أثر التدريب كآلية للاستثمار في رأس المال البشري على تحسين جودة الأداء الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية –دراسة ميدانية بجامعة المسيلة–

The impact of training as a mechanism for investing in human capital on improving the quality of academic performance of higher education institutions from the point of view of faculty members - a field study at the University of M'Sila

بلال دقمان[*1]، آسية موساوي[2]

[1] جامعة الجزائر 3، الجزائر، doghmane.bilal@univ-alger3.dz

[2] جامعة الجزائر 3، الجزائر، moussaoui.assia74@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2025/11/22 تاريخ القبول: 2025/12/14 تاريخ النشر: 2025/12/28

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير التدريب كآلية للاستثمار في رأس المال البشري على تحسين جودة الأداء الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، حيث تمت هذه الدراسة على عينة عشوائية تقدر ب: 127 أستاذا من أعضاء الهيئة التدريسية، وتم استخدام استبيان مكون من 24 عبارة موزعة على محورين، وتم تحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS 27.

أظهرت النتائج أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التدريب كآلية للاستثمار في رأس المال البشري مجتمعة، وجودة الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية محل الدراسة بلغ (R2=0,470)، أما بشكل مفصل فإن تحديد البرامج التدريبية فقط لها تأثير على جودة الأداء الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي.

كلمات مفتاحية: الاستثمار في رأس المال البشري، التدريب، جودة الأداء الأكاديمي، مؤسسات التعليم العالي.

تصنيفات JEL: J24، M53، I23

* المؤلف المرسل

Abstract:

This study aims to identify the impact of training as a mechanism for investing in human capital on improving the quality of academic performance of higher education institutions from the point of view of faculty members at Mohamed Boudiaf University in M'Sila. This study was conducted on a random sample estimated at 127 professors from the faculty members, and a questionnaire consisting of 24 items distributed on two axes was used, and it was analyzed using SPSS 27 statistical packages software.

The results showed that there is no statistically significant effect of the dimensions of training as a mechanism for investing in human capital combined, and the quality of academic performance of the faculty members under study was (R2=0.470), while in detail, the identification of training programs only has an impact on the quality of academic performance of higher education institutions.

Keywords: Investing in Human Capital; Training; Quality of Academic Performance; Higher Education Institutions.

Jel Classification Codes : J24, M53, I23

1 مقدمة:

يشهد هذا العصر تحولات سريعة وجذرية في كل المجالات، لا سيما قطاع التعليم العالي بما يتبناه من أساليب مختلفة ومقاربات متنوعة في طرق التعليم ومجالاته، وذلك راجع إلى الانفجار المعرفي والتكنولوجي المتسارع الذي دفع إلى توجيه الاستثمار إلى مجالات مختلفة ملزما مؤسسات التعليم العالي بضرورة التركيز على إعداد الكوادر المؤهلة لبناء المعرفة. ومن أهم محددات النجاح في مؤسسات التعليم العالي الاستثمار الفعال في رأس مالها البشري، وعلى وجه الخصوص أعضاء الهيئة التدريسية باعتبارهم الركيزة الأساسية للعملية الأكاديمية والتعليمية، ويعد التدريب آلية مهمة من آليات الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره عاملا جوهريا في تعزيز جودة الأداء الأكاديمي للهيئة التدريسية، وتمكينهم من اعتماد ممارسات تعليمية تتماشى مع معايير الاعتماد الأكاديمي وتحسين جودة العملية التعليمية.

1.1. الاشكالية:

وانطلاقا مما سبق يمكننا طرح السؤال الرئيسي التالي:

ما هو أثر التدريب كآلية للاستثمار في رأس المال البشري على تحسين جودة الأداء الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة محل الدراسة؟

ويتفرع من الإشكالية الرئيسية للدراسة الأسئلة الفرعية التالية:

- ✓ ما مدى تأثير تحديد البرامج التدريبية كآلية للاستثمار في رأس المال البشري على تحسين جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة محل الدراسة؟
- ✓ ما مدى تأثير تصميم البرامج التدريبية كآلية للاستثمار في رأس المال البشري على تحسين جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة محل الدراسة؟
- ✓ ما مدى تأثير تنفيذ البرامج التدريبية كآلية للاستثمار في رأس المال البشري على تحسين جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة محل الدراسة؟
- ✓ ما مدى تأثير تقييم البرامج التدريبية كآلية للاستثمار في رأس المال البشري على تحسين جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة محل الدراسة؟

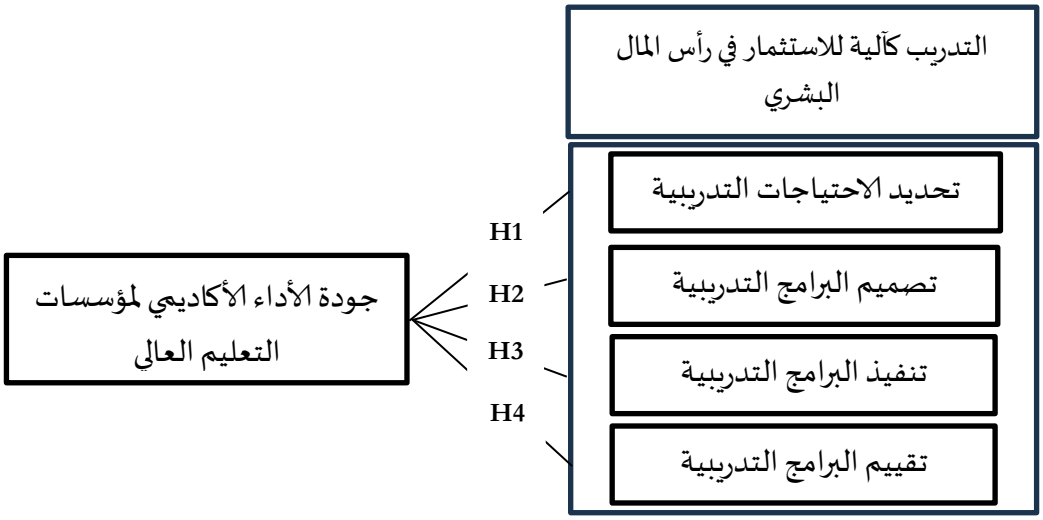
2.1. فرضيات الدراسة:

