نفس العينة تحت نفس الظروف. و قد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) بالاستعانة ببرنامج SPSS.19 لقياس الثبات الداخلي. ومن معطيات الجدول رقم (1) يلاحظ أن معامل ألفا كرونباخ الكلي يساوي 0.901 وبالتالي يمكننا القول إن أداة القياس تتميز بثبات جيد، وعليه فإن أداة القياس فيما يخص عينة الأساتذة بالأغواط تتمتع بمصدقية تامة ودرجة تجانس داخلي مرتفعة، مما يعني إمكانية الاعتماد على الاستبيان في قياس المتغيرات المدروسة نظرا لقدرته على إعطاء نتائج متوافقة مع إجابات المستجوبين تجاه عبارات الاستبيان.

4. خصائص عينة الاستبيان:

بعد عملية تفريغ الاستبيان، و من أجل تحديد خصائص عينة الدراسة قمنا بتمثيل بيانات الجزء الأول الخاص بالبيانات الشخصية و التي تصف خصائص عينة الدراسة، مستعينين في ذلك ببرنامج SPSS19 وفقا للنتائج التالية:

1.4 السن: من معطيات الجدول رقم (2) نلاحظ أن 60.7% من الأفراد المستقصى منهم كانت أعمارهم تتراوح بين 31 إلى 40 سنة (65 مفردة) وهي الفئة الأكثر تكرارا في عينة الدراسة، وهي نسبة توافق خصائص مجتمعنا الفتى أما النسبة الأقل تكرارا في عينة الدراسة والمقدرة بـ 3.7% فقد تمثلت في فئة من 20 إلى 30 سنة (4 مفردات).

2.4 الجنس: من معطيات الجدول رقم (3) نلاحظ أن عدد الذكور في عينة الدراسة هو 82 مفردة من مجموع 107 مفردة أي ما يمثل نسبة 76.6% أما بالنسبة لعدد الإناث 25 مفردة من المجموع 107 أي ما يمثل نسبة 23.4%

3.4 الرتبة: من معطيات الجدول رقم (4) نلاحظ أن رتبة الأساتذة المساعدين قسم أ هي الأكثر تكرار في عينة الدراسة وذلك بنسبة 41.1% أي ما يقارب نصف عينة الدراسة (44 مفردة) أما بالنسبة للفئة الأقل تكرار فهي الأساتذة الذين يحوزون على أعلى رتبة في التصنيف بنسبة 7.5% (08 مفردة).

4.4 الاقدمية في العمل: من معطيات الجدول رقم (5) نلاحظ أن الأقدمية في العمل من 6-20 سنة الأكثر تكرار في عينة الدراسة وذلك بنسبة 68.2% أي غالبية عينة الدراسة (73 مفردة) أما بالنسبة للفئة الأقل تكرار تتمثل في اقدمية في العمل لأكثر من 30 سنة بنسبة 2.8% (3 مفردة).

III- النتائج ومناقشتها:

نتائج الاستبيان: يتم عرض نتائج الدراسة من خلال جداول الاتجاه للعبارات المكونة للاستبيان، و ذلك بحساب المتوسط المرجح لإجابات العينة على العبارات الواردة في شكل متشابه لمقياس ليكارت الخماسي بفرض معرفة اتجاه آراء المستجوبين معتمدين في ذلك على مخرجات SPSS19. ولكي تكون هذه النتائج أكثر وضوحا قمنا بتحويلها إلى معطيات في شكل جداول.

1. تحليل نتائج الجزء الثاني أبعاد المنظمة المتعلمة:

من معطيات الجدول رقم (6) نلاحظ أن اتجاه أفراد عينة الدراسة حول المتغير الأول "التعلم المستمر" كان محايدا (3.27). والعبارة الأقل موافقة هي العبارة رقم 4 (2.54) أما العبارة الأكثر موافقة هي العبارة رقم 1 (3.61)، ونلاحظ بان الإجابات على العبارة رقم 1 هي الأكثر تجانسا مقارنة بالعبارات الأخرى بانحراف معياري قدره 0.866، أما العبارة الأقل تجانسا فكانت العبارة رقم 4 بانحراف معياري قدره 0.993.

