

أثر استراتيجية التدريب على أداء الأستاذ الجامعي: دراسة حالة عينة من أساتذة القطب الجامعي 02 بجامعة ورقلة، الجزائر

The effect of the training strategy on the performance of the university professor: A case study of a sample of professors in the university pole 02 at the University of Ouargla, Algeria

حدا اسعيد^{1*}، العربي عطية²، خالد رجم³

¹ مخبر متطلبات تأهيل وتنمية الاقتصاديات النامية في ظل الانفتاح الاقتصادي العالمي، كُلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة (الجزائر) (seid.hadda@univ-ouargla.dz)

² مخبر متطلبات تأهيل وتنمية الاقتصاديات النامية في ظل الانفتاح الاقتصادي العالمي، كُلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة (الجزائر) (larbiattia@yahoo.com)

³ كُلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف 1 (الجزائر) (redjemkhaled@gmail.com)

تاريخ الاستلام: 2021/04/01؛ تاريخ المراجعة: 2021/05/05؛ تاريخ القبول: 2021/06/10

ملخص: تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أثر استراتيجية التدريب ممثلة في ابعادها: (دعم والتزام الإدارة العليا؛ مراحل العملية التدريبية؛ تنوع البرامج التدريبية) في تحسين أداء الأستاذ الجامعي بأبعاده الأربعة: (البحثي؛ التدريسي؛ خدمة المجتمع؛ العلاقات الانسانية). حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وباستخدام الاستبيان كأداة أساسية لجمع بيانات الدراسة، والتي تم توزيعها على عينة عشوائية مكونة من 101 أستاذاً جامعياً وبعد معالجتها احصائياً باستخدام برنامج Excel و SPSS_24. توصلت الدراسة الى جملة من النتائج، أهمها: وجود مستوى متوسط لاستراتيجية التدريب بالقطب 02 لجامعة ورقلة، قابله من جهة اخرى مستوى مرتفع لأداء الأستاذ الجامعي، بينما تبين وجود علاقة ارتباط بين كل من استراتيجية التدريب من جهة وأداء الأستاذ الجامعي من جهة أخرى الا ان هذا الارتباط كان ضعيفا، في حين أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات افراد العينة حول الأداء تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس؛ العمر؛ الكلية؛ عدد الكتب؛ عدد المقالات؛ عدد الملتقيات؛ عدد المنح؛ عدد المنح للملتقيات)، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات افراد العينة حول أداء الأستاذ الجامعي لباقي المتغيرات الشخصية.

الكلمات المفتاح: استراتيجية؛ تدريب؛ أداء؛ أستاذ جامعي؛ مؤسسات تعليم عالي.

تصنيف JEL: M12؛ M59؛ P47

Abstract: This study aims to reveal the impact of the training strategy in its dimensions (support and commitment of senior management, stages of the training process, diversity of training programs), on improving the performance of the university professor in its four dimensions (research, teaching, education, Community service and Human relationships), and depending on the descriptive and analytical approach, and the use of a questionnaire to collect study data, which was distributed to a random sample of 101 university professors, using statistical methods and treating it using the EXCEL and SPSS program. The study reached several results, the most important of which is the existence of an average level of training strategy in Pole 02 at the University of Ouargla corresponding to a high level of the performance of the university professor, with a correlation between each of the training strategy on the one hand and the performance of the university professor on the other hand, but this link was weak. . The results also showed that there were no statistically significant differences in the respondents' responses to performance due to personal variables (gender; age; college; number of books; number of articles; number of meetings; Number of grants; Number of grants for forums), with statistically significant differences. In individual responses. The sample is about the performance of the university professor for the rest of the personal variables.

Keywords: strategy; Training; performance; University Professor; Institutions of higher education.

Jel Classification Codes : M12; M59; P47

* حددا اسعيد seid.hadda@univ-ouargla.dz

I - تمهيد :

في ظل عالم يتميز بتطورات هائلة، وديناميكية متسارعة، أصبحت المؤسسات الحديثة باختلاف طبيعتها تسعى إلى الاهتمام بالموارد البشري الذي بات يشكل الحجر الأساس بالنسبة إليها، بل وشريكا استراتيجياً لها وأحد أهم أصولها، حيث يمكنها من التأقلم مع البيئة الخارجية المتغيرة والمتجددة، إضافة إلى البقاء والاستمرار، بل ويوصلها إلى التميز من خلال ما يملكه من كفاءات ومهارات ومعارف، تمكنه من التسيير الفعال، ونظرا للدور المنوط بمؤسسات التعليم العالي والمتمثل في توليد المعرفة ونشرها واستغلالها عن طريق هياكلها المادية من تجهيزات ومخابر، ومواردها البشرية متمثلة في موظفيها وعلى رأسهم أعضاء هيئة التدريس لما لهم من دور هام في تحقيق أهداف الجامعة، حيث يعتبر عضو هيئة التدريس جوهر العملية التعليمية وعمادها، وركن أساسي في عملية البحث العلمي، فهي تسعى إلى الاهتمام به وتطويره وتنمية أدائه عن طريق تدريبه وتكوينه من أجل تحسين مستواه، باستخدام مختلف الطرق، لتضمن تحسين أداءها الكلي.

