

أثر برامج التكوين على تنمية الكفاءات البشرية

دراسة حالة عينة من موظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة البليدة 2

زهية قرامطية*، فضيلة بوطورة**، نوفل سمايلي***

الإرسال: 2020/12/14

القبول: 2021/01/01

النشر: 2021/01/09

ملخص: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة التأثيرية بين برامج التكوين وتنمية الكفاءات البشرية على مستوى موظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة البليدة2، ووفقا لهذا طرحنا التساؤل التالي: "هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0, 05)$ بين برامج التكوين وتنمية الكفاءات البشرية لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة البليدة2؟" وقد تم ذلك بناء على تطوير نموذج استمارة استبيان وتم معالجتها بواسطة برنامج *SPSS v.22*، وقد توصلت الدراسة إلى أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية معنوية بين تخطيط برامج التكوين وتنمية الكفاءات البشرية، بينما يوجد أثر ذو دلالة إحصائية معنوية بين الأبعاد الأخرى للتكوين وتنمية الكفاءات البشرية في المؤسسة محل الدراسة. الكلمات المفتاحية: تكوين؛ برامج التكوين؛ تنمية الكفاءات البشرية.

تصنيف JEL: J01, J03, J08, M120, M190, M500

Impact of training programs on human competence development A case study of a sample of employees of the Faculty of Economic Sciences, Commercial Sciences and Management Sciences at the University of Blida 2

Abstract: This study aims to identify the nature of the influencing relationship between the training programs and the development of human competencies at the level of the staff of the Faculty of Economic at the University of Blida2, Accordingly, we ask the question: "Is there a statistical indication at the level of evidence $(5,000, \leq 00)$ between the training programs and the development of human competencies among the employees of the Faculty of Economic Sciences, Commercial Sciences and Management Sciences at the University of Blida2 ? this was done based on the development of a questionnaire form and was processed by SPSS v.22, and the study concluded that: There is no statistically significant moral difference between the planning of the training programs and the development of human competencies, unlike the rest of the dimensions.

Keywords : formation; training programs; human competence.

JEL Classification : J01 , J03, J08, M190 , M120 , M500.

* أستاذة محاضرة أ ، جامعة البليدة2 لونيبي علي، الجزائر، gramtiazahia@gmail.com.....(المؤلف المرسل)

** أستاذة محاضرة أ ، جامعة العربي التبسي - تبسة ، الجزائر ، fadila.boutora@gmail.com

*** أستاذ محاضر أ ، جامعة العربي التبسي - تبسة ، الجزائر ، nawfel.smaili @gmail.com

مقدمة :

تواجه المؤسسات مهما اختلف نشاطها و طبيعتها تحديات كثيرة في البيئة المعاصرة، التي أصبحت معقدة للغاية ومتحركة باستمرار، وهذا ما دفعها للاقتناع بفكرة أن نجاحها و تحقيق أهدافها مرهون بمواكبة جميع التغيرات التي تطرأ عليها، ولا يمكن لهذا أن يحدث إلا بوجود كفاءات بشرية ، والتي تعتبر المهارات التي تستعملها المؤسسات للوصول إلى تحقيق أهدافها. فالعنصر البشري في الأساس هو الذي يتحكم بباقي موارد المؤسسة حيث يعتبر المخطط و المنشئ والمبتكر القابل للتطور و التنمية، لذا تحاول جل المؤسسات الاهتمام بتنمية كفاءاتها البشرية بمختلف الطرق والأساليب ومن بينها التكوين الذي يعتبر النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات بهدف الزيادة الإنتاجية.

الكفاءات هم أفراد متميزون يسعون لتحقيق ذاتهم فكريا ومهنيا وإن لم تجد هذه الكفاءات مسعاها في المؤسسة التي تحتضنها فإنها تسعى لإيجاد مكان آخر، ولهذا يبقى الأهم من جذب الكفاءات هو تنميتها بهدف المحافظة عليها وضمان استمراريتها بالعمل لصالح المؤسسة، وعليه فالكفاءات تبقى دائما في حاجة لأساليب تنمية للحصول على مؤهلات مفيدة.

1.1. إشكالية الدراسة:

مما سبق يمكن صياغة الإشكالية من خلال السؤال الرئيسي التالي: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0, 05)$ بين برامج التكوين وتنمية الكفاءات البشرية لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة البليدة 2؟

2.1. الأسئلة الفرعية:

من خلال هذه الإشكالية طرح بعض الأسئلة الفرعية من بينها ما يلي:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0, 05)$ بين تخطيط برامج التكوين وتنمية الكفاءات البشرية لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة البليدة 2؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0, 05)$ بين تصميم وتنفيذ برامج التكوين وتنمية الكفاءات البشرية لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة البليدة 2؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0, 05)$ بين إجراءات المتابعة والتقييم وتنمية الكفاءات البشرية لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة البليدة 2؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0, 05)$ بين تقييم نتائج برامج التكوين وتنمية الكفاءات البشرية لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة البليدة 2؟

3.1. فرضيات الدراسة:

للإجابة على إشكالية الدراسة والأسئلة الفرعية تمت صياغة الفرضيات التالية:

1.3.1. الفرضية الرئيسية:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0, 05)$ بين برامج التكوين وتنمية الكفاءات البشرية لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة البليدة 2.

2.3.1. الفرضيات الفرعية:

H_{01} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0, 05)$ بين تخطيط برامج التكوين وتنمية الكفاءات البشرية لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة البليدة 2.

- H02: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (05, $\alpha \leq 0$) بين تصميم وتنفيذ برامج التكوين وتنمية الكفاءات البشرية لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة البليدة 2.
- H03: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (05, $\alpha \leq 0$) بين إجراءات المتابعة والتقييم وتنمية الكفاءات البشرية لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة البليدة 2.
- H04: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (05, $\alpha \leq 0$) بين تقييم نتائج برامج التكوين وتنمية الكفاءات البشرية لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة البليدة 2.
- 4.1. أهمية الدراسة:**

تتجلى أهمية الدراسة في أن موضوع دور التكوين في تنمية الكفاءات البشرية يطرح نفسه بقوة كمجال خصب للبحث خاصة، وقد أصبح المورد البشري في الوقت الحالي أهم مورد من موارد المنظمة كما أن إدارة الموارد البشرية أصبحت تمثل مهمة ومسؤولية جد صعبة، هذا لأن نجاح المنظمة يتوقف على مدى توفير هذه الإدارة لعمال أكفاء ومتكويين ومتحمسين للعمل بجدية، والتكوين ليس وسيلة لإزالة عوائق التوظيف فقط، بل إستراتيجية تضعها المنظمة لتأمين تطوير العمال وتوفير فرص التقدم في مساراتهم الوظيفية، ومن الضروري أن تقوم المنظمة بتصميم برامج لتوجيه وتكوين العمال والاهتمام بتطوير كفاءاتهم باستمرار، ومن واجب العمال إبداء الحماس والمبادرة في المشاركة لتحسين مستواهم ولتحقيق الاندماج في عصر المعرفة، فالتكوين من الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية كونه يعود بالفائدة على الفرد العامل والمنظمة على حد سواء. ويحتل التكوين للمورد البشري في المؤسسات بصفة عامة مكانة هامة بين الأنشطة الإدارية الهادفة لتزويد الأفراد بالمعلومات والمعارف الوظيفية المتخصصة والمتعلقة بأعمالهم، وأساليب الأداء الأمثل لها، وصقل المهارات والقرارات التي يتمتعون بها. بما يمكنهم من استثمار الطاقات الكامنة التي لم تجد طريقها للاستخدام الفعلي، بالإضافة إلى تعديل السلوك وتطوير أساليب الأداء التي تصدر عن الأفراد فعلا من أجل إتاحة العرض والمزيد من التحسين والتطوير على مختلف مستويات الأداء.

