

# أثر التكوين على تنمية كفاءات الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (دراسة حالة عينية من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصيدلانية بالبليدة)

أحمد بن خيرة\* نصر الدين بن النذير

جامعة لونيسى علي البليدة 2، الجزائر

## Impact of Training on Developing Human Resource Competencies in SMEs (Case Study of a Sample of Pharmaceutical SMEs in Blida)

Ahmed Benkkheira & Nacereddine Bennadir  
University of Lounici Ali Blida 2 - Algeria

تاريخ الاستلام: 2019/01/25 تاريخ القبول: 2019/10/17 تاريخ النشر: 2019/12/31

### ملخص:

أدخلت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية التكوين في تنمية كفاءات الموارد البشرية، ومساهمته في تطويرها، وباعتباره مدخلا أساسيا لإحداث التغيير بها، ويهدف إلى تحسين أداء الموارد البشرية من خلال إكسابهم المهارات والقدرات التي تمكنهم من أداء مهامهم بنجاحة، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحثان على استبيان لجمع البيانات، كما تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية قدرت بـ(105) عامل موزعة على مجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية البليدة، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود مستوى مرتفع للتكوين عند العمال عينة الدراسة، ومستوى مرتفع للكفاءات، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين التكوين وكفاءات الموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية: تكوين؛ كفاءات؛ موارد البشرية؛ مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

الترميز الاقتصادي (JEL): O15, J13

### Abstract:

This study aims at highlighting the importance and contribution of training in the development of human resource competencies. As an essential input for change, and to promote the performance of human resources through the acquisition of skills and competences that enable them to effectively perform their tasks, a questionnaire was designed and distributed on a random sample of 105 employees, they work in a set of some pharmaceutical SMEs in Blida, The results obtained showed that there is a high level of training and competencies among the workers. In addition, there is a statistically significant positive relationship between training and human resources competencies.

**Keywords:** Formation ; Competencies ; Human resources ; SMEs.

**Jel Classification Codes:** O15 ; J13

## I- تمهيد:

يعتبر التكوين في المؤسسات الاقتصادية الحديثة من أهم الطرق والوسائل التي يعتمد عليها في تحقيق الاستفادة الجيدة من الموارد البشرية لأنها المحرك الأساسي لكافة عناصر الإنتاج، فيساعد على تنمية الكفاءات والقدرات العلمية والمهارات للعاملين بالشكل الذي يعيد الطريق للمؤسسة نحو التميز والاستمرار، ومواجهة الضغوطات والتحديات والتغيرات على مستوى البيئة الداخلية والخارجية، فتكوين الموارد البشرية يمثل أهم استثمار في الموارد الاستراتيجية التي تمتلكها المؤسسة، لأن الموارد البشرية تشكل قوة المؤسسة ومصدر لثروتها وخلق قيمة لها، مما يجعلها قادرة على تحقيق أهدافها، الأمر الذي يستوجب منها الاستثمار في هذه الموارد. وتسعى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كغيرها من المؤسسات إلى تنمية وتطوير كفاءات مواردها البشرية، إدراكاً منها بأهمية هذه الكفاءات التي تعتبر المورد الاستراتيجي للإبداع والابتكار، وباعتبارها أهم عنصر يعمل على تحسين العملية الإنتاجية، دفع بها إلى تبني التكوين كمحرك أساسي لتحسين مستوى كفاءاتها البشرية لتحقيق التميز في الأداء، واستغلال هذه الكفاءات في تحقيق الأهداف والاستراتيجيات المسطرة من قبل المؤسسة.

### 1. إشكالية الدراسة:

بناء على ما سبق تتضح معالم إشكالية هذه الدراسة والمتمثل في معرفة:

ما مدى مساهمة التكوين في تنمية كفاءات الموارد البشرية عند المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟

وفي هذا الإطار تأتي هذه الدراسة للإجابة على مجموعة التساؤلات التالية:

- ♦ ما مستوى التكوين لدى عمال هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصيدلانية؟
- ♦ ما مستوى الكفاءات لدى عمال هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصيدلانية؟
- ♦ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التكوين تعزي لمتغير الخبرة والمؤسسات؟
- ♦ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءات حسب متغير الخبرة والمؤسسات؟
- ♦ ما طبيعة العلاقة بين التكوين والكفاءات في هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟

### 2. فرضيات الدراسة:

- ♦ يوجد مستوى مرتفع للتكوين عند عمال هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصيدلانية.
- ♦ يوجد مستوى متوسط للكفاءات عند عمال هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصيدلانية.
- ♦ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التكوين تعزي لمتغير الخبرة والمؤسسات.
- ♦ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءات حسب متغير الخبرة والمؤسسات.
- ♦ توجد علاقة ارتباطية قوية لتكوين لتطوير الكفاءات في هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

### 3. أهمية الدراسة:

تتبلور أهمية الدراسة من خلال توضيح دور الذي يضطلع به التكوين في تنمية كفاءات الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث يلعب التكوين دوراً استراتيجياً في تحسين وتطوير الكفاءات و يساهم في تعظيم القدرات الإبداعية والابتكارية للعمال، ومن الجانب الميداني فتظهر أهميتها في اختبار علاقة الارتباط بين

كل من التكوين و أبعاد كفاءات الموارد البشرية، كما أن هذا البحث يعد محاولة توضيح لمسيرى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أهمية وضرورة تنمية الكفاءات والقدرات الإبداعية والابتكارية للعمال عن طريق التكوين لإعطاء خاصية التميز للمؤسسة.

#### 4. منهج الدراسة

يرى الباحثان أن المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي، لأنه يعتبر مناسباً لطبيعة الموضوع إذ يأخذ جانبا كبيرا من الدراسة، بحيث نعتمد عليه بشكل واضح لاستكشاف الظاهرة وتحليلها ووصفها كفيًا وكما، أما الجانب التطبيقي اعتمدنا على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، كما تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لمعالجة بيانات الاستبيان.

#### 5. أهداف الدراسة:

يمكن تحديد أهم الأهداف التي تسعى الدراسة إلى تحقيقها والتي جاءت كالآتي:

- ♦ تحديد الإطار المفاهيمي لكل من التكوين والكفاءات الموارد البشرية.
- ♦ الكشف عن مستوى التكوين في هذه المؤسسات ودوره في تحسين وتطوير كفاءات الموارد البشرية.
- ♦ الكشف عما إذا كان هناك فروق معنوية في التكوين والكفاءات حسب متغير الخبرة ومؤسسات عينة الدراسة.
- ♦ المساهمة في إبراز العلاقة بين التكوين وكفاءات الموارد البشرية في هذه المؤسسات.

