

## مدى تأثير تدريب المورد البشري لتحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية The impact of human resource training on improving the performance of Algerian economic institutions

سامية خرخاش<sup>1</sup> ، هاجرة غانم<sup>2</sup>

<sup>1</sup> جامعة محمد بوضياف المسيلة (الجزائر)، samia.kharkhache@univ-msila.dz

<sup>2</sup> جامعة محمد بوضياف المسيلة (الجزائر)، hadjira.ghanem@univ-msila.dz

تاريخ الاستلام: 2021/./... تاريخ القبول: 2021/./... تاريخ النشر: 2021/./...

### ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تبيان مدى تأثير تدريب المورد البشري لتحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية بغية تحقيق الجودة الشاملة، ولتحقيق هذا الهدف، تم تصميم استبيان وزع على عينة عشوائية بلغت: 72 مسؤولاً بمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة. تم تحليل نتائج الاستبيان باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.

أظهرت نتائج الدراسة أن: تدريب المورد البشري له تأثير في تحسين أداء المؤسسات محل الدراسة وأن هناك علاقة ارتباط قوية بينهما، حيث يساهم بنسبة 61% في التغيرات التي تحدث لتحسين أداء هذه المؤسسات. أما أهم الاقتراحات فهي: ضرورة الاهتمام بإعداد وتنفيذ برامج تدريبية للمورد البشري بشكل دوري ومواكبة للتطورات العالمية.

**كلمات مفتاحية:** التدريب، المورد البشري، تدريب المورد البشري، الأداء، تحسين أداء المؤسسات.

تصنيفات JEL: P27 – P28 – M53

### Abstract:

This study aims to demonstrate the impact of human resource training to improve the performance of Algerian economic institutions to achieve overall quality. To that end, a questionnaire was designed and distributed to a random sample: 72 officials of a group of economic institutions in the State of M'sila. The results of the questionnaire were analyzed using the SPSS statistical program.

Results of the study showed that: Training of the human resource has an impact on improving the performance of the institutions in question and there is a strong correlation between them, contributing 61% changes in the performance of these institutions. The most important suggestions are the need to develop and implement training programs for the human resource periodically and in keeping with global developments.

**Keywords-** human resource - training of the human resource - performance- improving the institution's performance.

**Jel Classification Codes :** M53 – P28 - P27

## 1. مقدمة:

أضحى التدريب دون أدنى شك مطلبًا أساسيًا وضرورة ملحة للارتقاء بمستوى أداء العنصر البشري وتمكينه من الاستجابة لمتطلبات الأداء في المؤسسات المعاصرة وبالتالي الارتقاء بمستوى الأداء العام. ولم يعد التأهيل أو الإعداد الأكاديمي كافيًا بحد ذاته لضمان تحقيق مستوى الأداء المطلوب بالنظر لطبيعة الممارسة المهنية للوظيفة ومتطلباتها المتغيرة والتطورات المتسارعة على أنماط أداء العمل والكفاءات اللازمة لممارستها. كما أنه لم يعد ينظر إلى التدريب كطرف وظيفي أو جهد ثانوي يرافق حياة الموظف لتحقيق غايات محدودة، بل أصبح الوسيلة المتوفرة التي يمكن الاعتماد عليها لتحقيق الأهداف المطلوبة لتنمية الموارد البشرية.

يلعب التدريب في تنمية وتطوير الأيدي العاملة بكافة مستوياتها من خلال تزويد تلك الأيدي العاملة بمستجدات وخبرات يستلزم الإحاطة بها، فالتدريب يهدف إلى جعل العاملين أكثر كفاءة وفعالية في وظائفهم وأعمالهم، حيث يعتبر جهود المؤسسة ضمن إطار برامجي يهدف إلى تطوير وزيادة معلومات القوى العاملة ويوصل إلى الأهداف المنشودة.

ومفهوم التدريب لم يعد مفهوما تقليديا يقتصر على تنظيم البرامج التدريبية التقليدية داخل القاعات التدريبية ومنح شهادات المشاركة أو الاجتياز للبرنامج، بل أصبح خيارا استراتيجيا في مجال استثمار وتنمية الموارد البشرية، ولذلك يعتبر الإنسان من أهم الموارد التي تقوم عليها أساسات التنمية والبناء. ولقد تسابق خبراء الاقتصاد والتخطيط في اختيار مسميات تليق بأهمية الإنسان في مجال العمل حيث لم يعد يطلق عليه اسم العامل أو الموظف، بل أصبح يطلق عليه مسميات تليق بكيانه كاسم المورد البشري أو اسم رأس المال البشري أو الأصول البشرية أو رأس المال الذكي أو رأس المال المبدع أو رأس المال المعرفي. وفي إطار هذه المسميات لقدرات الإنسان، فإن التدريب لم يعد مجرد حلقات دراسية تقليدية، بل هو استثمار شامل لكل مقومات الثروة البشرية التي أصبحت بدون شك الثروة الحقيقية لكل الدول، وأصبح التدريب تبعاً لذلك في مقدمة التنمية الحقيقية الشاملة. ومن هذا المنطلق أصبحت المؤسسات الحكومية والخاصة على حد سواء تنفق الملايين بل البلايين من الدولارات سنويا لتدريب عناصرها البشرية على اختلاف تخصصاتها ومستوياتها الوظيفية، ورافق ذلك أن تجلت سبل وأساليب التدريب وتوجهها نحو الأداء لتحقيق المردود الاقتصادي الإيجابي من نفقات التدريب.

