

أثر التكوين على تنمية الكفاءات البشرية

دراسة حالة مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري – ورقلة

Title in English The Impact of training on developing human competencies case study of the OPGI - Ouarglaعبد الجليل طواهير¹، الامام خولة²، بالشرير فاطمة³**TOUAHIR Abdeldjalil¹, ELIMAM khaoula² BECHRAIR Fatima³**¹ جامعة ورقلة (الجزائر)، touahir.abdeldjalil@gmail.com² جامعة ورقلة (الجزائر)، khobach05@gmail.Com³ جامعة ورقلة (الجزائر)، drtouahir30@gmail.Com

تاريخ الاستلام: 2021/04/25 تاريخ القبول: 2021/05/17 تاريخ النشر: 2021/06/30

ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف بشكل دقيق على مفهوم التكوين وأثره على تنمية الكفاءات البشرية، بالإضافة إلى دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الموضوع، كما تم الاعتماد على دراسة الحالة في ديوان الترقية والتسيير العقاري بورقلة من خلال الملاحظة العلمية، الوثائق الرسمية، والمقابلة الشخصية، الإستبانة ومعالجتها الإحصائية عن طريق برنامج *spss* نسخة 19، حيث وزعت 66 استبانة وتم قبول 60 منها. وخلصت الدراسة إلى وجود مستوى متوسط من مفهوم التكوين لدى العاملين نظرا لاهتمام المؤسسة بالتكوين، العلاقة الإرتباطية بين التكوين كمتغير مستقل وتنمية الكفاءات البشرية كمتغير تابع علاقة إرتباطية طردية قوية، ويتجسد ذلك من خلال البعدين تقييم التكوين وتنفيذ البرنامج التكويني من أبعاد التكوين.

كلمات مفتاحية: تكوين، كفاءات، تنمية كفاءات بشرية.**تصنيفات JEL:** J31، M12، O 15**Abstract:**

The aim of this study is to explore in details the notion of “staff training” and its impact on developing the human competencies, in addition to the relation between study’s variables. The descriptive analysis methodology has been used to investigate the subject, also, the study case study of “Office of Real Estate Promotion and Management- Ouargla” through the observation method, official manuscripts, personal interview and a survey, this study has been examined statically through “SPSS” software, version 19, where 66 questionnaires were distributed and 60 of them were accept.

The results of this study showed that the there is a medium level of “staff training concept” in between the workers and that was related to the company interesting in “staff training”, therefore, the relation between “staff training” as an independent variable and “developing human competencies” as a related variable is a strong positive relationship, and it embodied in two dimensions; the “training’s evaluation” and “training’s program execution.

Keywords: keywords training competencies; developing human competencies.

JEL Classification Codes: O15, M12, J31

المؤلف المرسل: الاسم الكامل، الإيميل: touahir.abdeldjalil@univ-ouargla.dz

1. مقدمة:

يعيش العالم المعاصر تطورات اقتصادية واجتماعية وسياسية سريعة انعكست مباشرة على منظمات الأعمال، سواء تعلق الأمر بطبيعة نشاطها أو بطرق إدارتها، ولأن الموارد البشرية تمثل المحرك الذي يدفع عوامل الإنتاج ويوجهها لتحقيق أهداف المنظمة فقد صارت تحظى باهتمام كبير من قبل مالک ومسير هذه المنظمة، فهو الركيزة الأساسية التي تساعد على حسن تسييرها والاستجابة للتطورات الحاصلة في مختلف المجالات.

حيث تقوم المنظمات بتنمية الكفاءات البشرية التي تعد محددات أساسية لأدائها ونجاحاتها، لهذا بات من الضروري استقطاب المورد البشري وإعداده وتحفيزه والمحافظة عليه بتلبية حاجياته المادية والمعنوية ومحاولة خلق جو ملائم للعمل لتمكين العاملين من فهم ومواكبة التطورات الحاصلة في عالم الشغل، وذلك من

خلال نظام التكوين الذي يعتبر بمثابة الوسيلة التي يتم بواسطتها تنمية القدرات المهنية للعمال، لهذا تزايد الاهتمام بالتكوين وأصبح الحاجة ملحة إليه، من أجل تحسين قدرات العاملين ومعارفهم ومهاراتهم، كما يؤدي للوصول إلى المستوى المرغوب من الكفاءة والفعالية.

فالمنظمات التي استطاعت أن تحقق أهدافها بفعالية وكفاءة، هي التي أعطت إهتماما كبيرا للتكوين وأدركت أنه أداة جوهرية في تنمية وتطوير الكفاءات البشرية فيها.

وعلى ضوء ما سبق يمكننا طرح الإشكالية التالية:

ما مدى مساهمة التكوين في تنمية الكفاءات البشرية في ديوان الترقية والتسيير

العقاري بورقلة؟

و من خلال هذه الإشكالية يمكننا طرح الأسئلة الفرعية الآتية:

1. كيف يمكن اعتبار مستوى التكوين في ديوان الترقية والتسيير العقاري بورقلة؟
2. هل هناك وعي بتنمية الكفاءات البشرية في ديوان الترقية والتسيير العقاري بورقلة؟
3. ما هي طبيعة العلاقة الإرتباطية بين التكوين وتنمية الكفاءات البشرية في ديوان الترقية والتسيير العقاري بورقلة؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول تنمية الكفاءات البشرية تعود للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الوظيفة، المستوى التعليمي، عدد التربصات التكوينية)؟

الفرضيات:

وللإجابة على الأسئلة الفرعية يمكننا وضع الفرضيات التالية:

1. يمكن تحديد مستوى التكوين في ديوان الترقية والتسيير العقاري بورقلة من خلال تحديد الاحتياج التكويني، وكذا تصميم وتنفيذ البرنامج التكويني وتقييمه.
2. هناك مستوى مرتفع من الإدراك بتنمية الكفاءات البشرية في ديوان الترقية والتسيير العقاري بورقلة.
3. توجد علاقة طردية بين التكوين وتنمية الكفاءات البشرية في ديوان الترقية والتسيير العقاري بورقلة.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول تنمية الكفاءات البشرية تعود للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الوظيفة، المستوى التعليمي، عدد التربصات التكوينية).