#### 6. حدود الدراسة:

تقتصر الدراسة على الحدود الآتية:

- ♦ المجال البشري: تمثلت في أفراد عينة الدراسة البالغ عددها (105) عامل وعاملة.
- ♦ الحدود المكانية: تمت الدراسة وحيثياتها في سبع (07) مؤسسات صغيرة ومتوسطة صيدلانية بالبلدية.
- ♦ الحدود الموضوعية: تمت دراسة العلاقة بين المتغيرين: التكوين وكفاءات الموارد البشرية.
- ♦ الحدود الزمنية: قام الباحث بإجراء الدراسة خلال شهر أوت وسبتمبر 2018.

#### 7. الدراسات السابقة:

♦ دراسة شليل عبد اللطيف (2009): تحت عنوان "من التكوين إلى تطوير الكفاءات في المؤسسة" وهي دراسة استطلاعية تحليلية لعينة من المؤسسات لولاية تلمسان البالغ عددهم (11)، وقد حاول الباحث الإجابة عن الإشكالية المتمثلة في "هل يساهم التكوين في تطوير كفاءات المؤسسة"، حيث توصل الباحث من خلال نتائج الدراسة الميدانية لمؤسسة seror والتحليل الإحصائي للبيانات المتحصل عليها من أداة الدراسة الاستبيان الموجة لبقية المؤسسات، أن هناك غياب لمدرية مسؤولية عن التكوين ووجود صعوبات في تطوير الكفاءات لعدم تركيز مؤسسات عينة الدراسة على التكوين، كما توصلت الدراسة إلى أن المؤسسات الصغيرة تعمل على التطوير الداخلي لزيادة الكفاءة للعاملين.

♦ بوعبدلي ياسين (2011): بعنوان "فعالية سياسات التكوين في تنمية المهارات دراسة حالة الشركة الوطنية للكهرباء والغاز الجلقة"

وقد هدفت هذه الدراسة إلى تحليل فعالية سياسات التكوين في تنمية المهارات في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية بالتركيز على المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز بالجلفة، واعتمد الباحث في دراسته على المقابلة والملاحظة وتوزيع استبيان على عينة قدرها (40) عامل بهذه المؤسسة، ولقد كانت أهم نتيجة توصلت إليها هذه الدراسة هي أن تكوين ساهم في تنمية مهارات عمال المؤسسة نظرا لحصول تغيير محسوس في المهارات الفنية بعد التكوين

♦ **دراسة روشام بن زيان (2015):** بعنوان "أثر استراتيجية التكوين على تطور المؤسسات الاقتصادية بمنطقة بشار-الجزائر"

أسقطت هذه الدراسة على مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية بشار التي تبنت سياسة التكوين، وتكونت هذه العينة من (10) مؤسسات، وقد اعتمدت على الاستبيان كأداة للعمل بمعدل قدره (4) استبيانات لكل مؤسسة، وقد بينت نتائج الدراسة أن هذه المؤسسات تعتمد على استراتيجية التكوين كأداة لتطورها لوجود تأثير ذو دلالة إحصائية للتطور الحاصل في المؤسسة يعزي إلى الدور الاستراتيجي لوظيفة التكوين ومسؤولها، كما توصلت نتائج التحليل الإحصائي أن هناك معوقات تواجه التكوين الاستراتيجي من وجهة نظر الفاعلين في استراتيجية.

## 8. المفاهيم النظرية:

### 1.8 مفهوم التكوين:

يعرف التكوين بأنه: "إجراء منظم يتزود الأفراد من خلاله بالمعرفة والمهارة المتعلقة بأداء مهمة أو مهام محددة" (المرسی، 2003)، ويعرف بأنه "نشاط مخطط يعمل على تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تسمح بارتقاء مستوى أداء الأفراد في العمل" (صلاح، 2000)، ويعرف التكوين كذلك على أنه "عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقاً" (حمداوي، 2004)، وهناك من يرى أنه "نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في عملهم" (روشام، 2015)، ويعرف أيضا على أنه "الجهد المنظم والمخطط له لتزويد الموارد البشرية في المنظمة بمعارف معينة وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل إيجابي بناء مما قد ينعكس على تحسين الأداء في المنظمة" (ديون و حجاج، 2016).

انطلاقا من التعاريف السابقة يمكن استخلاص تعريف للتكوين "إن التكوين هو نشاط مستمر يرتكز على التخطيط والتنظيم ويساعد على زيادة قدرة ومهارة وفعالية العنصر البشري للارتقاء إلى مستويات أعلى من الأداء في المنظمة.

### 2.8 أهداف التكوين:

تركزت أهداف التكوين في النقاط التالية:

- ♦ تحسين أداء العاملين بالمؤسسة مما ينعكس على أداء المؤسسة مما يساعد على تحقيق أهدافها.
- ♦ تحسين نوعية وكمية الإنتاج وضمان بقاء مستويات عالية من الأداء.
- ♦ التأثير على توجهات العمال وتعديل أفكارهم وولائهم بما يخدم أهداف الفرد والمؤسسة.
- ♦ هو أداة جوهرية تحول الموارد اللاملموسة إلى ثروة وطاقات إنتاجية مبدعة.
- ♦ يضمن بقاء المهارات والكفاءات داخل المؤسسة وعدم هجرتها نحو مؤسسات أخرى.

♦ تزويد العاملين بالمهارات المعرفية والفنية حسب كل نشاط يمارسونه.

♦ تخفيض تكاليف صيانة الآلات وإصلاحها لأن العامل المتكون يستعملها بطريقة جيد ولا يتسبب في الأخطاء المتكرر.

♦ السماح للأفراد والمؤسسة بمواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة وتسهيل استعمال الآلات الحديثة.

يساعد على التأقلم مع الوظائف الجديدة عن طريق تعلم طرق وتقنيات جديدة، وأقلمة المعارف المتوفرة لدى الأفراد مع هذه الأخيرة لتمكينهم من التحكم فيها (حجازي و معاليم، 2013)

### 3.8 أساليب تكوين الموارد البشرية

أورد (فليون، 2018) أنه توجد عدة أساليب تكوينية تعتمد عليها المؤسسات وتتمثل في مايلي:

#### 1.3.8 التكوين وفق المستوى التنظيمي من خلال:

1.1.3.8 التكوين المهني: ويمثل في التكوين التي يستهدف اكتساب الأفراد مهارة ومعرفة الأداء في مهنة معينة يتخصص الفرد المدرب بأدائها، وهذا النوع من التكوين يشمل الأفراد الذين تم تعيينهم حديثا في مهن تخصصية معينة أو ربما يشمل القدامى من العاملين لاكتساب بعض المهارات أو المعارف الجديدة.