من معطيات الجدول رقم (7) نلاحظ أن اتجاه أفراد عينة الدراسة حول المتغير الثاني "الاستفسار والحوار" كان محايدا (2.85). والعبارة الأقل موافقة هي العبارة رقم 1 (2.66) أما العبارة الأكثر موافقة هي العبارة رقم 4 (3.03)، ونلاحظ بان الإجابات على العبارة رقم 1 هي الأكثر تجانسا مقارنة بالعبارات الأخرى بانحراف معياري قدره (0.890)، أما العبارة الأقل تجانسا فكانت العبارة رقم 4 بانحراف معياري قدره (1.004).

من معطيات الجدول رقم (8) نلاحظ أن اتجاه أفراد عينة الدراسة حول المتغير الثالث "تعلم الفريق" كان محايدا (2.98). والعبارة الأقل موافقة هي العبارة رقم 5 (2.35) أما العبارة الأكثر موافقة هي العبارة رقم 3 (3.37)، ونلاحظ بان الإجابات على العبارة رقم 5 هي الأكثر تجانسا مقارنة بالعبارات الأخرى بانحراف معياري قدره (0.837)، أما العبارة الأقل تجانسا فكانت العبارة رقم 2 بانحراف معياري قدره (1.001).

من معطيات الجدول رقم (9) أن نلاحظ اتجاه أفراد عينة الدراسة حول المتغير الرابع "التمكين" كان غير موافق (2.56). والعبارة الأقل موافقة هي العبارة رقم 4 (2.32) أما العبارة الأكثر موافقة هي العبارة رقم 5 (3.15)، ونلاحظ بان الإجابات على العبارة رقم 4 هي الأكثر تجانسا مقارنة بالعبارات الأخرى بانحراف معياري قدره (0.747)، أما العبارة الأقل تجانسا فكانت العبارة رقم 5 بانحراف معياري قدره 5.032.

2. تحليل نتائج الجزء الثالث لدخول تنمية رأس المال البشري من خلال عملية التكوين

من معطيات الجدول رقم (10) نلاحظ أن اتجاه أفراد عينة الدراسة حول الجزء الثالث من الدراسة "تنمية رأس المال البشري عن طريق عملية التكوين" كان "موافق" (3.55) وهذا ما يعرب عن رضا الأساتذة عن سياسة

الجامعة في تنمية رأس مالها البشري والجهود التي تبذلها بغية الارتقاء وتحسين المستوى. والعبارة الأقل موافقة هي العبارة رقم 23 (2.59) ما يعني أن هناك عوامل أخرى تتعلق ببيئة العمل تؤثر في تخفيض معدلات الغياب ولا يقتصر الأمر على عملية التكوين فقط، أما العبارة الأكثر موافقة هي العبارة رقم 17 (4.02) وهذا ما يفسر استعداد الأساتذة لنقل المعارف المحصل عليها إلى الآخرين، ونلاحظ بان الإجابات على العبارة رقم 18 هي الأكثر تجانسا مقارنة بالعبارات الأخرى بانحراف معياري قدره (0.556)، أما العبارة الأقل تجانسا فكانت العبارة رقم 13 بانحراف معياري قدره (1.058).

3. اختبار فرضيات الدراسة

نعتمد في اختبار الفرضية الرئيسية الأولى والفرضيات المتفرعة عنها على طريقة الانحدار الخطي المتعدد، والنتائج المتحصل عليها على ضوء مخرجات برنامج SPSS موضحة في الجدول رقم (11):

3.1 اختبار الفرضية الرئيسية: من معطيات الجدول رقم (11) نلاحظ أن القيمة المعنوية $\text{sig}=0.000$ أقل من مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ ($\text{sig}=0.000 < 0.05$) مما يشير إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد المنظمة المتعلمة في تنمية أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$. وبناء على هذه النتائج نقبل الفرضية الرئيسية و التي تنص على أنه: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد المنظمة المتعلمة في تنمية أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ وهذا ما يوافق دراسة (ده رون فريدون عبد الله، عثمان كريم محمود، ديلمان احمد عزيز، 2016).

