مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية -بحوث ودراسات-
المجلد: 11 العدد: 02، 2024 ص.ص: 109-124

دور إدارة الكفاءات في تنمية الابداع في المؤسسات الاقتصادية -دراسة حالة الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي CRMA-

The role of competency management in developing innovation in economic organisations -study case of regional fund of mutualite agricole -CRMA-

بن طيبة عبد الرؤوف *
جامعة الجزائر 3
bentaiba.abderaouf@univ-alger3.dz

جليد ياسين
جامعة الجزائر 3
djellid.yacine@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2024/08/05 **تاريخ القبول: 2024/11/25**

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد دور اعتماد إدارة الكفاءات في تنمية الابداع على مستوى الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي "CRMA" بفرعيه (فرع العفرون وفرع خميس مليانة)، من خلال تحديد تأثير إعتماد الادارة بالكفاءات على مستويات الابداع في المؤسسة محل الدراسة. لتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم التوجه نحو المقابلات والاستبيان كأدوات لجمع البيانات، تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية تتألف من "88" عامل بالصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي، حيث تم تحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام برنامج (SPSS). وقد أسفرت الدراسة عن نتائج مهمة، أبرزها وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة الكفاءات على تنمية الابداع في المؤسسة محل البحث.

الكلمات المفتاحية: ادارة الكفاءات, الكفاءات, الابداع, المؤسسات الاقتصادية.

Abstract :

This paper aims to determine the role of competency management in developing innovation in the Regional Fund for Peasant Cooperation "CRMA" in its branches (Affron and Khamis Melina), by identifying the impact of the competency management on levels of innovation in the enterprise under study. To achieve this goal,

[1] المؤلف المرسل

the Analytical Descriptive Curriculum has been used, moving towards interviews and questionnaires as data collection tools. The questionnaire was distributed to a random sample of 100 workers in the enterprise under study, where data was analyzed and hypotheses tested using the SPSS program. The study has yielded important results, notably a statistically significant impact of competency management on the development of innovation in the enterprise under study.
Key words: competency management, competency, innovation, economic organisations

مقدمة :

أصبح العالم في السنوات الاخيرة يشهد من التغيرات في البيئة الاقتصادية ما لا يعد ولا يحصى مما دفع بجل دول العالم الى البحث عن محاولة مواكبة هذه التغيرات المفروضة عليها قصد تحقيق انتعاش اقتصادي أو على الاقل تفادي الخسائر الكبيرة التي قد تلحق باقتصاداتها ان لم تتكيف مع هذه التغيرات والدولة الجزائرية كونها دولة سائرة في طريق النمو وهادفة لتحقيق الاقلاع الاقتصادي لابد لها من الاستجابة لهذه التحديات, الأمر الذي دفع بها الى اطلاق صافرة الانذار في جل قطاعاتها من أجل الدفع بها الى بر الأمان فالمؤسسات على اختلاف انواعها سواء كانت عمومية أو خاصة, ربحية أو غير ربحية, صغيرة ومتوسطة أو كبيرة, تسعى جاهدة لتحقيق أهدافها التي وجد من أجلها وفي سبيل ذلك تبذل قصار جهدها في ايجاد السبيل الأمثل الذي يمكن أن يدفع بها نحو مبتغاها فقد راهنت العديد من المؤسسات على أن الاستغلال الامثل لمواردها البشرية هو الخيار الافضل.

القطاع الفلاحي باعتباره ركيزة من ركائز الاقتصاد اخذ ضربة موجعة في السنوات القليلة الماضية لما شهدته الجزائر من شح في سقوط الامطار الامر الذي دفع بالفلاحين الى العزوف عن العمل مما أثر على الانتاج الفلاحي بشكل عام , وكون هذا القطاع يرتكز على مجموعة من المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي, ولعل أبرزها الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي "CRMA" الذي كان على عاتقه ملأ هذه الفجوة وهو ما جعله يتطلع الى ايجاد حلول سريعة وفعالة لتحقيق مبتغاه, وهنا يبرز دور المورد البشري الكفؤ القادر على الابداع في عمله فنجد أن منهج إدارة الكفاءات من تخطيط و تقييم وتحفيز وتدريب واستقطاب للكفاءات يعتبر الحل الامثل لتنمية الابداع لدى عمال الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي "CRMA" ومن هنا يمكن ان نطرح الاشكالية التالية:

ما هو اثر إدارة الكفاءات في تنمية الابداع على مستوى الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي "CRMA" ؟

وللإجابة عن هذا الاشكال نستعرض الفرضية التالية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة الكفاءات على تنمية الابداع في مؤسسة الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي "CRMA" .