2.1.3.8 التكوين الإداري: ينصب هذا النمط من التكوين على الأفراد العاملين في الوظائف الإدارية والتنظيمية وأحيانا يشمل العاملين الذين يستهدف تهيئتهم للمراكز القيادية العليا.

3.1.3.8 التكوين الإشرافي: ويهتم بتكوين المشرفين على التكوين لزيادة مهاراتهم وقدراتهم على الإشراف والتعامل مع الأفراد تحت ظل مسؤوليتهم لغرض نيل رضاهم وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف المراد انجازها

4.1.3.8 التكوين التخصصي: ويمثل هذا التنوع زيادة المعلومات والمعارف وتطوير المهارات التخصصية في مجال محدد من الاختصاصات المهنية بغية اكتساب المهارات والمعارف التخصصية المحددة بوضوح وفق حاجات ومتطلبات العمل في المؤسسة.

5.1.3.8 تكوين المكونين: ويتم من خلاله تدريب المدربين في المنظمة بغية قيامهم بدورهم التكويني في إطار مختلف البرامج التكوينية.

2.3.8 التكوين وفق الزمن: ويعتمد هذا النوع من التكوين المدة الزمنية المطلوبة للتكوين، ويتضمن:

1.2.3.8 التكوين قصير الأجل: تتراوح مدته من أسبوع إلى ستة أسابيع ويتم فيه عقد الدورات التكوينية بصورة مكثفة حيث يقوم المكون بإعطاء فكرة شاملة عن البرنامج التكويني دون الدخول إلى تفاصيل البرنامج.

2.2.3.8 التكوين طويل الأجل: يمتد إلى سنة أو أكثر، حيث يستطيع المتكون الحصول على معلومات كافية حول المادة التكوينية، كما أنه يمتلك الوقت الكافي للدخول في التفاصيل التي يرغب بإيصالها للمتكون.

3.3.8 التكوين وفق نوعية الأفراد من خلال:

1.3.3.8 التكوين الفردي: ويشمل تطوير المهارات والقدرات الفردية المتعلقة بالأفراد والذين تمت ترفيتهم، لمراكز إدارية عليا، ولذا فهو يقتصر على الأفراد المعنيين بذلك فقط.

2.3.3.8 التكوين الجماعي: يعتمد هذا النوع على الأسلوب الجماعي في التكوين، إذ غالبا ما تلتحق مجموعة من الأفراد المراد تدريبهم جماعيا في مراكز تكوينية متخصصة.

#### 4.3.8 التكوين حسب مكان إجراءه: وينقسم إلى:

1.4.3.8 التكوين الداخلي: ويتم داخل المؤسسة سواء في مكان العمل أو في قاعات تكوينية خاصة يتم تجهيزها بمختلف الإمكانيات والمعدات، ويشرف على عملية التكوين الداخلي المسؤول عن التكوين في المؤسسة أو الرئيس المباشر للأفراد المعنيين بالتكوين، كما يمكن الاستعانة بمكونين ومن خارج المؤسسة.

2.4.3.8 التكوين الخارجي: يتميز هذا التكوين كونه يتيح أفقا أوسع لتبادل الخبرات واكتساب المهارات، حيث يتلقى الأفراد وجهات نظر متعددة لانتمائهم إلى مؤسسات مختلفة، كما أن معظم مؤسسات التكوين الخارجية تكون مجهزة بإمكانيات ووسائل وتجهيزات قد لا تتوفر داخل المؤسسة الواحدة.

#### 4.8 مفهوم الكفاءات

تعرف الكفاءات على أنها: "مجموعة من المميزات الكامنة التي تسمح للفرد بتحقيق أداء عال في العمل أو في موقف محدد أو مهمة معطاة" (Sylvie, 2004)، وعرفت كذلك الكفاءة بأنها "القدرة على تنفيذ مجموعة مهام محددة، وهي قابلة للقياس والملاحظة في النشاط، وبشكل أوسع الكفاءة هي استعداد لتجديد وتجميع ووضع الموارد (المعارف، المعارف العملية، معارف السلوكية) في العمل، والكفاءة لا تظهر إلا أثناء العمل." (منصور و صولح، 2010)، كما تعرف الكفاءة بأنها "تمثل المدخلات من المواد الخام والمورد البشري ورأس المال والتكنولوجيا" (خالدي و عيسى، 2014).

وتعرف المجموعة المهنية الفرنسية (MEDEF) الكفاءة بأنها "تركيبة من المعارف والمهارات والخبرة والسلوكيات التي تمارس في إطار محدد، وتتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني، والذي يعطي لها صفة القبول ومن ثم فإنه يرجع للمؤسسة تحديدها وتقويمها وقبولها وتطويرها" (دودين، 2014).

وتعرف أيضا بأنها عبارة عن مجموعة من المعارف والمهارات والقدرات التي يتمتع بها الفرد، والتي تتفاوت من شخص لآخر. وتعتبر الكفاءات أصل من أصول المؤسسة، لأنها ذات طبيعة تراكمية، وهي صعبة التقليد من قبل المنافسين" (شارف و حمادي، 2018)

#### 5.8 خصائص الكفاءات

بما أن الكفاءات متعددة هذا يجعلها تمتاز بمجموعة من الخصائص أهمها (الأشهب، 2015):

1.5.8 خاصية الإدماج: تسعى إلى إدماج المعارف والمهارات والمواقف لتشكل واقعا منسجما ومندمجا: فهناك الجانب السوسيو وجداني (affectif -socio) وهو الذي يجعل الموظف متحفزا للقيام بمهمة معينة والانغماس فيها وجدانيا وهناك الجانب المعرفي الذهني (cognitif) المرتبط بالمعارف والاستراتيجيات التي ستوظف أو التي سيتم بناؤها واكتسابها أثناء القيام بالمهمة.

2.5.8 خاصية الواقعية: حل مشكلات ذات دلالة عملية وترتبط بالحياة اليومية الواقعية.

3.5.8 خاصية التحويل: أي القدرة على معالجة صنف واسع من الوضعيات تتداخل فيها عدة مواد، بشكل يشابه الواقع المعاش والمتميز بطابعه المركب، وبالتالي يسهل على الموظف تحويل ما تعلمه وتدريب عليه في المدرسة، إلى التطبيق الفعلي والعملية في الحياة اليومية.

