

تعزيز الكفاءة المهنية في ظل إدارة الجودة الشاملة في التعليم
-دراسة عينة من العاملين بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي بوهران-
*Enhancing Professional Competence under Total Quality Management
A Sample Study of Oran Secondary Educational Institutions employees*

قدار رشيدة^{1*}، بلخوريسات رشيد²

¹طالبة دكتوراه ، جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس (الجزائر)، rachida.keddar@univ-sba.dz

² بروفيسور، جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس (لجزائر) ، belkhorissatrachid@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2024/06/30

تاريخ القبول: 2024/06/27

تاريخ الاستلام: 2024/04/28

الملخص:	Abstract :
تمحورت الورقة البحثية حول تأثير نظم التكوين والتحفيز في سياق إصلاحات الجودة الشاملة على تعزيز الكفاءة المهنية في مجال التعليم، مسلطة الضوء على أهم المفاهيم المتعلقة بإدارة الجودة الشاملة، التكوين، التحفيز والكفاءة ، حيث جاءت الدراسة التطبيقية دراسة مسحية لعينة من العاملين بالتعليم الثانوي بوهران إذ توصلت الى أن نظام التكوين والتحفيز يساهم إلى حد ما في تعزيز الكفاءة المهنية و اعتمادا على نتائج الدراسة وجب مراجعة برامج التكوين والتحفيز المعتمدة في الطور الثانوي من التعليم في الجزائر للوصول إلى الجودة الشاملة في التعليم. الكلمات الدالة : إدارة الجودة الشاملة، التكوين، التحفيز، الكفاءة المهنية. تصنيفات JEL : L 15 ، J240 ، c14.	The research paper aimed to determine whether training and motivation under total quality management enhances professional competence, highlighting the concepts of quality, training, motivation and professional competence in education. The applied study was a survey of a sample of employees of the secondary education institutions of Oran. The study found that training and motivation contribute to enhancing professional competence and depending on the results of the study, the programs and tools of formation and motivation should be reviewed to reach the desired outputs Keywords : Total Quality Management ;Education, Training , Motivation ;Professional Competence JEL Classification Codes : L15; c14 ; J240.

مقدمة

ان التعليم في الأصل استثمار اقتصادي و اجتماعي طويل المدى و عليه لم تعد المؤسسات التعليمية مجرد مصدر للمعارف بل منبع لموارد ينبغي تدبيرها نحو انتاج كفاءات مستقبلية، ما فرض على الدول تحيين فلسفة ادارة مواردها المختلفة في المجال التربوي سعيا للجودة الشاملة ، و عليه قامت الجزائر منذ تبنيها لمفهوم ادارة الجودة الشاملة إلى تنقيذ سلسلة من الإصلاحات في قطاع التربية و التعليم هدفت من خلالها إلى تعزيز كفاءات الموارد البشرية كمدخلات و مخرجات ، و تنميتها من خلال اعتماد معايير ذات جودة تمس جميع الأليات سواء في التكوين، التحفيز أو قيادة و توجيه... الخ ، غير أن نجاح هذه الإصلاحات ونجاعتها لا يزال يطرح علامة إستفهام أمام الباحثين ، و عليه سعت الباحثة الى دراسة التساؤل التالي:

- هل يساهم تطبيق مبادئ الجودة الشاملة في التكوين و التحفيز بالمؤسسات التعليمية الجزائرية للطور الثانوي في تعزيز الكفاءة المهنية للموارد البشرية ؟

و تتفرع الإشكالية الأساسية للتساؤلات الفرعية التالية :

-ما هي أهمية الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية وكيف يمكن أن تساهم في تعزيز الكفاءة؟

-ما هو دور التكوين كوسيلة لتزويد الموارد البشرية بالمهارات الضرورية لتعزيز الكفاءة المهنية ؟

-ما هو الدور الذي يلعبه التحفيز في دفع الموارد البشرية لتحقيق أقصى إمكاناتها ؟

-ما هي أهمية قياس و تقييم التأثيرات المترتبة على الجودة والكفاءة من خلال التكوين والتحفيز؟

و من أجل الإجابة عن التساءلات المطروحة أعلاه تم افتراض ما يلي :

-يساهم تبني الجودة الشاملة في التعليم كمدخل لإصلاح التكوين و التحفيز في تعزيز الكفاءة المهنية من وجهة نظر الموظفين بالطور الثانوي لولاية وهران .

وحتى يتيسر لنا السيطرة على جوانب الموضوع ارتأينا تجزئة الفرضية الأساسية إلى الفرضيات التالية :

-يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين في ظل إدارة الجودة الشاملة و تعزيز الكفاءة المهنية للموظفين بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي لولاية وهران .

-يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز في ظل إدارة الجودة الشاملة و تعزيز الكفاءة المهنية للموظفين بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي لولاية وهران .

منهج الدراسة :

تم الاعتماد على المنهج الوصفي باللجوء لأداة الاستبيان التي تحتوي على 3 أبعاد، أين يتناول البعدان الأول و الثاني آليتان من آليات إدارة الموارد البشرية (التكوين و التحفيز) و التي تمثل المتغيرات المستقلة الخاصة بموضوع البحث ، أما البعد الأخير فيمثل المتغير التابع في الدراسة (تعزيز الكفاءة المهنية) ، والذي وزع علي عينة اختيرت بطريقة عشوائية من مؤسسات تعليمية بالطور الثانوي بوهران.

أهداف الدراسة :

-عرض ومناقشة المفاهيم والأفكار المرتبطة بمفهوم إدارة الجودة الشاملة للمورد البشري بالمؤسسات التعليمية و الذي يعتبر مدخلا حديثا في أدبيات تسيير المنظومة التربوية

- تسليط الضوء على مدى تنفيذ المسؤولين مخططات الإصلاح و هل حقا هي تحقق النتائج المرغوبة من وجهة نظر العاملين بالمؤسسات التعليمية الجزائرية .

- محاولة التوصل إلى نتائج واقتراحات تساعد متخذي القرار على إيجاد الآليات المناسبة لتطبيق نظام ضمان الجودة بنجاح في المؤسسات التعليمية.