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة الى مجموعة من الهداف يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

إبراز أهمية تطبيق إدارة الكفاءات في تنمية الابداع على مستوى الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي "CRMA".

ابراز التحديات التي تواجه تطبيق ادارة الكفاءات في مؤسسة الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي "CRMA".

التطرق الى واقع اعتماد ادارة الكفاءات في مؤسسة الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي "CRMA".

منهج الدراسة:

بغية تحقيق الأهداف المنشودة من هذه الدراسة تم الاعتماد على **المنهج الوصفي التحليلي** الذي يمكننا من جمع البينات والمعلومات عن الظاهرة محل الدراسة ومن ثم وصف النتائج المتوصل إليها.

حيث قمنا بتقسيم بحثنا الى شقين رئيسيين أولهما تمثل في التحديد المفاهيمي لمتغيرات الدراسة والمتمثلة في إدارة الكفاءات والإبداع بينما تطرقنا في الشق الثاني الى دراسة ميدانية على مستوى فرعي الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بالعفرون والخميس.

أولا: تحديد المفاهيم

سنتطرق في هذا الجزء الى تحديد للمفاهميم المتعلقة بكل من المتغير المستقل " ادارة الكفاءات " و المتغير التابع المتمثل في "الابداع"

1. إدارة الكفاءات :

قبل أن نتطرق الى مفهوم ادارة الكفاءات لابد من المرور على مصطلح الكفاءة وأهم أنواعها يعبر عن الكفاءة في اللغة الانجليزية بالمصطلح " competency " أما في اللغة العربية هي كلمة مفردة جمعها " كفاءات "، تعددت التعاريف التي شملت هذا المصطلح إلأ أنه يشير الى كل ما يتعلق بالمهارات, المعرفة, السلوك. الاداء، بإعتبار مصطلح الكفاءة ينحدر من الكلمة اللاتينية (competere) والتي تعني " كفؤ" وهي قدرة الشخص على امتلاك مهارة ملائمة

أو معرفة أو موقف أو سلوك كاف لأداء نشاط معين وبالتالي الجودة، القدرة والمهارات للقيام ببعض الأنشطة بكفاءة.[1] وحسب أمانة مجلس الخزينة الكندية فقد حددت الكفاءات على أنها "المعرفة والمهارات والقدرات والسلوكيات التي يطبقها الموظف في أداء عمله،[2] ومنه يمكننا القول بأن الكفاءة تتمثل في قدرة الشخص على استخدام واستعمال الموارد المتوفرة بأحسن طريقة.

أما فيما يتعلق بأنواع الكفاءات فقد قدم الباحثون العديد من التصنيفات، غير أن أبرزها يتمثل في تصنيفها الى نوعين أساسيين، حسب "Celile Dejoux " نجد الكفاءات الفردية والتي تعرف على أنها مجموعة مستقرة ومهيكلة نسبيًا من الممارسات المتقنة والسلوك المهني والمعرفة، والتي اكتسبها الأفراد من خلال التدريب والخبرة والتي يمكنهم تحديثها.[3] فالمقصود هنا أن هذه الكفاءات مرتبطة بالشخص وحده والتي يكون قد كونها خلال مدة من الزمن عبر عدة تدريبات وتكوينات اساسية بالاضافة الى الخبرات التي اكتسبها عبر تجاربه، ويتمثل النوع الثاني في الكفاءات الجماعية حيث يرى "DEJOUX" أنها تعتبر حاصل مجموع الكفاءات الفردية للمنتمين الى المجموعة اضافة إلى عنصر غير محدد خاص بالمجموعة، ناتج عن التآزر وديناميكية الفريق[4].

فالتآزر أو ديناميكية الفريق يعبر في الغالب عن أفضلية التجميع بحيث نجد أن الكفاءات الجماعية لا تساوي مجموع الكفاءات الفردية وغالبا ما تكون الكفاءات الجماعية اكبر فالكفاءات الجماعية تساوي مجموع الكفاءات الفردية زائد أفضلية التجميع.