5.1. منهج الدراسة:

تم الاعتماد في الجانب النظري من البحث على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي بهدف تحديد الإطار النظري للتكوين ودوره في تنمية الكفاءات البشرية، وضبط أهم محدداتها، وذلك من أجل تكوين إطار نظري متكامل حول الموضوع، ومن ثم إجراء دراسة ميدانية للوقوف على آراء موظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة البليدة 2 حول أهمية بين التكوين وأبعاده المتمثلة في (تخطيط برامج التكوين، تصميم وتنفيذ برامج التكوين، إجراءات المتابعة والتقييم، تقييم نتائج برامج التكوين) وتنمية الكفاءات البشرية، وذلك من خلال تحليل نتائج الاستبيان الذي تم توزيعه على أفراد عينة البحث.

2. الإطار النظري للدراسة:

سنحاول التطرق لأدبيات الدراسة من خلال طرح أهم المفاهيم الأساسية الخاصة بالدراسة كما يلي:

1.2. تعريف التكوين: يعرف التكوين بأنه: "مجموع الأنشطة التي تهدف أساسا إلى ضمان اكتساب قدرات التطبيق والمعارف والمواقف المطلوبة لشغل المنصب". (Hosdey, Rogister, 2009, p9) وعرف التكوين كذلك بأنه: "عملية المنظمة المستمرة التي يكتسب الفرد من خلالها المعارف والمهارات والقدرات والأفكار والآراء التي يقتضيتها أداء عمل معين أو بلوغ هدف محدد". (محمود، الخرشة، 2007، ص125). وعرف التكوين كذلك على أنه "عملية

تستهدف إجراء تغيير دائم نسبيا في قدرات الفرد من ما يساعد على أداء الوظيفة بشكل أفضل". (حمداوي، 2004، ص99).

وأيا يعرف التكوين بأنه " النشاط الفعال الذي يسهم في زيادة مهارة الموارد البشرية في أداء أعمالهم لتنفيذ خطط وبرامج العمل الحالية والمستقبلية وذلك على أسس علمية وعملية بهدف رفع كفاءة المنظمة وفعاليتها". (Sekiou et d'autres,2001,p336).

2.2. مسؤولية التكوين: يتحمل مسؤولية التكوين جميع الأطراف المعنية بالوظيفة أي الإدارة العليا أو الإدارة التنفيذية في المنظمة ومن ثم إدارة الموارد البشرية والأفراد الذين تشملهم فعالية التكوين، وهي كما يلي: (الكرخي، 2015، ص 153-154)

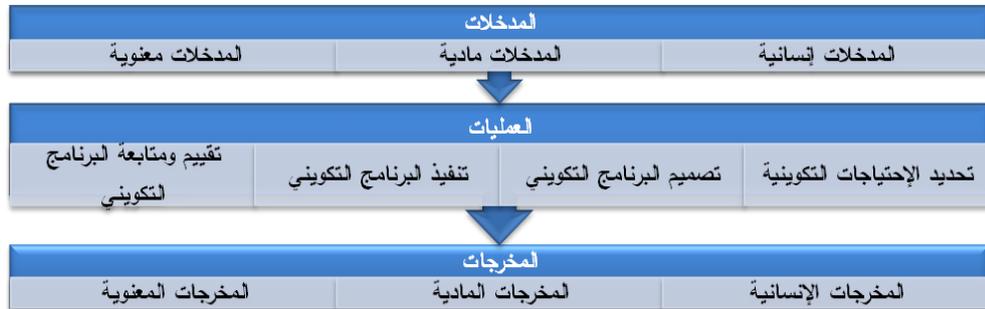
-**الإدارة العليا:** وتقع على عاتقها المسؤولية الأكبر من عملية التكوين لكونها تتحمل العبء الجسيم في مهمة النهوض والتطوير في المنظمة سعيا وراء تحقيق الأهداف العامة لها، من خلال الإرتقاء بمستوى أداء الموظفين والعمل المتواصل لبلوغ أفضل مستوى من الإنتاجية على مختلف الأصعدة فيها.

-**مسؤولية المدراء التنفيذيين:** وتقع على عاتقهم مسؤولية تحديد الحاجات التكوينية في مواقع العمل وبيان حجمها ومتطلباتها ومواقعها، والمخرجات المتوقعة للبرامج التكوينية ضمن الخطة التي يقومون بوضعها سنويا، أو في المدى المتوسط منها، وأثرها على المدى البعيد على المنظمة.

-**مسؤولية الأفراد العاملين:** حيث تقع على عاتق كل موظف مسؤولية بيان رغبته وحاجته للتكوين، ومدى التحاقه والتزامه بحضور الدورة التكوينية، ومساهمته في برامج وفعاليتها في مناقشاتها وتلبية متطلباتها وغير ذلك.

-**دور الجهات التكوينية:** ويكمن دورها في توفير الظروف الملائمة للمتكون، وتهيئة مستلزمات التكوين وإختيار البرامج التكوينية المفيدة والناجحة، وإنتقاء المحاضرين والمكونين المتميزين والأكفاء وما شابه.

وإن أهم السبل الواجب إتباعها من أجل الوصول إلى تصور واضح للتكوين، ومنه التخطيط له وتنفيذه ومراقبته على أسس علمية، هي إنتهاج نظام تكويني وفق دراسات علمية حديثة وسلمية ومن أجل هذا كله لابد أن تتبع بعد النظم الخاصة بعملية التكوين والبحث وراء العوامل التي تحفز العاملين وتدفعهم إلى تطوير معارفهم وقدراتهم. ويتطلب هذا وجود نظام تكويني كفاء وفعال من أجل تنمية وتطوير مهارات ومعارف المورد البشري، حيث يتكون نظام التكوين من العناصر التالية: المدخلات (مدخلات إنسانية، مدخلات مادية، مدخلات معنوية) والعمليات ثم المخرجات (المخرجات الانسانية، المخرجات المادية، المخرجات المعنوية (المعلومات) والشكل (01) يوضح أكثر ذلك كما يلي:



المصدر: (ماهر، 2014، ص ص: 461-462)

الشكل (1) : مكونات نظام التكوين

وتتحدد الحاجة الى البرامج التكوينية من خلال تحليل المنظمة أولا والمهام ثانيا وأخيرا تحليل العاملين كما يلي:

الجدول (1): ملخص تحليل الاحتياجات التكوينية

| على مستوى المنظمة | على مستوى العمل | على مستوى الفرد/ الشخص |
|--|---|--|
| - كيف يتم ربط التكوين بأهداف المنظمة؟ - كيف يؤثر التكوين في ديناميكية مكان العمل اليومية؟ - ما هي العوائد الفوائد والتكاليف المتوقعة من التكوين؟ | - ما هي مهام ومسؤوليات العمل؟ - ما هي المعارف والمهارات اللازمة للأداء الناجح؟ - هل يجب أن يكون موقع التعلم هو موقع العمل؟ - ما هي انعكاسات ونتائج الأخطاء؟ - كيف يقوم العمل بتزويد تغذية راجعة مباشرة للفرد؟ | - ما هي المعارف والمهارات والقدرات التي يمتلكها الفرد حالياً؟ - ما هي أساليب التعلم لدى الأفراد؟ - ما هي الحاجات الخاصة لدى المتكون؟ |

المصدر: (حريم، 2013، ص211)

وكذلك تنقسم إستراتيجيات تحديد الإحتياجات التكوينية إلى أربعة أنواع: تحليل الفرد للاحتياجات، تحليل الجماعة للاحتياجات، التقويم الذاتي، تحليل الرئيس للاحتياجات كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول (2) : إستراتيجيات تحديد الاحتياجات التكوينية

| الإستراتيجيات | المزايا | شروط النجاح |
|--------------------------|---|---|
| تحليل الفرد للاحتياجات | - دقة مثالية في النتائج تسمح بخلق روح المنافسة ومشاركة كل فرد. - تركز على حاجات محددة للأفراد. | - أن تكون العلاقة بين الرئيس والمرؤوس جيدة. - أن يكون للرئيس الوقت الكامل لملاقاة كل عامل. |
| تحليل الجماعة للاحتياجات | - تسمح بإجراء محادثات بين أعضاء الفريق. - تركز على احتياجات الفريق. | - تكوين فريق حقيقي. - يجب أن يتوفر الرئيس على كفاءات تنشيط العلاقات بين الأفراد. |
| التقويم الذاتي | تأخذ آراء العاملين، عملية سريعة. | |
| تحليل الرئيس للاحتياجات | عملية سريعة. | - أن يكون الرئيس على معرفة جيدة بطبيعة عمل الأفراد. |