أهمية الدراسة

تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال توضيح وتحليل علاقة التأثير والارتباط بين التكوين و التحفيز في إطار فلسفة إدارة الجودة الشاملة للموارد البشرية وتعزيز الكفاءة المهنية في قطاع التربية و التعليم و بالأخص الطور الثانوي و الذي تعد مخرجاته مدخلات للتعليم العالي ، وذلك من خلال معرفة مدى مساهمة اعتماد الجودة الشاملة كمدخل في إدارة الموارد البشرية في تعزيز كفاءة عاملي المؤسسات التعليمية .

المحور الأول : الإطار النظري للدراسة

الفرع الأول: مفهوم الجودة و الجودة الشاملة في التعليم .

إن مفهوم الجودة تبلور وصولا لميدان التعليم حيث يمكن إيجاز تعريفات لأهم روادها كما يلي:
عرف كروسبي (Crosby) الجودة بأنها "المطابقة مع المتطلبات وأكد بأنها تنشأ من الوقاية وليس من التصحيح وبأنه يمكن قياس مدى تحقق الجودة من خلال كلف عدم المطابقة."
عرف تاجيوشي (Taguchi) الجودة بأنها "تعبير عن مقدار الخسارة التي يمكن تفاديها والتي قد يسببها المنتج للمجتمع بعد تسليمه ويتضمن ذلك الفشل في تلبية توقعات الزبون والفشل في تلبية خصائص الأداء والتأثيرات الجانبية كالتلوث والضجيج وغيرها." (العزاوي، 2005 ، صفحة 15)
في سياق الإدارة والأعمال، يمكن تعريف الجودة على أنها مجموعة من الخصائص والمميزات التي تميز منتجًا أو خدمة وتجعلها تلبي احتياجات أو تفوق توقعات العملاء

بينما إدارة الجودة الشاملة حسب منظمة التقييس العالمية فهي عرف متأصل وشامل في أسلوب القيادة والتشغيل لمنظمة ما تهدف التحسين المستمر في الأداء على المدى الطويل من خلال التركيز على توقعات الزبائن مع عدم إغفال متطلبات المساهمين وجميع أصحاب المصالح الآخرين (العزاوي، 2005 ، صفحة 39)
أما الجودة الشاملة في التعليم فهي تشير إلى المواصفات والخصائص المتوقعة في المنتج التعليمي وفي العمليات والأنشطة التي تتحقق من خلالها تلك المواصفات والجودة الشاملة توفر أدوات وأساليب متكاملة تساعد المؤسسات التعليمية على تحقيق نتائج مرضية (الترتوري، 2006 ، صفحة 78)

يمكن القول أن إدارة الجودة الشاملة في التعليم تمثل نهجًا شاملاً لتحسين جودة التعليم وذلك من خلال التركيز على جوانب تشمل الطلاب والمعلمين والبنية التحتية وعمليات الإدارة مع التحسين المستمر لها .

الفرع الثاني : المفاهيم الأساسية لإدارة الجودة الشاملة في التعليم:

يؤكد Craiy Et Johnson على أن إدارة الجودة الشاملة في التعليم تعتمد على ستة مفاهيم ممتثلة في القيادة ، فهم أصحاب المصلحة ، الأسلوب الواقعي في صياغة القرار ، المشاركة الجماعية، مدخل العمليات

، التحسين المستمر (الزهرائي، 2009، صفحة 19) ، حيث تعتبر القيادة أساسية لتحديد الأهداف بدقة ، بينما فهم أصحاب المصلحة يشمل التفاعل مع متطلبات العملاء وتوقعاتهم بهدف تلبية احتياجاتهم .

من جانب آخر، يتعلق اتخاذ القرارات الواقعية والمشاركة الجماعية بصياغة القرارات بشكل عقلاني والاستفادة من قدرات الأفراد. بينما مدخل العمليات فيهدف إلى إدارة الأنشطة والموارد بشكل فعال لتحقيق الأهداف التعليمية بكفاءة وفعالية ، أما التحسين المستمر، فيعتبر هدفاً أساسياً لتحسين المخرجات المسطرة.

الفرع الثالث : الكفاءة المهنية :

أولاً - مفهوم الكفاءة :

إن الباحثين إتفقوا في تعريفهم للكفاءة على أبعادها الثلاثية وهي المهارة، المعرفة والسلوك ، حيث يعرفها كل من Parlier و Gilbert على أنها مجموعة المعارف، قدرات العمل، ومواقف مهيكلية بدلالة الهدف وفي نوع الأوضاع المعطاة (Patrick Gilbert, 2002, p. 42)

أما الكفاءة المهنية فيعرفها فيليب برنو "" القدرة على التصرف بفاعلية في نمط معين من الوضعيات، فهي قدرة تستند إلى معارف لكنها لا تختزل فيها ، فمواجهة وضعية ما يجب استخدام موارد معرفية متكاملة ومتعددة (فليب برونو ترجمة لحسن بوتالي، 2004، صفحة 12).

نستنتج بأن الكفاءة المهنية هي عبارة عن مجموعة المعارف والمهارات والسلوكيات التي يمتلكها ويطورها ويستغلها المورد البشري في تأديته لمهامه لتحقيق أهداف مسطرة .

ثانياً أنواع الكفاءة المهنية : تتكون الكفاءة المهنية من العديد من المهارات والقدرات المهنية التي تميز الموظف عن غيره في العمل وتتمثل أنواع الكفاءة المهنية من خلال ما يلي:

الكفاءة المهنية المعرفية : تتمثل بتوفر المعلومات والمهارات العقلية المهمة من أجل أن يكون أداء الموظف المهني مناسب في جميع المهام المهنية ومجالات العمل المهني.

الكفاءة المهنية الوجدانية : يتمثل هذا النوع من الكفاءة المهنية باستعدادات الموظف وميوله المهنية ورغباته وقيمه ومعتقداته المهنية الخاصة بالعمل المهني.

الكفاءة المهنية الأدائية : التي تشير إلى كفاءات الإنجاز التي يظهرها الموظف أثناء القيام بمهامه المهنية، وتتضمن المهارات السلوكية، وإنجازها يرجع إلى ما حصله الموظف في الماضي من كفاءات معرفية.