ولتقوم هذه الكفاءات بالدور المطلوب منها، يجب تشخيصها، وتحفيزها، و تطويرها، وتقييمها، والحفاظ عليها،.. وغيرها من العمليات التي تندرج ضمن ما يعرف ب " إدارة الكفاءات"

فباعتبار ادارة الكفاءات توجه حديث في ادارة الموارد البشرية يمكن تعريفها على أنها تخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة كفاءات العنصر البشري في المنظمة، من أجل ضمان التوافق مع كفاءات الوظيفة المطلوبة وتطوير كفاءاتها على نحو مستمر لتحقيق أداء متميز له وللمنظمة[5] بينما يرى كل من "retour" و "Boulaire" أن ادارة الكفاءات هي مجموع الإجراءات والمناهج والأدوات التي تمكن المنظمة من اكتساب الكفاءات التي تحتاجها وتحفيزها وتنظيمها اليوم وغدا، بشكل فردي وجماعي، وفي ضوء رسالتها وأهدافها واستراتيجيتها وهيكلها وتقنياتها وثقافتها.[6] من خلال هذا التعريف نستنتج ان ادارة الكفاءات عبارة عن عمليات متسلسلة ومترابطة تنطلق من تحديد احتياج المنظمة من الكفاءات ومن ثم تشخيصها على مستوى بيئة

المنظمة الداخلية وتكوينها او استقطابها من البيئة الخارجية ومن ثم تحفيزها بالطريقة اللازمة واخيرا الاحتفاظ بها قدر الامكان.

2. الابداع:

يشير المصطلح " innovation " باللغة الانجليزية وكذلك اللغة الفرنسية إلى "الابداع" بينما الابتكار " creativity ". فحسب دليل "OSLO" لسنة 2005 يعرف الابداع على أنه استحداث منتج جديد أو تحسين منتج بشكل كبير (سلعة أو خدمة)، أو عملية، أو طريقة تسويق جديدة، أو طريقة تنظيمية جديدة لممارسات الأعمال الداخلية، أو تنظيم العمل أو العلاقات الخارجية[7]، حيث تعتبر قدرة الشركة على الابداع والتقييم واستغلال المعارف الداخلية والخارجية جزءا لا يتجزأ من ميزتها التنافسية، بينما يرى "DRUKER" بأن الابداع هو تطوير القديم باستمرار من خلال المفاهيم الجديدة، بهدف تقديم أفضل الحلول[8]، حيث تعتبر عملية الإبداع تحديًا صعبًا، باعتبارها تتطلب جهدًا كبيرا ومستمرًا. فالابداع يعرف عموماً بأنه التطبيق التجاري للمعارف الجديدة وتنفيذ الأفكار الجديدة، ويُعترف به كعامل في نمو الأعمال التجارية والإنتاجية والمنافسة الدولية للإقتصادات الصناعية[9] ، فهو مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا وجدت في بيئة إدارية مناسبة يمكن أن تعزز العمليات العقلية لتؤدي إلى منتجات أصلية ومفيدة، سواء فيما يتعلق بالتجارب السابقة للموارد البشرية أو تجارب المؤسسة أو المجتمع أو العالم[10].

باعتبار الابداع اساس لزيادة الحصة السوقية للمؤسسات من خلال تحقيقه لميزة تنافسية مستدامة تتوفر على خصائص معينة كونها غير قابلة للتقليد و الاحلال وهذا ما سوف تحققه الادارة الجيدة للكفاءات على مستوى الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي "CRMA"عن طريق عملياتها من تقييم للكفاءات البشرية قصد ايجاد مواطن الضعف وعلاجها عن طريق توفير التدريب اللازم لها ومن ثم الاحتفاظ بها لأطول مدة ممكنة عن طريق تحفيزات مغرية للاستفادة قدر المستطاع من خبراتها ومعارفها بما لا يتعارض مع القوانين والتشريعات السائدة بالاضافة الى امكانية استقطاب كفاءات جديدة ان تطلب الامر.

ثانيا: الدراسة الميدانية :

يتمحور هذا الجزء من بحثنا حول دراسة ميدانية على مستوى مصالح الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بفرعيه الممثلين في فرع الخميس وفرع العفرون من خلال توضيح مجتمع وعينة الدراسة والأدوات المستعملة المستعملة في جمع البيانات.

1. مجتمع وعينة الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من كل العمال على مستوى الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بفرعيه العفرون والخميس في مختلف الرتب و المستويات والمصالح الادارية.

اما في ما يتعلق بعينة الدراسة فقد اعتمدنا على طريقة العينة العشوائية البسيطة المقدرة ب 88 عامل على مستوى الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي حيث قمنا بتوزيع 104استمارة على هؤلاء العمال وتم استرجاع 92 منها أي ما يعادل نسبة 88،46%، وبالنسبة الاستمارات التي لم تسترجع قدرت ب 12 استمارة وهو ما يعادل نسبة 11،54%، أما فيما يتعلق بالاستمارات الغير قابلة للتحليل فقد كانت 4 استمارات وهو ما يعادل نسبة 3،85%، ونظرا لطبيعة البيانات ذات العلاقة بموضوع بحثنا، وعدم القدرة على الوصول إليها اذ انها لا تتوفر كبيانات منشورة، إضافة الى صعوبة القيام بالملاحظة والمقابلات، الامر الذي جعلنا نعتمد على استخدام الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات في دراستنا مستندين في ذلك على بعض الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة، واستخدام مقياس "**Likert**" الخماسي (موافق جدا، موافق، محايد، غير موافق، غير مواق جدا)