المصدر: (Charest 2002,p:65) Jean pierre

وهناك أساليب متنوعة للتكوين ومن بينها المحاضرات والمناقشة ودراسة الحالات، وتمثيل الأدوار والمحاكاة وغيرها، ومن بين العوامل الرئيسية التي يتوقف عليها إختيار الأسلوب الأنسب للتكوين هو أهداف البرنامج، هل يهدف البرنامج إلى إثراء معارف إدراكية، أو صقل مهارات معينة، أو تغيير إبتهايات وميول وقيم الفرد أو تعزيز وتشجيع السلوك الأخلاقي، وغيرها، والعامل الآخر الذي يحدد إختيار أسلوب التكوين هو الموضوعات التي يشتمل عليها برنامج التكوين وذات الصلة المباشرة بالأهداف، كذلك العوامل المؤثرة في إختيار أسلوب التكوين التكلفة والوقت ومدى إمكانية تطبيق المعارف والمهارات المكتسبة أثناء العمل (Belghanami,2014, p38)



المصدر: (حجازي، 2007، ص ص: 217-220)

الشكل (2) : أساليب التكوين

3.2. مفهوم الكفاءة: هي تحمل مبادرة أو مسؤولية فيما يخص الحالات المهنية في التوجهات، كما في الأداء، فالكفاءة التزام يأتي من الفرد وهي معرفة معمقة وعلمية معترف بها والتي تعطي الحق بالحكم في هذا أو ذلك المجال، أي مجال الكفاءات (Bernard, 2002,p20). وكان هناك عدة حركات مهدت لظهور الكفاءات وساهمت بشكل كبير في تطوير هذا الحقل، أشهرها الدراسات التي قام بها عالم النفس ماكليند والتي نشرت عام 1972 حيث أنه توصل بعد مراجعة عدد من الأبحاث والدراسات والاختبارات الأكاديمية والعلامات لمجموعات من الطلاب إلى أن العلامات الأكاديمية لا تعد مؤشرا على النجاح في الحياة أو العمل، وتنحاز بشكل عام باتجاه الطبقة الأقل في المجتمع. وقد عرف ماكليند الكفاءات على أنها: " الخصائص المرتبطة بالأداء الناجح" أما سبينسر spencer في عام 1993 فقد أشار إلى أن خصائص الكفاءات تقع ضمن خمسة أنواع وهي المعارف والمهارات والسمات والقيم ومفهوم الذات. وهناك من يعرف الكفاءة على أنها القدرة على استخدام المعارف، المهارات والسلوكيات في حالة التنفيذ (براهمي، ثابت أول، 2017، ص3).

4.2. تنمية الكفاءات: يقصد بها مجموع النشاطات التعليمية التي تؤدي إلى زيادة المردودية الحالية والمستقبلية للكفاءات، برفع قدراتهم الخاصة بإنجاز المهام الموكلة إليهم وذلك عن طريق تحسين معارفهم، مهاراتهم، استعداداتهم واتجاهاتهم (Lévy-Leboyer, 2009,p39)، وترتبط عملية تنمية الكفاءات بالقدرة على بناء الكفاءات الفردية من خلال جلب وإدماج الكفاءات ذات الجودة والأداء المتميز وتطوير الخبرات عن طريق التعلم والتكوين الفردي والجماعي، تسيير المعرفة، تسيير الجودة... الخ، بالإضافة إلى تسهيل ظهور القدرات والمهارات الجديدة، ويرى البعض أن تنمية الكفاءات ليس تقنية جديدة كالتكوين الذي تقوم به المؤسسة من أجل الحصول على مؤهلات مفيدة وإنما هو موقف أو سلوك يجب تبنيه من طرف المؤسسة من أجل زيادة كفاءتها واكتشاف إمكانيات التطور. وعليه ينظر لهذه العملية من خلال وضع نظام للأجور والحوافز على أساس الكفاءة ودور التكوين في تطوير الكفاءات وأيضا الكفاءة التنظيمية (قرواط وآخرون، 2019، ص87). إن تنمية الكفاءات أصبح من أهم القضايا وأكثرها إلحاحا في مختلف أشكال المؤسسات، كونها الوسيلة الأنجع لتميز المؤسسات وبقيتها، ويقصد بتنمية الكفاءات البشرية مجموعة النشاطات التعليمية التي تؤدي إلى زيادة المردودية الحالية والمستقبلية للأفراد برفع قدراتهم الخاصة لإنجاز المهام الموكلة إليهم، كما عرفت على أنها عملية تحريك وصقل المواهب وصيانة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في مختلف الجوانب العلمية والفنية والسلوكية، ومن ثم فهي وسيلة لتمكين الفرد من أداء عمله وفهم محيطه وتقنيات عمله (زارع، بورحلي، 2019، ص386).

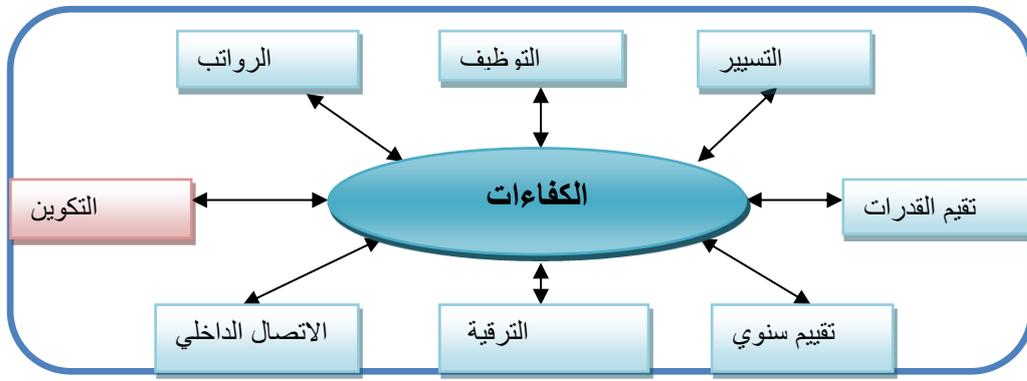
ومن بين أساليب تنمية الكفاءات التالي: (حمادي، رافي، 2017، ص155)

- التكوين المرتكز على الكفاءات الذي يستعمل من قبل مشاركين أو مكونين قادرين على ملاحظة الكفاءات وتطويرها مثلا قدرة القرار.

- التكوين بالمرافقة المرتكز بالكفاءات حيث يلاحظ مدربو الكفاءات السلوكيات ويحاولون فهم العلاقات الداخلية للكفاءات وتحفيزهم على التعلم.

- رواتب الكفاءات من أجل رفع الكفاءة المهنية وزيادة التحفيز وتقييم الفرد في انجازه.

ويعد التكوين أهم النشاطات التعليمية التي تؤدي إلى زيادة المردودية الحالية والمستقبلية للكفاءات، وهو الوسيلة التي تمهيء الفرد لأداء مهامه بكفاءة عالية يكون مردودها إضافة مهمة للمؤسسة، حيث يعتبر التكوين عملية مستمرة تتطلب من الموظف التعلم باستمرار لتطوير قدراته على مدى حياته العملية، ومعنى آخر فالحياة العملية هي عملية تعليم مستمر وهذا ما يؤكد على ان الفرد يجب ان يكون مطلعاً على كل جديد مدركاً لأسرار مهنته وما يطرأ عليها من تغيير. (قرواط وآخرون، 2019، ص87)، فالتكوين يمثل وسيلة من خلالها يتم اكتساب الأفراد العاملين المعارف والأفكار الضرورية لمزاولة العمل والقدرة على استخدام وسائل جديدة بأسلوب فعال أو استخدام نفس الوسائل بطرق أكثر كفاءة مما يؤدي إلى تغيير سلوك واتجاهات الأفراد أو الأشياء والمواقف بطريقة جديدة.