ومن المعالم البارزة للنشاط التدريبي المعاصر هي استخدام تقنيات حديثة ومتطورة في حصر وتحديد الاحتياجات التدريبية واستخدام التكنولوجيا في تنفيذها وتقييمها. وبالرغم من ذلك فإن ضمان انعكاس أثر التدريب على الأداء لا يحقق المطلوب في غياب ربط المسار التدريبي بالمسار الوظيفي للموظف والوظيفة على اعتبار أن التدريب هو وسيلة لتطوير الأداء الوظيفي وليس غاية بحد ذاته.

#### أولا: الإشكالية

يقاس أثر التدريب بمدى انعكاس نتائجه على الأداء وليس بعدد البرامج التدريبية التي نفذتها إدارة التدريب أو بعدد المشاركين فيها ولا بعدد الأنشطة التدريبية التي شارك فيها الموظف، وحتى يتحقق ذلك لابد من وضع آلية تعكس الأثر الإيجابي للتدريب ألا وهي ربط النشاط التدريبي بالوظيفة التي يمارسها الموظف أو يتوقع أن يمارسها مستقبلا؛ ومنه نطرح الإشكالية التالي :

ما مدى مساهمة تدريب المورد البشري في تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية؟

ومن هذه الاشكالية يمكن طرح التساؤلين التاليين :

- هل توجد علاقة ارتباط بين تدريب المورد البشري وتحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية؟
- هل يوجد تأثير معنوي بين تدريب المورد البشري وتحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية؟

#### ثانيا: الفرضيات

الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ارتباط بين تدريب المورد البشري وتحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

الفرضية الثانية: لا يوجد تأثير معنوي بين تدريب المورد البشري وتحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

#### ثالثا: أهداف البحث

- تحديد الاطار النظري لمفهوم تدريب المورد البشري، وكذا أداء المؤسسات الاقتصادية ؛
- ابراز علاقة الارتباط بين تدريب المورد البشري وتحسين أداء المؤسسات الاقتصادية؛
- ابراز مدى تأثير تدريب المورد البشري في تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية.

## رابعاً : منهجية البحث

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب الدراسة الميدانية، حيث تم الاعتماد على المراجع المكتبية وذلك لتغطية الجانب النظري للدراسة من خلال الرجوع للكتب والمقالات التي تتناول موضوع تدريب المورد البشري وتحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية : ما في الجانب التطبيقي فتم جمع البيانات بواسطة استبانة تم توزيعها على عينة من مسؤولي وإطارات مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة.

## 2. ماهية تدريب المورد البشري

## 1.2 تعريف تدريب المورد البشري:

تأتي كلمة تدريب بمفهومين الأول بمعنى (Training) ويقصد به تحضير الفرد لأداء عمل معين بوساطة الشرح النظري والتطبيق العملي وذلك بهدف تطوير معارفه ومهاراته واتجاهاته وسلوكياته، والثاني بمعنى (Formation) ويقصد بها أن التدريب في هذه الحالة يكون أداة للتغيير أي يكون الفرد قادراً على التغيير. (موسى، 2013، صفحة 27).

- كما يمكن تعريف تدريب المورد البشري بأنه: "أسلوب منظم يتم بوساطة زيادة معارف ومهارات الفرد وقدراته من جل هدف محدد (Beach، 1995، صفحة 372)
- يعرف تدريب المورد البشري على أنه: "هو تقديم فرص للتعلم من جل اكتساب وتحسين المهارات المرتبطة بالعمل" (Schermer horn، 2008، صفحة 307)
- يقصد بالتدريب المورد البشري على أنه: " تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الفرد العامل بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل أو تنمية مهارات ومعارف وخبرات باتجاه زيادة كفاءة الفرد العمل الحالية والمستقبلية" (.الهيبي، 2006، صفحة 223)
- كما يعرف أيضا تدريب المورد البشري بأنه: "العملية المؤسسة التي يتم من خلالها تغيير السلوكيات والمعارف والدافعية للموظفين العاملين من أجل تحسين عملية التوافق بين خصائص وقدرات الموظف وبين متطلبات الوظيفة، وهو النشاط الذي يهتم بإدارة البرامج التدريبية وتصميمها بهدف تنمية الأداء الفردي والاجتماعي، ورفع مستوى كفاءة الأداء التنظيمي وتتطلب عملية تحسين الأداء إجراء تغييرات محددة في المعارف والمهارات والاتجاهات والسلوك الاجتماعي داخل المنظمات." (سيدن، 2010، صفحة 39)

## 2.2 أهداف عملية التدريب

يؤدي التدريب دورا رئيسا في حياة المؤسسات المعاصرة من خلال مجموعه من الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها تتمثل في: (Baldwin، 2008، صفحة 306)

- جعل الموظفين في الشركة مؤهلين وقادرين على استخدام المفاهيم الإدارية الحديثة؛
- تنمية وتطوير المهارات القيادية وتشجيع روح الإبداع لدى المتدرب؛
- تطوير وتسليح المتدرب بالمعرفة والمهارات اللازمة وصولا إلى الأهداف المنشودة لأي المؤسسة؛
- إعداد ملاكات مهنية جديدة في المؤسسة قادرة على تسلم زمام القيادة في المستقبل؛
- إضافة رأس مال بشري جديد إلى المؤسسة.:

## 3.2 أساليب التدريب الحديثة

أ.التدريب عن بعد : يطلق مصطلح التدريب عن بعد أو التدريب الإلكتروني ( E -Training ) من الناحية العملية على أي عملية تدريب تتم بالوسائل الإلكترونية عن طريق الحاسوب وبرمجياتها المختلفة سواء في شبكة مغلقة أو عبر شبكة الانترنت ، بغض النظر عن المكان والمسافة والتوقيت الزمني ، وهو تعلم مرن ومفتوح وليس مجرد وسيلة للتدريب الإلكتروني ، يتم التدريب باستخدام تكنولوجيا الانترنت في ضوء منظومة عالية التقنية تختلف على وفق نوع التدريب والجهة القائمة على التدريب ، ويأخذ التدريب عن بعد أشكال متعددة ويتم بطرائق مختلفة ، فمن الممكن أن يتم عرض محتويات مادة البرنامج التدريبي على صفحات ( web ) إذ تحتوي على نص وصورة وصوت وقد تتطور تقنية التدريب عن بعد إلى ما هو أبعد من ذلك ، إذ يقوم المحاضر أو المدرب بإلقاء محاضرة كاملة عن طريق شبكة الانترنت بالصوت والصورة وتحتاج مثل هذه المحاضرات إلى أجهزة ذات إمكانات متطورة (لطفي، 2008، صفحة 480). ومن الفوائد التي تعود على الشركة هي تقليل مصروفات السفر والانتقال بالنسبة للمتدربين ، فضلا عن تنمية مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة ، وتدريب عدد كبير من الموظفين ، بالإضافة إلى خلق بيئة مناسبة لتنمية عمالة المعرفة.

ب. حقائب التدريب الإلكترونية : وهي مجموعه من الخبرات التدريبية الإلكترونية يتم تصميمها من خبراء مختصين بطريقة منهجية منسقة وتستخدم كوسيط للتدريب من متدربين وتشمل حقيبة التدريب الإلكترونية على مواد وأنشطة وخبرات تدريبية تتصل بموضوع تدريبي

معين تعد إحدى وسائل التقنية الحديثة التي أحدثت تطورا واضحا في عالم النشر بظهور الثورة المعلوماتية عن طريق استخدام الحاسوب من التقنيات التي باتت اليوم تمثل أنموذجا رائعا للتدريب؛ وقد أشارت الدراسات إلى إن استخدام هذه الوسيلة يخفض وقت التدريب بنسبة 50 % (ديسلر، 2009، صفحة 276).

### 3. ماهية أداء المؤسسات الاقتصادية

يعتبر الأداء المحصلة النهائية للنشاط الذي يقوم به الفرد أو المجموعة في مكان العمل، ويعتد الأداء من أهم الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها حيث يسهم الأداء وبشكل مباشر في تنمية وزيادة الخدمات أو ربما ضعف وتردي هذه الخدمات، كما يمكن اعتبار الأداء مقياسا يتم من خلاله تحديد مدى القدرة على الاستمرار في هذا النشاط او العمل.

#### 1.3 تعريف الأداء في المؤسسات الاقتصادية

**يعرف الأداء على انه حصيلة تفاعل عاملين هما المقدرة والدافعية معا بمعنى إذا امتلك الفرد المقدرة على أداء العمل بدون وجود دافعية لديه لا يؤدي العمل بالشكل المطلوب، وإذا كانت لديه الدافعية في العمل بدون المقدرة لا يمكن أن يؤدي العمل كما ينبغي (عبابنة وآخرون، 2014، صفحة 111) ويمكن تعريف الأداء المنظمي بأنه انجاز الأهداف التنظيمية باستخدام الموارد بكفاءة وفاعلية، وهو يعطي الأولوية لكفاءة المؤسسة لتحسين الأداء بأقل تكلفة ممكنة.** (Sullivan & Dickinson، 2014، صفحة 168)

#### 2.3 أهمية الأداء في المؤسسات الاقتصادية

تبرز أهمية الأداء المنظمي من خلال المؤشرات التي يوفرها وهي: (ناصر سعد وآخرون، 2019، صفحة 39)

\* يعبر عن كفاءة وفاعلية المنظمة وقدرتها على تحقيق النتائج المطلوبة وإرضاء الجهات المستفيدة والمرتبطة بالمنظمة.

\* تعتبر نتيجة الأداء المنظمي المعيار في تخمين نجاح وفشل المنظمات في إجراءاتها وخططها وسياسته الاستراتيجية. في بيان قدرة المنظمة على استثمار الموارد المادية حقيقا.

يمكن اعتبار الأداء المنظمي مؤشرا ويرى آخرون أن أهمية قياس الأداء المنظمي من خلال النقاط التالية: (ابراهيم، 2019، صفحة 143)

- بناء مجموعة من المقاييس المالية، قصيرة وطويلة الأجل بشكل جيد ومناسب يمكن أن يواكب الخطة الاستراتيجية للمنظمة.

- أن المقاييس المتفق عليها من المقاييس لها أثر كبير في توجيه سلوكيات العاملين والمديرين في التركيز على النشاطات المهمة المحورية الواجب القيام بها لإنجاز المهام الأساسية للمنظمة؛

- قياس فاعلية أداء الأقسام والوحدات الإدارية المختلفة ولتحقيق الأهداف الاستراتيجية المنشودة؛

- مساعدة المنظمة لعمل تقييم ذاتي لجميع العمليات والنشاطات التي تقوم بها، وتحديد نقاط القوة لتعزيزها، ونقاط الضعف لمعالجتها.

