

دراسة تحليلية لأثر أبعاد التكوين في تنمية الموارد البشرية بمديريات الشباب والرياضة

An analytical study of the impact of the dimensions of training on human resources development in youth and sports directorates

خالد دحية*¹، عيسى صواش²

¹ جامعة محمد خيضر (بسكرة - الجزائر)، khaled.dahia@univ-biskra.dz

² جامعة محمد خيضر (بسكرة - الجزائر)، aissa.saouache@univ-biskra.dz

تاريخ النشر: 2022/05/30

تاريخ القبول: 2022/05/10

تاريخ الإرسال: 2021/12/23

الملخص:

تهدف الدراسة إلى معرفة أثر أبعاد التكوين في تنمية الموارد البشرية، في ضوء متغيرات تتعلق بتحديد الاحتياجات التكوينية، طرق التكوين، وأدوات تقييم البرامج التكوينية، ومدى ارتباط ذلك بتنمية الموارد البشرية، تم اعتماد المنهج الوصفي بتصميم استبيان وُزِعَ بعد تحكيمه على عينة من 30 إداريا اختيرت بطريقة عشوائية بسيطة من العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة. تم التوصل إلى وجود تأثير لأبعاد التكوين في تنمية الموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية: التكوين؛ التنمية؛ الموارد البشرية؛ مديرية الشباب والرياضة.

Abstract:

The study aims to know the impact of training dimensions on human resource development, in light of changes related to the identification of training needs, training methods and tools and evaluation of training programs, and the extent to which this is related to human resources development, the study was based on the descriptive approach, where a questionnaire was designed and distributed after arbitration to a sample of 30 Administrators selected in a random and simple way, It was found that there is an effect of training dimensions in the development of human resources.

Key words: training; development; human resources; youth and sports directorate.

1- مقدمة وإشكالية الدراسة:

تظهر أهمية إدارة الموارد البشرية من خلال الترابط الكبير بين مختلف وظائفها، فالعلاقة بين هذه الوظائف وكيفية استغلالها في تنفيذ أهداف المديرية تؤثر بشكل أو بآخر في الأداء، يساهم نظام التقييم في تحليل الأداء وتبيين ما يتعلق بالصفات النفسية أو البدنية، أو حتى المهارات الفنية أو الفكرية أو السلوكية للأفراد العاملين، من بين أهم ما يمكن استغلاله من نتائج التقييم هو معرفة مختلف أوجه القصور في الأداء وكيفية مواجهتها مستقبلا كتنبيء التكوين لتجاوز ذلك باستغلالها في بناء مختلف البرامج التكوينية بأبعادها المتمثلة في الاحتياجات التكوينية، طرق التكوين، ومعايير وأساليب ومحددات تقييم البرامج التكوينية المنفذة مستقبلا.

يعتبر التكوين آلية فعالة لتحقيق التطور في أداء الفرد من الجانب المهني والشخصي ومجالا لاكتساب مهارات ومعارف جديدة فحسب دراسة قريشي فإن التكوين يساهم في تحقيق تغير إيجابي في سلوك وأداء الافراد بعد مدة من التحاقهم بوظائفهم ويؤدي الى تنمية القدرات على الأداء الصحيح والجيد لمهامهم، وبالتالي القضاء على الفجوة بين الأداء المطلوب ومتطلبات الوظيفة وقدرات الفرد وتماشيا مع الأهداف، كما تبرز العلاقة بين التكوين والتنمية من خلال الوظائف التي تهدف إلى زيادة الرغبة في العمل كتحديد هيكل الأجور والتعويضات" فالأفراد الذين تُحدد رواتبهم وتعويضاتهم بمقياس تعدد المهارات التي يتقنون، والذين أنهوا برامج تدريبية متنوعة زادت من مستوى مهاراتهم يتوقعون مقابل هذا التدريب زيادة ملحوظة في أساس رواتبهم وتعويضاتهم" (بلوط، 2002، ص243).

انطلاقا مما سبق تحددت الإشكالية فيما يلي: هل تساهم أبعاد التكوين في تحقيق تنمية الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة؟
وتتفرع من التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- هل يساهم تحديد الاحتياجات التكوينية في تنمية الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة من وجهة نظر الموظفين؟
- هل تساهم طرق التكوين المتبعة في تنمية الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة من وجهة نظر الموظفين؟
- هل تساهم عملية تقييم البرامج التكوينية في تنمية الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة من وجهة نظر الموظفين؟

- فرضيات الدراسة:

- الفرضية العامة: تساهم أبعاد التكوين في تحقيق تنمية الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة.
- الفرضيات الجزئية:

- يساهم تحديد الاحتياجات التكوينية في تنمية الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة من وجهة نظر الموظفين.
- تساهم طرق التكوين المتبعة في تنمية الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة من وجهة نظر الموظفين.
- تساهم عملية تقييم البرامج التكوينية في تنمية الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة من وجهة نظر الموظفين.