2. ماهية التكوين

يعتبر المورد البشري أهم مورد في الوقت الراهن من بين موارد المؤسسة، حيث أن نجاح أي مؤسسة أصبح يعتمد على توفير عمال أكفاء ومتكويين ومتحمسين للعمل بجدية في هذه المؤسسة، حيث أصبح التكوين إستراتيجية تضعها المؤسسة لتأمين تطوير العمال والاهتمام بتطوير كفاءاتهم لكسب فوائد للمؤسسة والفرد.

أولاً: مفهوم التكوين

قبل التطرق لمفهوم التكوين تجدر الإشارة إلى أن المصطلحات المستعملة للدلالة على هذا المفهوم تبعا للغة التي تمت منها ترجمته، فالمصطلح السائد على مستوى المشرق العربي هو التدريب وهو ترجمة للكلمة الانجليزية (Training)، وأما المصطلح المستعمل لدى بلدان المغرب العربي هو التكوين، وهو ترجمة للكلمة الفرنسية (formation) ولا يختلف مدلول الكلمتين في شيء.

لغة: اشتقت كلمة التكوين من فعل كون ومعناه لغويا إعطاء الشكل معنويا معيناً، بمعنى أخرجه من العدم إلى الوجود، وهو يأتي بعدة معاني، والتكوين كمصطلح لغوي التشكيل، بمعنى إحداث سلسلة من التغيرات وفق منهج معين أو نسق معين من أجل تغيير الحالة الأولية القائمة إلى حالة متوقعة مسبقاً مرغوب فيها. اصطلاحاً: يعرف خالد عبد الرحيم مطر المهيتي التكوين على أنه: جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الإستمرارية، تستهدف إجراء تغيير مهاري ومعرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية، لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله أو أن يطور أدائه العملي والسلوكي بشكل أفضل. ويعرف (الطعاني، 2002) التكوين: على أنه الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف وخبرات واتجاهات المتكويين، وذلك بجعلهم أكثر فاعلية في أداء مهامهم، وهو عملية ديناميكية تستهدف إحداث تغييرات في معلومات وخبرات وطرائق أداء سلوك واتجاهات المتكويين، بغية تمكينهم من استغلال إمكانياتهم وطاقاتهم الكامنة، بما يساعد على رفع كفاءاتهم في ممارسة أعمالهم بطريقة منتظمة وإنتاجية عالية. و يعرف علي محمد عبد الوهاب (1981) التكوين: على أنه عملية منظمة ومستمرة، محورها الفرد في مجمله، تهدف إلى إحداث تغييرات محددة سلوكية وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة عالية، أو مستقبلية يتطلبها الفرد، والعمل الذي يؤديه المؤسسة التي يعمل فيها والمجتمع الكبير. كما يعرف lakhdar sekiou بأن التكوين هو مجمل النشاطات، الوسائل، الطرق والدعائم التي تساعد في تحفيز العمال لتحسين معارفهم، سلوكياتهم،

مواقفهم وقدراتهم الفكرية الضرورية في آن واحد لتحقيق أهداف المؤسسة، ولتحقيق أهدافهم الشخصية والإجتماعية، وبدون أن ننسى الأداء الجيد لوظائفهم الحالية أو المستقبلية.

انطلاقاً من التعاريف السابقة يمكن إعطاء تعريف شامل للتكوين: هو مجمل العمليات القادرة على جعل الأفراد والفرق يؤدون وظائفهم الحالية أو التي يكلفون بها لاحقاً من أجل السير الحسن للمؤسسة بكل مهارة.

ثانياً: أهمية التكوين

تظهر أهمية التكوين في عدة فوائد نذكر أهمها فيما يلي:

- زيادة الإنتاج: سواء كان من الناحية الكمية أو النوعية.

- رفع الروح المعنوية: لأن امتلاك الفرد لمهارات عالية بواسطة التكوين يقوده على الشعور بالأمان والاستقرار.

- قلة الإشراف: فبعد تلقي الفرد لدورة تكوينية يكتفي رئيسه بتوجيهه عن بعد.

- قلة دوران العمل: مما يؤدي إلى استقرار الأفراد في وظائفهم، للاستفادة من مهاراتهم المتخصصة، وبالتالي عدم تطلعهم لوظائف خارجة عن عملهم.

- تشكيل احتياطي ضخمة وفعال من الكفاءات: يمكن للمؤسسة استعماله واللجوء إليه في حالة الاحتياج، أو عدم مجابهة طلبات ملحة.

- ما دام التكوين يحسن من قدرات الفرد وينمي مهاراته، فإنه من هذا المنطلق يساهم مباشرة في تحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي للفرد، ويزيد من درجة أمانه الوظيفي؛

- التكوين هو صفة المنظمات، فبدون قوة بشرية متطورة وقادرة على استيعاب التغيير لن تستطيع المنظمة تحقيق أهدافها.