بناء على الإشكالية المطروحة يمكن صياغة الفرضيات الآتية:

- ✓ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتحديد البرامج التدريبية كآلية للاستثمار في رأس المال البشري على تحسين جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة محل الدراسة؟
- ✓ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتصميم البرامج التدريبية كآلية للاستثمار في رأس المال البشري على تحسين جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة محل الدراسة؟
- ✓ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتنفيذ البرامج التدريبية كآلية للاستثمار في رأس المال البشري على تحسين جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة محل الدراسة؟
- ✓ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتقييم البرامج التدريبية كآلية للاستثمار في رأس المال البشري على تحسين جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة محل الدراسة؟

3.1. نموذج الدراسة:

الشكل رقم (01): يمثل النموذج الفرضي للدراسة



المصدر: من اعداد الباحثين

4.1. أهداف الدراسة:

- ✓ تفسير العلاقة بين أبعاد التدريب كآلية للاستثمار في رأس المال البشري وجودة الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة محل الدراسة.
- ✓ إبراز أثر أبعاد التدريب كآلية للاستثمار في رأس المال البشري على جودة الأداء الأكاديمي (جودة أداء الطلبة، جودة المناهج والبرامج التدريسية، جودة البحوث العلمية) لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة محل الدراسة.
- ✓ محاولة التوصل الى نتائج تسمح للجامعة محل الدراسة بتحسين جودة الأداء الأكاديمي.

5.1. منهجية الدراسة:

لمعالجة الإشكالية، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يتماشى مع الإطار النظري للموضوع من خلال الإحاطة بالجوانب النظرية ومحاولة تحليلها لتجسيدها على الواقع، كما تم الاعتماد في الدراسة الميدانية على مجموعة من الأدوات الإحصائية بغية تحليل بيانات الاستبيان، حيث استخدمنا برنامج الحزم الإحصائية SPSS الاصدار رقم 27.

2 المحور الأول: المنطلقات النظرية لمفاهيم الدراسة:

1.2 مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري:

يعتبر مصطلح رأس المال البشري حديث نسبيا، حيث تم استخدامه في بوادر الستينيات من القرن العشرين كوسيلة لجذب الانتباه نحو مساهمة الأفراد في أداء المنظمات، وفيما بعد أصبح من المصطلحات الشائعة في الإدارة والاقتصاد، حيث تعود بداية استخدامه الى كل من أعمال شولتز(Schultz 1961) وبيكر (Becker 1964)، وفي المقابل يشير الباحثون أن بداياته ترتبط بأعمال أدم سميث (A. Smith) في القرن الثامن عشر وروبن اوين (R. Owen) في القرن التاسع عشر. (صلحاوي، 2018، صفحة 62)

إن ظهور مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري قدم مساهمة كبيرة في مجال الاقتصاد والإدارة، من خلال إشارته إلى ضرورة الاستثمار في كل المهارات والمعارف التي تمثل شكلا من أشكال رأس المال البشري من خلال التدريب والتعليم الذي يتلقاه الفرد، وذلك من أجل تحقيق معدل نمو أسرع، مقارنة بما يتحقق من خلال الاستثمار في رأس المال المادي. (قاشي وسعدي، 2018، صفحة 79)

أجمع كل من (Becker 1964, Mincer 1974, Schultz 1961) منذ فترة طويلة أن الاستثمار في رأس المال البشري وخاصة تعليم الفرد وتدريبه يلعب دورا رئيسيا في كل من أداء الموظف والمؤسسة، غير أن أبحاث بيكر على الخصوص شكلت علامة فارقة في نظرية تنمية الموظفين (CIPD, 2017, p. 15)، في حين أشار العديد من الباحثين على أن المنظمة التي ترغب في تكوين وتنمية رأس المال البشري يجب أن تتبنى عمليات التدريب والتعليم في مختلف أعمالها، وبالتالي تكون عملياتها ذات جدوى اقتصادية، ويتفق الاقتصاديون مع الإداريين حول أهمية كل من التدريب والتعليم في بناء رأس المال البشري وتطويره. (مدفوني، 2017، صفحة 34)

ويرى (Alcouffe & Louzzani, 2003, p. 07) بأن الاستثمار في رأس المال البشري يمثل "تدفق افتراضي مسبب لآثار مؤدية إلى توجيه المعارف نحو تحقيق نتائج ملموسة"، فيما أكد (عنان وبوحرود، 2020، صفحة 61) بأنه "عملية تنمية قدرات ومهارات ومعارف المورد البشري في المؤسسة من خلال التعليم، التدريب والرعاية الصحية من أجل الوصول إلى الأهداف وزيادة الإنتاجية".