2-الهدف العام من الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة في معرفة طبيعة التكوين المتبع ومستوى تماشيهِ والأهداف الحالية والمستقبلية، وأيضاً تبين طبيعة العلاقة بين أبعاد التكوين وتنمية الموارد البشرية والتحقق من مدى اعتبار التكوين من دعائم تنمية الموارد البشرية ومن ثمّ تحقيق الأهداف بمديرية الشباب والرياضة، وتتبع الأهمية النظرية للدراسة من قيمتها المعرفية باعتبار التكوين والتنمية من المواضيع الهامة جداً في تسيير الموارد البشرية.

3-الكلمات الدالة في الدراسة:

-**التكوين:** تتم عملية التكوين من خلال "إحالة وتيسير اكتساب المعرفة والأساليب والتقنيات للوصول في النهاية إلى تطوير قدرات الفرد" (Ramond, 2004, P151). كما يشير التكوين إلى: "مجموعة الطرق المستخدمة في تزويد الموظفين الجدد أو الحاليين بالمهارات اللازمة لأداء وظائفهم بنجاح" (ديسلر، 2007، ص264).

ويستخلص الباحثون أن التكوين يعبر عن مختلف النشاطات المؤدية للرفع من مستوى اكتساب الموارد البشرية للمعارف والمهارات والقدرات التي تتناسب والأعمال التي يتكفلون بأدائها، والتي تساعدهم في بلوغ الأهداف المرتبطة بطبيعة أعمالهم سواء كانت حالية أو مستقبلية.

-الموارد البشرية:

تعرف بأنها "تلك الجموع من الأفراد المؤهلين ذوي المهارات والقدرات المناسبة لأنواع معينة من الأعمال بحماس واقتناع" (غربي وآخرون، 2002، ص19). ويستخلص الباحثون أنه يمكن اعتبار الموارد البشرية كل فرد يعمل لدى المنظمة ويسعى لتحقيق أهدافها، وتتمثل هذه الموارد في المسؤولين والموظفين والإطارات والعمال على اختلاف مستوياتهم.

-تنمية الموارد البشرية:

تعرف بأنها "عمل مخطط يتكون من مجموعة برامج مصممة من أجل تعليم الموارد البشرية وإكسابها معارف وسلوكيات، ومهارات جديدة متوقع أن تحتاجها في أداء مهام أو وظائف جديدة في المستقبل، والتأقلم والتعايش مع أي مستجدات أو تغييرات تحدث في البيئة وتؤثر في نشاط المنظمة" (عقيلي، 2005، ص 439).

ويستخلص الباحثون أن تنمية الموارد البشرية تتمثل في الإعداد بما يتناسب ومتطلبات الوظائف المشغولة، من خلال تطوير وزيادة القدرات والكفاءات

المهارات والسلوكيات لتنتمشى وتصرفاتها. والعمل على تعريفهم بجميع أنواع المهام وتعليمهم كيفية أدائها ومستوى ونوعية العمل المطلوب.

-مديرية الشباب والرياضة:

باعتبارها مؤسسة رياضية فتعني مختلف الهيئات والهيكل التي تهدف إلى إيصال رسائل تربوية ورياضية وثقافية وأخلاقية للأفراد، تعمل على تنظيم الممارسة الرياضية وهي ذات صبغة قانونية، حيث تعمل على تسيير وتنظيم المجال الرياضي وضمان تطوير الممارسة بشكل عام وتحقيق أهداف الهيئة الرياضية بشكل خاص (معزوز، عمران، 2020، ص 184).

أي أنها مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تهدف إلى تنظيم وتسيير الممارسة الرياضية على مستوى الولاية، يظهر دورها في تنمية الممارسة الرياضية وتطويرها والعمل على الاشراف على كل الأجهزة التابعة لمجال نشاطها، من خلال المتابعة والتنسيق والتقييم والرقابة.