3. الكفاءات البشرية

تمثل الكفاءات البشرية حلقة الوصل بين الإستراتيجية المتبعة من طرف المؤسسة وبين العامل البشري، باعتبارها مصدر التميز الذي تسعى المؤسسات إلى تحقيقه، وفيما يلي سنحاول أن نتناول في هذا الفرع إلى مفهوم الكفاءات البشرية وأهميتها وكذا أنواعها.

أولاً: تعريف الكفاءات البشرية

تعرف الكفاءات البشرية بأنها مجمل السلوكيات التي يتحكم فيها بعض الأشخاص أكثر من غيرهم، مما يسمح لهم بالتواجد في وضعية مهنية أفضل، هذه السلوكيات قابلة للملاحظة في الواقع اليومي للعمل، من خلال المعارف المجمعّة وملامح الشخصية والاستعدادات المكتسبة، والتي يجب أن تتعلق مباشرة بالعمل في حد ذاته.

ثانياً: أنواع الكفاءات البشرية

اختلف الباحثون من حيث تصنيفهم للكفاءات وذلك راجع لاختلاف المعايير المتبعة، إلا أن أبرز هذه التصنيفات وأكثرها شيوعاً، صنفت وفقاً لثلاث مستويات هي: المستوى الفردي ويوافق الكفاءات الفردية، المستوى الجماعي ويوافق الكفاءات الجماعية، وأخيراً المستوى التنظيمي ويوافق الكفاءات التنظيمية والتي يسميها البعض بالكفاءات الأساسية أو الإستراتيجية.

1 الكفاءات الفردية: يعرفها ALIAN MEIGNANT على أنها: "معارف علمية مقبولة في نشاط معين، كما تعرف بأنها حلقة وصل بين الخصائص الفردية والمهارات المتحصل عليها من أجل الأداء الحسن لمهام معينة ومحددة، فالمعارف التي يمتلكها الفرد هي حوصلة للمعارف المكتسبة بالتكوين والتعلم والمعارف في العمل كالخبرات والممارسات".

2 الكفاءات الجماعية: تنشأ هذه الكفاءات من خلال تعاون الكفاءات الفردية لتسهيل عملية الوصول إلى النتائج المحددة حيث تسمح الكفاءات الجماعية بإنشاء موارد جيدة للمؤسسة، وتسمح بتطويرها وتراكمها وتسمى هذه الكفاءات كذلك بالكفاءات المحورية، لأن على أساسها يتوقف بقاء المؤسسة وتطورها أو انسحابها.

3 الكفاءات التنظيمية: وتسمى أيضاً بالكفاءات الإستراتيجية أو الكفاءات الأساسية، ويمكن تعريفها بأنها: توليفة من المهارات والتكنولوجيات التي تساهم بطريقة تفسيرية في القيمة المضافة للمنتج النهائي.

ووفق LEONORD BARTON (1992) فإن الكفاءات الأساسية للمؤسسة تتكون من أربع عناصر:

- معارف ومهارات الموظفين المؤلفة من التراث العملي والتكنولوجي للمؤسسة؛
- الأنظمة التقنية والمعارف؛
- أنظمة التسيير وكذا اليقظة الإستراتيجية؛
- القيم والمعايير التي بها نرسخ عملية خلق وتطوير الكفاءات الأساسية.

1 تنمية الكفاءات البشرية

أصبحت الكفاءات البشرية تمثل القوة والثروة الحقيقية للمؤسسة، لذلك يجب على كل مؤسسة أن تقوم بالتسيير نحو تنمية كفاءات مواردها البشرية لتحقيق التقدم والازدهار، وعلى هذا الأساس سنتطرق في هذا الفرع إلى مفهوم تنمية الكفاءات البشرية وأهميتها وطرق تنمية كفاءاتها البشرية.

أولاً: تعريف تنمية الكفاءات البشرية :

تعرف على أنها عملية مخططة لتعليم الموارد البشرية، وتفجير طاقاتها الكامنة، وبالتالي منحها كفاءات جديدة تجعلها قادرة على الاستجابة لمتطلبات الوظائف الحالية والمستقبلية، مما يؤدي إلى زيادة القدرة التنافسية للمنظمة وتكيفها مع البيئة المحيطة بها، بالإضافة إلى رفع معنويات الموارد البشرية وتحقيق استقرارها الوظيفي بالمنظمة.

ثانياً: أهمية تنمية الكفاءات البشرية:

تتجلى أهمية تنمية الكفاءات البشرية بالنسبة للمنظمات ومواردها البشرية، من خلال النقاط التالية:

- تحضير الموارد البشرية لمواكبة متطلبات الوظائف في إطار برامج تطوير وإدارة مسارها الوظيفي؛
- سد الثغرات المعرفية لدى الموارد البشرية، وجعل مواقفها و سلوكياتها أكثر إيجابية، وزيادة ولائها للمنظمة؛
- تخفيض حجم العمالة بالمنظمة، من خلال إكساب الموارد البشرية لمؤهلات جديدة، تمكنها من شغل وظائف متنوعة وإنجاز مهام متعددة؛
- استفادة الموارد البشرية من فرص للترقية، وتحسين مكانة المنظمة في سوق العمل؛

- تخفيض معدل الغياب ومعدل دوران العمالة، وبالتالي زيادة إنتاجية المنظمة؛
- رفع معنويات الموارد البشرية مما يعود إيجاباً على المنظمة، ويحقق رضا زبائنهم؛
- إكتشاف نقاط القوة ونقاط الضعف لدى الموارد البشرية، وبالتالي اتخاذ الإجراءات المناسبة

لتدارك الوضع؛

- إثراء وتحيين معارف الموارد البشرية.