حيث قمنا بتقسيم الاستبيان الى ثلاث محاور اساسية وكل محور الى مجموعة من الفقرات كالتالي :

- المحور الأول خاص بالبيانات الشخصية للمبحوثين ويحتوي على ثلاثة أسئلة متعلقة بالجنس والعمر بالاضافة الى المستوى التعليمي للعامل
- المحور الثاني خاص المتغير المستقل " إدارة الكفاءات" ويحتوي على ثلاثة عشر سؤالا.
- المحور الثالث خاص بالمتغير التابع " الابداع " ويحتوي على إثني عشر سؤالا.

وقصد تحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعناها تم الاعتماد على حزمة من الأساليب الإحصائية عن طريق استخدام برنامج "**SPSS**" وذلك لحساب القيم التالية:

"المتوسط الحسابي" لمعرفة التغير في درجة ارتفاع او انخفاض استجابات عينة الدراسة لكل فقرة من فقرات محوري الاستبيان علما انه يساعد على ترتيب العبارات على اساس اعلى متوسط, بالاضافة الى "الانحراف المعياري" لتحديد مدى انحراف استجابات عينة الدراسة لكل فقرة من فقرات محوري الاستبيان عن متوسطها الحسابي والرجوع اليه في ترتيب العبارات في الحالة التي يتساوى فيها المتوسطات الحسابية, كذلك التكرارات والنسب المئوية لتحديد خصائص أفراد العينة. ولتحديد ثبات فقرات الاستبيان اعتمدنا على اختبار "ألفا كرونباخ" ,

أما لتحديد وقياس تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع تم الاعتماد على معامل الانحدار الخطي ومعامل الارتباط "بيرسون".

جدول (1)

الاهمية النسبية لمقياس الدراسة

مقياس ليكرت الخماسي	غير موافق جدا	غير موافق	محايد	موافق	موافق جدا
اهميته النسبية	1	2	3	4	5

المصدر: من اعداد الباحثين

وبغرض قياس صدق وثبات الاستبيان قمنا بحساب معامل "ألفا كرونباخ" باستعمال برنامج الحزمة الاحصائية "**SPSS**" فتحصلنا على القيمة المقدرة ب" 0،954 " وهي قيمة قريبة جدا من "الواحد"، هذا ما يؤكد على أن ثبات اداتنا مقبول وهو ما يفسر صدقها وتطبيق المقياس لتحقيق اهداف الدراسة.

جدول (2)

قيمة ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان

محاور الاستبيان	**قيمة ألفا كرونباخ**
محور ادارة الكفاءات	0،936
محور الابداع	0،911
الاستبيان ككل	**0،954**

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

2 . تحليل ومناقشة النتائج:

- **التحليل الوصفي لبيانات الدراسة:**

من خلال نتائج استقصاء عينة ب "88" عامل بالصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي تمكنا من معرفة اهم الخصائص التي تتميز بها عينة الدراسة بتحليل كمي للمحور الاول والمتمثل في المعلومات الشخصية الظاهرة في الجدول رقم "3"

جدول (3)

توزيع مفردات العينة حسب الجنس والعمر والمستوى التعليمي

الجنس	**التكرار**	**النسبة المئوية**
ذكر	46	%52،3
انثى	42	%47،7
السن	**التكرار**	**النسبة المئوية**
من 20 الى 30	28	%31،4
من 31 الى 40	54	%61،8
من 41 الى 60	10	%11،4
المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي	16	%18،2
ليسانس	38	%43،2
ماستر	34	%38،6
المجموع	**88**	**%100**

المصدر: من اعداد الباحثين

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان توزيع مفردات العينة حسب الجنس موزع بنسب متقاربة وهو ما يدل على أن مؤسسة الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي لاتفرق بين الجنسين في عملية التوظيف وانما يكون التوظيف على اساس عوامل أخرى ابرزها كفاءة المترشح للمنصب.

بينما توزيع مفردات العينة حسب العمر كان بنسب متفاوتة حيث كانت أكبر نسبة هم فئة العمال الذين يتراوح عمرهم بين 31 و40 الامر الذي يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تأخذ عامل السن بعين الاعتبار خلال عمليات التوظيف كونها تستهدف فئة الشباب.

كمت نجد أن هناك تقارب في توزيع مفردات العينة حسب المستوى التعليمي بين فئتي الليسانس والماستر وهو ما يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تعتمد الكفاءة في عملية التوظيف.