4-الخلفية النظرية:

4-1-مبادئ التكوين:

تشمل مبادئ التكوين كلا من الهادفية والتي تفرض بأن يكون للعملية التكوينية هدف محدد ومعروف ومضبوط، وأن يكون أيضا قابلا للتنفيذ ومتميزا بالاستمرارية، من مبادئه الشمولية كونه يشمل مختلف المستويات الإدارية في الهرم الوظيفي. وأيضا التدرج إذ تتم عملية التكوين بمعالجة المواضيع السهلة ثم تنتقل إلى ما هو أصعب بشكل منظم ومتدرج ليتم معالجة الأكثر تعقيدا. مع العمل على مواكبة التطور بإشباع الاحتياجات التكوينية المستقبلية للأفراد والتكيف مع التطورات الحاصلة في طرق وأساليب أداء الأعمال.

4-2- مسؤولية التكوين:

إن مسؤولية تحديد الاحتياجات التكوينية المتعلقة بالأفراد بعد عملية تقييم الأداء أو حتى بالنسبة للأفراد الحديثي التوظيف، ترجع في الأصل إلى المسؤول المباشر وإلى إدارة الموارد البشرية.

4-3- شمولية التكوين:

يشمل التكوين كل الأفراد الذين هم في حاجة له وفق أسس موضوعية يجب أن تُراعى أثناء التخطيط ووضع البرامج، بضمان تأكيد العلاقة بينه ونوع الوظائف مع مراعاة الفروق الفردية بين المتكولين، لإعطاء بعد حقيقي للعملية التكوينية وإبراز أثرها لتحقيق الحافز المرتبط أساسا بتوفير المزايا من أجر، ترقية، ومكافآت.

4-4- أهمية التكوين:

تبرز أهميته من خلال زيادة فاعلية الأفراد وكفاءتهم باكتساب المهارات والمعارف، كما يؤدي أيضا إلى تغيير إيجابي في السلوك الفردي في العمل، وفي علاقات الأفراد العاملين فيما بينهم وفي علاقة كل فرد بالعمل في حد ذاته، كما تبرز أهميته في الرفع من مستوى الأداء كمّا ونوعا باستغلال مختلف الوسائل التكنولوجية الحديثة وتنمية المهارات والقدرة على التواصل والاستفادة من المعلومات بشكل سليم.

4-5- أهداف التكوين:

يسعى التكوين لإكساب المهارات والمعارف والسلوكيات المطلوبة للعاملين لزيادة أدائهم لتحقيق الأهداف" إذ لا يتشابه الأفراد المعنيون بالتكوين في شخصياتهم، فهم يتجاوزون بأشكال متعددة ويتعلمون بنسب متفاوتة إذ من المستحيل إعطاء التكوين المناسب للأفراد غير القادرين على استيعابه" (Mintzberg, 2005, P19) ، يبرز كل ذلك من خلال الرفع من الأداء والزيادة في الروح المعنوية والتقليل من الإشراف والنفقات، وتقليل دوران العمل

وزيادة المهارات والقدرات وهو ما يتم بـ " تسليح العاملين بمقومات تؤهلهم للترقي للمناصب الوظيفية الأعلى مستوى في المنظمة، وإتاحة الفرصة أمامهم للاطلاع على كل ما هو جديد في مجال التطور التكنولوجي والعلمي، وما يترتب عليه من تطور في نوع وأساليب العمل" (الشرعة، سنجد 2015، ص228).

4-6 طرق وأساليب التكوين:

يصبح التكوين ناجحا وتظهر آثاره في كفاءة الأفراد إذا تم التخطيط له بالشكل السليم الذي يتناسب والاختلافات في الرغبات والميول والدوافع، وأيضا باختلاف الإمكانيات البشرية والمالية، كما أن استجابة الأفراد لطرق التكوين وأساليبه تتنوع وتختلف باختلافهم. يتم التكوين وفق طرق تختلف باختلاف المعيار المتخذ أساسا للقيام بالتكوين، فقد يكون وفقا لعدد المتكونين أو وفقا لمكان التكوين أو وفقا لوقت التنفيذ أو وفقا للهدف من العملية التكوينية.

4-7 الاحتياجات التكوينية:

هي عبارة عن " تحليل مجالات عدم التوازن بين الأداء المستهدف والأداء الحالي"(توفيق، 2004، ص24)، إذ تأتي عملية التكوين كنتيجة للنقص المسجل أو خلل في نواحي الأداء المختلفة والتي تتعلق بالفرد في حد ذاته بعد القيام بعملية تقييم الأداء، واستغلال نتائجه لتحديد. يتم تحديد الاحتياجات التكوينية من خلال مستويات ثلاثة تشمل كلا من الفرد، الوظيفة، والمنظمة.