ثالثاً: أساليب تنمية الكفاءات البشرية

يعتمد في تنمية الكفاءات البشرية على عدة أساليب يتمثل أهمها فيما يلي:

1 التكوين: يعتبر التكوين خطة لتجهيز الفرد للعمل المثمر والاحتفاظ به على مستوى الخدمة المطلوبة، وهو نوع من أنواع الجهد المنظم والمخطط له، وتطوير مهارات الأفراد وقدراتهم وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي، تفيدهم في الحصول على أكبر نفع لشخصهم ولؤؤسساتهم والمجتمع المحيط بهم، وهناك من يرى أن التكوين منهج علمي وعملي يسعى لتحقيق الأهداف التنظيمية وكما يرى البعض بأنه العملية المنظمة المستمرة، التي يكتسب الفرد من خلالها المعارف والمهارات والقدرات والأفكار والآراء التي يقتضيها أداء عمل معين أو بلوغ هدف محدد.

2 التحفيز: تعرف الحوافز في الأدبيات الإدارية والسلوكية بأنها: مجموعة من المؤثرات الخارجية تستهدف إثارة الدوافع الداخلية للفرد، التي من شأنها أن توجه السلوك الإنساني التي تشبع تلك الحاجات والرغبات.

3 أجور و رواتب الكفاءات: فيما سبق كانت الرواتب تتعلق بالوظيفة، هذه الأخيرة التي تكون واضحة وخصوصاً مستقرة، كما أن الرواتب كانت مؤسسة على فكرة أن القدرات وتقدم الخدمات تتقدم مع الوقت، وعمليات التقييم كانت تنفذ بالنسبة لأهداف قابلة للقياس ومتعلقة بمجالات مسؤولية الوظيفة، لكن هيكلية المؤسسات تغيرت وأصبحت صيغ العمل أكثر مرونة وظهرت مفاهيم جديدة كالعامل عن بعد، المهن الأفقية، العمل بالفريق أو المشروع، وفي نهاية الأمر نلاحظ أن هناك تقسيم داخل المجموعة بين الوظائف من جهة، وبين الأفراد من جهة أخرى، بالإضافة إلى أن أعضاء الفريق يتابعون الأهداف ويتقاسمون المسؤوليات ومساهماتهم تخضع للقياس بشكل يسمح لهم بوضع قدراتهم وكفاءاتهم في العمل، إذن فإنه من الطبيعي أن ترتبط الرواتب ليس فقط بتقديم خدمات، لكن أيضاً بالكفاءات وتطورها، وحتى تكون الأجور تؤثر بشكل إيجابي على العملية التنموية للكفاءات البشرية يجب على المؤسسة أن تضمن

وضع نظام للأجور على أسس الكفاءة، حيث أن أنظمة الأجور المعروفة يمكن أن تكون حسب المعارف والكفاءة والمؤهلات وتعددتها.

4. أثر التكوين على تنمية الكفاءات البشرية

لا تكتفي إدارة الموارد البشرية بانتقاء أفضل الكفاءات لما يكتسبونه من مهارات وقدرات، وإنما من الضروري أن يعقب عملية الاختيار القيام بالعمليات التكوينية، لأنه مهما كان مستوى الأفراد الذين تم اختيارهم لما يكتسبونه من مهارات وقدرات فإن هذه القدرات والمهارات في حاجة إلى التثمين والدعم المستمر بما يكفل تنمية مواهب أصحابها وكفاءاتهم بإكسابهم مهارات ومعارف جديدة تمكنهم من النهوض بأعباء وظائفهم الحالية على نحو أكثر فعالية، ومن بين الأهداف التي يحققها التكوين:

- ضمان أداء العمل بفاعلية وسرعة، وسد الثغرات التي توجد بين معايير الأداء التي يحددها الرؤساء وبين الأداء الفعلي للعاملين؛
- ترغيب الفرد في ممارسة عمله باعتبار أن زيادة إنتاجيته مرهونة برغبته في أداء عمله؛
- توفير الدفع الذاتي لدى الفرد لزيادة كفاءة وتحسين إنتاجه كما ونوعا من خلال توعيته بأهداف المنظمة وسياساتها وبأهمية عمله ومدى مساهمته في تحقيق تلك الأهداف؛
- رفع الكفاءة الإنتاجية للعامل عن طريق إتاحة فرصة التعرف على الجديد في مجال التطور التكنولوجي والعلمي؛
- خفض معدل دوران العمل وتقليل حوادث العمل التي غالبا ما تحدث نتيجة نقص كفاءة الأفراد وانخفاض قدراتهم ومهاراتهم الفنية.

4. الدراسة الميدانية

أولا: مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع هذه الدراسة من عمال ديوان الترقية والتسيير العقاري بورقلة، بلغ عددهم إجمالا 167 في المؤسسة أما بالنسبة لعينة الدراسة فقدرت بـ 66 عامل ، وقد تم توزيع 66 استبانة، واسترجاع 64 وتم رفض 4 منها وقبول 60 استبانة صالحة.