الكفاءة المهنية الإنتاجية : وتشير إلى قدرة الفرد على تسخير عمله من المهارات والقدرات، أو بالأحرى الكفاءات المهنية الأخرى، من أجل تحقيق إنتاج أوفر وإنتاجية مستدامة (العكاشة، 2020) .

ثالثاً : المبادئ الأساسية للكفاءة المهنية : إن بناء الكفاءة المهنية يتطلب مبادئ نوجزها في المستوى التعليمي الجيد حيث أن الإستثمار الحقيقي هو الإستثمار في رأس المال البشري ، وتخطيط القوى العاملة حيث يعد أحد أهم العوامل الحديثة لرفع الكفاءة المهنية للعامل، وذلك عن طريق إتباع أسلوب علمي سليم على حسب نوع العمل ، ضف إلي ذلك العدل الوظيفي أي العدالة بين العمال كل حسب كفاءته وقدرته وأدائه المهني ، وأخيراً مكان العمل أي الظروف المادية للعمل المؤسسة بما تحتويه ابتداء من المكاتب أو أجهزة العمل وكل ما يحيط بالعامل، (عياش، 2018، الصفحات 07-08).

الفرع الرابع : العوامل المؤثرة في تعزيز الكفاءات المهنية في ظل إدارة الجودة الشاملة :

ان لإدارة الجودة الشاملة مجالا واسعا من الأليات التي تعتمد عليها في تعزيز كفاءة مواردها البشرية و نقتصر بالذكر أليتان مستهما اصلاحات وزارة التربية الوطنية منذ 2017 وهما التكوين و التحفيز

أ -علاقة التكوين في اطار إدارة الجودة الشاملة وتعزيز الكفاءة المهنية : لا تقتصر هذه العلاقة فقط على تلقي المعلومات ، بل يجب أن يرتبط هذا بالتطبيق الفعلي لأساليب العمل الجديدة، فالتكوين بأشكاله المختلفة سعي مستمر لتغيير سلوك الأفراد ، إذ أن تحيين برامج او طرق التكوين يجعلهم يوظفون طرقا وأساليب مختلفة في أداء أعمالهم مغيرة لسابقتها أحيانا ومعدلة لها في أحيان أخرى، فالتكوين في إطار الجودة الشاملة يجعل المورد البشري مرنا اتجاه المواقف المهنية التي يتعرض لها وقادرا على التأقلم معها و قادرا على أداء المهام الموكلة إليه بكفاءة ما يساهم في تحقيق المخرجات المرجوة.

ب-علاقة التحفيز في اطار إدارة الجودة الشاملة وتعزيز الكفاءة المهنية : تعتبر الحوافز بمختلف تصنيفاتها المادية و المعنوية من الركائز الأساسية للعمل في إدارة الجودة الشاملة والتي في غيابها لا يمكن لأي منظمة تحقيق مخرجاتها المسطرة ، فالحوافز هي الطريقة التي تعبر من خلالها المنظمة لمواردها البشرية عن اعترافها الصريح بكفاءتها وأدائها ، وهي إحدى الأليات التي تساعد المنظمة على تطبيق فلسفة إدارة الجودة الشاملة في التعليم حيث يمكن استخدامها في التأثير على سلوك العاملين وتوجيه جهودهم نحو تحقيق أهداف المنظمة بكفاية وفعالية، ما يدفع بالعاملين الى السعي المستمر لإثبات كفاءتهم وتعزيزها بما يخدم المنظمة .

المحور الثاني : الاطار التطبيقي :

الفرع الأول : صياغة الإستبيان :

تم الإعتماد على أداة الإستبيان كما ذكر أنفا في منهج الدراسة المعتمد أعلاه حيث :

أولا : محاور الإستبيان :

يحتوي الإستبيان على 32 عبارة موزعة على 3 أبعاد أين يتناول البعدان الأول و الثاني (التكوين و التحفيز) وهي تمثل المتغيرات المستقلة ، أما الثالث و الأخير فيمثل بعد تعزيز الكفاءة المهنية و هو ما يمثل المتغير التابع في الدراسة

-اعتمدنا على مقياس ليكرت الخماسي حيث :

الجدول 01: مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
الدرجة	01	02	03	04	05

المصدر: من اعداد الباحثين .

ثالثا: صدق وثبات الأداة : تم التأكد من صدق الأداة من خلال عرضها على عدد من المحكمين لمعاينتها و التأكد من صدقها ، و على ضوء الملاحظات المقدمة تم تعديلها لتصبح أكثر ملائمة للمقياس .

لقياس مدى ثبات الأداة تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ حيث قمنا بتوزيع الاستبيان على 32 موظفا بصفة عشوائية لعينة من الموظفين بثانويات بولاية وهران كعينة استطلاعية فتحصلنا على ما يلي :

الجدول 02: نتائج إختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبيان

معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	
0.750	10	المحور 01
0.785	12	المحور 02
0.732	10	المحور 03
0.857	32	الاستبيان

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد علي مخرجات spss 26

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن : قيمة معامل ألفا كرونباخ للمحور الأول و الثاني قدرت ب 0.750 و 0.785 بينما المحور الثالث ف قدرت ب 0.732، و هي نسبة مقبولة جدا ، بينما بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع عبارات الاستبيان 0.857 و هي نسبة ثبات عالية ما يشير الي أن عبارات الإستبيان تتمتع بالتناسق الداخلي و أن الأخير صالح و موثوق للإستعمال من أجل الدراسة و التحليل و الاستنتاج.

رابعا : التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة و أساليب المعالجة الإحصائية

بما أن حجم العينة يتجاوز 30 نفترض أن العينة تتوزع توزيعا طبيعيا و ذلك وفقا لما تقره نظرية النزعة المركزية وفي هذه الدراسة سيتم استخدام الإختبارات المعلمية وفقا للبيانات المجمعة.

تم استخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS version 26.0) من خلال :

- النسب المئوية لوصف مجتمع الدراسة .
- معامل ألفا كرونباخ لمعرفة مدى صدق أداة الدراسة وثباتها .
- معامل بيرسون لدراسة الارتباط .
- المتوسطات و الانحراف المعياري .
- اختبار الانحدار الخطي البسيط .
- اختبار الانحدار الخطي المتعدد التدريجي .