4-8 تقييم البرنامج التكويني:

بعد تنفيذ البرنامج التكويني ولتنظيم العملية التكوينية ككل يجب القيام بالمتابعة والتقييم بهدف تحديد مستوى فعالية هذه البرامج ومدى تأثيرها في الأداء، إذ تتأثر العملية التكوينية برغبة الفرد في التكوين، وأيضا بقدراته وطموحه في العمل ومدى تناسب البرنامج المقترح معها، وهو ما يؤثر في عملية تقييم الجدوى من التكوين. أي أن تأثير الفرد العامل في العملية التكوينية مهم جدا

برغم أن "المنظمة مسؤولة عن تهيئة فرص التطوير التدريجي من التكوين والتنمية والتنقل، في حين أن قرار المشاركة سيعود للموظفين" (Iemire, 2007, P118)

5-الدراسات السابقة والمثابفة:

-**منير بن دريدي (2010):** دراسة بعنوان "استراتيجية الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الجزائرية -التدريب والتحفيز-" توصلت الدراسة إلى أن الاعتماد على التكوين بصفة مستمرة يعدّ من أنجع الأساليب الحديثة التي تساهم بشكل فعال في تنمية كفاءات ومهارات الأفراد وأنه لا بد من وجود استراتيجية محددة في كيفية تحديد وتقييم العملية التكوينية باعتبار هذين العنصرين من أسس نجاح العملية التكوينية.

-**عمر بلخير جواد (2009):** دراسة بعنوان "دور التكوين في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية." من أهم ما توصلت إليه هو أن الهدف من وراء التكوين هو هدف عام، وهو تنمية معلومات الأفراد وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكهم وتعديل اتجاهاتهم ويصبح هذا الهدف وسيلة لهدف آخر وهو رفع كفاءتهم وزيادة فعالية الأدوار التي يلعبونها. وأن الاحتياجات التكوينية تختلف باختلاف الوظائف من حيث كونها إشرافية، كما أن طرق تحديد الاحتياجات التكوينية تختلف بحسب المستوى الإداري المطلوب تكوينه.

-**أحمد بن بشير بن محمد المدني (2009):** دراسة بعنوان "أثر التكوين على الأداء بالمؤسسات العامة." توصلت إلى عدم مواكبة التقدم المستمر وأساليب التكوين العصرية وقصر الدورات التكوينية من حيث المدة وكذا عدم تطبيق الدورات التكوينية في أرض الواقع في العمل وعدم الاستفادة من المهارات التي

تلقاها الأفراد أثناء التكوين، كما أن تصميم الدورات التكوينية لا يتم حسب حاجة العمل.

-قريشي محمد صالح (2005): دراسة بعنوان " تقييم فعالية برامج تدريب الموارد البشرية". اهتم التساؤل العام بمدى توافق نتائج التدريب مع الأهداف المسطرة". من نتائجها أن الدورات المحققة تمّ قبولها بشكل إيجابي تبعا لما تمّ تعلمه في أماكن العمل وأيضاً هناك رضى تام عن ملائمة التكوين مع متطلبات العمل مع انخفاض حالات الأخطاء المهنية وتحقيق أثر إيجابي في سلوك وأداء الافراد العاملين بعد مدة من التحاقهم. وأن إدارة المؤسسة قد وفقت في تحديد الاحتياجات التكوينية.

6-الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة:

6-1 الطريقة والأدوات:

- المنهج المستخدم: إن المنهج الوصفي هو الأكثر ملائمة لهذه الدراسة.
- مجتمع وعينة الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في موظفي قطاع الشباب والرياضة بولاية المسيلة. تم اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية البسيطة، حيث بلغ عدد أفراد العينة 30 إدارياً.
- أدوات جمع البيانات والمعلومات: تم تصميم استبيان اعتماداً على أدبيات الموضوع وعلى بعض الدراسات السابقة وقد تكون الاستبيان في النهاية من 39 عبارة تشمل المحاور الثلاثة الرئيسية والمتعلقة بالاحتياجات التكوينية (18 عبارة)، طرق التكوين (09 عبارات)، وتقييم البرامج التكوينية (12 عبارة)، في شكل مقياس ليكرت رباعي (موافق بشدة، موافق، غير موافق، غير موافق بشدة).

- الأسس العلمية للأداة:

-صدق الأداة: تم التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة بعدة طرق، فيما يخص الصدق تم استخدام صدق المحكمين بعرض الاستبيان على بعض الأساتذة المحكمين المتخصصين والخبراء في المجال للتعرف على صدقه من حيث محتوى الفقرات ومدى ارتباطها بمجالات الدراسة وسلامة ووضوح الصياغة، بعدها أصبح الاستبيان في صورته النهائية مكونا من ثلاثة أبعاد.