4.5.8 خاصية التعقيد: تأتي الكفاءات في قمة الهرم من حيث التعقيد مقابل أهداف التعلم ذات مستوى تعقيد أقل والتي يتجه إليها التقويم عادة، كما نضيف عليها أنها:

- ◆ المحطة النهائية للتنظيم.
- ◆ أنه كلما تطور الوقت زاد مستوى الكفاءة.
- ◆ الكفاءة مرتبطة بسلوك الفرد والجماعة.
- ◆ كلما زادت الكفاءة زادت جودة تحقيق الأهداف.
- ◆ كلما زادت كفاءة الفرد زادت رغبة المنظمة في بقاءه.
- ◆ الكفاءة تزيد وتشري العمل.

6.8 أنواع الكفاءات: هناك عدة تصنيفات للكفاءات إلا أن أبرزها هو التصنيف وفق المجال (الفردية والجماعية):

**الكفاءات الفردية:** تعرف الكفاءات الفردية على أنها ممارسات عملية في نشاط معين، بمعنى هي ممارسات العامل أو الموظف الماهر القادر على تعبئة العمل بفعالية لمختلف وظائف النظام أو إدخال موارد متنوعة للعمليات بعقلانية (شنايفي، 2013)، وأنها أخذ المبادرة وتأكيد مسؤولية الفرد اتجاه المشاكل والأحداث التي تواجهه ضمن الوضعيات المهنية (مراكشي، فيصل، و عامر، 2017)، ومهما كان مستوى الأفراد في الهيكل التنظيمي، فإن المناصب التي يشغلونها تتطلب كفاءة معينة لأداء مهامهم بصورة تتحقق معها أهداف المؤسسة، وفيما يلي عرض للكفاءات التي ينبغي توفرها في الأفراد (مجانني و طبول، 2017):

- ◆ المثابرة والقدرة على العمل والتأقلم مع الظروف المتغيرة والغامضة.
- ◆ قدرة التعلم والتأقلم السريع في التقنيات العملية.
- ◆ القدرة على اتخاذ القرار، وإدارة، وقيادة المرؤوسين بطريقة فعالة.
- ◆ توظيف المواهب، وإرساء العلاقات الجيدة بينهم.
- ◆ إيجاد جو ملائم لتطوير المرؤوسين وتنمية العمل الجماعي.
- ◆ التعامل الإيجابي مع المرؤوسين ومواجهة المشاكل مع قدرة الخروج من الوضعيات الصعبة.
- ◆ العمل بمرونة وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الخاصة.

#### 2.6.8 الكفاءات الجماعية:

تدعى أيضا بالكفاءات المتميزة أو القدرات، وتعرف على أنها تلك المهارات الناجمة عن تضافر وتداخل بين مجموعة من أنشطة المؤسسة حيث تسمح هذه الكفاءات بإنشاء موارد جديدة للمؤسسة فهي لا تحل محل الموارد، بل تسمح بتطورها وتراكمها، كما تعرف أيضا على أنها تركيبة أو مجموعة من المهارات الفائقة الأصول للمؤسسة أو غير الملموسة ذات الطابع الخاص، التكنولوجيات فائقة المستوى، الروتينيات (التصرفات المنتظمة)، والتي تشكل في مجملها أساسا جيدا وقاعدة لطاقت المنظمة على التنافس ومن ثم تحقيق ميزة تنافسية متواصلة في مجال الأعمال (أو نشاط) معين، والهدف منها تحقيق مركز قيادة أو ريادة للمؤسسة، ووضع مكانة ملائمة

للإدارة بغية تنشيط جماعات العمل، وترسيم التجارب والتطبيقات المهنية وتثمين التكامل وخصوصيات كل فرد، إضافة إلى تسهيل المساهمات الفردية في تحسين الأداء الجماعي (مسلم، 2015).

## II - الطريقة والأدوات:

### 1. مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في عمال سبع (07) مؤسسات صغيرة ومتوسطة تشتغل في قطاع الصيدلاني بولاية البلدية، وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على إجراء استقصاء في شكل استبيان موجهة لعمال هذه المؤسسات، وتم توزيع هذا الاستبيان بشكل مباشر على عينة الدراسة والتي بلغ عددها (173) عامل وعاملة، وتم استرجاع 169 استبيان، كان منها 64 استبيانات غير صالحة، والصالحة للتحليل كانت (105) فقط، ثم قمنا بتفريغ محتوياتها في برنامج spss للمعالجة الإحصائية.

### 2. أدوات وأساليب الدراسة:

#### 1.2 أدوات الدراسة

من خلال الدراسة النظرية التي قمنا بها، ومن خلال الاطلاع على بعض الكتب وعلى بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع، وبغية الإجابة على إشكالية وتساؤلات الدراسة، قام الباحثين بصياغة وإعداد استبيان يتكون من خمسة وعشرون (25) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد هي:

♦ بعد التكوين ب: 10 عبارات.

♦ بعد الكفاءات الفردية: 08 عبارات.

♦ بعد الكفاءات الجماعية: 07 عبارات.

مع مراعاة السهولة والوضوح وبساطة العبارة في ألفاظها ومعانيها، وللإجابة على عبارات المحورين التكويني والكفاءات تم اعتماد خمس مستويات المرتبة وفق سلم ليكارت الخماسي (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) لا حظ الجدول رقم (01).

#### 2.2 أساليب الدراسة:

للتحقق من فرضيات قام الباحثان باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، بالإضافة إلى استعمال عدة أساليب إحصائية من أجل تحليل البيانات التي تم تجميعها لتحقيق أهداف الدراسة وتتمثل فيما يلي:

♦ التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الديمغرافية من أجل تحليلها

♦ المتوسطات الحسابية لمعرفة ارتفاع وانخفاض استجابة العينة نحو كل عبارة

♦ الانحرافات المعيارية لمعرفة على مدى انحراف استجابات أفراد العينة نحو كل عبارة.

♦ اختبار (One Sample T test) لإيجاد دلالة الفروق بين متوسط درجات الأفراد والمتوسط الفرضي.

♦ بيرسون للارتباط (R)، يستخدم لقياس العلاقة بين تمارين ذات قيم رقمية، ويعتبر معامل بيرسون أهم

الطرق المستخدمة في حالة الارتباط البسيط.

♦ ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، وذلك بغية تقدير ثبات الدراسة.