خامسا : مجتمع الدراسة و خصائص عينة الدراسة :

تضم ولاية وهران حوالي 80 مؤسسة تعليمية للطور الثانوي العام حيث تم إختيار أفراد عينة البحث بطريقة عشوائية من 20 ثانوية بولاية وهران ، إذ تكونت العينة من الفريق التربوي و البيداغوجي للطور الثانوي المتمثلين في و مقتصرين على :

- المديرين
- نائب المكلف بالدراسات (الناظر)
- أساتذة التعليم الثانوي
- مستشاري التربية و التوجيه و الإرشاد المدرسي

• مشرفي التربية ،

تم توزيع 155 إستبانة على الفريق التربوي و البيداغوجي للطور الثانوي بوهران بطريقة عشوائية، و نظرا لاسترجاع بعض الاستبيان ناقص أو مملوء بطريقة خاطئة تم التخلي عن 25 استبياناً ليصبح حجم العينة 130 .

الجدول 03: خصائص عينة الدراسة

الخصائص العينة	-	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	56	43.1
	أنثي	74	56.9
المؤهل العلمي	تقني سامي	10	7.7
	ليسانس	27	20.8
	المدرسة العليا للأساتذة	24	18.5
	ماستر	44	33.8
	ماجستير	21	16.2
	دكتوراه	04	3.1
	المجموع	130	100
الرتبة	مشرف تربية	19	14.6
	مستشار تربية	03	2.3
	أستاذ (ة) تعليم ثانوي	79	60.8
	ناظر	9	6.9
	مدير	20	15.4
	المجموع	130	100
الخبرة	أقل من سنة	8	6.2
	من 1 الى 5 سنوات	56	43.1
	من 6 الى 10 سنوات	36	27.7
	أكثر من 10 سنوات	30	23.1
	المجموع	130	100

المصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد علي مخرجات 26 spss

-من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ما يلي :

بالنسبة للجنس : تتصدر الإناث العينة بنسبة 56.9% بينما بلغت نسبة الذكور 43.1%.

بالنسبة للمؤهل العلمي : يحتل عدد المتحصلين عل شهادة الماستر المرتبة الأولى بنسبة % 33.8 ، يليه حاملي شهادة الليسانس ب % 20.8 ، بينما بلغت نسبة المتحصلين على الماجستير 16.2 % ، أما فئة تقني سامي فينسبة 7.7 % وأخيرا فئة حاملي الدكتوراه بنسبة 3.1 % .

بالنسبة للرتبة العلمية: نلاحظ أن أكبر نسبة تخص الأساتذة ب % 60.8 ، يليه المديرين ب % 15.4 ، ثم فئة مشرفي التربية ب % 14.6 وفئة النظارب % 6.9 ، أخيرا فئة مستشاري التربية ب % 2.3 .

بالنسبة للخبرة المهنية: نلاحظ أن 43.1% من العينة تملك خبرة من سنة إلى 5 سنوات ، تليها نسبة 27.7 % تخص فئة الخبرة المهنية من 6 إلى 10 سنوات ، ثم نسبة 23.1 % للفئة ذات خبرة تفوق 10 سنوات وأخير 6.2 % من العينة ذات خبرة أقل من سنة .

الفرع الثاني : عرض وتحليل محاور الاستبيان

بالاعتماد على مخرجات برنامج الحزم الاحصائية من خلال الاستناد الى التكرارات و النسب المئوية تم حساب كل من المتوسط الحسابي لمحاور الدراسة وفقراتها ثم الانحراف المعياري مع تحديد اتجاه العينة ورتبتها، حيث تم تحديد اتجاه درجة موافقة المحك المستخدم للدراسة كما يلي :

(أكبر درجة – أصغر درجة) / أكبر درجة حيث $(1-5) / 0.8 = 5$ ومنه :

الجدول 04: تحديد اتجاه درجة الموافقة

الاتجاه	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
الفئة	1.8-1	2.6-1.8	3.4-2.6	4.2-3.4	5-4.2

المصدر: من اعداد الباحثين .

الجدول التالي يوضح ما تم ذكره أنفا :

الجدول 05 : المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري واتجاه الفئة لفقرات و محاور الاستبيان .

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة	رتبة السؤال
استفدت من تكوين أولي قبل التحاقك بمنصبك	3,52	1,234	محايد	04
بساهم التكوين أثناء الخدمة من تفادي ارتكاب الأخطاء	4,10	,972	موافق	01
التكوين المستمر ساهم في تعزيز أدائك باستمرار	3,84	1,037	موافق	03
تستفيد من تكوين يتم وفق فلسفة العمل الجماعي .	3,86	1,106	موافق	02
عملية التكوين ساهمت في توجيهك نحو تطوير كفاءتك	3,47	1,497	موافق	05
استفدت من برامج تكوين ذات طابع دوري ومستمر	3,19	1,198	محايد	09
محتوي برامج التكوين تعمل على تغطية احتياجاتك المعرفية	2,59	1,189	غير موافق	23
يتم تجديد برامج التكوين باستمرار	2,52	1,210	غير موافق	27
يتم الاعتماد علي مكونين ذوي كفاءة وخبرة	3,19	1,253	محايد	10
الوسائل المستخدمة في عملية التكوين محينة	3,05	1,390	محايد	14
المتوسط الحسابي لمحور التكوين	2.497		-	-