-الصدق الذاتي: يتم الحصول عليه باستخدام الجذر التربيعي للثبات والذي يساوي 0.97

-الصدق البنائي: تم حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس والمحاور والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول 1: معامل الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية (الصدق البنائي)

المحاور(الأبعاد)	الاحتياجات التكوينية	طرق التكوين المتبعة	تقييم البرامج التكوينية
الدرجة الكلية	0.907**	0.805**	0.919**

المصدر: البرنامج الإحصائي spss، الإصدار 22

تبين نتائج الجدول رقم (1) أن المقياس يتميز بالصدق البنائي لأن معامل الارتباط بين الدرجة الكلية مع كل محور دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01.

-الصدق التمييزي: باستخدام المقارنة الطرفية بين الدرجات العليا والدرجات الدنيا ودلالة الفروق مدونة في الجدول رقم(2).

الجدول 2: نتائج الصدق التمييزي

الدرجات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار ت-ستودنت	احتمال المغنوية Sig	الدلالة
الدنيا	2.82	0.21	-9.24	0.000	دال
العليا	4.42	0.44			

المصدر: البرنامج الإحصائي spss، الإصدار 22

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (2) أعلاه أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الدرجات الدنيا والدرجات العليا لعبارات المقياس وبالتالي يمكن القول أن أداة البحث تتمتع بالصدق التمييزي.

- ثبات الأداة:

-الثبات: تم حسابه بطريقة التجزئة النصفية وكذا باستخدام معادلة ألفا كرونباخ.

-طريقة التجزئة النصفية: يوضح الجدول التالي معاملات الثبات باستخدام التجزئة النصفية.

الجدول 3: معاملات الثبات باستخدام التجزئة النصفية

العبارات	الثبات (الفا كرونباخ)	الثبات (سبيرمان براون)
الزوجية	0.86	0.96
الفردية	0.89	

المصدر: البرنامج الإحصائي spss، الإصدار 22

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن معامل الثبات باستخدام التجزئة النصفية (معادلة تعديل الطول سبيرمان براون) بلغ 0.96، أي أنه يتمتع بدرجة عالية للثبات والعبارات المستعملة تخدم الموضوع بشكل يؤدي إلى التحقق من الفرضيات والتساؤلات المطروحة واختبارها.

-طريقة ألفا كرونباخ: تم استخدام طريقة الفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان، وذلك بهدف الحصول على قيمة معامل الفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبيان الثلاثة، وللاستبيان ككل، والجدول رقم(4) يوضح ذلك:

الجدول 4: معاملات الثبات باستخدام ألفا كرونباخ

الأبعاد (المحاور)	الثبات (ألفا كرونباخ)
الاحتياجات التكوينية	0.86
طرق التكوين المتبعة	0.88
تقييم البرامج التكوينية	0.93
المقياس ككل	0.89

المصدر: البرنامج الإحصائي spss، الإصدار 22

نلاحظ من خلال الجدول رقم (4) أعلاه أن قيمة ألفا كرونباخ كانت مرتفعة لكل محور على حدة، حيث تراوحت ما بين 0.86 - 0.93 معامل ثبات مرتفع، كما أن قيمة ألفا كرونباخ للمقياس ككل تساوي 0.89 وهي تؤكد على تمتع الأداة بدرجة مقبولة للثبات.

-الأدوات الإحصائية: للتحقق من أهداف الدراسة إحصائياً تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) الإصدار 22، وذلك بالاعتماد على عدة أدوات إحصائية تمثلت في معامل الارتباط بيرسون، ألفا كرونباخ، اختبار ت-ستودنت لعينيتين مستقلتين، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار كا².

6-2- عرض وتحليل النتائج:

-عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

- نص الفرضية: يساهم تحديد الاحتياجات التكوينية في تنمية الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة من وجهة نظر الموظفين.

الجدول 5: إجابات أفراد العينة حول أسئلة محور الاحتياجات التكوينية

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الإجابة الأكثر تكراراً	كا ² المحسوبة	احتمال المعنوية Sig	الدلالة
-------------	-----------------	-------------------	------------------------	--------------------------	---------------------	---------