2.2 التدريب كآلية للاستثمار في رأس المال البشري:

1.2.2 مفهوم التدريب كآلية للاستثمار في رأس المال البشري:

يعتبر التدريب داخل مكان العمل من مجالات الاستثمار في رأس المال البشري اللازم لتحقيق الميزة الاستراتيجية، ويتحقق من خلال تصميم وتحليل وهيكلة الوظيفة بأسلوب يسمح للفرد بالتعلم في المنظمة (صلحاوي، 2018، صفحة 96)، ومن أجل تأدية مهام الأفراد على المستوى المطلوب، وجب على المؤسسة العمل على تدريب مواردها البشرية قصد تلبية احتياجاتهم المعرفية وتزويدهم بالمهارات المطلوبة للتطوير، وفي المقابل تلبية احتياجات المؤسسة قصد مسايرة التطور العلمي والتكنولوجي، وذلك من خلال رأس مال بشري مؤهل وذو كفاءة. (بوحديد، 2015، صفحة 50)، وأبرز (Becker 1964) أن تدريب المورد البشري في السن المبكرة يؤثر على العائدات المحصل عليها حيث أن معدل زيادة الايرادات يتأثر بدرجة أكبر في مرحلة الشباب (بوراس، 2018، صفحة 253)

ويرى (Masadeh, 2012, p. 63) بأن التدريب هو "عملية مخططة لتعديل الموقف أو المعرفة أو السلوك المهاري من خلال تجربة التعلم، لتحقيق أداء فعال في أي نشاط أو مجموعة من الأنشطة، الغرض منه في حالة العمل هو تطوير القدرات الفردية وتلبية احتياجات القوى العاملة الحالية والمستقبلية للمنظمة"، حيث يشير (Elnaga & Imran, 2013, p. 139) بأن "التدريب هو سد الفجوة بين الأداء الحالي والأداء القياسي المطلوب". وبناء على ذلك فإن هناك ثلاث اتجاهات رئيسية للتدريب هي: (الكفافي، 2007، صفحة 160)

- ✓ **اتجاه نظري**: يهدف إلى تزويد الفرد أو الجماعة بمعارف وخبرات ومهارات حديثة، أو تنمية ما لديهم وتطويره.
- ✓ **اتجاه سلوكي:** يهدف إلى تنمية سلوك الفرد وتحريره من عادات عمل غير صحيحة، وبلورة اتجاهاته وقيمه بما يتماشى مع أهداف المؤسسة والمواقف العامة في بيئة العمل.
- ✓ **اتجاه عملي:** يهدف إلى تعليم الفرد أو الجماعة مهارات حديثة أو طرق عمل جديدة تكون أكثر إنتاجية وفاعلية مما يسمح بتحسين معدلات الأداء.

2.2.2 أهمية التدريب كاستثمار:

تقوم المؤسسات بإعادة النظر في برامجها التدريبية لغرض الحصول على ميزة تنافسية، ويتم ذلك من خلال ربط البرامج التدريبية بالأهداف الإستراتيجية للمؤسسة، قصد رفع جودة التدريب، فرأس المال البشري يستطيع أن يجدد نفسه بالتدريب، لأن ما يتم الإنفاق عليه يمثل

استثمارا حقيقيا، وعليه يمكننا أن نحدد أهمية التدريب للقوى العاملة والمؤسسة. (طاري وبن زيدان، 2018، صفحة 376)

فالاستثمار في التدريب من شأنه المساهمة في زيادة الروح المعنوية للموظفين، تقليل الحاجة إلى الإشراف، زيادة المرونة والاستقرار في أعمال المنظمة، تنمية مهارات الموظفين، تغيير سلوكهم واتجاهاتهم بما يخدم المنظمة، تقليل معدلات دوران العمل، نشر روح العمل الجماعي، تأهيلهم للمهام الجديدة ووظائف أعلى، بالإضافة إلى أنه يساهم في إلمام الموظفين الجدد بأهداف المنظمة وقواعدها وأنظمتها المعمول بها، مما ينمي شخصية الفرد في مكان العمل. (الوطيفي، 2007، صفحة 195)

3.2.2 مراحل العملية التدريبية:

رغم أن العملية التدريبية تأخذ أشكالاً متنوعة وذلك طبقا للأهداف المطلوب تحقيقها إلا أن هناك اتفاقا في وجهات النظر بأنها تتضمن المراحل التالية: (ديوب، 2008، صفحة 31) (اسعيد، عطية، ورجم، 2021، صفحة 135)

أ. تحديد الاحتياجات التدريبية:

يعد تحديد الإحتياجات التدريبية ركيزة نجاح العملية التدريبية، وتتضمن هذه المرحلة دراسة كفاءة مواردها البشرية ومستوى أدائهم الحالي لمعرفة القصور في مستوى الكفاءة، ووضع البرامج التدريبية المناسبة لهم. وتعرف الاحتياجات التدريبية بأنها المعلومات، الاتجاهات، المهارات، قدرات فنية وسلوكية يراد اكتسابها، أو تطويرها، أو تغييرها، أو دمجها، ويكون ذلك راجعا لجملة من الأسباب منها التغيرات التنظيمية، أو لعوامل تكنولوجية وتقنية، أو لدوافع إنسانية، أو بسبب الترقيات وغيرها من الظروف التي تتطلب تخطيط ملائما لمواجهتها.