### 3.3 أبعاد الأداء في المؤسسات الاقتصادية

تتمثل ابعاد الأداء في المؤسسات الاقتصادية في التالي :

أ. لفاعلية : وهي المعيار الذي يعكس نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها والتي تسعى الى تحقيقها كما يعكس قدرتها على التكيف مع البيئة الخارجية وهناك مجموعة من المؤشرات التي يمكن من خلالها تقييم الفاعلية المنظمة وهي تعظيم الأرباح، قدرة المنظمة في الحصول على المدخلات ومعالجتها وتحويلها الى مخرجات، تحقيق الاستقرار والتوازن ونجاح المنظمة في تحديد زبائنها ومن ثم تلبية حاجاتهم (العزاوي، 2014، صفحة 132) ) ويمكن تعريف الفاعلية على انها قدرة وقابلية المنظمة على اختيار الأهداف التي يمكن ان تكون ملائمة لتوجهات وسياسات وإمكانيات المنظمة، وقدرتها على توفير الموارد والوسائل اللازمة للوصول الى الدرجة التي تضمن تحقيق أهداف المنظمة (المحنة، 2012، صفحة 22))

ب. الكفاءة : عبارة عن علاقة بين المدخلات والمخرجات وذلك من خلال انجاز الكثير بأقل ما يمكن (Kang، 2007، صفحة 64) ) وأيضاً عرفت الكفاءة على انها العلاقة بين الموارد والنتائج وتُقاس الكفاءة باحتساب نسبة المخرجات إلى المدخلات المستخدمة من قبل المنظمة، وترتبط الكفاءة بمسألة مقدار المدخلات من موارد الخام والأموال أيضا الأفراد اللازم لتحقيق المخرجات أو الأهداف (Daft، 2004، صفحة 95) وتُقاس الكفاءة من خلال مجموعة مؤشرات وهي: الكلفة، رضا المرؤوسين، الإبداع. (العنزي، 2001، صفحة 231).

4. منهجية البحث وإجراءات الدراسة الميدانية :وهي المتعلقة بالإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وذلك من خلال ما يلي:

1.4. مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في مسؤولي وإطارات 5 مؤسسات اقتصادية عمومية وخاصة متواجدة بولاية المسيلة. (الملحق رقم 01)

2.4. عينة الدراسة: تم توزيع 100 استمارة بطريقة عشوائية، تم استرجاع 72 استمارة صالحة للتحليل الإحصائي، أي بنسبة استرداد 72%.

3.4. وصف عبارات الاستبيان: تم تصميم استبيان وجه لعينة من مسؤولي وإطارات 5 مؤسسات اقتصادية عمومية وخاصة متواجدة بولاية المسيلة، قسم إلى: المحور الأول خصص للبيانات الشخصية شملت (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية)؛ المحور الثاني: خصص للمتغير المستقل: تدريب المورد البشري وشمل 10 عبارات؛ أما المحور الثالث فخصص للمتغير التابع: تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية وشمل 12 عبارة. الملحق رقم (02)

4.4. الأساليب الإحصائية المستعملة: لقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية الضرورية لمعالجة البيانات المتحصل عليها من خلال عينة البحث، وقد تم معالجتها بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) إصدار 26، وتمثل الأساليب الإحصائية فيما يلي: (التوزيعات التكرارية، النسب المئوية، معامل الارتباط (Spearman)، قيمة معامل بيتا  $\beta$ ، معامل التحديد  $R^2$ ، التحليل العاملي (Analysis Factors))

5.4. قياس مستوى صدق وثبات الاستبيان:

تتم الدراسة من خلال التعرض إلى:

- قياس الصدق: لأجل التحقق من صدق الاستبيان كأداة لجمع البيانات، تمت الاستعانة بعدد من الأساتذة الجامعيين المتخصصين في إدارة الموارد البشرية والإحصاء قصد تحكيم عباراته.

- قياس الثبات: باستخدام مقياس "ألفا كرونباخ" لقياس مستوى ثبات العناصر المكونة لعبارات الاستبيان من وجهة نظر عينة من مسؤولي وإطارات مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة.. حيث قدر معامل ألفا كرونباخ" للاستبيان ككل بـ 0.798 والذي

يعبر على مستوى الاتساق الداخلي بين عبارات الاستبيان ككل، إذ يعتبر مقبولا لأنه أعلى من 60% وهي النسبة المسموح بها في مثل هذه الدراسات.

6.4 عرض خصائص العينة: نقوم بتحليل بيانات أفراد عينة الدراسة حيث يتوزعون حسب متغيرات البيانات الشخصية والجداول رقم 01 يوضح التكرارات والنسبة المئوية حسب كل متغير:

الجدول 01: "توزيع أفراد العينة حسب متغير البيانات الشخصية"

النسبة	التكرار	المتغيرات	
84.72	61	ذكر	الجنس
15.28	11	أنثى	
100	72	المجموع	
النسبة	التكرار		
20.83	15	أقل من 30 سنة	السن
66.67	48	ما بين 30 و50 سنة	
12.5	9	أكبر من 50 سنة	
100	72	المجموع	
النسبة	التكرار		
2.78	2	إكمالي	المستوى التعليمي
16.67	12	ثانوي	
80.55	58	جامعي	
100	72	المجموع	
النسبة	التكرار		
11.11	8	أقل من 5 سنوات	الخبرة المهنية
54.17	39	من 5 إلى 15 سنة	
34.72	25	أكثر من 15 سنة	
100	72	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

- من خلال الجدول رقم (01) نلاحظ أن عينة الدراسة شملت كلا الجنسين، لكن نسبة الذكور هي الغالبة بنسبة كبيرة جدا، حيث كان عدد الذكور 61 بنسبة 84.72%، وكان عدد الإناث 11 أنثى بنسبة 15.28%. مما يدل أن المراكز العليا في الإدارة في ولاية المسيلة هي للرجال بفرق شاسع عن النساء.