- **تحليل نتائج وجهة نظر عينة الدراسة حول متغير إدارة الكفاءات:**

بغرض تحليل نتائج وجهة نظر عينة الدراسة حول متغير "إدارة الكفاءات" قمنا بحساب "المتوسط الحسابي" و"الانحراف المعياري" للمحور الأول الخاص ب "إدارة الكفاءات".

جدول (4)

قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور إدارة الكفاءات

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	الرتبة
1- تمتلك المؤسسة الكفاءات التي تمكنها من تحقيق التميز والاستجابة بسرعة للتغيرات في بيئتها.	3،795	0،8187	مرتفع	الثانية
2- الكفاءات الموجودة في المؤسسة ترتبط ارتباطا وثيقا باستراتيجيات الأعمال واحتياجات السوق	3،727	0،6201	مرتفع	الخامسة
3- الموارد البشرية في المؤسسة لديهم المؤهلات والمعارف التي تسمح لهم بإنجاز المهام التي كلفوا بها	3،841	0،5227	مرتفع	الاولى
4- تتميز الموارد البشرية في المؤسسة بالقدرة على التعامل مع المعلومات واستخدامها.	3،705	0،6637	مرتفع	السادسة
5- تمتلك المؤسسة موارد بشرية فريدة التي تحدث الفارق في الاداء	3،682	0،8241	مرتفع	السابعة
6- يوجد في المؤسسة كفاءات رفيعة المستوى تمكينها من التفوق	3،727	0،7228	مرتفع	الثالثة
7- تحدد المؤسسة الكفاءات اللازمة التي تمكنها من تحقيق التميز	3،568	0،6914	مرتفع	الحادية عشر
8- تعمل المؤسسة على تطوير الكفاءات والحفاظ عليها	3،727	0،6561	مرتفع	الرابعة
9- تنظم المؤسسة اجتماعات دورية لعرض التجارب والخبرات من أجل التوصل إلى قرارات فعالة	3،568	0،7848	مرتفع	العاشرة
10- المؤسسة مهتمة بمواردها البشرية من أجل تقديم الأفكار والاقتراحات.	3،545	0،8152	مرتفع	الثانية عشر
11- المؤسسة تمتلك وسائل وأساليب تساعد في الاستخدام الجيد للمعارف وتطبيقها	3،591	0،7526	مرتفع	الثامنة
12- تهدف المؤسسة الى استقطاب الكفاءات وتطويرها في مختلف المستويات الإدارية	3،523	0،7578	مرتفع	الثالثة عشر
13- يتم تقييم الكفاءات وفعاليتها في تحقيق أهداف المنظمة	3،591	0،7214	مرتفع	التاسعة
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	**3،6608**	**0،54413**	**مرتفع**	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

يبين لنا الجدول أعلاه ان المتوسط الحسابي العام لفقرات محور ادارة الكفاءات بلغ 3،6608 بينما بلغ الانحراف المعياري العام قيمة 0،54413 ومستوى الإجابة مرتفع بشكل عام لعينة الدراسة الخاصة بمحور إدارة الكفاءات على مستوى الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بفرعيه، حيث احتلت الفقرة الثالثة المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 3،841وانحراف معياري بلغ 0،5227 الامر الذي يدل على أن عمال الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي لديهم من المؤهلات والمعارف ما يسمح لهم بالقيام بالاعمال الموكلة اليهم، تليها الفقرة الاولى في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ 3،795 وانحراف معياري بلغ 0،8187 والفقرة السادسة في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ 3،727 وانحراف معياري بلغ 0،7228 الامر الذي يدل على أن الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي يمتلك من الكفاءات الرفيعة ما يمكنه من الاستجابة السريعة للتغيرات وتحقيق التميز والتفوق في بيئته، وجاءت الفقرة الثامنة في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي وانحراف معياري بلغا 3،727 و 0،6561 على الترتيب وهو ما يدل على أن مؤسسة الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي تعمل على تكوين كفاءاتها وتطوير معارفهم بالاضافة الى السعي الى الاحتفاظ بهم، تليها الفقرة الثانية في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي وانحراف معياري بلغا 3،727 و 0،6201 على الترتيب وهو ما يثبت أن المؤسسة محل الدراسة تحوي كفاءات مرتبطة باستراتجيات العمل داخلها متطلبات السوق، تليها الفقرة الرابعة التي حلت في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي وانحراف معياري بلغا 3،705 و 0،6637 على الترتيب وهو ما يثبت أن المؤسسة محل الدراسة تظم عمال قادرين على استخدام المعلومات والتعامل معها، تليها الفقرة الخامسة التي حلت في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي وانحراف معياري بلغا 3،682 و 0،8241 على الترتيب وهو ما يدل عل أن المؤسسة محل الدراسة تظم عمال قادرين على احداث فارق في الأداء في مختلف الوظائف، تليها بعد ذلك الفقرة الحادية عشر التي جاءت في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي وانحراف معياري بلغا 3،591 و 0،7526 على الترتيب وهو ما يدل عل أن المؤسسة محل الدراسة تمارس اساليب تساعدها على استغلال معارفها وتطبيقها بشكل جيد، تليها الفقرة الثالثة عشر في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي وانحراف معياري بلغا 3،591 و 0،7214 على الترتيب وهو ما يدل عل أن المؤسسة محل الدراسة تقيم كفاءاتها ودورها في تحقيق أهدافها، تليها الفقرة التاسعة في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي وانحراف معياري بلغا 3،568 و 0،7848 على الترتيب وهو ما يدل عل أن المؤسسة محل الدراسة تقوم دوريا ببرمجة اجتماعات قصد عرض التجارب والخبرات ومناقشة الافكار بغرض التوصل الى قرارات فعالة، تليها الفقرة السابعة في المرتبة الحادية عشر بمتوسط حسابي وانحراف معياري بلغا 3،568 و 0،6914على الترتيب