المصدر: (Beirendonck, 2006, p34)

الشكل (3) : الكفاءات والتكوين علاقة تفاعلية لتنمية الموارد البشرية

1. الطريقة المنهجية وإجراءات الدراسة:

سنحاول تحديد العلاقة بين التكوين بمختلف مكوناته بوصفه متغيراً مستقلاً، وكذا تنمية الكفاءات البشرية بوصفها متغيراً تابعاً، وقياس التأثير فيما بينهما.

1.3. منهج الدراسة: ارتبط تقدم البحث العلمي وتحصيل المعرفة بضرورة وجود منهج للبحث والتحصيل، فإن غاب المنهج خضع البحث للعشوائية وأضحت المعرفة غير علمية (قاسم، 1999، صفحة 51)، فالمنهج يعني التنظيم الصحيح لسلسلة الأفكار العديدة من أجل الكشف عن الحقيقة حين نكون بها جاهلين، وإما من أجل البرهنة عليها حين نكون بها عارفين (الذنيبات، 1999، صفحة 99) وانطلاقاً من طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى لتحقيقها وهي معرفة طبيعة العلاقة التآثرية بين التكوين باعتباره متغيراً مستقلاً وبين تنمية الكفاءات البشرية باعتباره متغيراً تابعاً، وعلى ضوء التساؤلات التي نسعى للإجابة عليها، فإننا استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي الذي يسمح بوصف الظاهرة وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كميًا وكيفيًا، ويعتبر هذا المنهج ذو قيمة علمية في حد ذاته، لأنه لا ينتهي عند مجرد استكشاف البيانات حول الظواهر، وإنما تطبيق البيانات وتحديد خصائصها، وتحديد الروابط القائمة بينهما للوصول إلى استنتاجات يبنى عليها التصور المقترح (الرفاعي، 2005، صفحة 123).

2.3. مجتمع وعينة الدراسة: إن مجتمع دراستنا هو عبارة عن موظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة البلدة 2، ويشمل جميع الموظفين بمختلف مناصبهم (أمين عام، رؤساء مصالح، موظفين إداريين)، والذي يبلغ

عدد 60 موظف، وقد قمنا بتوزيعها وتم استرجاع 49 استمارة، أما الصالحة للدراسة فبلغ عددها 42 استمارة، وبغية عرض أهم الخصائص المتعلقة بعينة الدراسة، استخدمنا أساليب الإحصاء الوصفي من أجل استخراج التكرارات والنسب المئوية ويمكن توضيح هذه الخصائص وتلخيصها من خلال الجدول التالي:

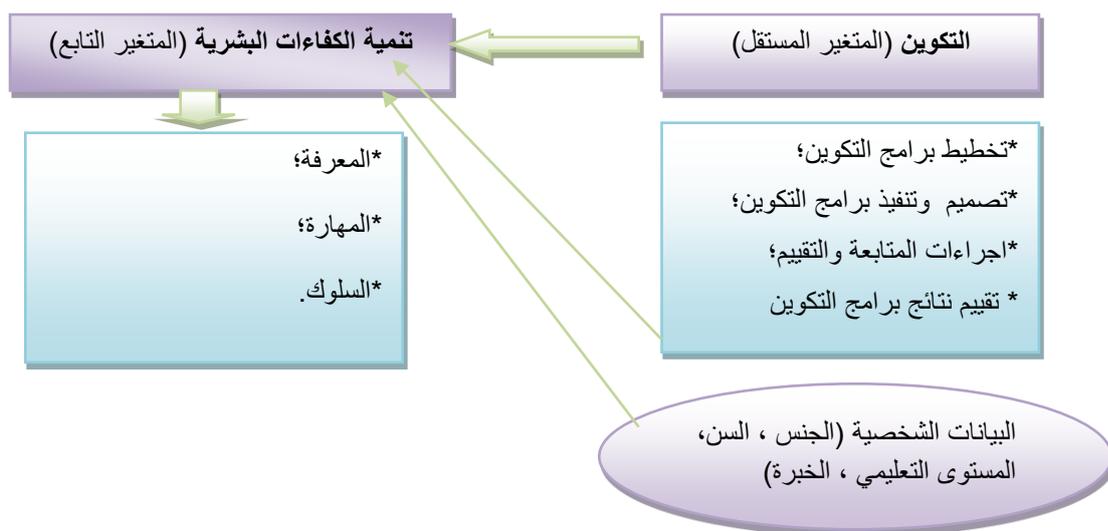
الجدول (03) : الحصيلة العامة للاستمارات الخاصة بعينة الدراسة

| البيان | الخصائص | التكرارات | النسبة |
|---------------|-------------------|-----------|--------|
| الجنس | ذكر | 19 | 45,2 |
| | أنثى | 23 | 54,8 |
| العمر | أقل من 30 سنة | 13 | 31 |
| | من 30 إلى 45 سنة | 28 | 66,7 |
| | من 46 إلى 59 | 1 | 2,4 |
| المؤهل العلمي | ثانوي | 10 | 23,8 |
| | ليسانس | 13 | 31 |
| | ماستر | 13 | 31 |
| | دكتوراه | 2 | 4,8 |
| | شهادة أخرى | 4 | 9,5 |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | 13 | 31 |
| | من 5 إلى 10 سنوات | 27 | 64,3 |
| | أكثر من 10 سنوات | 2 | 4,8 |

المصدر: من إعداد الباحثين

ويظهر من الجدول أعلاه ما يأتي:

- إن أغلب أفراد عينة الدراسة هم من إناث إذ بلغت نسبتهم أكثر من 54%؛
 - إن أغلب أفراد عينة الدراسة من الفئة العمرية من 30 إلى 45 سنة إذ بلغت نسبتهم أكثر من 66%؛
 - إن الغالبية العظمى لأفراد عينة الدراسة هم من حملة الشهادات الجامعية؛
 - إن الغالبية العظمى لأفراد عينة الدراسة لديهم خبرة من 5 إلى 10 سنوات؛ حيث بلغت نسبتهم 64,3%.
- 3.3. متغيرات ونموذج الدراسة: يمكن توضيح متغيرات ونموذج الدراسة كل هذا من خلال الشكل التالي:



المصدر: من إعداد الباحثين

الشكل (04): نموذج ومتغيرات الدراسة

4.3. الأساليب الإحصائية المستخدمة: قمنا باختيار جملة من المقاييس التحليل الوصفي ومقاييس إحصائية استدلالية يمكن إيضاحها فيما يلي :

- المتوسط الحسابي: عبارة عن مجموع من القيم مقسومة على عددها، يرمز له ب X. (البلداوي، 2007، صفحة 132)

- الانحراف المعياري: من أدق معاملات التباين، وهو يمثل انحرافات الدرجات عن المتوسطات. (الشريف، 2014، صفحة 109)

- معامل ألفا كرومباخ : نحتاج قبل القيام بعمل أي تحليل للبيانات الإحصائية عمل اختبار المعدلية وهو ما يدعى اختبار كرومباخ أو معامل الثبات. (البياتي، 2005، صفحة 49)

- معامل بيرسون : من أشهر الطرق لحساب المعاملات وأكثرها شيوعاً فهو يستخدم في إيجاد قيمة الارتباط بين المتغيرين، وتتراوح قيمته ما بين (-1) و (1). (فهيم، 1426 هـ، صفحة 542)

- تحليل الانحدار البسيط: يعني بالبحث عن علاقة بين المتغير المستقل X والمتغير التابع Y (البلداوي ع.، 2009، صفحة 217).

5.3. شرح أداة الدراسة: قمنا في هذه الدراسة بالاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات ووضعها في سلم ليكارت الخماسي الذي يمكن توضيحها في الجدول الآتي :

الجدول (04) : يوضح درجات مقياس الدراسة

| الاجابة | أتفق تماما | أتفق | محايد | لا أتفق | لا أتفق تماما |
|---------|------------|------|-------|---------|---------------|
| الدرجة | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

المصدر: من إعداد الباحثين

حيث تم إعطاء كل إجابة درجة، وهنا نقوم بتحديد مجال لقيمة الوسيط المرجح المناسبة لكل درجة وذلك كالآتي: حساب المدى: $5-4=1$ ، حساب قيمة المدى على عدد الدرجات: $0.8=5/4$.