- كما نلاحظ أن العينة المستجوبة تتكون أساسا من الفئة التي تتراوح أعمارهم من 30 إلى 50 سنة بنسبة 66.67 % وتليها الفئة التي تكون أعمارهم أقل من 30 سنة بنسبة 20.83 %، تليها الفئة التي تتراوح أعمارهم أكبر من 50 سنة بنسبة 12.5 %.
- كما يتضح لنا أن معظم أفراد عينة الدراسة جامعيين ، حيث كان عددهم 58 فردا بنسبة 80.55 % ، تليها فئة الثانويين الذين كان عددهم 12 بنسبة 16.67 % ، وفردين من ذوي المستوى الإكمالي بنسبة 2.78 % . مما يدل على ان سياسة التوظيف لهذه المؤسسات محل الدراسة تعتمد على استقطاب الجامعيين .
- بالإضافة أن العينة المستجوبة يتوزعون حسب متغير الخبرة المهنية بنسبة 54.17 % للفئة ذات الخبرة (من 5 إلى 15 سنة ) ، وتليها الفئة ذات الخبرة (الأكثر من 15 سنة ) بنسبة 34.72 % ، وبالنسبة للفئة ( الأقل من 5 سنوات) فكانت بنسبة 11.11 % . مما يدل على أن المؤسسات محل الدراسة هي مؤسسات غير فتية فهي أغلبيتها تزاوّل نشاطها لأكثر من 15 سنة.

#### 7.4 اختبار الفرضيات:

##### أولا : عرض وتفسير نتائج اختبار الفرضية الأولى

نصت الفرضية الأولى: " لا توجد علاقة ارتباط بين تدريب المورد البشري و تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية "، ومن أجل التحقق من صحة هذه الفرضية من عدمه، تم اللجوء إلى حساب قيم ارتباط معامل (Spearman) بين تدريب المورد البشري و تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية ، فكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول 02:

الجدول 02: " قيم ارتباط معامل (Spearman) بين تدريب المورد البشري و تحسين أداء

##### المؤسسات الاقتصادية الجزائرية "

تدريب المورد البشري	الأداء في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية	
** 703.0	1	الأداء في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

1	**703.0	تدريب المورد البشري
---	---------	---------------------

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS مستوى معنوية (0.01)

يتضح من خلال نتائج تحليل الجدول رقم (02) أن :

- وجود علاقة ارتباط قوية بين تدريب المورد البشري وتحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية .
- بما أنه أظهرت النتائج أن هناك علاقات ارتباط قوية ذات دلالة معنوية بين تدريب المورد البشري وتحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية ، فإنه يتم رفض الفرضية الأولى التي تنص على أنه : " لا توجد علاقة ارتباط بين تدريب المورد البشري وتحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية " ، مما يدل على أن المؤسسات محل الدراسة لا بد لها من الاهتمام أكثر بتدريب المورد البشري من أجل تحسين الأداء بها.

ثانيا : عرض وتفسير نتائج اختبار الفرضية الثانية

نصت الفرضية الثانية : " لا يوجد تأثير معنوي بين تدريب المورد البشري وتحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية " ،ومن أجل التحقق من صحة هذه الفرضية من عدمه، تم اللجوء إلى حساب التالي وفق الجدول (03):

الجدول 03 : " نتائج تأثير تدريب المورد البشري على تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية "

المتغير المستقل	المتغير التابع	قيمة a	قيمة معامل بيتا $\beta$	قيمة معامل $R^2$	قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية	مستوى الدلالة (0.05)
تدريب المورد البشري الجزائرية	الأداء في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية	1.137	0.621	%61	49.538	2.71	يوجد تأثير معنوي

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من الجدول (03) أن هناك تأثير معنوي بين تدريب المورد البشري وتحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، حيث نجد أن قيمة F المحسوبة (49.538) أكبر من قيمة F الجدولية (2.71) عند مستوى معنوي (0.05) ودرجة حرية (71) وهذا يعني رفض فرضية العدم التي تنص على عدم وجود تأثير معنوي بين المتغيرين وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود تأثير معنوي بين المتغيرين، وهذا يشير إلى وجود علاقة أو قيم معنوية ودالة إحصائية وذات تأثير معنوي بينهما.

كما أن قيمة  $R^2$  تفسر على أن تدريب المورد البشري يؤثر بنسبة 61% في تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة، وكذلك نجد أن قيمة (β) قدرت ب (0.621) وهي تشير إلى أن التغيرات التي تحدث عند تدريب المورد البشري في المؤسسات محل الدراسة بمقدار وحدة واحدة تؤدي إلى تحسين أداء هذه المؤسسات بمقدار (0.621)، ومنه يتم رفض الفرضية الثانية.

ثالثا: نتائج التحليل العاملي باستخدام مصفوفة التدوير لفقرات المتغير المستقل تدريب المورد البشري

التحليل العاملي هو أسلوب إحصائي يستخدم في كثير من المواضيع الإحصائية المتقدمة، ليرتب العوامل أو المحاور حسب أهميتها ويعطي كل محور نسبته في المساهمة من الدراسة، أي يظهر المحاور حسب أهميتها، وكذلك يظهر أهمية كل متغير داخل كل محور ويسقط المتغيرات الغير مهمة، ويهدف التحليل العاملي إلى تلخيص المتغيرات المتعددة في عدد أقل تسمى (عوامل) بحيث يكون لكل عامل من هذه العوامل دالة تربطه ببعض أو كل هذه المتغيرات. والجدول 04 يوضح التحليل العاملي للمتغير المستقل (تدريب المورد البشري)

الجدول 04: نتائج التحليل العاملي باستخدام مصفوفة التدوير لفقرات المتغير المستقل تدريب