### 3. صدق وثبات أداة القياس:

#### 1.3 صدق الأداة

للتأكد من صدق أداة الدراسة قمنا باستخدام طريقة المحكمين كأداة للتأكد من أن الاستبيان يقيس ما أعد له، حيث قمنا بتوزيع الاستبيان على أربعة أساتذة مختصين في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير من أجل أخذ آرائهم من حيث مدى مناسبة العبارات المقترحة ومدى سلامة صياغتها، والطلب منهم إضافة أو حذف أو تعديل العبارات من أجل إثراء البحث، وبالأعتماد على الملاحظات والتوجيهات التي أبدتها المحكمون قمنا بإجراء التعديلات التي اتفق عليها معظمهم.

#### 2.3 ثبات الأداة:

من أجل التعرف على مدى ثبات الدراسة نستخدم معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) الذي يعد من أحسن الطرق للدلالة على تقدير الثبات، فنلاحظ من خلال الجدول رقم (02) أن قيمة معامل الثبات للمحور الأول الخاص بالتكوين هي (0.746) وهي قيمة مرتفعة، أما معامل الثبات للمحور الثاني المتعلق بالكفاءات فقد كانت قيمته (0.837) وهي قيمة مرتفعة كذلك، أما معامل الثبات للدراسة ككل فقد جاءت قيمته بـ (0.770) وهي تدل على ثبات بدرجة مرتفعة جدا تتمتع به الدراسة ككل، أي يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني.

### III - النتائج ومناقشتها:

#### 1. التحليل الإحصائي لمتغيرات الدراسة:

نعمل على تقديم تحليل الخصائص الديمغرافية للعينة وتحليل درجات الموافقة عينة الدراسة على عبارات الاستبيان

#### 1.1 تحليل الخصائص الديمغرافية للعينة:

يشير الجدول رقم (03) أن عينة الدراسة تتكون من (63.81%) ذكور و(36.19%) إناث، أما توزيع العينة من حيث سنوات الخبرة فكانت (55.23%) من أفراد العينة لديهم خبرة لا تزيد عن 5 سنوات، و(28.57%) لديهم خبرة في العمل تتراوح ما بين 6 إلى 10 سنوات، أما العمال الذين خبرتهم من 11 إلى 15 سنة كانت نسبتهم (9.53%)، و(4.76%) خبرتهم من 16 إلى 20 سنة، أما (1.91%) من العمال فخبرتهم تفوق 20 سنوات، أما توزيعهم من ناحية المستوى التعليمي فوجدنا النسب التالية (36.19%) ليسانس و(50.47%) ماستر و(13.34%) دكتوراه.

#### 2.1 تحليل درجات الموافقة عن عبارات الاستبيان:

لمعرفة درجات الموافقة عن عبارات الاستبيان قام الباحثان بتقسيم الاستبيان إلى محورين محور التكوين، ومحور الكفاءات (الفردية والجماعية)

#### 1.2.1 تحليل عبارات المحور الأول التكوين:

من خلال الجدول رقم (04) نلاحظ أن وجهة نظر عينة الدراسة حول عبارات التكوين من 01 إلى غاية العبارة رقم 10 كانت ايجابية، حيث كانت قيمة المتوسطات الحسابية لبعث التكوين ككل هي (3.842) وبانحراف معياري (0.429)، ويفسر الباحثين هذه النتيجة إلى أن الموظفين واعون بدور التكوين في تطوير المهارات

والكفاءات، وتسعى المؤسسات على العمل جاهدة على توفير برامج تكوينية كافية كما أنها تسعى على توفير لهم الظروف الملائمة للتكوين حسب رأيهم.

### 2.2.1 تحليل عبارات محور الكفاءات:

يتضح لنا من الجدول رقم (05) أن متوسطات الحسابية كانت مرتفعة حسب أفراد العينة وهي بذلك تعبر عن الموافقة على عبارات هذا المحور، وهذا ما يؤكد أن عبارات هذا المحور كانت واضحة بالنسبة لعينة الدراسة، وأن قيمة المتوسطات الحسابية لبعده الكفاءات الفردية هي (162.4) وبانحراف معياري (0.649)، أما قيمة المتوسطات الحسابية لبعده الكفاءات الجماعية ككل هي (147.4) بانحراف معياري (0.682)، وهذا يدل على أن المبحوثين يتمتعون بكفاءات فردية وجماعية، ويرغبون في تطوير وتنمية مهاراتهم وكفاءاتهم.

### 2. اختبار وتحليل الفرضيات:

#### 1.2 اختبار وتحليل الفرضية الأولى

تنص الفرضية الأولى على أنه: "يوجد مستوى مرتفع للتكوين عند عمال هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصيدلانية"

من خلال الجدول (06) يتبين أن قيمة المتوسط الحسابي الملاحظ تُقدر ب: (3.852) وبانحراف معياري بلغ القيمة (0.429) وان قيمة الفرق بين المتوسطات (3.842) وهي قيمة دالة عند  $(\alpha = 0.000, df = 104, t = 19.749)$  وتعد هذه النتيجة مؤشر على مستوى مرتفع من التكوين لدى عمال مؤسسات عينة الدراسة، وعليه نقبل الفرضية الأولى.

ويفسر الباحثان ارتفاع مستوى التكوين نتيجة أن المؤسسات محل الدراسة تعمل جاهدة على الاستثمار في مواردها البشرية باعتباره أفضل استثمار الذي يتماشى مع القدرات المادية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ونظرا كذلك لتحولات والتطور التكنولوجي السريع الذي يحدث على مستوى المؤسسات، كما أن هذه المؤسسات تبحث كذلك عن اكتساب مكانة في السوق خاصة لتواجد المنافسة القوية مع مؤسسة صيدال، وإلى تحقيق مستويات أعلى في الإنتاجية لذا تستخدم تكوين مواردها البشرية كأسلوب وطريقة للتميز والتفوق والنجاح والتغلب على المنافسين، لأن التكوين يساعد على تطوير مهارات وقدرات العمال، ويحسن الأداء، ويرتفع معدل الإنتاجية، ومن جهة أخرى تعمل على تحقيق رغبت العامل الذي يبحث دائما وباستمرار على زيادة وتكثيف البرنامج التكوينية داخل وخارج المؤسسة، مع توفير كامل الظروف المادية والمعنوية له التي تساعده على التكوين.

#### 2.2 اختبار وتحليل الفرضية الثانية

تنص الفرضية الثانية على أنه: "يوجد مستوى متوسطة للكفاءات عند عمال هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصيدلانية"

من خلال الجدول رقم (07) يتبين أن قيمة المتوسط الحسابي الملاحظ تُقدر ب: (4.156) وبانحراف معياري بلغت قيمته (352.0) وان قيمة الفرق بين المتوسطات (146.4) وهي قيمة دالة عند  $(\alpha = 0.000, df = 104, t = 12.734)$  وتعد هذه النتيجة مؤشر على مستوى مرتفع من الكفاءات لدى عمال هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وعليه نرفض الفرضية الثانية التي لم تتحقق.