3.2 اختبار الفرضية الفرعية الأولى: من معطيات الجدول رقم (11) نلاحظ أن t المحسوبة (0.216) أقل من t الجدولية (1.983) ويؤكد ذلك أن ($\text{sig}=0.829 > 0.05$) مما يشير إلى أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعدها التعلم المستمر في تنمية رأس المال البشري (أساتذة) جامعة عمار ثليجي بالأغواط عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$. وبناء على هذه النتائج نرفض الفرضية الفرعية الأولى و التي تنص على أنه: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعدها التعلم المستمر في تنمية أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

3.3 اختبار الفرضية الفرعية الثانية: من معطيات الجدول رقم (11) نلاحظ أن t المحسوبة (2.210) أكبر من t الجدولية (1.983) ويؤكد ذلك أن ($\text{sig}=0.029 < 0.05$) مما يشير إلى أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعدها الحوار والاستفسار في تنمية أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$. وبناء على هذه النتائج نقبل الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على أنه: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعدها الحوار والاستفسار في تنمية أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

3.4 اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: من معطيات الجدول رقم (11) نلاحظ أن t المحسوبة (1.061) أقل من t الجدولية (1.983) ويؤكد ذلك أن ($\text{sig}=0.291 > 0.05$) مما يشير إلى أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعدها تعلم الفريق في تنمية أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$. وبناء على هذه النتائج نرفض الفرضية الفرعية الثالثة و التي تنص على أنه: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعدها تعلم الفريق في تنمية أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

4.4 اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: من معطيات الجدول رقم (11) نلاحظ أن t المحسوبة (3.141) أكبر من t الجدولية (1.983) ويؤكد ذلك أن ($sig=0.002 < 0.05$) مما يشير إلى أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعده التمكين في تنمية أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$. وبناء على هذه النتائج نقبل الفرضية الفرعية الرابعة و التي تنص على أنه: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعده التمكين في تنمية أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

وبعد استعمال الانحدار المتعدد التدريجي (stepwise) يمكن الحصول على النموذج التالي:

$$\hat{Y}_i = 2.543 + 0.249x_1 + 0.117x_2$$

ومنه تساهم أبعاد المنظمة المتعلمة (الحوار والاستفسار والتمكين) في تنمية أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط.

حيث: \hat{Y}_i : تنمية رأس المال البشري، x_1 , x_2 تمثل على التوالي بعدي الحوار والاستفسار، التمكين.

IV- الخلاصة:

مما سبق نخلص إلى كون المنظمة المتعلمة تمكن من تحقيق الارتقاء بمستوى أداء الأفراد وإتاحة فرص التعليم المستمر وإطلاق طاقات التفكير لديهم وتشجيعهم على الإبداع والابتكار ومن ثم تحقيق التميز، فالمنظمة المتعلمة توفر فرصا جوهرية لتنمية لرأس مالها البشري الذي يعد في حد ذاته أساسا لتمييزها.

1. النتائج: من خلال ما تم معالجته وتحليله من بيانات استطعنا أن نتوصل إلى مجموعة من النتائج نوجزها فيما يلي:

- تحتوي الجامعة على فئة من الشباب تتحصر أعمارهم بين 31-40 سنة مما يعني وجود قوة وطاقات كامنة لدى الأساتذة يمكن للجامعة الاستفادة منها؛

- الرتبة التي تغلب في الجامعة هي فئة الأساتذة المساعدين قسم أ وهم بصدد التحضير للدكتوراه الذي يدل على حرص الأساتذة على التكوين وترقية مستواهم العلمي كل حسب تخصصه مما يساهم في إثراء الرصيد المعرفي والذي ينعكس إيجابا على أدائهم من جهة وعلى أداء الجامعة من جهة أخرى؛

- بالنسبة للأقدمية في العمل فجل الأساتذة يحوزون على أقدمية في العمل من 6-20 سنة وهذا ما يدل على ان الأساتذة يحوزون على خبرة أكثر في مجال العمل ويمكن للجامعة أن تعتمد على هذه الكفاءات باستثمارها؛

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد المنظمة المتعلمة في تنمية أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ وهو ما يفسر مساهمة أبعاد المنظمة المتعلمة في تنمية أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط؛

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعده الحوار والاستفسار في تنمية أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ؛

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعده التمكين في تنمية أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ؛

- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعدي التعلم المستمر وتعلم الفريق في تنمية أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

2. الاقتراحات: على ضوء النتائج التي تم التوصل إليها يمكن إيجاز مجموعة من النقاط كاقتراحات تسهم في إرساء أبعاد المنظمة المتعلمة بالجامعة لما لها من تأثير هام في تنمية رأسماليها البشري:

- لا بد من فتح باب الحوار والاستفسار أكثر لكل الأساتذة من خلال إشراكهم وتشجيعهم في إبداء الآراء والأفكار والاقتراحات التي يرونها مناسبة بغض النظر عن رتبهم الأمر الذي يعمل على تعزيز الثقة بين كافة أطرافها ويساعد في بناء ثقافة قوية بالجامعة فمن خلال هذا البعد يفتح المجال أمام الأساتذة لتنمية قدراتهم وتأهيلهم من جهة وبناء توجهات إستراتيجية للجامعة من جهة أخرى؛

- لا بد من تشجيع الجامعة أكثر لبعث تمكين الأساتذة من خلال إشراكهم في رؤية الجامعة وإعطائهم الصلاحيات الكاملة في إنجاز المهام الموكلة لهم لتمكينهم من الإبداع والتميز في الأداء؛

- مع العلم أن فرق العمل تتشكل غالباً في مخابر البحث وقد لا يتاح للكثيرين من أصحاب الكفاءات المشاركة بأفكارهم المتميزة ومن ثم تفقد الجامعة فرصة الاستفادة منهم، فعلى الجامعة التوجه أكثر نحو التوسع في الاعتماد على فرق العمل لما تتيحه هذه الأخيرة من فرص التعلم والتعاون ومناقشة الأفكار وبناء الثقة... فتظافر جهود الكفاءات يولد إنجازات متميزة للجامعة. والعمل أيضاً على مكافئتهم على الإنجازات المحققة تشجيعاً لهم لبذل المزيد؛

- بما أن الأساتذة يعتمدون أساساً على أنفسهم والتعاون فيما بينهم في التعلم المستمر، لا بد أن تعمل الجامعة على مقابلة هذه الجهود بالاعتراف والمكافأة ودعمهم بتوفير وسائل تكنولوجية حديثة تسهل وتسرع من عملية التعلم المستمر وذلك من باب تحفيزهم وتنمية روح الإبداع والابتكار لديهم، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على أداء الجامعة وتميزها؛

- يعد التكوين المدخل الأساسي في الجامعة لتنمية الأساتذة وهذا ما أكدته نتائج الدراسة إلا أنه لا بد من تكييف هذا المدخل وفق ما يناسب تطلعات الأساتذة لتحقيق أهدافهم والعمل على توفير البيئة المناسبة مادياً ومعنوياً لتطبيق ما يحصلون عليه من تكوين؛

- إن توفير أبعاد المنظمة المتعلمة بالجامعة يعد أساساً قوياً وقائماً بحد ذاته في تنمية رأسماليها البشري لذا من الضروري التعرف على تجارب المنظمات الرائدة في ذلك ومحاسنها لاستدراك النقص ومن ثم دعم عملية تنمية رأسماليها البشري والتي تعد بدورها أساساً في بناء ثقافة قوية بالجامعة وتحقيق التميز.

3. آفاق الدراسة: نظراً للأهمية المتزايدة لكل من موضوعي المنظمة المتعلمة ورأس المال البشري وأثرهما البالغ في تحسين أداء المنظمات لاسيما في ظل التحديات الراهنة يفتح الباب أمام الباحثين للتطرق إلى المزيد من البحث والتفصيل فيهما، لذا سنقترح مجموعة من المواضيع لدراسات مستقبلية وهي:

- رأس المال البشري أساس تميز منظمات الأعمال.

- إرساء أبعاد المنظمة المتعلمة بالمنظمات يعزز من ثقافتها التنظيمية.

الإحالات والمراجع:

- خيرى، أ. التميز التنظيمي. الأردن، عمان: دار الراجحة للنشر والتوزيع.
- خير الله، ج. (2009). الإبداع الإداري. عمان، الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- ابو الوفا، ج. م. سلامة، ع. س. سمر، م. م. المنظمة المتعلمة كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية للجامعات المصرية. جامعة بنها.
- ده رون فريدون، ع. عثمان، ك. م. ديلمان، آ. ع. (2016). العلاقة بين خصائص المنظمة المتعلمة وتنمية رأس المال الفكري وأثرهما في تحقيق تحسين المستمر لمنظمات الخدمة: دراسة تحليلية لآراء العينة من أعضاء الهيئات التدريسية في جامعة السليمانية. مجلة جامعة التنمية البشرية (2).
- سراج، و. (2012). رسالة ماجستير. إستراتيجية تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين الأداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة شركة التصنيع اللواحق الصناعية والصحية بعين الكبيرة سطيف، SANIAK Groupe BCR. جامعة فرحات عباس، سطيف.
- عرفة، س. س. (2012). اتجاهات حديثة في إدارة التغيير. الراجحة.
- شناي، ن. (2013). دور تطوير المهارات في تحقيق الأداء المتميز. مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية (13).
- بن سهلة، ص. (2016). أطروحة دكتوراه. دور التمكين الإداري في بناء المنظمة المتعلمة دراسة حالة كليات جامعة محمد خيضر بسكرة. جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- عبد المعطي، م. ب. (2014). رسالة ماجستير. دور تمكين العاملين في تحقيق التميز المؤسسي، دراسة ميدانية على الكميات التقنية في محافظات قطاع غزة. جامعة الأزهر، غزة.
- بريطل، ف. ز. (2016). أطروحة دكتوراه. أهمية التعلم التنظيمي في تكوين رأس المال الفكري، دراسة حالة مؤسسة سوناطراك. جامعة خيضر، بسكرة.
- قهوجي، أ. م. ب. (2014). دور أبعاد المنظمة المتعلمة في تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية في شركتي الاتصال الخلوية MTN-SYRIATE في مدينة دمشق. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية 36(06).
- قوادرية، ر. (2016). أطروحة دكتوراه. مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل، فرع جنرال كابل بسكرة. جامعة خيضر، بسكرة.
- أبوعفش، م. ع. (2014). رسالة ماجستير. دور المنظمة المتعلمة في تشجيع الإبداع لدى العاملين في الوزارات الفلسطينية. جامعة الأقصى.
- ابراهيمى، ن. (2013). رسالة ماجستير. دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة، دراسة حالة جامعة المسيلة. جامعة فرحات عباس، سطيف 1.
- نافز، أ. م. علي، أ. الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه. جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- Baiyin, Y., Watkins, K, E., & Marsick, V, J., (2004).The construct of learning organization : dimensions,measurement,and validation. Human Resource Development Quarterly. 15(1).
- Nazem, F., &Mozaiini, M. (2014). Validation scale for measuring organizational learning in higher educational institutes, European Journal of Experimental Biology, 4(1).
- Okacha, R., &Moulay, T. (2015) . Capital humain et croissance économique: Une approche en données de panel sur pays Africains . Roa Iktissadia Review 5 (9). 331-342, <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/39895>.

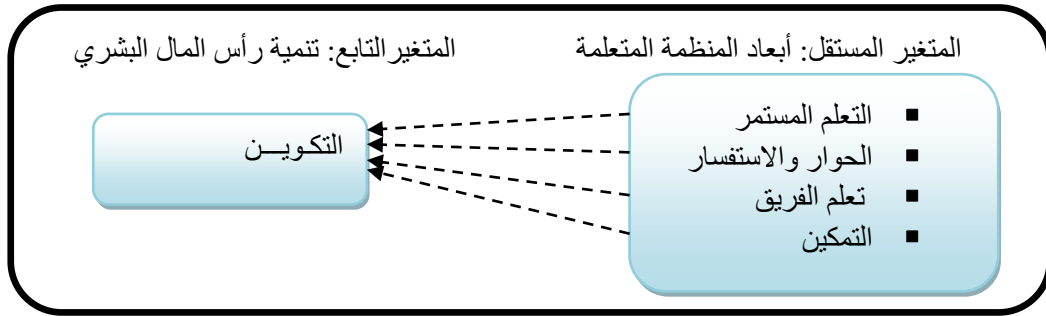
Referrals and references:

- Abdelmooti, M., B. (2014). Magister Thesis. The role of empowering workers in achieving institutional excellence, a field study on technical quantities in the governorates of the Gaza strip. Al-Azhar university - Gaza.
- Abou al-wafa, D, M. Salama, A, S. Samar, M., M., M. The learning organization as an entry to achieve the competitive advantage in Egyptian universities, Benha university.
- Abouafash, M., A. (2014), Magister Thesis. The role of the learning organization in encouraging creativity among workers in palestinian ministries. Al-Aqsa university.
- Arafa, S., S. (2012). Recent trends in change management. Raya.
- Baiyin, Y., Watkins, K, E., & Marsick, V, J., (2004).The construct of learning organization : dimensions,measurement,and validation. Human Resource Development Quarterly. 15(1).
- Bensahla, S. (2016). Doctoral thesis. The role of administrative empowerment in building the learning organization: case study of the faculties of Mohamed Khider University, Biskra Mohamed Khider University.
- Brahimi, N. (2013). Magister thesis. The university's role in developing human capital to achieve sustainable development, a case study of M'sila university. Ferhat Abbas university, Setif 1.
- Britel, F, Z. (2016). Doctoral thesis. The importance of organizational learning in the formation of intellectual capital, case study of sonatrach foundation. Khider University, Biskra.
- Chenafi, N. (2013). the role of developing skills in achieving outstanding performance. Journal of Economic and Administrative Research (13).
- De Ron Fereydoun, P. Othman, K, M. Dillman, A., A. (2016). The relationship between the characteristics of the learning organization and the development of intellectual capital and their impact on achieving continuous improvement of service organizations: An analytical study of the views of the sample of faculty members at Sulaymaniyah university. Human Development Journal (2).
- Gowadria, R. (2016). Doctoral thesis. The contribution of investment in human capital to managing knowledge of the algerian economic corporation, a case study of the cable industry corporation, General Cable Branch in Biskra. Khider university, Biskra
- Kahogi, A, Lama, B. (2014). The role of the learning organization's dimensions in improving the performance of the employees a field study in the two cellular communication companies MTN-SYRIATE in Damascus. Tishreen university Journal for Research and Scientific Studies _ Economic and Legal Sciences Series 36 (06).
- Khairallah, D. (2009). Administration creativity. Amman, Jordan: Osama House for publishing and distribution.
- Khairi, O. Organizational excellence. Jordan, Amman: Dar Al-Raya for publishing and distribution.

- Nafez, A., M. Ali, A. The Developmental importance of human capital in the Arab World and the role of education in it. Al-Quds Open university, Palestine.
- Nazem, F., & Mozaiini, M. (2014). Validation scale for measuring organizational learning in higher educational institutes, European Journal of Experimental Biology, 4(1).
- Okacha, R & Moulay, T. (2015). Human capital and economic growth: approach of panel data for African countries. Roa Iktissadia Review 5(9). 331-342, <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/39895>.
- Seradj, W. (2012). Magister thesis. Human resource development strategy as an entry io improving sustainable performance in the economic enterprise, a case study of the industrial and sanitary accessories manufacturing company in Ain El Kabira, Setif, SANIAK Groupe BCR. Ferhat Abbas university, Setif.

- ملاحق:

الشكل رقم 1: نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين على ضوء الدراسات السابقة

الجدول رقم (1): معامل ألفا كرومباخ لأداة الدراسة

عدد العبارات	قيمة معامل ألفا كرومباخ
45	0.901

المصدر: من إعداد الباحثين على ضوء مخرجات SPSS19

الجدول رقم (2): توزيع عينة الدراسة حسب السن

النسبة	التكرار	الفئات العمرية
3.7%	4	من 20 إلى 30 سنة
60.7%	65	من 31 إلى 40 سنة
28.0%	30	من 41 إلى 50 سنة
7.5%	8	من 51 سنة فأكثر
100%	107	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين على ضوء مخرجات SPSS19

الجدول رقم (3): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
76.6%	82	ذكور
23.4%	25	إناث
100%	107	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين على ضوء مخرجات SPSS19

الجدول رقم (4): توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة

النسبة	التكرار	الرتبة
15.0%	16	أستاذ مساعد ب
41.1%	44	أستاذ مساعد أ
18.7%	20	أستاذ محاضر ب
17.8%	19	أستاذ محاضر أ
7.5%	8	أستاذ
100%	107	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين على ضوء مخرجات SPSS19