ويتم إضافة القيمة المتحصل عليها للدرجة حتى نحصل على الحد الأعلى لها، وتتبع نفس الطريقة للدرجات الأخرى، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول (05) : متوسطات المرجحة والاتجاه العام لها

| | | | | | |
|----------------|-----------|-----------|-----------|-------------|-----------------|
| [5-4,2] | [4,2-3,4] | [3,4-2,6] | [2,6-1.8] | [1,8-1] | المتوسط المرجح |
| لا أتفق تماماً | لا أتفق | محايد | أتفق | أتفق تماماً | الاتجاه الموافق |

المصدر: من إعداد الباحثين

وقد احتوى الاستبيان على محورين رئيسيين (محور خاص بالتكوين، محور خاص بتنمية الكفاءات البشرية) بالإضافة إلى البيانات الشخصية، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي :

الجدول (06) : فقرات استبيان الدراسة

| المحاور | الأبعاد | الفقرات |
|---------------------------------------|--|---------|
| البيانات الشخصية | الجنس ، السن ، المستوى الدراسي، الخبرة | / |
| المحور الأول: التكوين | تخطيط برامج التكوين | 4-1 |
| | تصميم وتنفيذ برامج التكوين | 8-5 |
| | إجراءات المتابعة والتقييم | 12-9 |
| | تقييم نتائج برامج التكوين | 16-13 |
| المحور الثاني: تنمية الكفاءات البشرية | المعرفة | 20-17 |
| | المهارة | 24-21 |
| | السلوك | 28-25 |

المصدر: من إعداد الباحثين

3.6. ثبات المقياس المستخدم: إن معامل الارتباط ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) لتقييم الثقة والثبات الذي تكون قيمته أكبر من 0.60 يعتبر كافياً ومقبولاً، وأن معامل ألفا الذي تصل قيمته إلى 0.80 يعتبر ذو مستوى ممتاز من الثقة والثبات. وقد قدرت قيمة ألفا للإستبانة ككل بـ 0.92، ويلاحظ مما سبق أن قيمة ألفا أكبر من الحد الأدنى للنسبة المقبولة 0.60 مما يعكس ثبات أداة القياس، وهذا يمثل نسبة جيدة جداً لأغراض ثبات الاتساق الداخلي، ونسبة جيدة كذلك لأغراض التحليل باعتبارها تتجاوز الحد الأدنى المقبول المتفق عليه للثبات.

2. وصف وتشخيص متغيرات الدراسة:

4.1 وصف وتشخيص متغيرات التكوين: يتضمن الجدول رقم (07) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة من أجل التعرف على استجابات أفراد العينة وتصوراتهم عن متغيرات التكوين على النحو التالي :

الجدول (07) : وصف وتشخيص متغيرات التكوين

| الترتيب | العبارات | المتوسط الحسابي | الاتجاه الموافق | الانحراف المعياري |
|---------|---|-----------------|-----------------|-------------------|
| 1 | يتم تحديد الاحتياجات التكوينية للموظفين في الكلية من خلال التقييم الدوري للأداء | 3,07 | محايد | 1,53 |
| 2 | يتم تحديد الاحتياجات التكوينية في الكلية من خلال المقارنة بين | 2,88 | محايد | 1,48 |

| | | | الأداء المتوقع و الأداء الفعلي | |
|------|---------------|------|---|----|
| 1,16 | محايد | 2,86 | يتم تحديد الاحتياجات التكوينية في الكلية من خلال المقارنة بين القدرات الحالية للعاملين و متطلبات العمل الجديدة | 3 |
| 1,70 | محايد | 3,19 | الترشيح للتكوين في الكلية يعتمد على معايير موضوعية | 4 |
| 1,47 | محايد | 3,00 | تخطيط برامج التكوين | |
| 1,28 | أتفق | 2,17 | تقوم الكلية بتصميم الدورات التكوينية على أساس أهداف و نوع المهارات المطلوبة وفق منهج متبع لتحقيق هذه الأهداف. | 5 |
| 1,29 | أتفق | 2,45 | يتم تصميم الدورات التكوينية التي تحل المشكلات القائمة في العمل | 6 |
| 1,24 | محايد | 2,62 | تستخدم الكلية أساليب تكوينية حديثة في تنفيذ البرنامج التكويني | 7 |
| 1,13 | أتفق | 1,88 | التنوع في أساليب البرامج التكوينية يؤدي إلى زيادة إقبال الموظفين عليها | 8 |
| 1,24 | أتفق | 2,28 | تصميم وتنفيذ برامج التكوين | |
| 0,65 | أتفق تماما | 1,67 | تنوع البرنامج التكويني يساعد في تنوع المعارف و المعلومات و المهارات و زيادة قدرات الموظف و تحقيق مستويات الأداء | 9 |
| 0,72 | أتفق تماما | 1,64 | تؤثر خبرة المكونين في تغيير الاتجاهات السلوكية للمكونين نحو أداء أفضل | 10 |
| 1,14 | أتفق | 2,40 | توفر الكلية جميع مستلزمات التكوين لتسهيل عملية التكوين و تعود عليها بالإيجاب | 11 |
| 0,70 | أتفق تماما | 1,52 | إن برامج التكوين تصقل وتحسن القدرات والمهارات الفردية والجماعية | 12 |
| 0,81 | أتفق | 1,80 | إجراءات المتابعة والتقييم | |
| 1,04 | أتفق | 1,81 | يتم تقييم نتائج الدورات التكوينية من خلال انعكاسها على أداء المتكونين | 13 |
| 1,02 | أتفق | 1,93 | يتم تقييم المتكون أثناء أدائه للعمل للوقوف على مدى إتقانه و اكتسابه للمهارات و المعلومات التكوينية | 14 |
| 1,10 | أتفق | 2,26 | تقوم الكلية بالوقوف على الانحرافات في العملية التكوينية بشكل سريع وآني | 15 |
| 0,92 | أتفق | 1,86 | يقيم أثر البرامج التكوينية من خلال ملاحظة المديرين المباشرة لسلوك المتكونين بعد التكوين | 16 |
| 1,03 | أتفق | 1,96 | تقييم نتائج برامج التكوين | |
| 1,13 | أتفق | 2,26 | المجموع | |

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات برنامج spss .

بالنظر إلى النتائج الواردة في الجدول أعلاه يمكن أن نستنتج ما يلي:

- إن المتوسط الحسابي المرجح أو الموزون لمتغيرات التكوين بلغ 2,26، بانحراف معياري عام قدره 1,13، ويتضح أن قيمة هذا المتوسط الحسابي هي أصغر من المتوسط الحسابي الفرضي البالغ 3، وهذا يعني وجود اهتمام و تبني من طرف عينة الدراسة لمتغيرات التكوين مما انعكس بشكل إيجابي على إجابات أفراد عينة الدراسة.

- هناك انخفاض في المتوسط الحسابي المرجح لمتغير (إجراءات المتابعة والتقييم) إذ بلغ 1,80، وبانحراف معياري قدره 0,81، المتوسط الحسابي العام (لإجراءات المتابعة والتقييم) أصغر من المتوسط الحسابي الفرضي البالغ 3، ويرجع ذلك إلى امتلاك أفراد العينة تصورا واضحاً حول متغير إجراءات المتابعة والتقييم على مستوى موظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير لجامعة البليدة2.

- تساوي المتوسط الحسابي العام المتعلق بمتغير (تخطيط برامج التكوين) مع المتوسط الحسابي الفرضي البالغ 3 وبانحراف معياري عام قدره 1,47، ويرجع هذا إلى عدم امتلاك أفراد العينة تصورا واضحاً حول متغير (تخطيط برامج التكوين) على مستوى موظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير لجامعة البليدة2.