ويفسر الباحثان وجود مستوى مرتفع من الكفاءات لدى عينة الدراسة لوجود علاقة بين طبيعة نشاط المؤسسات ألا وهو المجال الصيدلاني، وطبيعة الموارد البشرية التي تمتلكها، فهي تمتلك قدرات بشرية ذات مهارات وكفاءات تساعدها على أداء مهامها، لأن مؤسسات هذا القطاع تعمل على استقطاب الكفاءات العالية نظرا لحساسية وخصوصية هذا القطاع، وتعتبر هذه النتائج كذلك مؤشر على رغبة أفراد العينة ووعيهم بضرورة تطوير وتنمية مهاراتهم وكفاءتهم لمساعد المؤسسة على بلوغ أهدافها.

### 3.2 اختبار وتحليل الفرضية الثالثة

نص الفرضية: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التكوين تعزي لمتغير الخبرة والمؤسسات". يتضح من الجدول رقم (08) أن قيمة (sig) لمتغير الخبرة هي (0.610)، وقيمة (sig) لمتغير المؤسسات هي (472.0) وهما قيمتان أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتكوين حسب المتغيرين الخبرة والمؤسسات، وعليه نقبل الفرضية الصفرية أي أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التكوين تعزي لمتغير الخبرة والمؤسسات".

### 4.2 اختبار وتحليل الفرضية الرابعة

جاء في نص الفرضية الرابعة أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءات حسب متغير الخبرة والمؤسسات".

تشير النتائج في الجدول رقم (09) أن قيمة مستوى الدلالة (sig) لكل من الخبرة والمؤسسة لمستوى الكفاءات جاءت على التوالي كما يلي: (0.587) و (0.349) وهما أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يثبت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للكفاءات حسب المتغيرين الخبرة والمؤسسات، وعليه نرفض الفرضية ونقبل الفرضية الصفرية أي أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التكوين تعزي لمتغير الخبرة والمؤسسات".

### 5.2 عرض ومناقشة الفرضية الخامسة

تنص الفرضية على أنه "توجد علاقة ارتباطية قوية للتكوين لتطوير الكفاءات في هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة".

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن قيمة SIG التي هي (0.000)، وقيمة معامل الارتباط (R) بلغت (0.136)، وعليه فإننا نقبل الفرضية الخامسة وهي وجود علاقة قوية موجبة بين التكوين والكفاءات، بمعنى وجود علاقة طردية بين متغيري الدراسة والمتمثلين في التكوين وكفاءات الموارد البشرية، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتكوين على كفاءات الموارد البشرية في هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصيدلانية.

## IV - الخلاصة:

في ضوء نتائج الدراسة ومناقشتها فقد توصل الباحثين إلى الاستنتاجات الآتية:

- ♦ أن التكوين يساعد على تحسين كفاءات الموارد البشرية.
- ♦ أن التكوين أحد الأساليب الأساسية التي يمكن من خلاله تحقيق أهداف المؤسسة.
- ♦ وجود سياسة واضحة لدى مؤسسات عينة الدراسة تشجع عملية التكوين.
- ♦ أن التكوين يساهم في إيجاد الطرق والأساليب التي تساعد العمال على أداء العمل الجيد.
- ♦ أن المؤسسات تعطي أهمية كبيرة للتكوين كونه طريقة فعالة لتحسين مهارات وكفاءات الموارد البشرية.

- ♦ توصلت الدراسة إلى قبول الفرضية الأولى والتي تنص على وجود مستوى مرتفع من التكوين لدى عمال هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- ♦ عدم قبول الفرضية الثانية لوجود مستوى مرتفع من الكفاءات لدى عمال هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- ♦ توصلت الدراسة كذلك إلى رفض الفرضية الثالثة نظرا لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتكوين تعزى لمتغير الخبرة والمؤسسات.
- ♦ كشفت الدراسة على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للكفاءات حسب المتغيرين لمتغير الخبرة والمؤسسات.
- ♦ وجود علاقة موجبة قوية بين التكوين وكفاءات الموارد البشرية، بمعنى وجود علاقة طردية بين متغيري الدراسة والمتمثلين في التكوين وكفاءات الموارد البشرية.

#### **التوصيات:**

- ♦ زيادة المساعدات المالية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة الصيدلانية لتمكينها من تغطية احتياجاتها التكوينية واقتناء المعدات التكنولوجية الحديثة.
- ♦ الاهتمام بالكفاءات في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصيدلانية لزيادة وتحسين الإنتاجية للتخفيف من ندرة الدواء بالجزائر.
- ♦ تقييم أداء العمال بشكل دائم ومستمر للوقوف على احتياجاتهم التكوينية وتحديدتها بشكل دقيق.