الجدول رقم (5): توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل

النسبة	التكرار	الأقدمية في العمل
21.5%	23	أقل من 5 سنوات

من 20-6 سنة	73	68.2%
من 21-30 سنة	8	7.5%
أكثر من 30 سنة	3	2.8%
المجموع	107	100%

المصدر: من إعداد الباحثين على ضوء مخرجات SPSS19

الجدول رقم (6): اتجاه عبارات المتغير الأول التعلم المستمر

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
1	في الجامعة، يحدد الأساتذة المهارات التي يحتاجونها لمهام العمل المستقبلية	3.61	0.866	موافق
2	في الجامعة، يساعد الأساتذة بعضهم بعضا ليتعلموا	3.51	0.873	موافق
3	في الجامعة، يعطي الأساتذة وقتا ليدعموا التعلم	3.43	0.912	موافق
4	في الجامعة، يكافأ الأساتذة لتعلمهم	2.54	0.993	غير موافق
	المتوسط و الانحراف المعياري لعبارات المتغير الأول التعلم المستمر	3.27	0.575	محايد

المصدر: من إعداد الباحثين على ضوء مخرجات SPSS19

الجدول رقم(7): اتجاه العبارات للمتغير الثاني الاستفسار والحوار

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
1	في الجامعة، يعطي الأفراد تغذية راجعة مستمرة وصادقة لبعضهم البعض	2.66	0.890	محايد
2	في الجامعة، يستمع الأفراد لآراء الآخرين قبل إبداء آراءهم الخاصة	2.94	0.970	محايد
3	في الجامعة، يشجع الأفراد لطرح السؤال "لماذا" بغض النظر عن رتبته (المستوى السلمي)	2.81	0.933	محايد
4	في الجامعة، عندما يعطي الأفراد وجهة نظرهم، يسألون أيضا عما يراه الآخرون	3.03	1.004	محايد
5	في الجامعة، يقضي الأفراد وقتا لبناء الثقة مع بعضهم البعض	2.80	0.926	محايد
	المتوسط و الانحراف المعياري لعبارات المتغير الثاني الاستفسار والحوار	2.85	0.669	محايد

المصدر: من إعداد الباحثين على ضوء مخرجات SPSS19

الجدول رقم(8): اتجاه العبارات للمتغير الثالث تعلم الفريق

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
1	في الجامعة، للفريق أو جماعات العمل الحرية في تكييف أهدافهم مع ما هو مطلوب.	3.24	0.999	محايد
2	في الجامعة، يعامل فريق أو جماعة العمل "الأعضاء" على أساس المساواة بغض النظر عن رتبته أو ثقافتهم أو أي اختلافات أخرى	2.75	1.001	محايد
3	في الجامعة، تركز الفرق/الجماعات على أمرين اثنين، مهمة الفريق وكيف يعمل	3.37	0.841	محايد
4	في الجامعة، تراجع الفرق/الجماعات أفكارها كنتيجة لمناقشات المجموعة أو المعلومات التي تم جمعها	3.23	0.896	محايد
5	في الجامعة، يكافأ الفرق/الجماعات لإنجازاتهم كفريق أو كمجموعة	2.35	0.837	غير موافق
	المتوسط و الانحراف المعياري لعبارات المتغير الثالث تعلم الفريق	2.98	0.626	محايد

المصدر: من إعداد الباحثين على ضوء مخرجات SPSS19

الجدول رقم(9): اتجاه العبارات للمتغير الرابع التمكين

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
1	تشجع الجامعة الأفراد على أخذ زمام المبادرة	2.39	0.969	غير موافق
2	تدعو الجامعة الأفراد لمشاركة في رؤية المنظمة	2.45	0.871	غير موافق
3	تعطي الجامعة الأفراد الرقابة على كل الموارد التي يحتاجونها لإنجاز أعمالهم	2.50	0.805	غير موافق
4	تدعم الجامعة الموظفين الذين يأخذون على عاتقهم المخاطر المحتملة	2.32	0.747	غير موافق
5	تبني الجامعة التوافق بين الرؤى عبر مستويات مختلفة وعمل المجموعات	3.15	5.032	محايد
	المتوسط و الانحراف المعياري لعبارات الرابع التمكين	2.56	1.338	غير موافق