2.4 وصف وتشخيص متغيرات تنمية الكفاءات البشرية: يتضمن الجدول رقم (08) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة من أجل التعرف على استجابات أفراد العينة وتصوراتهم عن متغيرات تنمية الكفاءات البشرية على النحو التالي:

الجدول (08): وصف وتشخيص متغيرات تنمية الكفاءات البشرية

| الترتيب | العبارات | المتوسط الحسابي | الاتجاه الموافق | الانحراف المعياري |
|---------|---|-----------------|-----------------|-------------------|
| 17 | تسعى الكلية من خلال برامج التكوين للحصول على كفاءات متميزة للمساعدة على توليد المعارف | 1,88 | أتفق | 1,17 |
| 18 | يتم استخدام المعارف المتوصل إليها من خلال العملية التكوينية للمساعدة في تحسين الأداء | 2,07 | أتفق | 1,27 |
| 19 | هناك تشارك للمعلومات والمعرفة والخبرة بين الموظفين فيما بينهم | 2,02 | أتفق | 0,95 |
| 20 | تستخدم الكلية اجتماعات والندوات الدورية لتبادل الخبرات والمعارف | 1,81 | أتفق | 1,21 |
| | المعرفة | 1,94 | أتفق | 1,15 |
| 21 | بعد التكوين تصبح قادر على أداء المهام الموكلة إليك بكل احترافية | 1,74 | أتفق تماما | 1,01 |
| 22 | بعد التكوين أصبحت تمتلك القدرات التي تساهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للكلية | 2,05 | أتفق | 1,05 |
| 23 | تعتمد الكلية على الكفاءات الجماعية في تأدية العمل | 2,14 | أتفق | 1,22 |
| 24 | يتم الحكم بعد التكوين على موظف ما أنه كفء اعتمادا على قدرته في أداء المهام المسندة إليه | 1,83 | أتفق | 1,01 |
| | المهارة | 1,94 | أتفق | 1,08 |
| 25 | توفر الكلية جو عمل يساعد في أداء المهام على أحسن وجه | 2,05 | أتفق | 1,26 |

| | | | | |
|----|--|------|-------------|------|
| 26 | يتحدد السلوك في الخصائص الشخصية للموظف وقدرته في أداء المهام المستندة | 1,64 | أتفق تماماً | 0,82 |
| 27 | تنفيذ الواجبات والأعمال من قبل الأفراد بكفاءة يؤدي بدوره إلى خلق نجاح وتفوق على مستوى الكلية ككل | 1,76 | أتفق تماماً | 0,72 |
| 28 | إن الإشباع التكويني للموظفين يعزز روح المشاركة وحب العمل | 1,60 | أتفق تماماً | 0,91 |
| | السلوك | 1,76 | أتفق تماماً | 0,93 |
| | المجموع | 1,88 | أتفق | 1,07 |

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات برنامج spss .

بالنظر إلى النتائج الواردة في الجدول أعلاه يمكن أن نستنتج ما يلي:

- إن المتوسط الحسابي المرجح أو الموزون لمتغيرات تنمية الكفاءات البشرية بلغ 1,88، بانحراف معياري عام قدره 1,07، ويتضح أن قيمة هذا المتوسط الحسابي هي أصغر من المتوسط الحسابي الفرضي البالغ 3، مما يدل على ارتفاع مستوى وعي عينة الدراسة وإدراكهم لهذا المتغير (تنمية الكفاءات البشرية) لكونه من المتغيرات المهمة لأفراد عينة الدراسة.

- هناك انخفاض في المتوسط الحسابي المرجح لمتغير (السلوك) إذ بلغ 1,76، وبانحراف معياري قدره 0,93، المتوسط الحسابي العام (السلوك) أصغر من المتوسط الحسابي الفرضي البالغ 3، ويرجع ذلك إلى امتلاك أفراد العينة تصوراً واضحاً حول متغير السلوك على مستوى موظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة البليدة 2.

- تساوي المتوسط الحسابي العام المتعلق بمتغير (المعرفة) مع المتوسط الحسابي العام المتعلق بمتغير (المهارة) وبانحراف معياري قدره 1,15 و 1,08 على الترتيب. المتوسط الحسابي العام المتعلق بمتغير (المعرفة) و المتوسط الحسابي العام المتعلق بمتغير (المهارة) أصغر من المتوسط الحسابي الفرضي البالغ 3، ويرجع هذا إلى امتلاك أفراد العينة تصوراً واضحاً حول المتغيرين.

5. اختبار فرضيات الدراسة

بعد القيام بعملية وصف وتشخيص متغيرات الدراسة، واستكمالاً لهذه العملية سنقوم بالبحث في معرفة العلاقة ما بين عناصر التكوين من جهة، و أثره على تنمية الكفاءات البشرية .

1.5. اختبار فرضية وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التكوين و تنمية الكفاءات البشرية: سنقوم باختبار العلاقة الترابطية بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع من خلال مصفوفة الارتباط. هناك فرضيتين فرضية العدم والفرضية البديلة.

فرضية العدم H_0 لا يوجد ارتباط بين أبعاد التكوين و تنمية الكفاءات البشرية: $r \neq [-1; 1]$

الفرضية البديلة H_1 يوجد ارتباط بين أبعاد التكوين و تنمية الكفاءات البشرية: $r = [-1; 1]$

1.1.5. مصفوفة الارتباط بين تخطيط برامج التكوين و تنمية الكفاءات البشرية:

يمكن توضيح مصفوفة الارتباط من خلال الجدول التالي:

الجدول (09) : مصفوفة الارتباط بين تخطيط برامج التكوين و تنمية الكفاءات البشرية

| البيان | تخطيط برامج التكوين | تنمية الكفاءات البشرية |
|------------------------|---------------------|------------------------|
| تخطيط برامج التكوين | 1 | 0.285 |
| تنمية الكفاءات البشرية | 0.285 | 1 |

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات برنامج spss .

يتضح من الجدول أن تخطيط برامج التكوين ليس له ارتباط مع تنمية الكفاءات البشرية.

2.1.5. مصفوفة الارتباط بين تصميم وتنفيذ برامج التكوين و تنمية الكفاءات البشرية:

يمكن توضيح مصفوفة الارتباط من خلال الجدول التالي:

الجدول (10) : مصفوفة الارتباط بين تصميم وتنفيذ برامج التكوين و تنمية الكفاءات البشرية

| البيان | تصميم وتنفيذ برامج التكوين | تنمية الكفاءات البشرية |
|----------------------------|----------------------------|------------------------|
| تصميم وتنفيذ برامج التكوين | 1 | 0.653** |
| تنمية الكفاءات البشرية | 0.653** | 1 |

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات برنامج spss .

يتضح من الجدول أن معامل الارتباط بين تصميم وتنفيذ برامج التكوين و تنمية الكفاءات البشرية يساوي

0.653** حيث تنتمي هذه القيمة إلى المجال $r =]-1;1[$ وهو ما يجعلنا نقبل الفرضية H1 ونرفض فرضية العدم

H0 أي أن تصميم وتنفيذ برامج التكوين له ارتباط مع تنمية الكفاءات البشرية.

3.1.5. مصفوفة الارتباط بين إجراءات المتابعة والتقييم و تنمية الكفاءات البشرية:

يمكن توضيح مصفوفة الارتباط من خلال الجدول التالي:

الجدول (11) : مصفوفة الارتباط بين إجراءات المتابعة والتقييم و تنمية الكفاءات البشرية

| البيان | إجراءات المتابعة والتقييم | تنمية الكفاءات البشرية |
|---------------------------|---------------------------|------------------------|
| إجراءات المتابعة والتقييم | 1 | 0.634** |
| تنمية الكفاءات البشرية | 0.634** | 1 |

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات برنامج spss .

يتضح من الجدول أن معامل الارتباط بين إجراءات المتابعة والتقييم و تنمية الكفاءات البشرية يساوي

0.634** حيث تنتمي هذه القيمة إلى المجال $r =]-1;1[$ وهو ما يجعلنا نقبل الفرضية H1 ونرفض فرضية العدم

H0 أي أن إجراءات المتابعة والتقييم له ارتباط مع تنمية الكفاءات البشرية.