## الإحالات والمراجع:

1. المرسي جمال الدين محمد (2003)، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن 21، القاهرة، الدار الجامعية، ص: 332.
2. صلاح عبد الباقي (2000)، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، القاهرة، الدار الجامعية، ص: 69.
3. حمداوي وسيلة (2004)، إدارة الموارد البشرية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ص: 16.
4. روشام بن زيان (2015)، أثر استراتيجية التكوين على تطور المؤسسات الاقتصادية بمنطقة بشار - الجزائر، مجلة رؤى اقتصادية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر، المجلد 05، العدد 08، ص: 230. الرابط: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/41612>
5. ديون عبد القادر وحجاج مراد (2016)، تقييم فعالية التكوين في المؤسسات الطاقوية - حالة مؤسسة سونلغاز ورقلة -، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية، جامعة الوادي، الجزائر، المجلد 07، العدد 07، ص: 476. الرابط: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/40323>
6. حجازي إسماعيل ومعاليم سعاد (2013)، تسيير الموارد البشرية من خلال المهارات، عمان، الأردن، دار أسامة للنشر والتوزيع، ص: 49.
7. فليون مراد (2018)، القيادة التحويلية ودورها في تطوير مهارات الموظفين، الطبعة 1، عمان، الأردن، مركز الكتاب الأكاديمي، ص: 58-60.
8. Sylvie Guerrero (2004), *Les Outils des RH «Les savoir-faire essentiels en GRH»*, France, DUNOD, P:24.
9. منصور كمال وصلاح سماح (2010)، تسيير الكفاءات الإطار المفاهيمي والمجالات الكبرى، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، المجلد 04، العدد 07، جامعة بسكرة، الجزائر، ص: 50. الرابط: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/38945>
10. خالد فراح وبعيسى سامية (2014)، تفعيل دور المورد البشري لتحقيق تميز المؤسسات الاقتصادية في ظل الاقتصاد اللامادي، مجلة رؤى اقتصادية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر، المجلد 04، العدد 06، ص: 132. الرابط: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/42041>
11. دودين أحمد يوسف (2014)، إدارة التغيير والتطوير التنظيمي، عمان، الأردن، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، ص: 375.
12. شارف عبد القادر وحمادي جمال (2018)، الاستثمار في كفاءة رأس المال البشري وعلاقته بأداء الأفراد داخل المنشأة الرياضية دراسة حالة لعينة من المركبات الرياضية بالجنوب الجزائري، مجلة رماح للبحوث والدراسات، العدد 26، الأردن، ص: 261. الرابط: <http://search.mandumah.com/Record/920219>
13. الأشهب نوال عبد الكريم (2015)، إدارة الموارد البشرية، الطبعة 01، عمان، الأردن، دار المجد للنشر والتوزيع، ص: 123-124.
14. شنايف نوال (2013)، دور تطوير المهارات في تحقيق الأداء المتميز، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، المجلد 07، العدد 13، جامعة بسكرة، الجزائر، ص: 128. الرابط: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/54085>
15. مراكشي محمد ملين وفيصل الفقير وعامر بشير (2017)، دور الكفاءات البشرية في تفعيل إدارة الخطر، مداخلة المؤتمر الدولي الأول التحول وإدارة الخطر بالصناعة المالية الإسلامية، مركز السنابل للبحث وتطوير الموارد البشرية، الأردن، ص: 411. الرابط: <http://search.mandumah.com/Record/795648>
16. مجاني باديس وطبول ريمة (2017)، تأثير الموارد البشرية والميزة التنافسية في البنوك الجزائرية -بنك الفلاحة والتنمية الريفية نموذجا -، قسنطينة، الجزائر، ألفا للوثائق، ص: 70.
17. مسلم عبد الله حسن (2015)، الإبداع والابتكار الإداري في التنظيم والتسيير، الطبعة 01، عمان، الأردن، دار المعتر للنشر والتوزيع، ص: 129.

الجدول (01): المستويات حسب سلم ليكارت

| موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة | البدائل |
|------------|-------|-------|-----------|----------------|---------|
| 5          | 4     | 3     | 2         | 1              |         |

المصدر: من إعداد الباحثين

الجدول (02): معامل ثبات المقاييس المستخدمة

| معامل الثبات ألفا كرونباخ | عدد عبارات الاستبيان | المتغير       |
|---------------------------|----------------------|---------------|
| 0.746                     | 10                   | التكوين       |
| 0.837                     | 15                   | الكفاءات      |
| 0.770                     | 25                   | الاتجاه العام |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لتحليل استمارة الدراسة

الجدول (03): الخصائص الديمغرافية للعينة.

| النسبة المئوية | التكرار | التكرار            | الخصائص الشخصية  |
|----------------|---------|--------------------|------------------|
| 63.81 %        | 67      | ذكور               | الجنس            |
| 36.19 %        | 38      | إناث               |                  |
| 100 %          | 105     | المجموع            |                  |
| 55.23 %        | 58      | أقل من 5 سنوات     | الخبرة           |
| 28.57 %        | 30      | من 6 إلى 10 سنوات  |                  |
| 9.53 %         | 10      | من 11 إلى 15 سنوات |                  |
| 4.76 %         | 5       | من 16 إلى 20 سنوات |                  |
| 1.91 %         | 2       | أكثر من 20 سنوات   |                  |
| 100 %          | 105     | المجموع            |                  |
| 36.19 %        | 38      | ليسانس             | المستوى التعليمي |
| 50.47 %        | 53      | ماستر              |                  |
| 13.34 %        | 14      | دكتوراه            |                  |
| 100 %          | 105     | المجموع            |                  |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لتحليل استمارة الدراسة

الجدول (04): تحليل درجات الموافقة عن عبارات المحور الأول " التكوين "

| المتغير             | الرقم | العبارة  | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | اتجاه العينة |
|---------------------|-------|--|-----------------|-------------------|--------------|
| التكوين             | 01    | يسمح لي التكوين بإيجاد طرق جديدة للقيام بعمل   | 4,105           | 0,535             | موافق        |
|                     | 02    | يعمل التكوين على تطوير مهاراتي وكفاءاتي  | 4,305           | 0,539             | موافق بشدة   |
|                     | 03    | يساهم التكوين في تحسين السلوكيات والتصرفات المرتبطة بالعمل                                       | 4,104           | 0,634             | موافق        |
|                     | 04    | يساهم التكوين في تحسين المعنويات والتحفيز  | 4,095           | 0,790             | موافق        |
|                     | 05    | يساهم التكوين في الرفع من الرضا الوظيفي  | 3,876           | 0,873             | موافق        |
|                     | 06    | تعتبر برامج التكوين المتبعة في المؤسسة كافية   | 3,543           | 1,019             | موافق        |
|                     | 07    | تتوفر مؤسستي على كافة الظروف التي يتطلبها التكوين  | 3,371           | 1,076             | محايد        |
|                     | 08    | تؤمن المؤسسة الموارد اللازمة والدعم الضروري لعمل   | 3,638           | 0,856             | موافق        |
|                     | 09    | توفر المؤسسة قواعد بيانات(مستودع رقمي) لمساعدتي على انجاز مهامتي العملية                         | 3,752           | 0,874             | موافق        |
|                     | 10    | تزودني المؤسسة بمعارف ومهارات واتجاهات تتيح لي المشاركة الفعالة في قطاعات النشاط البشري المختلفة | 3,638           | 0,962             | موافق        |
| جميع عبارات التكوين |       |  | 3.842           | 0.429             | موافق        |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لتحليل استمارة الدراسة