01	3.20	1.24	موافق بشدة	22.66	0.000	دال
02	3.47	1.04	موافق بشدة	8.93	0.03	دال
03	3.60	0.89	موافق بشدة	29.20	0.000	دال
04	3.07	1.08	موافق بشدة	9.33	0.05	غير دال
05	3.47	1.27	موافق بشدة	9.33	0.000	دال
06	3.80	0.92	موافق بشدة	13.20	0.004	دال
07	3.27	0.86	موافق بشدة	6.60	0.06	غير دال
08	3.73	0.69	موافق بشدة	29.20	0.000	دال
09	3.73	0.69	موافق بشدة	29.20	0.000	دال
10	3.20	1.06	موافق بشدة	16.40	0.001	دال
11	3.13	1.16	موافق بشدة	20.66	0.000	دال
12	3.40	1.16	موافق بشدة	3.60	0.02	دال
13	3	1.11	موافق بشدة	10.66	0.04	دال
14	3.27	1.01	موافق بشدة	14.66	0.005	دال
15	3.73	0.94	موافق بشدة	7.86	0.04	دال
16	3.93	0.94	موافق بشدة	15.33	0.002	دال
17	3.27	1.08	موافق بشدة	16	0.003	دال
18	3.67	0.95	موافق بشدة	4.66	0.006	دال

المصدر: البرنامج الإحصائي spss، الإصدار 22

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (5) اعلاه أن كل إجابات أفراد العينة حول دور تحديد الاحتياجات التكوينية في المساهمة في تحقيق تنمية الموارد

البشرية كانت باختيار البديل موافق بشدة، وقد ظهرت دلالة هذه الإجابة الأكثر تكراراً في أغلب أسئلة المحور حيث قيمة احتمال المعنوية $\text{sig} > 0.05$ (مستوى الدلالة)، بينما لم تظهر الدلالة الإحصائية في السؤالين (4)، (7) لأن قيمة احتمال المعنوية $\text{sig} < 0.05$ (مستوى الدلالة)، كما أن المتوسط الحسابي لجميع إجابات أفراد العينة كانت كلها تساوي أو تفوق القيمة (3) و هي أكبر من الوسط الفرضي الذي يساوي (2.5)، وهذه النتائج تؤكد اتفاق أفراد العينة في نظرتهم نحو أهمية تحديد الاحتياجات التكوينية في تنمية الموارد البشرية.

- عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

- نص الفرضية: تساهم طرق التكوين المتبعة في تنمية الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة من وجهة نظر الموظفين.

الجدول 6: إجابات أفراد العينة حول أسئلة محور طرق التكوين

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الإجابة الأكثر تكراراً	2كا المحسوبة	احتمال المعنوية Sig	الدلالة
19	3.47	0.9	موافق بشدة	29.20	0.000	دال
20	3.13	1.16	موافق بشدة	10.66	0.03	دال
21	3.73	0.78	موافق بشدة	37.73	0.000	دال
22	3.60	1.10	موافق بشدة	10	0.019	دال
23	3.33	1.02	موافق بشدة	2.53	0.3	غير دال
24	3.67	0.88	موافق بشدة	13.20	0.004	دال
25	3.20	1.18	موافق بشدة	6.66	0.01	دال
26	3.27	1.20	موافق بشدة	21.33	0.000	دال
27	3.53	0.97	موافق بشدة	32	0.000	دال

المصدر: البرنامج الإحصائي spss، الإصدار 22

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (6) أعلاه أن كل إجابات أفراد العينة حول مساهمة طرق التكوين المتبعة في تحقيق تنمية الموارد البشرية كانت باختيار البديل موافق بشدة، وقد ظهرت دلالة هذه الإجابة الأكثر تكراراً في أغلب أسئلة المحور حيث قيمة احتمال المعنوية $\text{sig} > 0.05$ (مستوى الدلالة) ماعداً في العبارة (23) لم تظهر دلالة الفروق لصالح الإجابة الأكثر تكراراً (موافق بشدة) لأن قيمة احتمال المعنوية $\text{sig} < 0.05$ (مستوى الدلالة)، كما أن المتوسط الحسابي لجميع إجابات أفراد العينة كانت كلها تساوي أو تفوق القيمة (3) وهي أكبر من المتوسط الفرضي الذي يساوي (2.5)، وهذه النتائج تؤكد أيضاً اتفاق أفراد العينة في نظرهم نحو أهمية طرق التكوين المتبعة في تنمية الموارد البشرية.

- عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

نص الفرضية: تساهم عملية تقييم البرامج التكوينية في تنمية الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة من وجهة نظر الموظفين.