ب. تصميم البرامج التدريبية:

عند تصميم البرنامج التدريبي يجب الاعتماد على منهجية علمية متمثلة في مجموعة من الخطوات التي تهدف إلى تخطيط وتنظيم العملية التدريبية بشكل مبرمج لتلبية الاحتياجات التدريبية لجميع أفراد المؤسسة، وتتمثل هذه الخطوات في تحديد عنوان البرنامج التدريبي بشكل يدل على احتياجاته وأهدافه، إضافة إلى موضوعات البرنامج ونوع المهارات اللازمة، وأساليب التدريب المتطلبة، ثم تحديد المكان والزمان المناسب للتنفيذ، واختيار المدربين والمتدربين، وتقدير موازنة التدريب، وعرض البرنامج التدريبي قبل تطبيقه على عينة صغيرة ممثلة للفئة المستهدفة.

ت. تنفيذ البرامج التدريبية:

نجاح تنفيذ البرنامج التدريبي يعتمد بشكل كبيرة على التقيد والالتزام بالتنفيذ كما هو مخطط له، والتدريب يمكن أن يتم خارج المنظمة أو داخلها، أما تحديد مكان التدريب يعتمد على مجموعة من العوامل منها موارد المنظمة المالية والمادية، وكفاءة المدربين، ونوع التدريب، وتوفر تقنيات ومستلزمات التدريب.

ث. تقييم البرامج التدريبية:

بعد عملية التنفيذ يتم خلال هذه المرحلة تقييم مدى فعالية وكفاءة البرنامج التدريبي، وذلك من خلال وضع المقاييس والمعايير المناسبة لتحديد مستوى النتائج المحققة من التدريب كدراسة ردود الأفعال الخاصة بالمتدربين، مراجعة السجلات وقياس مستوى التعلم للمتدرب وسلوكه تجاه العمل، زملائه ولمرؤوسيه، وتتم عملية التقييم على أربعة مراحل: التقييم قبل البدء في تنفيذ البرنامج التدريبي، وأثناء التدريب، والتقييم بعد الانتهاء من التدريب مباشرة، وأخيرا متابعة النتائج بعد التدريب بفترة زمنية معينة.

3.2 الإطار المفاهيمي لجودة الأداء الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي:

تعتبر الجودة في التعليم العالي مفهوما متعدد الأبعاد حيث يشمل جميع عناصر العملية التعليمية والتي تتمثل في جودة كل من عضو هيئة التدريس، جودة المناهج والبرامج التعليمية، جودة الطلاب، جودة البحوث العلمية، وحتى جودة الإمكانات المادية والتي بدورها تتمثل في المباني والمرافق والأدوات، وكذا جودة توفير الخدمات للمجتمع المحلي (شلير و نزار، 2015، صفحة 231)، ويرى (عسلي ، بكاي، و دخوش، 2022، صفحة 376) أن اعتماد إدارة الجودة الشاملة يزيد من فرص تحسين الأداء لمؤسسات التعليم العالي بصفة عامة، وتنعكس في قدرات الأداء الأكاديمي للهيئة التدريسية بصفة خاصة.

ويرى (Barney1997) أن تحديد مفهوم الأداء في الواقع لايزال قضية مثيرة للجدل بين الباحثين والمفكرين، في حين يشير (Abu-Jarad, Yusof, & Nikbin, 2010, pp. 28-29) إلى أن مفهوم الأداء في العلوم الإدارية الحديثة يواجه مشاكل الوضوح المفاهيمي في جانبين: الأول تحديد التعريف والثاني طرق قياسه وتقييمه. بحيث يرى (Druker, 1999, p. 73) بأن الأداء عبارة عن: "قدرة المؤسسة على البقاء والاستمرارية، بتحقيق التوازن بين رضا المساهمين والعمال". وقد اعتبر (سهل، 2011، الصفحات 41-42) بأن الأداء في مؤسسات التعليم العالي عبارة عن الإنجاز الناتج والذي ينشأ من خلال تحويل المعارف النظرية إلى مهارات، وذلك بالممارسات العملية والخبرات

المكتسبة والمتراكمة في مكان العمل، في حين وضح (Xiaocheng, 2010, p. 21) بأن الأداء في مؤسسات التعليم العالي يضم بعدين رئيسيين هما الأداء الأكاديمي والأداء الإداري.

ومن جهة أخرى يقصد بالأداء الأكاديمي على أنه مجموعة الأنشطة التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس لإنجاز الوظائف والمهام الجامعية بما في ذلك عملية التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ويقترن جودة الأداء بعلاقة هيئة التدريس مع الطلاب من جهة، ومع الإنتاج المعرفي والبحثي من جهة أخرى (عاشوري، خالدي، و بوعمامة، 2018، صفحة 184)، وهذا ما أكده (أبو دقة، 2017، صفحة 8) على أن الأداء الأكاديمي يتمثل في المهام والأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس داخل الجامعة وخارجها لتحقيق أهداف الجامعة وتوقعات المجتمع.

وعليه فإن تحسين جودة الأداء الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي والارتقاء به، يكون من خلال اعتماد آليات لتجويد الأداء الأكاديمي الجامعي، نذكر منها ما يلي: (طعمة، 2013، صفحة 148)

- ✓ تحديث نماذج وأنماط العملية التعليمية وتجديد أهداف التعليم العالي.
- ✓ تجديد متطلبات دور أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة.
- ✓ الارتقاء بالبحث العلمي والتركيز على أهميته.
- ✓ تعزيز دور الطالب الجامعي من خلال إشراكه في مختلف الأنشطة وتحسين العلاقة معه.