الجدول (05): تحليل درجات الموافقة عن عبارات المحور الثاني " الكفاءات "

| المتغير                       | الرقم                                       | العبارة  | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى    |       |
|-------------------------------|---|--|-----------------|-------------------|------------|-------|
| الكفاءات                      | 01  | ثقتي بنفسك كبيرة   | 4,352           | 0,619             | موافق بشدة |       |
|                               | 02  | أجد حلول للمشكلات العملية التي تواجهني (ضغوط، صراع العمل...) | 4,028           | 0,726             | موافق      |       |
|                               | 03  | أمتلك القدرة على الإبداع والمبادرة                           | 4,104           | 0,587             | موافق      |       |
|                               | 04  | أتمتع بروح الالتزام والجدية في العمل                         | 4,285           | 0,566             | موافق بشدة |       |
|                               | 05  | أقوم بالتخطيط لإنجاز العمل                                   | 4,057           | 0,744             | موافق      |       |
|                               | 06  | لدي الرغبة في تعلم أمور جديدة                                | 4,476           | 0,538             | موافق بشدة |       |
|                               | 07  | أتعامل جيدا مع المواقف السالبة اتجاه العديد من المواقف       | 3,981           | 0,733             | موافق      |       |
|                               | 08  | يمكنني التعامل والتأقلم بكفاءة مع الظروف الصعبة والمتغيرة    | 4,019           | 0,679             | موافق      |       |
|                               | جميع عبارات الكفاءات الفردية                |  |                 | 4.162             | 0.649      | موافق |
|                               | 09  | أتمتع بمهارات الاتصال (الإنصات، المحادثة، ...) مع زملائي     | 4,171           | 0,611             | موافق      |       |
|                               | 10  | أصرف بمرونة مع زملائي  | 4,076           | 0,645             | موافق      |       |
|                               | 11  | أعاون مع زملائي لانجاز العمل                                 | 4,161           | 0,735             | موافق      |       |
|                               | 12  | أضامن مع زملائي وأساعدهم عند مواجهتهم للمشاكل                | 4,314           | 0,560             | موافق بشدة |       |
|                               | 13  | أعمل على تنمية علاقات شخصية مع زملائي في العمل               | 4,028           | 0,726             | موافق      |       |
|                               | 14  | أحاول الاستفادة من كفاءات زملائي بأقصى طريقة ممكنة           | 4,190           | 0,785             | موافق      |       |
| 15                            | أتمتع بروح النقد والقدرة على العمل ضمن فريق | 4,095  | 0,714           | موافق             |            |       |
| جميع عبارات الكفاءات الجماعية |   |  | 4.147           | 0.682             | موافق      |       |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لتحليل استمارة الدراسة

الجدول (06): التوزيع التكراري واختبار (ت) للدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية لمستوى التكوين

| الدالة الإحصائية | الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطين |                  |                   |          |                     | المتوسط الحسابي المتوقع | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي الملاحظ | N   | مستوى التكوين |
|------------------|---------------------------------------|------------------|-------------------|----------|---------------------|-------------------------|-------------------|-------------------------|-----|---------------|
|                  | مستوى الدلالة الإحصائية               | احتمال الخطأ (P) | درجات الحرية (df) | قيمة (t) | الفرق بين المتوسطين |                         |                   |                         |     |               |
| دال              | 0.000                                 | 0.041            | 104               | 19.749   | 3.842               | 30                      | 0.429             | 3.852                   | 105 | مستوى التكوين |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لتحليل استمارة الدراسة

الجدول (07): التوزيع التكراري واختبار (ت) للدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية لمستوى الكفاءات

| الدالة الإحصائية | الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطين |                  |                   |          |                     | المتوسط الحسابي المتوقع | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي الملاحظ | N   | مستوى الكفاءات ككل |
|------------------|---------------------------------------|------------------|-------------------|----------|---------------------|-------------------------|-------------------|-------------------------|-----|--------------------|
|                  | مستوى الدلالة الإحصائية               | احتمال الخطأ (P) | درجات الحرية (df) | قيمة (t) | الفرق بين المتوسطين |                         |                   |                         |     |                    |
| دال              | 0.000                                 | 0.034            | 104               | 12.734   | 4.146               | 45                      | 0.352             | 4.156                   | 105 | مستوى الكفاءات ككل |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لتحليل استمارة الدراسة

الجدول رقم (08): دلالة الفرق في الدرجة الكلية للتكوين تبعا لمتغير الخبرة والمؤسسات

| مستوى الدلالة sig | قيمة (F) | متوسط المربعات | درجات الحرية (df) | مجموع المربعات | مصدر التباين         | مجال التكوين |
|-------------------|----------|----------------|-------------------|----------------|----------------------|--------------|
| 0.610             | 0.676    | 0.126          | 4                 | 0.504          | بين المجموعات        | الخبرة       |
|                   |          | 0.187          | 100               | 18.653         | داخل المجموعات الكلي |              |
|                   |          |                | 104               | 19.157         | الكلي                |              |
| 0.472             | 0.938    | 0.173          | 6                 | 1.040          | بين المجموعات        | المؤسسة      |
|                   |          | 0.185          | 98                | 18.117         | داخل المجموعات       |              |
|                   |          |                | 104               | 19.157         | الكلي                |              |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لتحليل استمارة الدراسة

الجدول رقم (09): دلالة الفرق في الدرجة الكلية للكفاءات تبعا لمتغير الخبرة والمؤسسات

| مجال الكفاءات | مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجات الحرية (df) | متوسط المربعات | قيمة (F) | مستوى الدلالة sig |
|---------------|----------------|----------------|-------------------|----------------|----------|-------------------|
| الخبرة        | بين المجموعات  | 0.357          | 4                 | 0.089          | 0.710    | 0.587             |
|               | داخل المجموعات | 12.583         | 100               | 0.125          |          |                   |
|               | الكلية         | 5850.327       | 104               |                |          |                   |
| المؤسسة       | بين المجموعات  | 0.840          | 6                 | 0.140          | 1.134    | 0.349             |
|               | داخل المجموعات | 12.101         | 98                | 0.123          |          |                   |
|               | الكلية         | 12.941         | 104               |                |          |                   |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss لتحليل استمارة الدراسة

الجدول رقم (10): معامل الارتباط بين التكوين وكفاءات الموارد البشرية

| المتغيرات           | حجم العينة | قيمة معامل الارتباط (R) | قيمة SIG | DF  | مستوى الدلالة |
|---------------------|------------|-------------------------|----------|-----|---------------|
| التكوين<br>الكفاءات | 105        | 0.136                   | 0.000    | 104 | دال           |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss لتحليل استمارة الدراسة

#### كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

أحمد بن خيرة، نصر الدين بن النذير. (2019). أثر التكوين على تنمية كفاءات الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة حالة عينية من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصيدلانية بالبلدية، مجلة رؤى اقتصادية، 09(02)، جامعة الوادي، الجزائر، ص.ص 313-329.

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

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



Roa Iktissadia Review is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial license 4.0 International License. Libraries Resource Directory. We are listed under Research Associations category