ولأغراض تحقيق أهداف البحث خصصنا استبانة لمعرفة مدى مساهمة التكوين في تنمية الكفاءات البشرية بالنسبة للمؤسسة محل الدراسة

الجزء الأول: يتعلق بالمعلومات الشخصية لعينة العمال في ديوان الترقية والتسيير العقاري بورقلة مثل (الجنس، العمر، الوظيفة، المستوى التعليمي، عدد التربصات التكوينية).

الجزء الثاني: يتعلق بعبارات التكوين ويحتوي على 19 عبارة.

الجزء الثالث: يتعلق بعبارات تنمية الكفاءات البشرية ويحتوي على 15 عبارة. بالإضافة للاختبارات اللازمة للتحقق من الصدق والثبات.

5. عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

الفرع الأول: الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

من خلال الدراسة الميدانية أن غالبية الأفراد كانوا من فئة الذكور التي تقدر بنسبة (61.7%)، بينما تمثل نسبة فئة الإناث 38.3%، وهذا يعود إلى طبيعة النشاط ونظام العمل التي يعمل فيه العمال في المؤسسة. - فيما يتعلق بمتغير العمر الموضح في الجدول السابق رقم (05) فقد تبين أن الأفراد الذين أعمارهم من 30 إلى 40 سنة يمثلون أعلى نسبة تقدر بـ (51.7%) تليها الفئة (أقل من 30 سنة) بنسبة (33%)، وهذه نتيجة منطقية لان هاتين الفئتين العمريتين تسعيان أكثر من غيرها للبحث عن التكوين والاهتمام بتنمية الكفاءات البشرية، (بالنظر للمعلومات المتجددة في قطاعهم واستخدام المعلوماتية المتسارعة وهو لم يتناولوه سابقا في مساهمهم العلمي عكس الجليل الحالي).

أما بالنسبة لمتغير الوظيفة الموضح في الجدول رقم (06) فيظهر أن أغلبية العمال كانوا إطارات حيث يشكلون نسبة 65.0% من أفراد عينة الدراسة وبينما كانت نسبة الإطارات السامية وأعوان تحكم (15%) من أفراد عينة الدراسة، في حين كانت نسبة (5%) من أفراد عينة الدراسة يشغلون منصب إطار تنفيذ، الملاحظ من هذه النسب أن المؤسسة تملك إطارات بنسبة أكبر وهو ما يؤكد سعي الديوان لتحديد كوادره مع تقاعد أو تسرب كوادره القديمة.

- وفيما يتعلق بمتغير المستوى التعليمي، وكما تشير النتائج في الجدول رقم (07) يتبين أن المستوى العلمي الأكثر انتشارا هو المستوى الجامعي بنسبة (63.3%) من أفراد عينة الدراسة، بالإضافة إلى ذلك هناك ما نسبته (31.7%) من أفراد عينة الدراسة ذو مستوى ثانوي، في حين كان الأفراد ذوي المستوى المتوسط يمثلون ما نسبته (5%) والملاحظ من خلال هذه النسب أن هذه المؤسسة تحرص على توظيف الموارد البشرية المؤهلة والتي تملك القدرات والمهارات لشغل الوظائف.

أما بالنسبة لمتغير عدد التبرعات التكوينية الموضح في الجدول رقم (08)، يتبين أن نسبة (35%) من أفراد عينة الدراسة لم يشاركوا في أي دورة تكوينية، و(33.3%) من أفراد عينة الدراسة هم شاركوا في دورة تكوينية واحدة، و(15%) من أفراد عينة الدراسة شاركوا في دورتين تكوينيتين، و(16.7%) من أفراد عينة الدراسة شاركوا في أكثر من دورتين تكوينيتين، مما يدل أن أغلب عمال ديوان الترقية والتسيير العقاري شاركوا في دورات تكوينية عديدة ومتنوعة.

6. تحليل ومناقشة النتائج المتوصل إليها.

أولاً: العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة:

جدول رقم (2-13) يوضح العلاقات الارتباطية بين أبعاد تنمية الكفاءات البشرية والتكوين:

المتغير التابع تنمية الكفاءات البشرية			
Rho de Spearman	البعد الأول : تحديد الاحتياجات التكوينية	Coefficient de corrélation	.451**
		Sig. (bilatérale)	.000
		N	60
	البعد الثاني : تصميم البرنامج التكويني	Coefficient de corrélation	.446**
		Sig. (bilatérale)	.000
		N	60
	البعد الثالث: تنفيذ البرنامج التكويني	Coefficient de corrélation	.533**
		Sig. (bilatérale)	.000
		N	60
	البعد الرابع: تقييم التكوين	Coefficient de corrélation	.613**
		Sig. (bilatérale)	.000
		N	60
	المتغير المستقل: التكوين	Coefficient de corrélation	.607**
		Sig. (bilatérale)	.000
		N	60

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج برمجية SPSS

يلاحظ أن التكوين كمتغير مستقل كانت علاقته بتنمية الكفاءات البشرية كمتغير تابع قوي حيث بلغت نسبة (60.7%) بمستوى دلالة 0.00 وهو اقل من 0.05 مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة يرون أن هناك تأثير مباشر وإيجابي بين التكوين وتنمية الكفاءات البشرية، حيث كانت أقوى العلاقات مع المتغير

التابع (تنمية الكفاءات البشرية) بنسبة (61.3%) بعد تقييم التكوين، يليها بعد تنفيذ البرنامج التكويني بنسبة (53.3%)، ثم يليها بعد تحديد الاحتياجات التكوينية بنسبة (45.1%)، كما لاحظنا أن أضعف هذه العلاقات كانت مع بعد تصميم البرنامج التكويني (44.6%).