1.3.2 مؤشرات الأداء الأكاديمي:

حسب (CHRISTIAN, 2014, p. 132) فإن مؤشرات أداء مؤسسات التعليم العالي لها معنى مزدوج، الأول كمي يتنبأ بنتائج العمليات التعليمية، والثاني كيفي يصف السمات المهمة للنظام التعليمي، بالإضافة إلى أن مؤشرات الأداء هي التي توجه عمليات اتخاذ القرار الاستراتيجي واتخاذ الإجراءات التي تؤدي إلى إدخال تحسينات على المخرجات. في حين أكد (Xiaocheng, 2010) بأن هناك نوعان من مؤشرات الاداء في مؤسسات التعليم العالي الأول هي مؤشرات الأداء الأكاديمي مثل التعليم التعلم والبحث العلمي وتتمثل في أداء الطلاب وأعضاء الهيئة التدريسية، نسبة النشر العلمي والاقتباس أو براءات الاختراع وغيرها. والثاني في الأداء الإداري وتنعكس حول مقاييس أداء الموظفين، وتسجيل الطلاب، والبيانات المالية.

حيث يتطلب الأداء الأكاديمي استخدام طريقتين في القياس والتقييم وذلك من خلال المؤشرات الكيفية والمؤشرات الكمية. (عسلي، بكاي، ودخوش، 2022، صفحة 380)

2.3.2 مؤشرات التصنيف الأكاديمي العالمي للجامعات ARWU:

يسمى "تصنيف شنغهاي" حيث يعتبر أقدم نظام تصنيف في العالم، تم إنشاؤه في البداية من قبل مركز المستوى العالمي الجامعات (CWCU) في جامعة شنغهاي جياو تونغ وذلك منذ عام 2009 (Moed, 2017, p. 968)، ويعتمد في ذلك على عدة مؤشرات والمذكورة في الجدول التالي:

الجدول رقم (01): يمثل مؤشرات التصنيف الأكاديمي ARWU

المؤشر	وصف المؤشر	الرمز	النسبة المئوية
جودة التعليم	خريجي الجامعة الحاصلين على ميداليات في مجالاتهم أو جائزة نوبل	Alumni	%10
جودة أعضاء الهيئة التدريسية	عدد الباحثين الحاصلين على الاستشهادات العالية الذين تم اختيارهم من منصة Clarivate	HiCi	%20
	الهيئة التدريسية بالجامعة الحاصلين على ميداليات مجالات اختصاصهم أو جوائز نوبل	Award	%20
مخرجات البحث العلمي	الأبحاث المنشورة والمقالات العلمية في مجلات العلوم والطبيعة	N&S	%20
	عدد الأوراق العلمية المؤرشفة في (SSCI) و (SCIE)	PUB	%20
الأداء الفردي	الدرجات المرجحة للمؤشرات أعلاه مقسومة على عدد أعضاء الهيئة التدريسية بدوام كامل	PCP	%10

المصدر: https://www.shanghairanking.com/methodology/arwu/2022

3. الجانب الميداني:

انطلاقا من الجانب النظري للدراسة، تم القيام بالدراسة الميدانية في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، وذلك من خلال توزيع استبيان مكون من 24 عبارة موزعة على محورين، وذلك من أجل اختبار فرضيات الدراسة.

1.3 إجراءات الدراسة الميدانية:

إن الدراسة محل البحث تطلب إنجازها ميدانيا استخدام الاستبيان، الذي تم تصميمه اعتمادا على الدراسات السابقة المرتبطة بالنموذج. وبعد الإحاطة بالدراسات السابقة، تم الأخذ بخمسة معايير فقط لتناسب الحالة محل الدراسة، وعليه تم تقسيم الاستبيان إلى:

- **القسم الاول:** يتضمن الأسئلة المرتبطة بالوظيفة؛
- **القسم الثاني:** يحتوي على مجموعة من العبارات التي تقيس أبعاد المتغير المستقل والمتمثل في التدريب باعتباره آلية للاستثمار في رأس المال البشري، وأبعاد المتغير التابع والمتمثل في جودة الأداء الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي. كما اعتمد الباحثان على سلم ليكرت الخماسي كالتالي:

الجدول رقم (02): يمثل سلم ليكرت الخماسي

غير مو افق بشدة	غير مو افق	محايد	مو افق	مو افق بشدة
1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الباحثين

وتم تعيين مجالات فئات مقياس ليكرت الخماسي، وذلك من خلال حساب المتوسط المرجح كالآتي:

الجدول رقم (03): يمثل معايير تحديد الاتجاهات

المتوسط المرجح	من 1 الى 1,79	من 1,8 الى 2,59	من 2,6 الى 3,39	من 3,4الى 4,19	من 4,2 الى 5
درجة الأهمية	منخفضة جدا	غير منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جدا

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مجموعة دراسات سابقة

2.3 مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة محل الدراسة، والبالغ عددهم 1679 أستاذا بمختلف التخصصات والرتب العلمية، واستخدم الباحثان عينة ميسرة حيث تم توزيع الاستبيان على 166 أستاذا، وذلك خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2024 - 2025، حيث تم إلغاء 39 استبانة لعدم مصداقيتها.

3.3 أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

لتحليل بيانات الاستبيان إحصائيا واختبار صحة الفرضيات، تم الاعتماد على مجموعة من أدوات الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS الإصدار رقم 27.