-	-	0.557	الانحراف المعياري لمحور التكوين
17	محايد	2,81	تعمل في ظروف مناسبة و ملائمة
32	غير موافق	1,98	المقابل المالي الذي تتقاضاه يتناسب و الجهد الذي تبذره
06	محايد	3,33	تستفيد من وسائل تعليمية و أدوات معرفية ملائمة
11	محايد	3,14	الحوافز المادية و المعنوية دقيقة و عادلة
20	محايد	2,75	عدد مناصب الترقية كافية و عادلة
29	غير موافق	2,42	الترقية في الدرجة تدفعك نحو تعزيز كفاءتك
30	غير موافق	2,41	فرص الترقية من منصبك إلى منصب آخر تتطابق و احتياجات الطور الثانوي
26	غير موافق	2,57	تستفيد من فرص متابعة الدراسة لتطوير كفاءتك المعرفية
25	غير موافق	2,57	عند تحقيقك للأهداف المسطرة تستفيد من دعم معنوي و مادي
31	غير موافق	2,34	المنح و السلفيات و تعويضات الخدمات الاجتماعية يتوافق مع احتياجاتك
07	محايد	3,30	أوسمة الإستحقاق تدفعك لتحقيق أحسن النتائج
08	محايد	3,27	تلعب دورا في اتخاذ القرارات كجزء من فريق العمل
		2.741	المتوسط الحسابي لمحور التحفيز
		0.635	الانحراف المعياري لمحور التحفيز
21	محايد	2.74	تكوينك الأولي جعل مؤهلاتك و قدراتك تناسبت مع احتياجات المنصب بحيث ساهمت في تعزيز كفاءتك
15	محايد	2.96	المعايير التي علي اساسها تم توجيهك للتكوين لعبت دورا في تعزيز كفاءتك
19	محايد	2.76	تكوين ما قبل الخدمة ساهم في تعزيز كفاءتك باستمرار
18	محايد	2.79	استفدت من تكوين أثناء الخدمة يدفعك الى تعزيز مهاراتك باستمرار
12	محايد	3.13	التكوين المعتمد حاليا يتم تجديده للتطوير المستمر لكفاءتك
13	محايد	3.09	الميزانية المخصصة لتجديد نظام التكوين حاليا لها دور في تحسين كفاءتك
16	محايد	2.83	المعايير الخاصة بالتكوين حاليا ساعدتك في تحديد مواطن الضعف والقوة و معالجتها باستمرار
22	محايد	2.66	أساليب التحفيز المادية تساهم في تعزيز كفاءتك
24	غير موافق	2.58	وتيرة التحفيز الذي تخضع له كاف لتحسين كفاءتك باستمرار
28	غير موافق	2.47	العمل ضمن فرق يدفعك نحو تطوير و تحيين أدائك معارفك باستمرار
-	محايد	2.765	المتوسط الحسابي لمحور تعزيز الكفاءة المهنية
-		0.638	الانحراف المعياري لمحور تعزيز الكفاءة المهنية

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد علي مخرجات spss 26

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن اجابات عبارات الاستبيان تنحصر ما بين غير موافق، محايد و موافق حيث يحتل السؤال رقم 02 (يسمح لك التكوين أثناء الخدمة من عدم ارتكاب الأخطاء المهنية في مختلف الميادين) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4,10 و انحراف معياري قدره 0,972 و هو ما يدل علي أن اتجاه درجة موافقة العينة موافق، بينما يحتل السؤال رقم 04 (تستفيد من تكوين يتم وفق فلسفة

العمل الجماعي) المرتبة الثانية بمتوسط قدره 3,84 انحراف معياري مقداره هو 1,037 ما يشير الى أن اتجاه درجة موافقة اجابات عينة الدراسة محايد .

حقوق السؤال رقم 20 (المنح و السلفيات و تعويضات الخدمات الاجتماعية يتوافق مع احتياجاتك) المرتبة ما قبل الأخيرة بمتوسط حسابي مقداره 2,34 و انحراف معياري مقداره 1,224 ما يشير الى اتجاه درجة موافقة اجابات عينة الدراسة نحو غير موافق .

أخيرا يحتل السؤال رقم 12 (المقابل المالي الذي تتقاضاه يتناسب والجهد الذي تبدله في المنصب الذي تشغله) المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي مقداره 1,98 و انحراف معياري مقداره 1,007 أي اتجاه اجابات عينة الدراسة نحو غير موافق

أما الاستبيان شاملا لجميع محاوره المتعلقة بدرجة تعزيز كفاءة العاملين قيد الدراسة من وجهة نظر الفريق التربوي و الإداري بالطور الثانوي بوهان و بالرجوع للمتوسطات الحسابية :

يحتل محور التكوين المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره 3.3312 و انحراف معياري يقدر ب 0.69343 أي باتجاه اجابة نحو درجة محايد، ثم يليه محور التحفيز بمتوسط حسابي قدره 2.7412 و انحراف معياري يقدر ب 0.65763 أي باتجاه العينة نحو درجة محايد، أما محور تعزيز الكفاءة فقد حقق متوسطا حسابيا قدره 2.608 و انحراف معياري يقدر ب 0.806 و هو ما يدل على أن اتجاه اجابة العينة حول درجة موافقتهم على تعزيز كفاءتهم ب غير موافق .

الفرع الثالث: الارتباط بين محاور الدراسة و تعزيز الكفاءة :

الجدول 06 : معاملات الارتباط بين تعزيز الكفاءة و محاور الدراسة .

		تعزيز الكفاءة المهنية	التكوين	التحفيز
تعزيز الكفاءة المهنية	معامل بيرسون	1	0.255	0.276
	الدلالة المعنوية		0.000	0.000
	حجم العينة	130	130	130
التكوين	معامل بيرسون	0.255	1	0.363
	الدلالة المعنوية	0.000		,000
	حجم العينة	130	130	130
التحفيز	معامل بيرسون	0.276	0.363	1
	الدلالة المعنوية	,000	,000	
	حجم العينة	130	130	130

الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة 0.05

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss 26 .

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ :

-وجود ارتباط طردي متوسط بين محور التكوين وفق إدارة الجودة الشاملة و تعزيز الكفاءة المهنية

و الذي قدر ب 0.255 بقيمة إحصائية له 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05

-وجود ارتباط متوسط بين محور التحفيز وفق إدارة الجودة الشاملة وتعزيز الكفاءة المهنية الذي قدر ب 0.276 بقيمة الإحتمالية له 000.0 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 .

الفرع الرابع : دراسة وتحليل فرضيات الدراسة

أولاً : اختبار الفرضية الأساسية :

-لا يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين إدارة الجودة الشاملة للموارد البشرية وتعزيز الكفاءة المهنية من وجهة نظر الموظفين بمؤسسات التعليم الثانوي بولاية وهران .

- يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين إدارة الجودة الشاملة للموارد البشرية وتعزيز الكفاءة المهنية من وجهة نظر الموظفين بمؤسسات التعليم الثانوي بولاية وهران .