4.1.5. مصفوفة الارتباط بين تقييم نتائج برامج التكوين و تنمية الكفاءات البشرية:

يمكن توضيح مصفوفة الارتباط من خلال الجدول التالي:

الجدول (12) : مصفوفة الارتباط بين تقييم نتائج برامج التكوين و تنمية الكفاءات البشرية

| البيان | تقييم نتائج برامج التكوين | تنمية الكفاءات البشرية |
|---------------------------|---------------------------|------------------------|
| تقييم نتائج برامج التكوين | 1 | 0.811** |
| تنمية الكفاءات البشرية | 0.811** | 1 |

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات برنامج spss .

يتضح من الجدول أن معامل الارتباط بين تقييم نتائج برامج التكوين وتنمية الكفاءات البشرية يساوي 0.811^{**} حيث تنتمي هذه القيمة إلى المجال $r =]-1; 1[$ وهو ما يجعلنا نقبل الفرضية H1 ونرفض فرضية العدم H0 أي أن تقييم نتائج برامج التكوين له ارتباط مع تنمية الكفاءات البشرية.

2.5. اختبار فرضية وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين التكوين و تنمية الكفاءات البشرية

هناك فرضيتين فرضية العدم والفرضية البديلة.

فرضية العدم H0 لا يوجد تأثير بين أبعاد التكوين و تنمية الكفاءات البشرية: $r \neq]-1; 1[$
 الفرضية البديلة H1 يوجد تأثير بين أبعاد التكوين و تنمية الكفاءات البشرية: $r =]-1; 1[$

1.2.5. اختبار فرضية وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين تخطيط برامج التكوين و تنمية الكفاءات البشرية

الجدول التالي يوضح الانحدار البسيط لبيان أثر تخطيط برامج التكوين على تنمية الكفاءات البشرية.

الجدول (13) : نتائج تحليل الانحدار البسيط لبيان أثر تخطيط برامج التكوين على تنمية الكفاءات البشرية

| Sig | قيمة T المحسوبة | Sig | F القيمة المحسوبة | المعدل المعياري Beta | الخطأ المعياري | β | | |
|--------------------------|--------------------|--------|----------------------|----------------------------|-------------------|---------|-----------|------------------|
| 0.001 | 3.722 | 0.067b | 3.532 | 0.285 | 0.547 | .0382 | Constante | X تخطيط |
| 0.067 | 1.879 | | | | 0.272 | 0.511 | Total | برامج التكوين |
| Y تنمية الكفاءات البشرية | | | | | | | | |

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات برنامج spss .

من خلال الجدول نلاحظ أن $\text{sig} > 0.05$ ، وبناء عليه ترفض الفرضية البديلة (H1) وتقبل فرضية

العدم (H0)، وهذا يعني عدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لعنصر تخطيط برامج التكوين في تنمية الكفاءات البشرية

2.2.5. اختبار فرضية وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين تصميم وتنفيذ برامج التكوين و تنمية الكفاءات البشرية

الجدول التالي يوضح الانحدار البسيط لأثر تصميم وتنفيذ برامج التكوين على تنمية الكفاءات البشرية

الجدول (14) : نتائج تحليل الانحدار البسيط لبيان أثر تصميم وتنفيذ برامج التكوين على تنمية الكفاءات البشرية

| Sig | قيمة T المحسوبة | Sig | F القيمة المحسوبة | المعدل المعياري Beta | الخطأ المعياري | β | | |
|--------------------------|--------------------|--------|----------------------|----------------------------|-------------------|---------|-----------|-------------------|
| 0.053 | 1.996 | 0.000b | 9.7802 | 0.653 | 0.321 | 0.641 | Constante | X تصميم وتنفيذ |
| 0.000 | 5.457 | | | | 0.160 | 0.870 | Total | برامج التكوين |
| Y تنمية الكفاءات البشرية | | | | | | | | |

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات برنامج spss .

من خلال الجدول نلاحظ أن $sig < 0.05$ ، ومنه نستنتج أن نموذج صالح للدراسة، وتأخذ القيمة الثانية لـ T المحسوبة (tc) حيث قدرت ب (5.457) فيما كانت القيمة الجدولة tt تنتمي للمجال [1,671-1,684]، من هذا نستنتج أن $tc > tt$ أي نقبل الفرضية البديلة H1 ونرفض فرضية العدم H0 وهو ما يؤكد وجود علاقة تأثيرية بين تصميم وتنفيذ برامج التكوين و تنمية الكفاءات البشرية، وعليه فان معادلة الانحدار لنموذج الدراسة من الشكل: $Y = 0.641 + 0.870 X$ أي أن أي تغيير في تصميم وتنفيذ برامج التكوين بوحدة واحدة يقابله تنمية الكفاءات البشرية بنسبة 87 بالمائة.

3.2.5. اختبار فرضية وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين إجراءات المتابعة والتقييم و تنمية الكفاءات البشرية

الجدول التالي يوضح تحليل الانحدار البسيط لأثر إجراءات المتابعة والتقييم على تنمية الكفاءات البشرية

الجدول (15) : نتائج تحليل الانحدار البسيط لبيان أثر إجراءات المتابعة والتقييم على تنمية الكفاءات البشرية

| Sig | قيمة T المحسوبة | Sig | القيمة F المحسوبة | المعدل المعياري Beta | الخطأ المعياري | β | | |
|--------------------------|-----------------|--------|-------------------|----------------------|----------------|---------|-----------|---------------------------|
| 0.000 | 4.900 | 0.000b | 6.8322 | 0.634 | 0.186 | 0.910 | Constante | X |
| 0.000 | 5.180 | | | | 0.092 | 0.478 | Total | إجراءات المتابعة والتقييم |
| Y تنمية الكفاءات البشرية | | | | | | | | |

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات برنامج spss .

من خلال الجدول نلاحظ أن $sig < 0.05$ ، ومنه نستنتج أن نموذج صالح للدراسة، وتأخذ القيمة الثانية لـ T المحسوبة (tc) حيث قدرت ب (5.180) فيما كانت القيمة الجدولة tt تنتمي للمجال [1,671-1,684]، من هذا نستنتج أن $tc > tt$ أي نقبل الفرضية البديلة H1 ونرفض فرضية العدم H0 وهو ما يؤكد وجود علاقة تأثيرية بين إجراءات المتابعة والتقييم و تنمية الكفاءات البشرية، وعليه فان معادلة الانحدار لنموذج الدراسة من الشكل: $Y = 0.910 + 0.478 X$ أي أن أي تغيير في إجراءات المتابعة والتقييم بوحدة واحدة يقابله تنمية الكفاءات البشرية بنسبة 47,8 بالمائة.

4.2.5. اختبار فرضية وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين تقييم نتائج برامج التكوين و تنمية الكفاءات البشرية

الجدول التالي يوضح الانحدار البسيط لبيان أثر تقييم نتائج برامج التكوين على تنمية الكفاءات البشرية

الجدول (16) : نتائج تحليل الانحدار البسيط لبيان أثر تقييم نتائج برامج التكوين على تنمية الكفاءات البشرية

| Sig | قيمة T المحسوبة | Sig | F القيمة المحسوبة | المعدل المعياري Beta | الخطأ المعياري | β | |
|--------------------------|--------------------|--------|----------------------|----------------------------|-------------------|---------|-----------|
| 0.304 | 1.042 | 0.000b | 77.122 | 0.811 | 0.212 | 0.221 | Constante |
| 0.000 | 8.782 | | | | 0.105 | 0.926 | Total |
| Y تنمية الكفاءات البشرية | | | | | | | |

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات برنامج spss .

من خلال الجدول نلاحظ أن $sig < 0.05$ ، ومنه نستنتج أن نموذج صالح للدراسة، وتأخذ القيمة الثانية ل T المحسوبة (tc) حيث قدرت ب (8.782) فيما كانت القيمة المحدولة tt تنتمي للمجال [1,671-1,684]، من هذا نستنتج أن $tc > tt$ أي نقبل الفرضية البديلة H1 ونرفض فرضية العدم H0 ، وهو ما يؤكد وجود علاقة تأثيرية بين تقييم نتائج برامج التكوين وتنمية الكفاءات البشرية، وعليه فان معادلة الانحدار لنموذج الدراسة من الشكل: X $Y = 0.221 + 0.926$ ، أي أن أي تغير في تقييم نتائج برامج التكوين بوحدة واحدة يقابله تنمية الكفاءات البشرية بنسبة 92,6 بالمئة.