1.3.3 اختبار ثبات أداة الدراسة:

يتضح من النتائج في الجدول رقم (04) أن قيمة معامل الثبات **ألفا-كرو نباخ** والمتعلق بمحاور الاستبانة محصورة بين 0.843 و0.874وهي قيم مرتفعة كونها تفوق 0.6، وهذا يدل على أن الاستبانة ثابتة بدرجة عالية. لاسيما وأن معامل الثبات للاستبانة ككل سجل قيمة قدرها 0.846.

الجدول رقم (04): يمثل معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحاورالاستبيان

الأبعاد	رقم المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرو نباخ	درجة المعنوية	القرار
التدريب كآلية للاستثمار في رأس المال البشري	01	3-1	.870	.000	مقبول
	02	6-4	.874	.000	مقبول
	03	10-7	.843	.000	مقبول
	04	13-11	.872	.000	مقبول
جودة الأداء الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي		24-14	.828	.000	مقبول
الاتجاه العام		24	.846	مقبول	

المصدر :من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 27

الجدول رقم (05): يمثل الإحصاء الوصفي

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
جودة الأداء الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي	3.0759	0.68115
تحديد الاحتياجات التدريبية	3.2021	0.90478
تصميم الاحتياجات التدريبية	3.2336	0.89217
تنفيذ الاحتياجات التدريبية	3.2480	0.76797
تقييم الاحتياجات التدريبية	3.0341	0.88275

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS 27

2.3.3 تحليل الارتباط

من خلال الجدول رقم (06) يسمح تحليل الارتباط باكتشاف مشاكل متنوعة الارتباطات المحتملة في النموذج.

الجدول رقم (06): يمثل مصفوفة الارتباط للنموذج

	جودة الأداء الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي	تحديد الاحتياجات التدريبية	تصميم الاحتياجات التدريبية	تنفيذ الاحتياجات التدريبية	تقييم الاحتياجات التدريبية
جودة الأداء الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي	1				
تحديد الاحتياجات التدريبية	.626	1			
تصميم الاحتياجات التدريبية	.612	.769	1		
تنفيذ الاحتياجات التدريبية	.571	.652	.675	1	
تقييم الاحتياجات التدريبية	.585	.637	.668	.765	1

.* الارتباط معنوي عند المستوى 0.05 (ثنائي) **المصدر:** مخرجات برنامج SPSS 27

.** الارتباط معنوي عند المستوى 0.01 (ثنائي الذيل)

3.3.3 ارتباط الانحدار الخطي المتعدد والأهمية العالمية للنموذج

إذا تحققنا من أهمية النموذج عبر الانحدار المتعدد الخطي، فإن معامل الارتباط يساوي 0,686 يتم قبوله في تماسك نموذج الانحدار، وعليه يتم قبول النموذج، ويشار إليه عند المستوى 0,05، يمكننا الآن إجراء الانحدار لإجراء اختبارات إضافية.

الجدول رقم (07): Récapitulatif des modèles[b]

Regression Model	R	R^2	Adjusted R^2	Significance
1	,686a	,470	,453	0,50389

a. المتغير المستقل (الثابت): تحديد الاحتياجات التدريبية ,تصميم الاحتياجات التدريبية ,تنفيذ الاحتياجات التدريبية ,تقييم الاحتياجات التدريبية.

b. المتغير التابع :جودة الأداء الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي.

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS 27

4.3 مناقشة اختبار الفرضيات

أخيرا، نقدم الجدول رقم (08) الذي يشير إلى نتيجة التحقق من صحة فرضياتنا الأربع. بحيث في هذا الجدول، لا يتم دعم ثلاث فرضيات، وفي المقابل يتم دعم فرضية واحدة فقط. هذه الفرضية هي (تأثير تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل إيجابي على جودة الأداء الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي).

الجدول رقم (08): يمثل ملخص نتائج الاختبار

الفرضيات	الابعاد	الفرضيات	النتيجة
H1	تحديد الاحتياجات التدريبية	يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\propto \leq 0.05$) لتحديد الاحتياجات التدريبية على جودة الأداء الأكاديمي من وجهة نظر أفراد العينة محل الدراسة.	محققة
H2	تصميم الاحتياجات التدريبية	يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\propto \leq 0.05$) لتصميم الاحتياجات التدريبية على جودة الأداء الأكاديمي من وجهة نظر أفراد العينة محل الدراسة.	غير محققة
H3	تنفيذ الاحتياجات التدريبية	يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\propto \leq 0.05$) لتنفيذ الاحتياجات التدريبية على جودة الأداء الأكاديمي من وجهة نظر أفراد العينة محل الدراسة.	غير محققة

H4	**تقييم الاحتياجات التدريبية**	يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\propto \leq 0.05$) لتقييم الاحتياجات التدريبية على جودة الأداء الأكاديمي من وجهة نظر أفراد العينة محل الدراسة.	**غير محققة**

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS 27

يتبين من خلال اختبار الفرضيات ان **الفرضية الأولى** التي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتحديد البرامج التدريبية كآلية للاستثمار في رأس المال البشري على تحسين جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة محل الدراسة "هي **فرضية محققة**، ويرجع ذلك أن عملية تحديد البرامج التدريبية قد تم بشكل ملائم ودقيق مبني على تشخيص واضح لمختلف الفجوات المهنية، وباختصار يعد اهتمام جامعة المسيلة بتحديد البرامج التدريبية أمرا بالغ الأهمية وذلك لانعكاسه على تحسين جودة الأداء الأكاديمي بشكل مباشر وملموس.