-تم اختبار هذه الفرضية من خلال الانحدار الخطي البسيط :

الجدول 07 : اختبار الانحدار الخطي البسيط

إدارة الموارد البشرية	تعزيز		الكفاءة		معامل المصحح	التحديد	معامل الانحدار	قيمة Beta	قيمة T	معامل التضخم
	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد	معامل المصحح						
	0.322	0.104	0.099	0.409				0.322	4.773	1

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss 26

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا ما يلي :

قيمة معامل الارتباط قدر ب 0.322 عند مستوى الدلالة المعنوية sig تساوري 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05 بمعامل تحديد بلغت قيمته 0.104 ما يدل على وجود ارتباط متوسط بين ادارة الجودة الشاملة الموارد البشرية وتعزيز الكفاءة المهنية من حيث التكوين و التحفيز بمؤسسات التعليم الثانوي قيد الدراسة . بلغت قيمة معامل الانحدار المصحح 0.099 أي 9.9 % من تعزيز الكفاءة المهنية ترجع الى أليات إدارة الموارد البشرية قيد الدراسة أما النسبة المتبقية فتعود لأسباب أخرى .

معامل الانحدار قدر ب 0.409 ما يؤكد على وجود علاقة طردية بين أليات إدارة الموارد البشرية قيد الدراسة وتعزيز كفاءتهم المهنية .

تقدر قيمة Beta ب 0.322، أما قيمة T فتقدر ب 4.773 بمستوى دلالة يقدر ب 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05 ما معناه أنه كلما تم تعزيز أليات إدارة الموارد البشرية وفق إدارة الجودة الشاملة بوحدة واحدة تعززت الكفاءة المهنية للموارد البشرية ب 0.322

معامل التضخم يساوي ما قيمته 1 وهي أقل من 3 ما معناه عدم وجود مشكلة تعددية خطية . بالإعتماد علي النتائج المقدمة و كونها أقل من الدلالة المعنوية 0.05 فإننا نرفض الفرض الصفري و نقبل الفرض البديل أي يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تكوين و تحفيز الموارد البشرية في اطار الجودة الشاملة و تعزيز كفاءتهم المهنية .

ثانيا : اختبار الفرضيات الفرعية

-الفرضية الأولى

- لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين في ظل إدارة الجودة الشاملة وتعزيز الكفاءة المهنية من وجهة نظر الموظفين بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية وهران .
 - يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين في ظل إدارة الجودة الشاملة وتعزيز الكفاءة المهنية من وجهة نظر الموظفين بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية وهران .
- تم اختبار هذه الفرضية بالاعتماد على اختبار الانحدار الخطي المتعدد التدريجي :

الجدول 08 : اختبار الانحدار الخطي المتعدد التدريجي

المتغير التابع : تعزيز الكفاءة								
التكوين	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل المصحح	التحديد	معامل الانحدار	قيمة Beta	قيمة T	دلالة
	0.322	0.104	0.095		0.178	0.204	2.457	0.015
								معامل التضخم
								1.152

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد علي مخرجات spss 26

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا ما يلي :

- يقدر معامل الارتباط بين المتغير المستقل التكوين و المتغير التابع تعزيز الكفاءة المهنية ب 0.322 ما يمثل ارتباط متوسط بمعامل تحديد 0.104
- تقدر قيمة معامل التحديد المصحح 0.095 أي التكوين يفسر 9.5 % من التغير الحاصل في الكفاءة المهنية للموارد البشرية كما أن معامل الانحدار يساوي 0.178 ما يؤكد على وجود علاقة طردية بين التكوين و تعزيز كفاءة الموارد البشرية.

- تقدر قيمة Beta ب 0.204، أما قيمة T تساوي 2.457 بمستوي دلالة يقدر ب 0.015 وهي قيمة أقل من 0.05 أي كلما تحسن التكوين بوحدة واحدة تعزز مستوى كفاءة الموارد البشرية ب 0.204.
- معامل التضخم يساوي ما قيمته 1.152 وهي أقل من 3 معناه عدم وجود مشكلة تعددية خطية
- بالاعتماد علي النتائج المقدمة وكونها أقل من الدلالة المعنوية 0.05 فإننا نرفض الفرض الصفري و نقبل الفرض البديل المتمثل في وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الجودة الشاملة من حيث التكوين وتعزيز كفاءة الموارد البشرية قيد الدراسة .

الفرضية الفرعية الثانية

- لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز في ظل إدارة الجودة الشاملة وتعزيز الكفاءة المهنية من وجهة نظر الموظفين بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية وهران .
 - يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز في ظل إدارة الجودة الشاملة وتعزيز الكفاءة المهنية من وجهة نظر الموظفين بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية وهران .
- تم اختبار هذه الفرضية بالاعتماد على اختبار الانحدار الخطي المتعدد التدريجي :

الجدول 09 : اختبار الانحدار الخطي المتعدد التدريجي

المتغير التابع : تعزيز الكفاءة							
معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التصحيح	معامل الانحدار	قيمة Beta	قيمة T	دلالة	معامل التضخم
0.276	0.076	0.071	0.276	0.268	4.027	0.000	1

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss 26

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا ما يلي :

- يقدر معامل الارتباط بين المتغير المستقل التحفيز و المتغير التابع تعزيز الكفاءة المهنية ب0.276، ما يمثل ارتباط ضعيف بمعامل تحديد0.076 .

-قيمة معامل التحديد المصحح تساوي 0.071 أي التحفيز يفسر 7.1 % من التغير الحاصل في الكفاءة المهنية للموارد البشرية قيد الدراسة

-معامل الانحدار يقدر ب 0.276 ما يؤكد على وجود علاقة طردية بين التحفيز وتعزيز الكفاءة المهنية للموارد البشرية

- تقدر قيمة Beta ب 0.268، أما قيمة T ف 4.027 بمستوي دلالة يقدر ب 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05 ما معناه أنه كلما تم تطوير التحفيز وفق إدارة الجودة الشاملة بوحدة واحدة تعزز مستوي الكفاءة المهنية للموارد البشرية ب 0.268

- نلاحظ أن قيمة الدلالة المعنوية sig تقدر ب 0.000 أقل من 0.05

-معامل التضخم يساوي ما قيمته 1 وهي أقل من 3 ما معناه عدم وجود مشكلة تعددية خطية .
بالاعتماد على النتائج المقدمة وكونها أقل من الدلالة المعنوية 0.05 فإننا نرفض الفرض الصفري و نقبل الفرض البديل المتمثل في وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز في ظل إدارة الجودة الشاملة و تعزيز الكفاءة المهنية للموارد البشرية .