ثانيا: تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى:

ويمكن ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0.05 حيث المتغيرات المستقلة هي (تحديد الاحتياجات التكوينية، تصميم البرنامج التكويني، تنفيذ البرنامج التكويني، تقييم التكوين) والمتغير التابع (تنمية الكفاءات البشرية)، والجدول التالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

جدول رقم (2-14): يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

dèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.607 ^a	.368	.357	.38335
a. Valeurs prédites : (constantes) b. Variable dépendante : تنمية الكفاءات البشرية				

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج برمجية SPSS

من الجدول السابق معامل الارتباط الخطي بين التكوين كمتغير مستقل وتنمية الكفاءات البشرية كمتغير تابع هو (60.7%) أي أن هناك ارتباط مقبول، ومدى الدقة في تقدير المتغير التابع هو (36.8%)، بمعنى (36.8%) من تنمية الكفاءات البشرية تعود للتكوين، والنسبة المتبقية (38.335%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ.

ثالثا: تبين خط الانحدار:

جدول رقم (2-15): يوضح تحليل تبين خط الانحدار

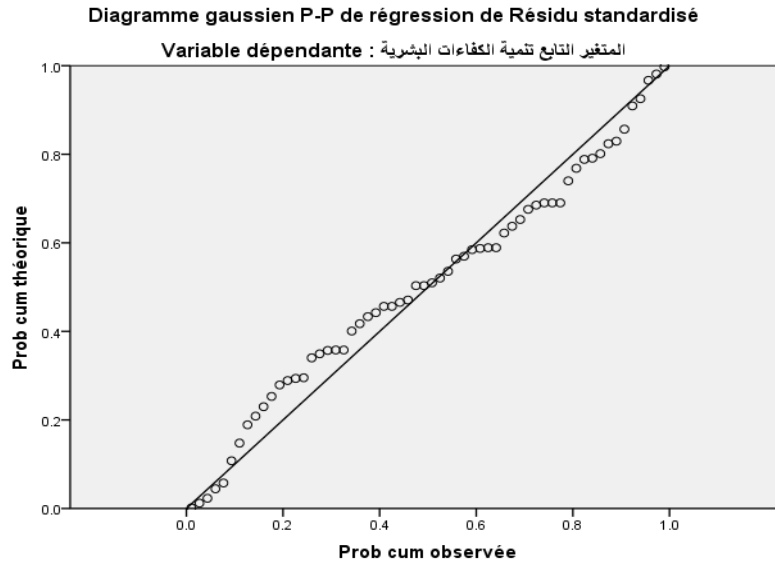
ANOVA ^b					
Modèle	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
¹ Régression	4.965	1	4.965	33.786	.000 ^a
Résidu	8.524	58	.147		
Total	13.489	59			

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج برمجية SPSS

من الجدول السابق نجد ما يلي:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 4.965 ومجموع مربعات البواقي هو 8.524 ومجموع المربعات الكلي يساوي 13.489؛
 - درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 58؛
 - معدل مربعات الانحدار هو 4.965 ومعدل مربعات البواقي 0.147؛
 - قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 33.786؛
- مستوى دلالة الاختبار 0,00 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.05 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلاءم المعطيات والشكل التالي يوضح ذلك، وحسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي:

الشكل: (1-2) منحنى معادلة الانحدار



المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج برمجية SPSS

رابعاً: دراسة معاملات خط الانحدار:

الجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار لديوان الترقية والتسيير العقاري بورقلة:

جدول رقم (2-16): يوضح قيم معاملات خط الانحدار للمؤسسة محل الدراسة

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
(Constante)	1.158	.244		4.748	.000
المتغير المستقل التكوين	.623	.107	.607	5.813	.000

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على نتائج برمجية SPSS

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن:

مقطع خط الانحدار يساوي 1.158 الذي يمثل a من معادلة المستقيم $Y=a+Bx$ ، أما ميل خط الانحدار فهو متعدد بالنسبة للمتغير المستقل، كما نلاحظ أن إشارة معامل $Bêta$ هي موجبة للدلالة على العلاقة الطردية بين أبعاد التكوين وتنمية الكفاءات البشرية، وهي تعني أنه كلما زادت الإجراءات المحققة لأبعاد التكوين كلما زادت تنمية الكفاءات البشرية.

معادلة خط الانحدار هي $Y=1.158+0.623 x$

7. مناقشة نتائج اختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى: "يمكن تحديد مستوى التكوين في ديوان الترقية والتسيير العقاري بورقلة من خلال تحديد الاحتياج التكويني، وكذا تصميم وتنفيذ البرنامج التكويني وتقييمه" وبعد القيام بالدراسة الميدانية وتحليل الاستبانة تم إثبات صحة هذه الفرضية، من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد التكوين على النحو التالي: تحديد الاحتياجات التكوينية بمتوسط حسابي (2.04)، وتصميم البرنامج التكويني بمتوسط حسابي (2.17)، أما تنفيذ البرنامج التكويني بمتوسط حسابي (2.44)، وتقييم التكوين كان بمتوسط حسابي (2.24)، وهذا يعني كل المتوسطات الحسابية جاءت بمستوى متوسط ماعدا تنفيذ البرنامج التكويني جاء بمستوى مرتفع وهذا ما يثبت صحة الفرضية الرئيسية الأولى وهذه النتائج تتعارض مع دراسة (عمر بلخير جواد 2017).