#### المورد البشري

مصفوفة تدوير الفقرات					
تشبعات العوامل				الفقرات	
4	3	2	1		
0.012	0.287	0.123	0.778	تهتم مؤسساتكم بتدريب وتطوير الأفراد العاملين فيها.	1

2	تحدد مؤسساتكم احتياجات العاملين من التدريب وفق احتياجات العمل.	0.255	0.096	0.797	-0.105
3	توفر مؤسساتكم الفرص التدريبية لكل العاملين حسب احتياجاتهم.	0.622	-0.067	0.462	0.039
4	توفر مؤسساتكم الوقت اللازم لتنفيذ البرامج التدريبية التي يشارك فيها العاملين.	0.448	0.264	0.681	0.012
5	توضح مؤسساتكم أهداف الدورات التدريبية للعاملين المشاركين فيها.	0.000	0.443	0.734	-0.208
6	تحرص مؤسساتكم على تطابق البرامج التدريبية مع احتياجات العاملين من المهارات.	0.043	0.041	0.611	0.032
7	تعمل مؤسساتكم على تدريب العاملين في مراكز متخصصة في التدريب.	0.437	0.287	0.674	-0.003
8	تستخدم مؤسساتكم أساليب متنوعة في تدريب العاملين.	0.817	0.122	0.214	0.042
9	تحرص مؤسساتكم على وضوح المواد التدريبية وفهمها من قبل العاملين.	0.485	0.591	0.087	0.257
10	تعمل مؤسساتكم على توفير أفضل المدربين لتدريب العاملين	0.079	0.789	0.216	0.041
	الاجمالي	0.479	0.413	0.747	0.017

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول (04) نلاحظ أن مصفوفة التدوير وفق التحليل العاملي تتبين أن الفقرات التي تسجل قيمة أكبر من (0.5) هي الفقرات الأكثر تأثيرا في العوامل الأساسية وكنتيجة لذلك يتبين استكشاف أربعة عوامل أساسية من فقرات المتغير المستقل (تدريب المورد البشري) هي الأكثر تأثيرا في الدراسة، وقد كانت العبارات رقم (1 و 3 و 8) الأكثر تأثيرا وأهمية ضمن العامل الأول حيث بلغت قيمها على التوالي (0.778)، (0.622)، (0.817)، أما العامل الثاني فقد كانت

العبارات الأكثر تأثيرا فهي رقم (9 و10) حيث بلغت قيمها (0.591)، (0.789) على التوالي، في حين كانت العبارات رقم (2 و4 و5 و6 و7) فقط هي الأكثر أهمية ضمن العامل الثالث اذ بلغت قيمتها (0.797)، (0.681)، (0.734)، (0.611)، (0.674) على التوالي، أما العامل الرابع بالنسبة للمتغير المستقل فلا يوجد تأثير لاي عبارة تقع ضمن هذا العامل كونه لم يسجل قيمة لأي عبارة أكثر من (0.5).

رابعا : نتائج التحليل العاملي باستخدام مصفوفة التدوير لفقرات متغير التابع تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية  
الجدول 05 يوضح التحليل العاملي للمتغير التابع تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية في التالي :

الجدول 05: نتائج التحليل العاملي باستخدام مصفوفة التدوير لفقرات متغير التابع تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

مصفوفة تدوير الفقرات					
تشبعات العوامل				الفقرات	
4	3	2	1		
0.187	0.354	0.336	0.631	تحقق مؤسستكم حصة سوقية مرتفعة عن المنافسين .	1
0.020	0.187	0.128	0.952	تتطور الحصة السوقية لمؤسستكم من سنة إلى أخرى.	2
0.171	0.134	0.100	0.952	تحقق مؤسستكم مبيعات معتبرة بالمقارنة مع المنافسين.	3
0.897	-0.064	-0.072	0.114	تتطور مبيعات مؤسستكم من سنة إلى أخرى.	4
0.171	0.134	0.100	0.952	تحقق مؤسستكم ربحية معتبرة بالمقارنة مع المنافسين .	5
-0.135	0.181	0.128	0.932	ربحية مؤسستكم في تطور معتبر.	6

عنوان المقال : مدى تأثير تدريب المورد البشري لتحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

7	أسلوب أداء العمل في الشركة يتوافق مع ما تصبوا اليه الأهداف المحددة في خطط واستراتيجيات مؤسستكم.	0.929	0.145	0.170	-0.140
8	تتكيف إدارة مؤسستكم مع الظروف المحيطة بها لضمان ديمومتها واستمرارية بقائها في السوق .	0.398	0.373	0.523	0.169
9	يتوفر وقت كافي للجميع بمؤسستكم للسعي وراء تقديم الأفكار المبدعة من قبل المرؤوسين والزبائن على حد سواء.	0.047	0.900	0.206	-0.028
10	تتمك سمعة الشركة ومستقبلها ودورها المميز في المجتمع الجزائري.	0.075	0.860	0.216	-0.079
11	الرضا عن العمل في مؤسستكم يصل إلى مستوى عالي جدا.	0.237	0.800	0.103	-0.169
12	تنظر إدارة مؤسستكم باستمرار للمنافسين في قطاعها واحتياجات السوق وما يطرأ عليها من تغيرات في تشجيع الإبداعات.	0.597	0.293	0.147	-0.497
	الاجمالي	0.671	0.442	0.205	0.489

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يبين الجدول 05 استكشاف أربعة عوامل أساسية من فقرات المتغير التابع (تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية) هي الأكثر تأثيرا في الدراسة، وقد كانت العبارات رقم : (1، 2، 3، 5، 6، 7، 12) هي العبارات الأكثر تأثيرا وأهمية ضمن العامل الاول حيث بلغت قيمها ( 0.631، 0.952، 0.952، 0.952، 0.932، 0.929، 0.597) على التوالي ، أما العامل الثاني فكانت العبارات الأكثر تأثيرا فيه هي (9، 10، 11) حيث بلغت قيمها ( 0.900 ، 0.860 ، 0.800 ) على التوالي، في حين كانت العبارة ( 8 ) فقط هي الأكثر أهمية ضمن العامل الثالث اذ بلغت قيمته (0.523)، أما العامل الرابع فقد كانت العبارة (4) هي الأكثر أهمية وبقيمة بلغت (0.897).