6. الخلاصة:

إن عملية التكوين أصبحت عاملاً أساسياً لا بد من الاهتمام به وتخصيص له ميزانية كافية من أجل الاستثمار في هذا المورد الذي يعتبر المحرك الأساسي، فالكفاءات تعد من العناصر المهمة والأساسية التي ينبغي إدارتها وتسييرها بشكل سليم الذي يمكن من استغلال الطاقة المتاحة باعتبارها أهم مصدر لاختلاف المؤسسات، وذلك من خلال تكثيف من الدورات التكوينية للموظفين، فالتكوين المستمر يؤدي بالضرورة إلى تأقلم الأفراد مع التكنولوجيا الحديثة والقدرة على التحكم في مختلف التقنيات. وبعد دراسة العلاقة التأثيرية بين التكوين وتنمية الكفاءات على مستوى موظفي كلية العلوم الاقتصادية بجامعة البليدة 2 تم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- توافر متغيرات التكوين في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير المتمثلة في (تخطيط برامج التكوين، تصميم وتنفيذ برامج التكوين، إجراءات المتابعة والتقييم، تقييم نتائج برامج التكوين) وبنسب متفاوتة، فضلاً عن ضعف وجود متغير (تخطيط برامج التكوين) فيها وقلة الاهتمام به، مما انعكس على إجابات أفراد العينة.

- امتلاك موظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة البليدة 2 تصور واضح حول متغيرات تنمية الكفاءات البشرية والمتحقق لديها وتلك المتغيرات تتمثل في (المعرفة ، المهارة ، السلوك) وهي تظهر كمتغيرات مهمة مما انعكس على إجابات أفراد العينة إذ دلت نتائج تلك الإجابات على وعي الباحثين وإدراكهم، مما يدل على اهتمام الكلية بالعمل على تنمية كفاءاتها البشرية بمختلف أبعادها؛

- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تخطيط برامج التكوين وتنمية الكفاءات البشرية لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية و علوم التسيير بجامعة البليدة 2؛

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الأبعاد الأخرى للتكوين المتمثلة في: (تصميم وتنفيذ برامج التكوين، إجراءات المتابعة والتقييم، تقييم نتائج برامج التكوين) و تنمية الكفاءات البشرية لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية و علوم التسيير بجامعة البليدة 2؛
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين تخطيط برامج التكوين و تنمية الكفاءات البشرية لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير بجامعة البليدة 2؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأبعاد الأخرى للتكوين المتمثلة في: (تصميم وتنفيذ برامج التكوين، إجراءات المتابعة والتقييم، تقييم نتائج برامج التكوين) و تنمية الكفاءات البشرية لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير بجامعة البليدة 2.

وفي ضوء النتائج المتوصل توصي الدراسة بما يأتي:

- ضرورة تنمية الكفاءات من كافة جوانب القصور، وذلك بزيادة المدة المخصصة للتكوين، والاختيار الأنسب لمراكز التكوين الخارجية؛
- ضرورة توخي الدقة عند تخطيط برامج التكوين بما يتناسب مع احتياجات الموظفين بناء على مؤشرات موضوعية تحدد الفجوة المطلوب من التكوين ومعالجتها وتشمل تحليل كل من الأداء التنظيمي للكلية وأداء الموظف؛
- ضرورة استخدام الأساليب الحديثة في التكوين، كما يجب استخدام أكثر من أسلوب أثناء البرنامج التكويني؛
- ترشيح الموظفين للتكوين بناء على التنسيق الفعال بين الوحدات الإدارية المعنية داخل الكلية وفقا للمعايير الموضوعية مع تجنب العلاقات الشخصية في الترشيح؛
- ضرورة الاهتمام باختيار موضوعات البرامج بحيث تستجيب لطبيعة وظروف عمل المتكويين واحتياجاتهم التكوينية.

قائمة المراجع:

- أحمد حسين الرفاعي. (2005). *مناهج البحث العلمي تطبيقات إدارية واقتصادية، عمان*: دار وائل للنشر.
- أحمد ماهر (2014)، *إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية: الدار الجامعية.*
- براهيم اسيا، ثابت أول وسيلة. (2017). طرق تنمية الكفاءات في المؤسسة الاقتصادية، دلائل من دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الجزائرية، *المجلة المغاربية لتسيير المنظمات*، المجلد 2، العدد 1، الجزائر: جامعة تلمسان، ص.ص 01-13. على الخط : <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/83369> (تاريخ الزيارة 2020/02/18).
- حسين حريم. (2013). *إدارة الموارد البشرية (إطار متكامل)*، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- حمادي نبيل، راقى نذيرة. (2017). *أثر تسيير الكفاءات البشرية على تحقيق التميز في المؤسسة الاقتصادية، مجلة الاقتصاد والتنمية، الجزائر: جامعة يحي فارس، المدية، ص.ص 150-173.* على الخط : <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/32687> (تاريخ الزيارة 2020/02/22).
- حمداوي وسيلة. (2004). *إدارة الموارد البشرية، الجزائر: مديرية النشر لجامعة قلمة.*
- خضير كاظم محمود، ياسين كاسب الخرشة. (2007). *إدارة الموارد البشرية*، عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- زارع رباب، بورحلي أحمد توفيق. (2019). دور ادارة الكفاءات البشرية في تحسين أداء مؤسسات التعليم العالي، دراسة لأراء عينة من القيادات الادارية بجامعة العربي التبسي -تبسة، *مجلة البشائر الاقتصادية*، المجلد 5، العدد 2، الجزائر: بشار، ص.ص 381-404. على الخط :

- https://www.asjp.cerist.dz/en/article/101103 (تاريخ الزيارة 2020/02/18).
- عبد الحميد عبد المجيد البلداوي (2007). أساليب البحث العلمي والتحليل الإحصائي-التخطيط للبحث وجمع وتحليل البيانات يدويا وباستخدام برنامج spss، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- عبد المجيد عبد المجيد البلداوي (2009). أساسيات الإحصاء للعلوم الاقتصادية وإدارة الأعمال مع استخدام برنامج SSPS، الأردن: دار وائل للنشر.
- عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات (1999). مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- مجيد الكرخي (2015). إدارة الموارد البشرية، الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- محمد شامل بماء الدين فهمي (1426 هـ). الإحصاء بلا معاناة - مفاهيم وتطبيقات باستخدام برنامج spss، الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.
- محمد محمد قاسم (1999). المدخل إلى مناهج البحث العلمي، بيروت: دار النهضة العربية.
- محمود عبد الحليم منسي، خالد حسن الشريف (2014). التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS، مصر: دار الجامعة الجديدة.
- محمود مهدي البياتي (2005). تحليل البيانات الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي spss، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- يونس قرواط، محمد صلاح، حنان زلاقي (2019). تطوير الكفاءات البشرية والمزايا الناجمة عنها " التدريب والتعلم كآلية لتطوير الكفاءات البشرية"، المجلة الجزائرية للموارد البشرية، المجلد 4، العدد 2، الجزائر: جامعة معسكر ص.ص 84-100. على الخط : <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/106211> (تاريخ الزيارة 2020/02/03).
- المراجع الأجنبية :
- Bernard Galambaud (2002). Si La GRH était de la gestion, Paris : **édition Liaisons**.
- Hosdey alain et Jacques Rogister (2009). formation en entreprise : les clés de réussite, Belgique : **Édition pro- liege**.
- Jean pierre Charest (2002). comment identifier les besoins de formation en commerce, canada : **bibliothèque nationale du Québec**.
- Lévy-Leboyer Claude (2009). La Gestion de compétence, France : **Édition d'Organisation**.
- Sekiou et d'autres (2001). Gestion des ressources humaines, canada : **université canada**.
- Wassila Nadjat Belghanami (2014), La GRH à travers les compétences pour améliorer la performance de l'entreprise, Mémoire de Magister en Management, Algerie : université Oran.