معادلة نموذج الانحدار الخطي : بعد النتائج المقدمة لكل فرضية منفصلة باعتماد الانحدار الخطي المتعدد التدريجي ارتأ الباحثان وضع معادلة نموذج الانحدار وفق الانحدار الخطي المتعدد التدريجي كما يلي :

الجدول 10 : اختبار الانحدار الخطي المتعدد التدريجي

ترتيب النموذج	اسم النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التصحيح	معامل الانحدار	قيمة Beta	T	Sig
01	التحفيز	0.276	0.076	0.071	0.276	0.268	4.027	0.000
02	التكوين	0.322	0.104	0.095	0.178	0.204	2.457	0.015
معامل التحديد	0.104	معامل التحديد	المعدل	0.099				

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج spss 26 .

من خلال اختبار الانحدار الخطي المتعدد التدريجي وبالرجوع الي الجدول نلاحظ بالاضافة إلى ما تم

ذكره في معالجة الفرضيات كلا على حدى ما يلي :

1- يقدر معامل التحديد ب 0.104 أما معامل التحديد المعدل فيساوي 0.099 ما معناه أن أليات إدارة الجودة الشاملة للموارد البشرية قيد الدراسة تفسر 10.4 % من التعزيز الذي يحدث في الكفاءة المهنية للموارد البشرية .

2- يتكون نموذج الانحدار الخطي من متغيرين مستقلين ذات العلاقة وهي التحفيز ، التكوين حيث:
- يحتل التحفيز المرتبة الأولى من حيث مقدار مساهمته في تعزيز الكفاءة المهنية بمعامل تحديد يقدر ب 0.076 ، معامل انحدار يقدر ب 0.276 و قيمة Beta تساوي 0.268 .

- تحتل ألية التكوين المرتبة الثانية من حيث مقدار مساهمته في تعزيز الكفاءة المهنية فيقدر معامل تحديدها ب 0.104 ، معامل انحدار 0.178 و قيمة Beta تساوي 0.204 .
3- يتم صياغة معادلة الانحدار الخطي المتعدد كما يلي :

تعزيز الكفاءة المهنية = $0.322 + 0.276 * (\text{التحفيز وفق إدارة الجودة الشاملة}) + 0.178 * (\text{التكوين وفق إدارة الجودة الشاملة})$

خاتمة :

إن المنظومة التربوية بمختلف أطوارها قد شهدت منذ 10 سنوات الأخيرة سلسلة من الإصلاحات التي تسعى من خلالها وزارة التربية الوطنية إلى تحقيق الجودة الشاملة من خلال التركيز على أهم مواردها وهو المورد البشري و الذي خضعت أليات إدارته لتغييرات هدفت من خلالها إلى الإستثمار فيه لضمان المخرجات المسطرة، أين تم التركيز على التكوين و التخفيض كونهما من أليات إدارة الموارد البشرية التي عرفت تغييرا في فلسفتها

من أجل معرفة العلاقة بين التكوين و التحفيز في ظل إدارة الجودة الشاملة كعوامل لتعزيز الكفاءة المهنية للموارد البشرية في المؤسسات التعليمية الجزائرية للطور الثانوي قمنا بإجراء دراسة تطبيقية على بعض ثانويات ولاية وهران ، و من خلال تحليل نتائج الدراسة التطبيقية و اختبار فرضيات البحث توصلنا إلى النتائج التالية :

-يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التحفيز، التكوين في إطار إدارة الجودة الشاملة وتعزيز الكفاءة المهنية بمؤسسات التعليم الثانوي قيد الدراسة حيث :

- كلما تحسن نظام التحفيز وفق إدارة الجودة الشاملة بوحدة واحدة تعزز مستوى الكفاءة المهنية للموارد البشرية ب 0.365

- كلما تحسن نظام التكوين وفق إدارة الجودة الشاملة بوحدة واحدة تعزز مستوى الكفاءة المهنية للموارد البشرية ب 0.203

- لم يلغى نموذج الانحدار الخطي المتعدد ايا من الأليتان قيد الدراسة إلا أنهما يعتبران عاملين من مجموعة العوامل المؤدية الى تعزيز الكفاءة المهنية ، و عليه يتعين إجراء دراسة تحليلية شاملة لجميع العوامل المؤثرة لتحديد كيفية إدارة الموارد البشرية بفعالية في هذا المجال بهدف تعزيز الكفاءة المهنية بشكل مستمر.

في هذا السياق، يمكن أن يكون التحليل العلمي أشمل بمعنى تضمين مجموعة متنوعة من العوامل المؤثرة في الكفاءة المهنية في إدارة الموارد البشرية في المجال التربوي، مثل:

- العوامل المؤسسية مثل السياسات والإجراءات المتبعة في المؤسسات التعليمية وكيفية تأثيرها على تحفيز الموظفين وتعزيز كفاءتهم المهنية.
- العوامل الاجتماعية والثقافية: مثل التفاعلات الاجتماعية داخل المدرسة وتأثير الثقافة المؤسسية على مستوى الكفاءة والأداء.
- العوامل الفردية مثل المهارات والخبرات الفردية للموارد البشرية وكيفية تأثيرها على كفاءتهم المهنية.
- العوامل التقنية مثل استخدام التكنولوجيا في التعليم وكيفية تأثيرها على عملية التعلم وتحسين كفاءة المدرسين.

• العوامل الاقتصادية مثل مدى توفير الموارد المالية والمادية الكافية لتحسين بيئة التعلم وتحيينها مع المتغيرات الاقتصادية واحتياجات ومتطلبات سوق العمل حيث مخرجات التعليم الثانوي هي مدخلات للتعليم العالي الذي بدوره ينتج اليد العاملة .

من خلال تحليل هذه العوامل بشكل شامل وعلمي، يمكن تحديد الخطوات والتدابير الفعالة التي يمكن اتخاذها لتعزيز الكفاءة المهنية في المجال التربوي وتحقيق الجودة الشاملة في التعليم.