وهو ما يدل عل أن المؤسسة محل الدراسة تحدد بدقة الكفاءات المطلوبة لحقيق التميز، تليها الفقرة السابعة في المرتبة الثانية عشر بمتوسط حسابي وانحراف معياري بلغا 3،545 و 0،8152 على الترتيب وهو ما يدل عل أن المؤسسة محل الدراسة تهتم بمواردها وتحفزهم على طرح افكارهم واقتراحاتهم فيما يتعلق بمتطلبات العمل، وقد جاءت الفقرة الثانية عشر في المرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي وانحراف معياري بلغا 3،523 و 0،7578 على الترتيب وهو ما يدل عل أن المؤسسة محل الدراسة تسعى الى استقطاب الكفاءات وتطويرها في مختلف الوظائف.

- **تحليل نتائج وجهة نظر عينة الدراسة حول متغير الابداع:**

بغرض تحليل نتائج وجهة نظر عينة الدراسة حول متغير "الابداع" قمنا بحساب "المتوسط الحسابي" و"الانحراف المعياري" للمحور الثالث الخاص ب "الابداع".

جدول (5)

قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الابداع

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	الرتبة
1 أنا قادر على تقديم أفكار وحلول جديدة لأساليب العمل.	3،886	0،5760	مرتفع	الاولى
2 لدي القدرة على اقتراح حلول سريعة لمواجهة مشاكل العمل في ظروف مختلفة	3،795	0،6637	مرتفع	الرابعة
3 لدي القدرة على تقديم أفكار جديدة لتطوير الأعمال تلقائيا وبسهولة	3،841	0،6412	مرتفع	الثانية
4 لدي القدرة على فهم وشرح العلاقة بين النتائج والأسباب التي أدت إليها.	3،795	0،6281	مرتفع	الثالثة
5 تقديم الأفكار الجديدة يحضى بالأهمية والقبولً في المؤسسة	3،591	0،8114	مرتفع	السادسة
6 أضع خططًا وحلولًا لمواجهة مشاكل العمل التي قد تحدث.	3،568	0،6914	مرتفع	السابعة
7 تتبنى الإدارة سياسة التحسين من خلال استقطاب الموارد البشرية ذات التوجهات الإبداعية	3،159	0،8562	متوسط	التاسعة
8 تتعاون المؤسسة وتتواصل مع الجامعات ومراكز البحث كمصدر مهم لزيادة الإبداع	2،955	0،8829	متوسط	العاشرة
9 للمؤسسة وسائل للتعبير عن الرأي والحوار مثل صندوق الشكاوى والاقتراحات او سجل خاص	3،659	0،8007	مرتفع	الخامسة
10 تعمل المؤسسة على تطوير وترسيخ ثقافة الإبداع	3،455	0،8429	مرتفع	الثامنة
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	**3،5705**	**0،55609**	**مرتفع**	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