الجدول 7: إجابات أفراد العينة حول أسئلة محور تقييم البرامج التكوينية

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الإجابة الأكثر تكراراً	ن كـ المحسوبة	احتمال المعنوية Sig	الدلالة
28	3.33	0.95	موافق بشدة	10	0.06	غير دال
29	3.60	1.16	موافق بشدة	14.66	0.005	دال
30	3.33	1.02	موافق بشدة	18.53	0.000	دال
31	3.40	1.16	موافق بشدة	14.66	0.005	دال
32	3.67	1.02	موافق بشدة	30.66	0.000	دال
33	3.40	1.10	موافق بشدة	32	0.000	دال

34	3.27	1.31	موافق بشدة	14.66	0.005	دال
35	3.53	1.04	موافق بشدة	1.46	0.06	غير دال
36	3.53	1.16	موافق بشدة	3.20	0.000	دال
37	3.20	1.24	موافق بشدة	5.33	0.03	دال
38	3.53	1.22	موافق بشدة	16	0.003	دال
39	3.87	0.97	موافق بشدة	20.66	0.000	دال

المصدر: البرنامج الإحصائي spss، الإصدار 22

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (7) أعلاه أن كل إجابات أفراد العينة حول مساهمة تقييم البرامج التكوينية في المساهمة في تحقيق تنمية الموارد البشرية كانت باختيار البديل موافق بشدة ، وقد ظهرت دلالة هذه الإجابة الأكثر تكراراً في أغلب أسئلة المحور حيث قيمة احتمال المعنوية $\text{sig} > 0.05$ (مستوى الدلالة) ماعداً في العبارتين (28، 35) لأن قيمة احتمال المعنوية $\text{sig} < 0.05$ (مستوى الدلالة)، كما يظهر أن المتوسط الحسابي لجميع إجابات أفراد العينة كانت كلها تفوق القيمة (3) و هي أكبر من المتوسط الفرضي الذي يساوي (2.5)، وهذه النتائج تؤكد اتفاق أفراد العينة في نظرهم نحو أهمية تقييم البرامج التكوينية في تنمية الموارد البشرية.

6-3- مناقشة النتائج وتفسيرها:

بالنسبة للفرضية الأولى: يساهم تحديد الاحتياجات التكوينية في تنمية الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة من وجهة نظر الموظفين.

تشير نتائج الدراسة إلى اختيار البديل موافق بشدة والذي ظهرت دلالاته في أغلب أسئلة المحور، ويرى الباحثون أن تحديد هذه الاحتياجات بالشكل السليم

يؤدي بشكل كبير في تحقيق تنمية الموارد البشرية وهو ما يبين أهميتها فالتكوين الناجح تظهر آثاره في كفاءة الأفراد إذا تم التخطيط له بالشكل السليم وتحديد كل ما يتناسب والاختلافات في الرغبات والميول والدوافع، وأيضا تحديد ما يلزم من إمكانيات بشرية، مالية، ومادية متعلقة أساسا بما تحتاجه الموارد البشرية في المديرية من التكوين، كما أن تحديد الاحتياجات التكوينية يستلزم معرفة سابقة بوصف الوظائف وتحليلها لمعرفة واجبات ومتطلبات الوظيفة، وقدرات الفرد الحالية وما هو مطلوب منه مستقبلا، وهو ما يتفق مع دراسة (عمر بلخير جواد، 2009) والتي توصلت إلى أن الاحتياجات التكوينية تختلف باختلاف الوظائف، وأن طرق تحديدها أيا تختلف باختلاف المستوى الإداري المطلوب تكوينه. كما اتفقت مع دراسة (قريشي محمد صالح، 2005) التي أقرت بوجود رضى تام عن ملائمة التكوين ومتطلبات العمل وأيضا كون إدارة المؤسسة قد وفقت في تحديد الاحتياجات التكوينية. وعليه يمكن القول أن تحديد الاحتياجات التكوينية يساهم في تنمية الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة من وجهة نظر الموظفين، وهو ما يؤكد صحة الفرضية.

بالنسبة للفرضية الثانية: تساهم طرق التكوين المتبعة في تنمية الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة من وجهة نظر الموظفين.

تشير نتائج الدراسة إلى اتفاق أفراد العينة في نظرهم نحو أهمية طرق التكوين المتبعة في تنمية الموارد البشرية. ويرى الباحثون أن برمجة التكوين بحسب هدف معين يستلزم تكويننا وفق طرق تتناسب والمهارات أو السلوك أو حتى بغرض تطوير المعارف يسهم في إكساب الموظفين ما يحتاجونه بشكل فاعل،

إذ يتم رفع مستوى الأداء بتمكين الأفراد من المهارات والأساليب الحديثة في العمل، وهو ما يُعطي قيمة أكبر وتأثيراً ملموساً في قرارات إدارة الموارد البشرية، ومقدار حاجتها للبرامج التكوينية بهدف تمكين أفرادها من أداء مهامهم الحالية ومواجهة التغيرات المستقبلية. وهو ما يتفق مع دراسة (عمر بلخير جواد، 2009) فيما توصلت إليه من كون أن الهدف من التكوين هو تنمية معلومات الأفراد وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكهم وتعديل اتجاهاتهم، ويصبح هذا الهدف وسيلة لهدف آخر وهو رفع كفاءتهم وزيادة فعالية الأدوار التي يلعبونها، كما يتفق مع دراسة (قريشي محمد صالح، 2005) في الرضا التام عن ملائمة التكوين مع متطلبات العمل مع انخفاض حالات الأخطاء المهنية، وأيضاً تحقيق أثر إيجابي في سلوك وأداء الأفراد العاملين بعد مدة من التحاقهم، وهو ما يؤكد صحة الفرضية.