تجدر الإشارة الى أن هذا البحث كغيره من البحوث محدود في بعض جوانبه فمن الناحية الزمنية تم إجراء الدراسة مع عينة مأخوذة من مؤسسات التعليم الثانوي وهو ما وجدنا صعوبة في الولوج إليها ، كما أن الدراسة اقتصر على عدد من ثانويات ولاية وهران ، بالإضافة إلى قصور المراجع النظرية الخاصة بالجودة الشاملة في التعليم الثانوي بالجزائر .

أخيرا يمكن القول أن هذا البحث ما هو إلا صفحة من كتاب إنتقالية المنظومة التربوية و بالإخص التعليم الثانوي في الجزائر نحو الجودة الشاملة أين أصبحت مواردها البشرية استثمارا مستقبليا و بناءا على ذلك يجب :

- نشر فلسفة الجودة الشاملة في الوسط التربوي على جميع العاملين دون استثناء
- التركيز والاهتمام بعملية التكوين الذي يعتبر عملية مستمرة تهدف للتحسين المستمر لجميع الفاعلين في العملية التعليمية
- الأخذ بعين الاعتبار معايير نظام التحفيز المعتمدة و السعي الي تطويره ليتماشى و التغيرات الاقتصادية والاجتماعية و المهنية الحالية .
- ضرورة الاهتمام بمفهوم الكفاءة و ربطه بالجودة الشاملة بدل العمل عليها كأهداف متفرقة و السعي إلى بناء نظام لادارة الموارد البشرية المتبع يتماشى مع مبادئ الجودة الشاملة كالتركيز على العميل و التحسين المستمر والعمل الجماعي.

قائمة المراجع:

- العكاشة، رندا، 2023، موقع إي عربي ، العلوم التربوية (أنواع الكفاءة المهنية) .
<https://e3arabi.com/%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%84%D9%88%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B1%D8%A8%D9%88%D9%8A%D8%A9/%D8%A3%D9%86%D9%88%D8%A7%D8%B9-%D8%A7%D9%84%D9%83%D9%81%D8%A7%D8%A1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%87%D9%86%D9%8A%D8%A9/> /
(تم زيارة الموقع بتاريخ 20 جويلية 2023)
- العزاوي ، محمد عبد الوهاب، 2005، إدارة الجودة الشاملة، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع ، عمان
- الزهرائي بن راشد عبد الكريم ، محمد ، 2009 ، رسالة دكتوراه بعنوان –تصور مقترح لتطوير أدوات قياس تحصيل الطلاب وفق معايير الجودة الشاملة بوزارة التربية و التعليم، علم النفس ، كلية التربية ، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- الترتوري ، محمد عوض ، 2006 ، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، دار الميسرة للطبع و النشر. عمان .
- لعويسات ، جمال الدين ، 2005 ، إدارة الجودة الشاملة ، دار هومة للطباعة و النشر التوزيع ، الجزائر
- مرابط عياش ، عزوز، دون سنة ، الكفاءة المهنية ، دار اقرأ للكتاب ، الجزائر.
- فليب برونو. ترجمة لحسن بوتلاي ، 2004 ، بناء الكفاءات انطلاقا من المدرسة، منشورات عالم التربية ، المغرب .
- J.Aubert et P.Gilbert , 2002 , *Management des compétences* ، Dunod. , 2^{ème} édition, France.

الملاحق

الملحق رقم 01 : معامل ألفا كرونباخ لمحاور الإستبيان بالترتيب

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,750	10
Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,785	12
Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,732	10
Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,857	32

المصدر: نتائج برنامج spss 26 .

الملحق رقم 02 المتوسطات والانحرافات المعيارية

Statistiques descriptives			
	Moyenne	Ecart type	N
compétence	2,7653	,63814	130
motivation	2,7412	,65763	130
formation	2,4979	,55755	130

المصدر: نتائج برنامج spss 26 .

الملحق رقم 03 معاملات الارتباط بين تعزيز الكفاءة ومجاور الدراسة

Corrélations				
		compet	motivation	formation
Corrélation de Pearson	compet	1,000	,276	,255
	motivation	,276	1,000	,363
	formation	,255	,363	1,000
Sig. (unilatéral)	compet	.	,000	,000
	motivation	,000	.	,000
	formation	,000	,000	.
N	compet	130	130	130
	motivation	130	130	130
	formation	130	130	130

المصدر: نتائج برنامج spss ،

الملحق رقم 04 : المتغيرات المقبولة والمستبعدة من معادلة الانحدار الخطي التدريجي

Variables introduites/éliminées ^a			
Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	motivation	.	Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire <= ,050, Probabilité de F pour éliminer >= ,100).
2	formation	.	Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire <= ,050, Probabilité de F pour éliminer >= ,100).

a. Variable dépendante : compétence

المصدر: نتائج برنامج spss 26

الملحق رقم 05 : معاملات الانحدار ومعاملات التحديد للمتغيرات

Récapitulatif des modèles ^c				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,276 ^a	,076	,071	,61495

2	,322 ^b	,104	,095	,60724
a. Prédictors : (Constante), motivation				
b. Prédictors : (Constante), motivation, formation				
c. Variable dépendante : compétence				

المصدر: نتائج برنامج spss 26 .

الملحق رقم 06 : إختبار أنوفا

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	6,132	1	6,132	16,214	,000 ^b
	de Student	74,499	197	,378		
	Total	80,631	198			
2	Régression	8,357	2	4,179	11,332	,000 ^c
	de Student	72,273	196	,369		
	Total	80,631	198			
a. Variable dépendante : competence						
b. Prédictors : (Constante), motivation						
c. Prédictors : (Constante), motivation, formztion						

المصدر: نتائج برنامج spss 26 .

الملحق رقم 07 : الانحدار الخطي المتعدد التدريجي

Coefficients ^a								
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.	Statistiques de colinéarité	
		B	Erreur standard	Bêta			Tolérance	VIF
1	(Constante)	2,032	,187		10,847	,000		
	motivation	,268	,066	,276	4,027	,000	1,000	1,000
2	(Constante)	1,694	,230		7,351	,000		
	motivation	,205	,070	,211	2,909	,004	,868	1,152
	formation	,204	,083	,178	2,457	,015	,868	1,152
a. Variable dépendante : competence								

المصدر: نتائج برنامج spss 26 .