## 5. خاتمة:

يعتبر تطبيق المؤسسات الاقتصادية الجزائرية جميع متطلبات جودة التدريب وفقاً للمواصفة الدولية (ISO 10015) ، سداد الأمان لتطوير المورد البشري عن طريق تطوير قدراتهم وزيادة معارفهم ومهاراتهم ، وتحسين كفاءتهم وسلوكياتهم ، ومن ثم الارتقاء بأداء مؤسساتهم. إن اهتمام المؤسسات الاقتصادية الجزائرية بتدريب المورد البشري والعمل على تهيئة كافة المستلزمات الكفيلة بأداء ناجح و متميز لمهامه ، خاصة بتحديد الضعف في تطبيق متطلبات جودة التدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم وتنفيذ ومتابعة وتقييم البرامج التدريبية ، يؤدي إلى تحسين أدائها على الصعيد الكلي ومن ثم تحقيق الجودة الشاملة. خلص البحث إلى مجموعة من النتائج والاقتراحات نوردتها في التالي :

## أولاً : النتائج

- توجد علاقة ارتباط معنوية وقوية بين تدريب المورد البشري وتحسين أداء المؤسسات الاقتصادية ، حيث يساهم تدريب المورد البشري بنسبة 61% في التغيرات التي تحدث لتحسين أداء هذه المؤسسات محل الدراسة ، مما يدل على أن المؤسسات المبحوثة تولي اهتماما بالتدريب مما يعزز تحسين الأداء فيها؛
- كشفت نتائج تحليل الدراسة وجود علاقة تأثير معنوية بين المتغير المستقل والمتمثل (تدريب المورد البشري) والمتغير التابع (تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية) ، وهذا يعكس مدى اهتمام المؤسسات محل الدراسة بتوضيح أهداف البرنامج التدريبي لكل من المدربين والمتدربين.

## ثانياً : الاقتراحات

- ضرورة الاهتمام بإعداد وتنفيذ برامج تدريبية للمورد البشري بشكل دوري ومواكبة للتطورات العالمية ؛
- ضرورة الاهتمام بتصميم البرنامج التدريبي الذي يتوافق مع التطورات التكنولوجية من أجل اعتماد أسس صحيحة تتلاءم مع أنشطة المؤسسات محل الدراسة والبيئة الخارجية خاصة في ظل تحديات المنافسة ودخول أسواق جديدة؛

- يجب أن لا يؤثر برنامج التدريب في عمل خطوط الإنتاج وسير العمل من خلال تأمين القاعات المناسبة والمواقع المخصصة للتدريب وضرورة مكافأة المتميزين من المتدربين؛
- ضرورة رفع مستوى مسؤولية التدريب في المؤسسات محل الدراسة وإشراف أدق على البرامج التدريبية المختلفة التي تنفذ فيها وبما يضمن تفادي أكبر قدر من المشاكل والعراقيل؛
- ضرورة أن لا تقتصر البرامج التدريبية للمؤسسات محل الدراسة على المستوى المحلي بل أن تسعى إلى تدريب اطاراتها المختلفة في دورات داخل الوطن وخارجه؛
- ضرورة اهتمام المؤسسات محل الدراسة بالإطارات والمسؤولين المتميزين والمبدعين ومحاولة المحافظة عليهم من خلال منحهم حوافز تشجيعية والاستفادة من خبراتهم .

## 6. قائمة المراجع:

- Baldwin, &. T. (2008). *Developing management skill* . New York .USA : McGraw-Hill.
- Beach, D. (1995). *The Management of People at Work* . New York. USA: 3th Ed. McMillan pub.
- Daft, R. (2004,). *Organization Theory and Design*. Eighth Edition, Acid Free Paper in the U.S.A. .
- Kang, S. S. ( 2007). Relational archetypes, organizational learning and value creation: extending the human resource architecture, . *Academy of Manament Review*,vol.32.
- Schermer horn, J. J. (2008). *management* . Delhi.: Wiley India.8th Ed.
- ابراهيم م. ا. (2019). الروحانية التنظيمية وانعكاساتها على الاداء المنظمي بحث استطلاعي على اراء عينة من العاملين في الشركة العامة لصناعات ابو غريب .مجلة العلوم الاقتصادية والادارة جامعة بغداد مجلد 25/العدد 10.
- العزاوي ب. م. (2014). دور ادارة المعرفة في الاداء المنظمي دراسة تطبيقية في عينة من المنظمات الصناعية .مجلة كلية بغداد .