تنص **الفرضية الثانية** على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتصميم البرامج التدريبية كآلية للاستثمار في رأس المال البشري على تحسين جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة محل الدراسة". وهي **فرضية غير محققة**، ويمكن تفسيرها على أن تصميم البرامج التدريبية لا يؤثر بصورة مباشرة على تحسين جودة الأداء الأكاديمي، ويرجع ذلك لمحتوى التصميم الذي لا يراعي متطلبات تحسين جودة الأداء بشكل مباشر، وهذا يدل على افتقار تصميم البرامج التدريبية إلى أهداف بارزة قابلة للقياس، ما يجعل عملية التصميم ذات أثر ضعيف وغير ظاهر على تحسين جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية.

تنص **الفرضية الثالثة** على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتنفيذ البرامج التدريبية كآلية للاستثمار في رأس المال البشري على تحسين جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة محل الدراسة". وهي **فرضية غير محققة**، ويفسر ذلك بأن تنفيذ البرامج التدريبية لا يخدم أعضاء الهيئة التدريسية، حيث ان طريقة تنفيذ البرامج التدريبية غير فعالة الى حد ما، مما يعكس ضعف آليات الدعم التي تمكن الأساتذة من استثمار ما تم تلقيه أثناء التنفيذ، وباختصار تنفيذ البرامج التدريبية ليست لها أثر مباشر على جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة محل الدراسة.

تنص **الفرضية الرابعة** على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتقييم البرامج التدريبية كآلية للاستثمار في رأس المال البشري على تحسين جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة محل الدراسة ". وهي **فرضية غير محققة**، ويرجع ذلك إلى أن تقييم البرامج التدريبية لا يخدم مقاربة الجودة لأعضاء الهيئة التدريسية، حيث ان عملية التقييم بحد ذاتها لا تترجم الى تحسين حقيقي في البيئة الأكاديمية، مما يجعل أثر تقييم البرامج التدريبية محدودا أو غير ظاهر على أعضاء الهيئة التدريسية، وباختصار عملية التقييم لا تخدم بصورة مباشرة وملموسة جودة الأداء الأكاديمي لأساتذة الجامعة محل الدراسة.

4. خاتمة:

استعرضت الدراسة الحالية موضوعا مهما ألا وهو أثر التدريب كآلية للاستثمار في رأس المال البشري على تحسين جودة الأداء الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، باعتبار أن قطاع التعليم العالي يشهد تحولات جذرية وسريعة في ظل ازدياد المنافسة وتبني مفاهيم لمعاصرة المفاهيم الجديدة كجامعة الجيل الرابع، للحفاظ على ترتيبها واستدامة جودة أدائها الأكاديمي، لذلك أصبح لزاما على مؤسسات التعليم العالي الجزائرية أن تولي أهمية للتدريب باعتباره آلية لتحسين جودة أدائه الأكاديمي بشكل خاص، وأدائها الكلي بشكل عام، خاصة أن بقاءها في ظل اشتداد حدة المنافسة يرتكز بشكل مباشر على استغلال رأسمالها البشري باعتباره مدخلا لتحسين جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة.

من أبرز **النتائج** التي تم التوصل لها أن تبني مقاربة الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التدريب لا يؤثر إيجابا بشكل مباشر على جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية، حيث أن مستوى تأثير البرامج التدريبية كآلية للاستثمار في رأس المال البشري ظل محدود وغير دال إحصائيا، وتنسب النتيجة الى وجود قصور في تصميم البرامج التدريبية وأساليب تنفيذها لاحتياجات أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة محل الدراسة، كما قد تنعكس ضعف عملية تقييم البرامج التدريبية على عدم تطبيق ما تم اكتسابه من طرف أعضاء الهيئة التدريسية في الممارسات الأكاديمية وحتى البحثية. وبالاعتماد على آراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية يتضح بأن بعد تحديد البرامج التدريبية له أثر دال إحصائيا على تحسين جودة الأداء الأكاديمي الجامعي، في حين باقي الأبعاد ليس لها أثر دال إحصائيا فهي ضعيفة إلى حد ما.

وبناء على النتائج المتوصل لها سابقا، يمكن اقتراح بعض **التوصيات للدراسة**، كالتالي:

- ضرورة قيام إدارة الجامعة محل الدراسة بالتعديلات المناسبة على تصميم البرامج التدريبية قبل بداية كل دورة، وأثناء انعقادها عند اللزوم.
- وجوب استعانة إدارة الجامعة محل الدراسة بمدربين مؤهلين وذوي كفاءة لديهم الخبرة الكافية في مجال تصميم البرامج التدريبية.
- أهمية أخذ إدارة الجامعة محل الدراسة بعين الاعتبار مختلف الالتزامات الوظيفية لأعضاء الهيئة التدريسية عند تحديد موعد المناسب لتنفيذ البرامج التدريبية.
- استلزام تخصيص إدارة الجامعة محل الدراسة ميزانية ملائمة ومعتبرة بحيث تغطي نفقات تنفيذ البرامج التدريبية بفاعلية، ما ينعكس ايجابا على تحسين جودة الأداء الأكاديمي.
- ضرورة أخذ إدارة الجامعة محل الدراسة بنتائج تقييم البرامج التدريبية ومقترحات الهيئة التدريسية في وضع البرامج التدريبية اللاحقة.

5. قائمة المراجع:

أولا: المراجع باللغة العربية

- **المؤلفات:**

- محمد جمال الكفافي. (2007). الاستثمار في الموارد البشرية للمنافسة العالمية (المجلد 01). الدار الثقافية للنشر، مصر.