الفرضية الثانية: "هناك مستوى مرتفع من الإدراك بتنمية الكفاءات البشرية في ديوان الترقية والتسيير العقاري بورقلة" وهذا ما يعززه المتوسط الإجمالي بأبعاد تنمية الكفاءات البشرية التي كانت قيمتها (2.54)، وهو مستوى مرتفع حيث جاء بعد السلوك بدرجة عالية وفي المرتبة الأولى بالنسبة للأبعاد الأخرى بمتوسط حسابي بلغ (2.68) وهو مستوى مرتفع، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية هناك مستوى مرتفع من الإدراك بتنمية الكفاءات البشرية في ديوان الترقية والتسيير العقاري بورقلة وهذه النتائج تتعارض مع دراسة (حمود حيمر 2018) ودراسة (حمود حيمر 2019).

الفرضية الثالثة: "توجد علاقة طردية بين التكوين وتنمية الكفاءات البشرية في ديوان الترقية والتسيير العقاري بورقلة" وهذا ما يعززه معامل الارتباط حيث إن مستوى الدلالة sig البالغ 0.00 اقل من مستوى الدلالة 0.05 وهذا ما يؤكد وجود العلاقة وأيضا يعزز ذلك نتائج الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والتابعة حيث إن قيمة معامل الارتباط (60.7%) والعلاقة هي علاقة طردية لان معامل الارتباط إشارته موجبة وهذا لاما يثبت صحة الفرضية الثالثة توجد علاقة طردية بين التكوين وتنمية الكفاءات البشرية في ديوان الترقية والتسيير العقاري بورقلة وهذه النتائج تتفق مع دراسة (التجاني كريمة 2014).

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول تنمية الكفاءات البشرية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الوظيفة، المستوى التعليمي، عدد التربصات التكوينية). حيث توصلت الدراسة إلى انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات العمال تبعا لعدد التربصات التكوينية عند مستوى الدلالة المحسوبة 0.00 وهي اقل من 0.05 أما كل من الجنس والعمر والوظيفة والمستوى التعليمي كان مستوى دلالتهم أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تنمية الكفاءات البشرية تعود للمتغيرات الجنس والعمر والوظيفة والمستوى التعليمي.

8. خاتمة:

تناول المقال إشكالية دور التكوين في تنمية الكفاءات البشرية، ولقد اقتضى بنا الأمر إلى معالجة هذه الإشكالية عبر ومن خلال هذه الدراسة حاولنا التعرف على مفاهيم التكوين، وتنمية الكفاءات البشرية، و إبراز مدى أهمية التكوين في ديوان الترقية والتسيير العقاري بورقلة، والمتطلبات الضرورية لتنمية الكفاءات البشرية، ومن خلال الدراسة الميدانية لعينة من ديوان الترقية والتسيير العقاري وهي ديوان الترقية والتسيير العقاري بورقلة و لمعرفة مدى أثر تأثير التكوين على تنمية الكفاءات البشرية قمنا بإسقاط ما جاء في الأدبيات النظرية والتطبيقية للتكوين وتنمية الكفاءات البشرية في المؤسسة محل الدراسة ، توصلنا إلى مجموعة من النتائج والاقتراحات.

نتائج الدراسة

- ✓ هناك مستوى مرتفع من تنمية الكفاءات البشرية لدى العاملين وهذا راجع إلى اهتمام المؤسسة محل الدراسة بالكفاءات البشرية ومدى أهميتها في رفع قدرات ومهارات العاملين ومعارفهم؛
 - ✓ اهتمام ديوان الترقية والتسيير العقاري بورقلة بالتكوين اهتماما غير كاف، فبالرغم من وجود مؤشرات التكوين وتطبيق أبعادها إلا أن هنالك مستوى من التقصير في تطبيق هذه الأبعاد وعدم رضا العاملين عليها خاصة فيما يتعلق بتحديد الاحتياجات التكوينية؛
 - ✓ العلاقة الارتباطية بين التكوين كمتغير مستقل وتنمية الكفاءات البشرية كمتغير تابع علاقة طردية؛
 - ✓ يهتم الديوان بتنمية وتطوير كفاءاتها البشرية وهذا ما يساهم في تحسين مستوى العمال؛
 - ✓ استخلص من الدراسة بأن التكوين يعني به جميع أفراد المؤسسة وليس منصب دون آخر فهو عملية أولية ومستمرة؛
 - ✓ لا يمكن الاستغناء عن التكوين دون رفع كفاءة العامل فهما يكملان بعضهما وذلك من خلال الإمام بمختلف السياسات والممارسات المتعلقة بتنمية وتطوير المورد البشري.
- من خلال النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم الاقتراحات التالية:
- إتاحة الفرصة لجميع الموظفين للحصول على الدورات التكوينية دون استثناء؛

- الاهتمام بعملية التقييم بعد التكوين ومتابعة المتكونين بتقارير الأداء لمعرفة مدى الاستفادة من الدورات التكوينية؛
- يجب التأكيد على أهمية ومكانة الأفراد في المؤسسة والنظر إليها كمورد وليس كتكلفة وتكوينها ورفع قدراتها ومعارفها تماشياً مع المستجدات في المؤسسة؛
- توفير الوسائل المتطورة والحديثة أثناء العملية التكوينية؛
- الاهتمام أكثر بالعمال وانشغالهم والعمل على تنمية مهاراتهم من خلال التركيز على التكوين المستمر؛
- توفير مكونين ذوي خبرة وكفاءة عالية؛
- تجنب الاستغناء عن الكفاءات وضرورة الاهتمام بكيفية الاحتفاظ بها لكي تساعد رفع أداء الموارد البشرية؛
- جعل التكوين قاعدة أساسية في المؤسسة لجميع العمال من أجل التدارك لبعض الأخطاء أو التطور في المهارات.