- العنزى، س. (2001). تقنيات المعلومات وتأثيراتها في السلوك الإداري لمنظمات الأعمال اطار مفاهيمي . مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية الجامعة المستنصرية العدد 36.
- بياه ،ولد سيدن. (2010). "دور الموارد البشرية في التأثير على الأداء". الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان.
- خالد عبد الرحيم ،الهيبي. (2006). "إدارة الموارد البشرية :مدخل إستراتيجي". الاردن: دار وائل للنشر. ط2.
- ديسلر، ج. (2009). إدارة الموارد البشرية بترجمة عبد المتعال محمد سيد احمد .الرياض :دار المريخ للنشر .
- رياض عبد الواحد المحنة. (2012). ادارة الاداء واثرها في الفاعلية التنظيمية دراسة ميدانية في مستشفى الحسن التعليمي. رسالة ماجستير كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد.
- عبابنة وآخرون. (2014). مستوى العدالة التنظيمية وأثره على اداء العاملين في بنك تنمية المدن والقرى الاردني من وجهة نظر العاملين فيه. مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية، المجلد 22 العدد2.
- علي لطفي. (2008). لمرجع في التدريب وادارة الموارد البشرية : التدريب من أجل تنمية الموارد البشرية. القاهرة. مصر: منشورات المنظمة العربية للتنمية الادارية.
- ناصر سعدواخرون. (2019). انعكاسات التوجه الاستراتيجي على الاداء المنظمي بحث تطبيقي في وزارة الدفاع. مجلة العلوم الاقتصادية والادارية جامعة بغداد عدد112.

## 7. الملاحق

## الملحق رقم 01: قائمة المؤسسات الاقتصادية المدروسة

الرقم	المؤسسة	الطابع القانوني للمؤسسة
1	بنك التنمية الريفية والفلاحية بدر بالمسيلة	عمومية
2	مؤسسة بريد الجزائر وحدة المسيلة	عمومية
3	مؤسسة تيندال TINDAL للصناعات النسيجية	عمومية
4	ملبنة الحضنة بالمسيلة	خاصة
5	مؤسسة مطاحن الحضنة - وحدة المسيلة-	عمومية

## الملحق رقم 02 : الاستبيان

## استبيان

سيدتي سيدي تحية طيبة أما بعد...

الرجاء منكم التعاون معنا للمضى هذا الاستبيان وذلك في إطار القيام ببحث موضوعه :

" مدى تأثير تدريب المورد البشري لتحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية "

- دراسة حالة عينة من مسؤولي مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة

لذا يرجى منكم الاطلاع على عبارات هذا الاستبيان، ثم وضع علامة (X) على خانة العبارة المناسبة بكل دقة

وصراحة. علما أن معلومات هذا الاستبيان سرية ولا تستخدم إلا لأغراض علمية بحتة.

نشكركم على حسن تعاونكم ...

أولا : البيانات العامة

1-	الجنس	ذكر	أنثى	
2-	السن	أقل من 30 سنة	ما بين 30 و50 سنة	أكبر من 50 سنة
3-	المستوى التعليمي	إكمالي	ثانوي	جامعي
4-	الخبرة المهنية	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 15 سنة	أكثر من 15 سنة

ثانيا : عبارات الاستبيان

يرجى منكم وضع علامة (x) أمام العبارة التي تمثل وجهة نظركم :

المحور الأول : تدريب المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

العبارة	أتفق تماما	أتفق	غير متأكد	لا أتفق	لا أتفق إطلاقاً
1 تهتم مؤسساتكم بتدريب وتطوير الأفراد العاملين فيها.					
2 تحدد مؤسساتكم احتياجات العاملين من التدريب وفق احتياجات العمل.					
3 توفر مؤسساتكم الفرص التدريبية لكل العاملين حسب احتياجاتهم.					
4 توفر مؤسساتكم الوقت اللازم لتنفيذ البرامج التدريبية التي يشارك فيها العاملين.					
5 توضح مؤسساتكم أهداف الدورات التدريبية للعاملين المشاركين فيها.					
6 تحرص مؤسساتكم على تطابق البرامج التدريبية مع احتياجات العاملين من المهارات.					

					7	تعمل مؤسستكم على تدريب العاملين في مراكز متخصصة في التدريب.
					8	تستخدم مؤسستكم أساليب متنوعة في تدريب العاملين.
					9	تحرص مؤسستكم على وضوح المواد التدريبية وفهمها من قبل العاملين.
					10	تعمل مؤسستكم على توفير أفضل المدربين لتدريب العاملين

### المحور الثاني : تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

لا	لا	غير	أتفق	أتفق	العبارة	
أتفق	أتفق	متأكد		تماما		
اطلاقاً						
					1	تحقق مؤسستكم حصة سوقية مرتفعة عن المنافسين .
					2	تتطور الحصة السوقية لمؤسستكم من سنة إلى أخرى.
					3	تحقق مؤسستكم مبيعات معتبرة بالمقارنة مع المنافسين.
					4	تتطور مبيعات مؤسستكم من سنة إلى أخرى.
					5	تحقق مؤسستكم ربحية معتبرة بالمقارنة مع المنافسين .
					6	ربحية مؤسستكم في تطور معتبر.
					7	أسلوب أداء العمل في الشركة يتوافق مع ما تصبوا اليه الأهداف المحددة في خطط واستراتيجيات مؤسستكم.
					8	تتكيف إدارة مؤسستكم مع الظروف المحيطة بها لضمان ديمومتها واستمرارية بقائها في السوق .
					9	يتوفر وقت كافي للجميع بمؤسستكم للسعي وراء تقديم الأفكار المبدعة من قبل المرؤوسين والزبائن على حد سواء.
					10	تهمك سمعة الشركة ومستقبلها ودورها المميز في المجتمع الجزائري.
					11	الرضا عن العمل في مؤسستكم يصل إلى مستوى عالي جدا.
					12	تنظر إدارة مؤسستكم باستمرار للمنافسين في قطاعها واحتياجات السوق وما يطرأ عليها من تغيرات في تشجيع الإبداعات.