- **الأطروحات:**

- سمير صلحاوي. (2018). الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على الأداء: دراسة مقارنة لمؤسسات الاتصالات في الجزائر -جيزي، نجمة، موبيليس-. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة 1: الحاج لخضر، باتنة.
- هندة مدفوني. (2017). الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة -دراسة حالة بعض الجامعات الجزائرية-. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي.

- **المقالات:**

- إبراهيم عاشوري، نعيمة خالدي، ومريم بوعمامة. (2018). القيادة التنظيمية لتحسين الأداء الأكاديمي بالجامعات الجزائرية -دراسة ميدانية-. مجلة الاقتصاد الدولي والعولمة، 1(1)، الصفحات 176-195.
- اسعيد حدة، عطية العربي، ورجم خالد. (2021). أثر استراتيجية التدريب على أداء الأستاذ الجامعي: دراسة حالة عينة من أساتذة القطب الجامعي 02 بجامعة ورقلة، الجزائر .المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، 08(02)، الصفحات 135-136.
- ثامر نور الدين شلير، ومحمد علي نزار. (2015). تقييم جودة الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في سكول الإدارة والاقتصاد– فاكلتي القانون والإدارة بجامعة دهوك "حالة دراسية". مجلة جامعة زاخو، 3(1)، الصفحات 225-252.
- حسن ياسين طعمة. (2013). دور تطبيق معايير جودة التعليم الجامعي في تعزيز جودة الأداء الأكاديمي في الجامعات الأردنية -دراسة حالة جامعة الزرقاء في الأردن-. مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات (04)، الصفحات 139-172.

- خالد قاشي، ورندة سعدي. (2018). الاستثمار في تنمية رأس المال البشري من خلال مؤسسات التدريب - شركة "مدربو الخليج - "GULF Trainers نموذجا -. مجلة الدراسات التسويقية وإدارة الأعمال، 2(1)، الصفحات 75-87.
- ديوب، م. ع .(2008) .أثر التدريب في تحسين جودة خدمات النقل بالسكك الحديدية من منظور إدارة الجودة الشاملة دراسة تطبيقية على المؤسسة العامة للخطوط الحديدية السورية .مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية،(4)30، الصفحات 26-44.
- سارة عنان، وفتيحة بوحرود. (2020). الاستثمار في رأس المال البشري لتطوير المعرفة التنظيمية: دراسة ميدانية ببعض المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف. مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، الصفحات 52-79.
- عبد القادر طاري، وحاج بن زيدان. (2018). دور التدريب والاستثمار في رأس المال البشري للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة: المديرية الجهوية لتوزيع الكهرباء والغاز "بمستغانم". مجلة الدراسات الاقتصادية المعمقة، الصفحات 367-392.
- فايزة بوراس. (2018). الاستثمار في راس المال البشري كمدخل لاكتساب الميزة التنافسية المستدامة في منظمات الأعمال. رماح للبحوث والدراسات (25)، الصفحات 246-262.
- كامل شكير الوطيفي. (2007). تقويم برامج التدريب في جامعة بابل من وجهة نظر المتدربين. مجلة جامعة بابل، 14(02)، الصفحات 192-204.
- ليلى بوحديد. (2015). دور التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة دراسة حالة: مؤسسة الاسمنت بباتنة خلال الفترة 2011-2013. مجلة الباحث الاقتصادي (03)، الصفحات 45-59.
- محمد علي دشة، وعبد القادر رياض. (2019). الاستثمار في التدريب وإشكالية قياس العائد منه: دراسة حالة شركة دولفين للطاقة المحدودة. مجلة البشائر الاقتصادية، 05(01)، الصفحات 680-701.
- نورالدين عسلي، محمد بكاي، وبوخالفة دخوش. (2022). أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة في دعم كفاءة الأداء الأكاديمي الجامعي باستخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية: دراسة ميدانية

لعينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة المسيلة. مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، 18(30)، الصفحات 375-392.

- **المداخلات:**

- سناء ابراهيم أبو دقة. (2017). تقييم الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي: المفهوم والمجالات عمادة الجودة والتطوير. يوم دراسي: حول تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس. الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

- Abu-Jarad, I. Y., Yusof, N., & Nikbin, D. (2010). A Review Paper on Organizational Culture and Organizational Performance. International Journal of Business and Social Science, 01(03).
- Alcouffe, C., & Louzzani, Y. (2003). Mesure de l'investissement immatériel : Indicateurs d'évaluation et performance. Les notes de lrihe (N° 381).
- CHRISTIAN, M. (2014). Introducing key performance indicators: Perspective of higher education performance monitoring and evaluation in Nigeria. Journal of Education and Practice, 05(29).
- CIPD. (2017). Human capital theory: assessing the evidence for the Value and Importance People to organisational success. UK: Ulster University Business School.
- Druker, P. (1999). L'avenir du management selon Druker. Paris : Editions village mondial.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. European Journal of, 05(04).
- Masadeh, M. (2012). Training Education Development and Learning: What Is the Difference? European Scientific Journal, 08(10).
- Moed, H. (2017). A critical comparative analysis of five world university rankings. Scientometrics, 110(02).
- Xiaocheng, W. (2010). Performance Measurement in Universities: Managerial Perspective (Doctoral Thesis). Faculty of Management and Governance, Enschede : University of Twente.