يبين لنا الجدول أعلاه ان المتوسط الحسابي العام لفقرات محور الابداع بلغ 3،5705 بينما بلغ الانحراف المعياري العام قيمة 0،55609 ومستوى الإجابة مرتفع بشكل عام لعينة الدراسة الخاصة بمحور الابداع على مستوى الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بفرعيه، حيث احتلت الفقرة الثالثة المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 3،886 وانحراف معياري بلغ 0،5760 الامر الذي يدل على أن عمال الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي لديهم القدرة على التفكير العميق والخروج بأفكار ابداعية في التعامل مع المهام المطلوب منهم انجازها، تليها الفقرة الثالثة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي وانحراف معياري بلغا 3،841 و0،6412 على الترتيب وهو ما يثبت أن عمال المؤسسة محل الدراسة قادرين على تقديم أفكار مبدعة قصد تحسين جودة الاعمال، تليها الفقرة الرابعة في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي وانحراف معياري بلغا 3،795 و0،6637 على الترتيب والفقرة الثانية في المرتبة الرابعة بنفس المتوسط حسابي وانحراف معياري بلغ 0،6281 وهو ما يثبت أن لعمال مؤسسة الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي القدرة على تحديد الاسباب المؤدية الى حدوث المشاكل في العمل بالاضافة الى تقديم حلول سريعة للتعامل مع هذه المشاكل في مختلف الظروف، تليها الفقرة التاسعة التي حلت في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي وانحراف معياري بلغا 3،659 و 0،8007 على الترتيب والفقرة الخامسة في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي بلغ 3،591 وانحراف معياري بلغ 0،8114 وهو ما يؤكد أن المؤسسة محل الدراسة تعتمد استراتيجية خاصة تهدف الى تحفيز العمال على الادلاء بأفكارهم ومقترحاتهم بغرض الاستفادة منها في اتخاذ القرارات، تليها الفقرة السادسة التي حلت في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي وانحراف معياري بلغا 3،568 و 0،6914 على الترتيب مما يدل على أن عمال المؤسسة محل الدراسة يسعون قدر المستطاع لتفادي وقوع مشاكل العمل، تليها الفقرة العاشرة في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي بلغ 3،455 وانحراف معياري بلغ 0،8429 وهو ما يؤكد أن المؤسسة محل الدراسة تتوجه نحو غرس ثقافة الابداع وسط عمالها بالاضافة الى السعي الى تطوير هذه الثقافة، وتأتي الفقرة السابعة في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي بلغ 3،159 وانحراف معياري بلغ 0،8562 والفقرة الثامنة بمتوسط حسابي وانحراف معياري بلغا 2،955 و 0،8829 على الترتيب وهو ما يؤكد أن المؤسسة محل الدراسة لا تنتهج اي استراتيجية للحصول على موارد بشرية مبدعة ولا تتواصل مع مؤسسات التعليم العالي كمصدر لزيادة الابداع.

2. تحليل نتائج اختبار فرضية الدراسة:

بغرض تحليل نتائج اختبار فرضـــيتنا التي تنص على وجود تأثير ذو دلالة إحصـــائية لإدارة الكفاءات على تنمية الابداع في الصـــندوق الجهوي للتعاون الفلاحي قمنا بحســـاب "الارتباط الخطي" بين متغيري الدراسة وتحليل تباين خط الانحدار ودراسة معاملات خط الانحدار وكانت النتائج كالتالي:

- الارتباط الخطي

جدول (6)

الارتباط الخطي بين المتغير المستقل ادارة الكفاءات والمتغير التابع الابداع

معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	معامل التحديد المصحح R2 ajusté	الخطأ المعياري Errer std d lestimation
0،770	0،593	0،588	0،357

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

يبين لنا الجدول أعلاه معامل الارتباط "R " وهو 77% ومعامل التحديد "R2 " وهو 59،3% فان العلاقة بين المتغير"X" المتمثل في ادارة الكفاءات والمتغير"Y" المتمثل في الابداع هي علاقة طردية وبالتالي يبين لنا أن معامل الارتباط الخطي بين X و Y هو 77% أي ان الارتباط قوي بينهما وأن مدى الدقة في تقدير المتغير التابع هو 59،3% والباقي يرجع لعوامل أخرى.

أما معامل التحديد المصحح فقد بلغ 0،588 وهذا يعني أن المتغير المستقل يفسر 58،8% من التغير الحقيقي الحاصل في المتغير التابع أما الخطأ المعياري فقد بلغ 0،357.

- تحليل تباين خط الانحدار:

جدول (7)

تباين خط الانحدار

	مجموع مربعات الانحدار	درجة الحرية	المتوسط	اختبار التباين	مستوى الدلالة
الانحدار	15،954	1	15،954	125،307	0،000
البواقي	10،949	86	0،127		
المجموع	26،903	87			