بالنسبة للفرضية الثالثة: تساهم عملية تقييم البرامج التكوينية في تنمية الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة من وجهة نظر الموظفين.

تشير النتائج إلى اتفاق أفراد العينة في نظرتهم نحو أهمية تقييم البرامج التكوينية في تنمية الموارد البشرية بالمديرية، باعتبار أن كل الإجابات كانت باختيار البديل موافق بشدة، وقد ظهرت دلالة هذه الإجابة الأكثر تكراراً في أغلب أسئلة المحور. ويرى الباحثون أن لعملية التقييم دوراً جوهرياً في السياسة التكوينية للمديرية ككل كون نتائج التقييم المتوصل إليها هي القاعدة الأساسية في تحقيق الهدف من التكوين، ووسيلة لتوفير المعلومات اللازمة التي تفيد في معرفة إن كان التكوين يؤدي الهدف الموضوع لأجله، وهو ما يتفق مع دراسة (منير بن دريدي، 2010) والتي من بين نتائجها أنه لا بد من وجود استراتيجية

محددة في كيفية تحديد وتقييم العملية التكوينية باعتبار هذين العنصرين من أسس نجاح العملية التكوينية، وهو ما يؤكد صحة الفرضية.

7-خاتمة:

يمكن أن تتحقق الفعالية والكفاءة في الأداء والالذان يعتبران في أعلى هرم اهتمامات مديرية الشباب والرياضة من خلال تكوين الموارد البشرية، كما أن الحوافز المادية والمعنوية ترفع من مستوى الأداء وتزداد مع ازدياد دافع التكوين وتحديث برامجه ومدى تماشيها ومتطلبات الأعمال والتغييرات الحاصلة في أهداف الفرد وأهداف المديرية. إن تأثير التكوين يظهر أكثر في توفير الحوافز الذاتية للعمل مع مدّ الأفراد بالمهارات والقدرات والمعارف التي تساعدهم في أداء أعمالهم بالشكل المطلوب، والاستفادة بقدر أكبر من البرامج التكوينية المقدمة واستغلال القدرات بما يتناسب ومتطلبات العمل والأهداف المرغوبة، ولكي يتمّ ذلك يجب العودة دائماً إلى الاستغلال الأمثل للبرامج التكوينية وفق الأسس العلمية للرفع من مستوى الأداء والاتجاه إلى تنمية الموارد البشرية. من خلال ما سبق يتضح أن أبعاد التكوين تساهم في تنمية الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة.

المراجع المستخدمة في البحث:

- بلوط، حسن إبراهيم. (2002). إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، (د.ط). بيروت: دار النهضة العربية.
- توفيق، عبد الرحمن (2004). المناهج التكوينية المتكاملة، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة.
- ديسلر، جاري. (2007). إدارة الموارد البشرية، (د.ط). الرياض: دار المريخ للنشر.
- الشرعة، عطا الله محمد تيسير، سنق، غالب محمود. (2015). إدارة الموارد البشرية /الاتجاهات الحديثة وتحديات الألفية الثالثة، (ط1). الأردن: دار المنهجية.

- عقيلي، عمر وصفي (2005). *إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، (ط.1).* الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- غربي، علي وآخرون. (2002). *تنمية الموارد البشرية، (ط.1).* عين مليلة، الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع.
- معزوز، شعيب، وعمران أحمد حكيم. (ماي 2020). *مساهمة إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين بالمؤسسات الرياضية. مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية. جامعة البيض، المجلد 5، العدد 1، ص 179-192.*
- LEMIRE, Louise. (2007). *Gaetan Martel L'approche systémique de la gestion des ressources humaines.* Québec : Presses de l'Université du Québec.
- MINTZBERG, Henry. (2005). *Des Managers Des Vrais pas des MBA, Un regard Critique Sur Le Management Et Son Enseignement.* Paris : (Éditions d'Organisation).
- RAMOND, Philippe. (2004). *Management Opérationnel Direction et Animation des Équipes, (03^{eme} éd).* Paris : Maxima.