المصدر: من إعداد الباحثين على ضوء مخرجات SPSS19

الجدول رقم (10): اتجاه العبارات للجزء الثالث التكوين

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
1	لقد أحببت واستمتعت بعملية التكوين	3.84	0.632	موافق
2	أعتبر أن عملية التكوين ذات صلة بعملتي	3.91	0.652	موافق
3	لقد استغللت وقتي جيدا في عملية التكوين	3.79	0.669	موافق
4	أنا راض عن مستوى مشاركتي في عملية التكوين	3.67	0.789	موافق
5	لقد حصلت على سهولة وراحة في عملية التكوين	2.96	0.910	محايد
6	لقد قدمت مستوى الجهد المطلوب لتحقيق أفضل استفادة من عملية التكوين	3.64	0.768	موافق
7	لقد أدركت جدوى وإمكانية تطبيق التكوين	3.83	0.693	موافق
8	لقد تعلمت ما كان مخططا أن أتعلمه	3.48	0.894	موافق
9	لقد حصلت على الخبرة من التكوين كما كان متوقعا	3.46	0.893	موافق
10	لقد شعرت بتقدم وتغيير معتبر لمعارفي بعد ما أجريت عملية التكوين	3.81	0.702	موافق
11	بفضل عملية التكوين، حصلت الآن على قدرات واستعدادات جديدة	3.82	0.724	موافق
12	أعتبر أن عملية التكوين سمحت لي بتحقيق أهدافي	3.34	0.961	محايد
13	لقد وضعت ما تعلمته موضع التنفيذ العملي عند الرجوع لعملي	3.07	1.058	محايد
14	لقد كانت المهارات والمعرفة المستخدمة ذات صلة بعملتي	3.72	0.822	موافق
15	هناك تغيير ملحوظ وقابل للقياس في نشاطي وأدائي عند عودتي لعملي	3.69	0.719	موافق

16	تم التغيير في السلوك والمستوى الجديد من المعرفة بشكل جيد بعد إجراء عملية التكوين	3.75	0.660	موافق
17	أستطيع أن أنقل ما تعلمته لشخص آخر	4.02	0.687	موافق
18	أدرك التغيير الحاصل في سلوكي ومعارفي ومستوى مهاراتي	3.95	0.556	موافق
19	اعتقد أن جودة عملي تحسنت بعد التكوين	3.77	0.784	موافق
20	اعتقد أن إنتاجيتي قد ارتفعت بعد حصولي على التكوين	3.76	0.763	موافق
21	اعتقد أن جودة الحياة في بيئة عملي قد تحسنت	2.88	0.887	محايد
22	أعتقد أن علاقتي مع زملائي ورؤسائي في العمل قد تحسنت بعد التكوين (هناك المزيد من الاتصالات)	2.93	0.843	محايد
23	أعتقد أن التكوين قد خفض من معدل غياباتي عن العمل	2.59	0.931	غير موافق
24	معنوياتي مرتفعة بعد التكوين	3.88	0.736	موافق
25	لمست زيادة رضائي الوظيفي بعد التكوين	3.80	0.758	موافق
26	بعد التكوين لمست المزيد من التعاون المثمر بين الإدارة والأساتذة والطلبة.	2.94	0.826	محايد
	المتوسط و الانحراف المعياري لعبارة الجزء الثالث تنمية رأس المال البشري عن طريق التكوين	3.55	0.493	موافق

المصدر: من إعداد الباحثين على ضوء مخرجات SPSS19

الجدول رقم 11 : "اختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات المتفرعة عنها"

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	T	Sig	B	نتائج الاختبار
التعلم المستمر	التكوين	0.216	0.829	0.019	نرفض الفرضية H ₁
الحوار والاستفسار	التكوين	2.210	0.029	0.194	نقبل الفرضية
تعلم الفريق	التكوين	1.061	0.291	0.090	نرفض الفرضية
التمكين	التكوين	3.141	0.002	0.108	نقبل الفرضية
أبعاد المنظمة المتعلمة	تنمية رأس المال البشري	/	0.000	/	نقبل الفرضية

المصدر: من إعداد الباحثين على ضوء مخرجات SPSS19

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

حمادة مسعودة، بن عون الطيب. (2021). المنظمة المتعلمة كمدخل لتنمية رأس المال البشري-دراسة حالة أساتذة جامعة عمار تليجي بالأغواط. مجلة رؤى اقتصادية. المجلد 11(01)، جامعة الوادي، الجزائر. ص ص 419-432.

يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين بموجب رخصة المشاع الإبداعي نسب

المصنف - غير تجاري 4.0 رخصة عمومية دولية (CC BY-NC 4.0).



RoaIktissadia Reviewis licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial license 4.0 International License. Libraries Resource Directory. We are listed under Research Associations category