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

يبين لنا الجدول أعلاه تحليل التباين اذ أنه يدرس مدى ملاءمة خط الانحدار للبيانات حيث نلاحظ أن مجموع مربعات الانحدار يساوي 15،954 ومجموع مربعات البواقي يساوي 19،949ومجموع المربعات الكلية يساوي 26،903، بينما درجة الحرية تساوي 1 ودرجة حرية البواقي هي 86، أما قيمة اختبار التباين لخط الانحدار فقد بلغت 125،307 وهي أكبر من قيمة فيشر المجدولة والتي تبين ان النموذج مقبول احصائيا، أما مستوى دلالة الاختبار فقد كان معدوم (يساوي الصفر) وهو اقل من مستوى الدلالة المعتمد بقيمة 0،05 وهذاما يوجب قبول فرضيتنا التي نصت على انه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الكفاءات على تنمية الابداع على مستوى الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي "CRMA" بفرعيه (العفرون والخميس)

- دراسة معاملات خط الانحدار:

جدول (8)

معاملات خط الانحدار

	المعاملات غير الموحدة		المعاملات الموحدة	قيمة دالة T الاختبار	مستوى الدلالة
	معاملB	الخطأ المعياري	معاملBéta		
المتغير المستقل	0،787	0،070	0،541	11،194	0،000
الثابت	0،689	0،260		2،650	0،010

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

يبين لنا الجدول الصيغة الرياضية لخط الانحدار التي تعبر عن y المتغير التابع " الابداع " و X المتغير المستقل "إدارة الكفاءات" كالتالي: **y = 0,787x + 0,689**

وبما أن الميل موجب فإن العلاقة بين المتغيرين ذات تأثير طردي (طردية)

الخاتمة:

أبرزت دراستنا دور إدارة الكفاءات ومدى تأثيرها على تنمية الابداع على مستوى مؤسسة الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي "CRMA" حيث تعتبر هذه الدراسة دراسة وصفية احصائية لمدى تطبيق ادارة الكفاءات في المؤسسة محل الدراسة وهي أيضا دراسة تتميز بالارتباطية والتأثيرية كونها تحدد مدى وجود علاقة بين تطبيق ادارة الكفاءات وتنمية الابداع على مستوى المؤسسة محل الدراسة وقد خلصت الدراسة الى مجموعة من النتائج اهمها وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة الكفاءات على تنمية الابداع عند مستوى دلالة اقل او يساوي 0،05 وبعزز بقيمة ارتباطية 0،770 والعلاقة هنا طردية لان الإشارة موجبة، أما القوة التفسيرية فقد بلغت 0،588 وهي قوة تفسيرية متوسطة وتعني أن بعد ادارة الكفاءات يفسر ما مقداره 58،8% من تنمية الابداع والباقي يرجع لعوامل أخرى، بالاضافة الى كون المؤسسة محل الدراسة تتبع استراتيجية لتطوير ما تملكه من كفاءات فقط ولا تسعى لاستقطاب كفاءة مبدعة كونها لا تتواصل مع الجامعات ومراكز البحث ولا تستقطب الموارد البشرية ذات التوجهات الابداعية.

قائمة المراجع:

1 Senhadji Hassane, Benbouziane Mohammed. (2021). Competency Ice-Berg Model, ***Revue Organisation & Travail***, vol.10 p.387.

[2] جابر مهدي ،بارة سهيلة. (2021). أثر ادارة الكفاءات في تحسين الأداء المؤسسي في شركة اتصالات الجزائر– فرع سوق أهراس. ***مجلة الادارة والتنمية للبحوث والدراسات***، المجلد 10، العدد 01، ص152.

3 Samah SOULEH, La gestion des compétences dans l'entreprise, ***Revue des Economies Financières,Bancaires et de management***, Vol 6, N°2, 2017, p 04

4 نريمان حيواني. (2020). اطروحة دكتوراه بعنوان ***التوافق بين إدارة الكفاءات وقابلية التوظيف دراسة حالة مؤسسة أوريدو***، كلية علوم التسيير، جامعة الجزائر3، ص36

5 Bessaid Oussama Nabil, Benyahia Chahrazed. (2023). The role of competency management in improving enterprise innovation**.** ***Journal of Advanced Economic Research***, vol.8 p.29

6 Martine LE BOULAIRE. Didier RETOUR. (2008). Gestion des compétences, stratégie et performance de l'entreprise : quel est le rôle de la fonction RH, ***revue de gestion des ressources humaines***, p.3

7 oslo. (2005). The Measurement of Scientific and Technological Activities***. europ: OCED***, ***Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data***, 3rd Edition, p46

8 فارس قرين، و الشيخ داوي . (2021). الابداع المفتوح: مقاربة جديدة للمؤسسة بين حتمية التبني وتحديات تطبيقها مؤسسيا. ***مجلة الباحث***،المجلد 21، العدد01، ص365

9 BAASSIRY, H. (2021). ***Le management des compétences dans les petites et moyennes entreprises innovantes***. liban: Université Côte d'Azur, p.12

[10] بن سعيد اسامة، مرجع سابق، صفحة 30