9. قائمة المراجع:

* الكتب:

1. سليمي ماس فرحات، إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، ط1، دار الخلدونية للنشر، الجزائر، 2018.
2. بولرباح عسالي، تسيير المؤسسات بين المفاهيم النظرية والتطبيقات العملية مع نماذج امتحانات مقترحة وحلولها، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.

* المقالات:

1. بشيشي وليد وآخرون، دور تكوين الموارد البشرية في تفعيل وإنجاح عملية التغيير التنظيمي، حوليات جامعة الجزائر 1، قالمة، العدد 32، سبتمبر 2018.
2. حسن أحمد الطعاني، التدريب الإداري المعاصر، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2006.

3. براهيم آسية وآخرون، تقييم استراتيجيات وطرق الاحتفاظ بالكفاءات في المؤسسة الاقتصادية دلائل من دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الجزائرية، المجلة الجزائرية للاقتصاد والإدارة، تلمسان، العدد 09، جانفي 2017.
4. خالف كاتبة، عثمان مصطفى، دور التكامل بين إدارة المعرفة وتنمية الكفاءات البشرية في تحقيق أهداف المؤسسة، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 03، المجلد 10، الجزائر، 06 سبتمبر 2019.
5. بافكا جلول، فراحي بلحاج، تطوير الكفاءات البشرية في المؤسسة الجزائرية عن طريق إدارة المعرفة دراسة حالة المديرية العملية لاتصالات الجزائر، مجلة البشائر الاقتصادية، العدد 01، المجلد السادس، الجزائر، أبريل 2020.

* أطروحة أو رسالة جامعية:

1. نجاة بزايد، التكوين واستراتيجية تسيير المهارات التسييرية لدى إدارات شركة سوناطراك، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران سانيا، وهران، 2010/2011.
2. شليل عبد اللطيف، من التكوين إلى تطوير الكفاءات في المؤسسة دراسة ميدانية لبعض مؤسسات ولاية تلمسان، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2008/2009.
3. براهيم بلقاسم، التغيير الاجتماعي التنظيمي واستراتيجية تكوين الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية العمومية مقارنة سوسولوجية لمنطلق الفعل المنظم دراسة ميدانية بمديرية الصيانة سوناطراك الاغواط DML، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2010/2011.
4. حمود حيمر، تنمية الكفاءات ودورها في تحسين أداء الموارد البشرية بالمنظمة دراسة حالة بعض المنظمات الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف 01، سطيف، 2017/2018.

10. الهوامش

- ¹. بشيشي وليد وآخرون، دور تكوين الموارد البشرية في تفعيل وإنجاح عملية التغيير التنظيمي، حويلات جامعة الجزائر 1، قالمة، العدد 32، سبتمبر 2018، ص 367.
- ². سليمي ماس فرحات، إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، ط 1، دار الخلدونية للنشر، الجزائر، 2018، ص 147.

- ³. حسن أحمد الطعاني، التدريب الإداري المعاصر، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2006، ص 15.
- ⁴. نجاة بزايد، التكوين واستراتيجية تسيير المهارات التسييرية لدى إدارات شركة سوناطراك، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران سانيا، وهران، 2010/2011، ص 86.
- ⁵. شليل عبد اللطيف، من التكوين إلى تطوير الكفاءات في المؤسسة دراسة ميدانية لبعض مؤسسات ولاية تلمسان، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2008/2009، ص 113.
- ⁶. بولرباح عسالي، تسيير المؤسسات بين المفاهيم النظرية والتطبيقات العملية مع نماذج امتحانات مقترحة وحلولها، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص 102.
- ⁷. براهيم بلقاسم، التغيير الاجتماعي التنظيمي واستراتيجية تكوين الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية العمومية مقارنة سوسيولوجية لمنطلق الفعل المنظم دراسة ميدانية بمديرية الصيانة سوناطراك الاغواط DML، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2010/2011، ص 80.
- ⁸. مناصرة رشيد، مرجع سابق، ص 62.
- ⁹. براهيم آسية وآخرون، تقييم استراتيجيات وطرق الاحتفاظ بالكفاءات في المؤسسة الاقتصادية دلائل من دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الجزائرية، المجلة الجزائرية للاقتصاد والإدارة، تلمسان، العدد 09، جانفي 2017، ص 104.
- ¹⁰. حمود حيمر، تنمية الكفاءات ودورها في تحسين أداء الموارد البشرية بالمنظمة دراسة حالة بعض المنظمات الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف 01، سطيف، 2017/2018، ص 44.
- ¹¹. نفس المرجع، ص 50-51.
- ¹². خالف كاتبة، عثمان مصطفى، دور التكامل بين إدارة المعرفة وتنمية الكفاءات البشرية في تحقيق أهداف المؤسسة، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 03، المجلد 10، الجزائر، 06 سبتمبر 2019، ص 321-322.
- ¹³. يافكا جلول، فراحي بلحاج، تطوير الكفاءات البشرية في المؤسسة الجزائرية عن طريق إدارة المعرفة دراسة حالة المديرية العملية لاتصالات الجزائر، مجلة البشائر الاقتصادية، العدد 01، المجلد السادس، الجزائر، أبريل 2020، ص 600.