• إشكالية الدراسة:

بناء على ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

ما أثر استراتيجية التدريب على أداء الأستاذ الجامعي بالقطب 02 لجامعة ورقلة؟

• الأسئلة الفرعية:

من خلال هذه الإشكالية يمكننا طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو واقع استراتيجية التدريب بالقطب 02 لجامعة ورقلة؟
- ما هو واقع أداء الأستاذ بالقطب 02 لجامعة ورقلة؟
- هل توجد علاقة ارتباط بين استراتيجية التدريب من جهة وأداء الأستاذ بالقطب 02 لجامعة ورقلة من جهة أخرى؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة حول أداء الأستاذ بالقطب 02 لجامعة ورقلة تعزى للمتغيرات الشخصية؟

• فرضيات الدراسة:

تأسيساً على ما تقدم، اعتمدنا الفرضيات التالية كأساس لمناقشة موضوع البحث، وهي:

- هناك مستوى مرتفع لاستراتيجية التدريب بالقطب 02 لجامعة ورقلة؛
- أداء الأستاذ الجامعي بالقطب 02 لجامعة ورقلة يمتاز بمستوى مرتفع؛
- توجد علاقة ارتباط بين استراتيجية التدريب من جهة وأداء الأستاذ الجامعي بالقطب 02 لجامعة ورقلة من جهة أخرى؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة حول أداء الأستاذ الجامعي بالقطب 02 لجامعة ورقلة تعزى للمتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة.

• متغيرات الدراسة:

يوضح الشكل رقم (1) نموذج الدراسة، حيث تشمل الدراسة على متغيرين هما:

- متغير مستقل: يتمثل في استراتيجية التدريب بأبعاده (دعم والتزام الإدارة العليا؛ مراحل العملية التدريسية؛ تنوع البرامج التدريسية)؛
- متغير تابع: والمتمثل في أداء الأستاذ بأبعاده (البحث العلمي؛ المجال التدريسي؛ خدمة المجتمع، العلاقات الإنسانية (السلوكيات).

• أهمية الدراسة:

نظرا لأهمية أداء الأستاذ الجامعي، والذي من خلاله يرتقي الأداء الكلي للجامعة فانه يمكن إيجاز أهمية الدراسة في أنها تساهم في تغطية جانب من الدراسات المتعلقة بأداء المورد البشري بمؤسسات التعليم العالي، إضافة إلى الاطلاع على واقع إحدى المؤسسات الجزائرية ومستويات الأداء لدى أساتذتها، كما أنها تسلط الضوء على أهمية المورد البشري وضرورة الاهتمام به من خلال الاستثمار فيه عن طريق تدريبه.

• أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف هذه الدراسة فيما يلي:

- توضيح مفهوم استراتيجية التدريب وأهميتها؛
- التعرف على مستوى أداء الأستاذ الجامعي؛
- دراسة العلاقة بين استراتيجية التدريب وأداء الأستاذ الجامعي.

• الدراسات السابقة:

- دراسة زروخي فيروز، مخزومي لطفي وخيري وهيبه (2019)¹، بعنوان دور استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في تحسين الأداء التدريسي و البحثي للأستاذ الجامعي، دراسة استطلاعية لأراء عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على دور استراتيجيات تنمية الموارد البشرية والمتمثلة في استراتيجية التدريب، التعلم التنظيمي، تطوير المسار الوظيفي وتدعيم السلوك الإبداعي في تحسين مستوى أداء الأستاذ الجامعي (الأداء البحثي والتدريسي)، وذلك بتوزيع 60 استبيان، عولجت منه 47 استمارة صالحة للمعالجة عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لاختبار فرضيات الدراسة و توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج من أهمها:
- مستوى استراتيجية تنمية الموارد البشرية كان متوسطاً؛
- مستوى أداء الأستاذ الجامعي كان مرتفعاً؛
- عدم وجود علاقة ارتباط بين كل من استراتيجيات تنمية الموارد البشرية وأداء الأستاذ الجامعي.
- دراسة حنان محمد محمد سعيد (2019)²، بعنوان أثر استراتيجية التدريب على أداء العاملين، حيث هدفت الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استراتيجية التدريب على أداء العاملين بعينة من شركات البترول بالخرطوم (النيل؛ بشائر؛ الوطنية) بالسودان، وتم توزيع 190 استبيان على موظفي هذه الشركات و لاختبار فرضيات الدراسة تم تحليلها إحصائياً عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها:
- وجود مستوى متوسط لاستراتيجية التدريب بأبعادها (دعم والتزام الإدارة العليا؛ تنوع البرامج التدريبية؛ مراحل العملية التدريبية)؛
- وجود علاقة ارتباط بين كل من استراتيجية التدريب بأبعادها من جهة وأداء الموارد البشرية من جهة أخرى؛
- استراتيجية التدريب تساهم في تحسين أداء الموارد البشرية.
- دراسة موسى القرالة عبد المنعم (2018)³، بعنوان أثر تطبيق استراتيجية التدريب على أداء الموارد البشرية، حيث سعت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق استراتيجية التدريب على أداء الموارد البشرية في دائرة الأرصاد الجوية الأردنية وبيان مدى إمكانية تطبيقها بالدائرة وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث بلغت عينة البحث 54 موظف من دائرة الأرصاد الجوية وقد خلصت إلى مجموعة من النتائج أهمها:
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق استراتيجية التدريب بأبعادها على أداء الموارد البشرية؛
- وجود مستوى متوسط لاستراتيجية التدريب بأبعادها (دعم والتزام الإدارة العليا؛ تنوع البرامج التدريبية؛ مراحل العملية التدريبية)، إلا ان بعد مراحل العملية التدريبية كان بمستوى مرتفع؛
- وجود مستوى مرتفع لأداء الموارد البشرية.
- دراسة مانع سبرينة (2015)⁴، بعنوان أثر استراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات، هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر استراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات وقد اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة البحث من 800 مفردة بكل من جامعات: بسكرة؛ خنشلة؛ أم البواقي، وقد قامت الباحثة بالمعالجة الإحصائية ل: 524 استمارة صالحة للتحليل الإحصائي عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وقامت باستخلاص مجموعة من النتائج أهمها:
- وجود علاقة ارتباطية قوية بين استراتيجيات تنمية الموارد البشرية ممثلة في (التدريب؛ التعلم التنظيمي؛ التطوير (التنظيمي)؛ الإداري وتطوير المسار الوظيفي)؛ الابداع) وأداء الموارد البشرية بالجامعات محل الدراسة؛
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر استراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات محل الدراسة تعزى لمتغير الجنس؛ الوظيفة؛ العمر؛ المؤهل العلمي والخبرة الوظيفية.
- دراسة روشام بن زيان (2014)⁵، بعنوان أثر استراتيجية التدريب على تطور المؤسسات الاقتصادية، سعت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تبني المؤسسات الاقتصادية بمنطقة بشار لاستراتيجية التدريب التي لها أثر على تطور المؤسسة، حيث كانت عينة البحث 10 مؤسسات اقتصادية واستعمل الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقام بتوزيع 40 استبيان على الأطراف الفاعلة في صنع استراتيجية التدريب منهم المدراء العامون، مدراء الموارد البشرية، المدراء التنفيذيون، مسؤولي وظيفة التدريب وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:
- وجود مستوى مرتفع لاستراتيجية التدريب بالمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة؛
- لا تنظر هذه المؤسسات إلى التدريب فقط من وجهة نظر الإلزام القانوني بل اخذ منحى استراتيجي وبعدا لاستثمار بشري رسخ الاعتقاد أن التدريب أحد الأدوات الجيدة التي تمكن المؤسسات من التطور.

- دراسة بن دريدي منير (2010)⁶، بعنوان استراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الجزائرية، هدفت هذه الدراسة الى محاولة التعرف والوقوف ميدانيا على استراتيجية كل من التدريب والحوافز في المؤسسة (المديرية الجهوية لنقل الكهرباء - سونلغاز-عنابة)، مع الكشف عن الخطط والبرامج المعتمدة لعملية التدريب كما حاولت الكشف عن الخطوات المتبعة من طرف الإدارة في عملية التحفيز واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وكانت عينة الدراسة عينة قصدية طبقية متكونة من 63 فرد من اصل 288 عامل، حيث قام الباحث بتوزيع استبيان على عينة الدراسة وبعد التحليل خلصت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها:

- الاهتمام الكبير بالتدريب وفق خطط واستراتيجية تتماشى واستراتيجية المؤسسة؛
- إدارة الموارد البشرية للمؤسسة تعمل على تنمية الموارد البشرية من خلال استراتيجية تدريب تتم وفق خطط وطرق واضحة مبنية على تحديد الاحتياجات التدريبية وتقييم العملية التدريبية ككل.

- دراسة عطالله "محمد تيسير" طافش الشرعة، تحسين احمد جعفر الطراونة (2008)⁷، بعنوان استراتيجية التدريب وأثرها على أداء العاملين في الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية، كان الهدف من هذه الدراسة هو معرفة مدى تطبيق الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية لاستراتيجية للتدريب وأثر ذلك على مستوى أداء العاملين فيها، ولقد تكون مجتمع الدراسة من كافة الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية المسجلة في سوق عمان المالي وعددها 81 شركة، حيث تم اختيار عينة عشوائية بواقع 40 شركة، واستهدفت هذه الدراسة فئة المدراء أو من ينوب عنهم، ولقد استخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات وزعت على 200 مديراً، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها:

- وجود مستوى مرتفع لاستراتيجية التدريب؛
- وجود علاقة ارتباط طردي دال احصائياً بين تطبيق استراتيجية التدريب بأبعادها (تبني الإدارة العليا لاستراتيجية التدريب؛ مراحل العملية التدريبية؛ تنوع البرامج التدريبية) وبين مستوى أداء العاملين.

- دراسة Uzma Hafeez (2015)⁸، بعنوان "Impact of Training on Employees Performance" Evidence from Pharmaceutical Companies in Karachi, Pakistan

هدفت هذه الدراسة الى محاولة تقديم ملخص موجز للأدبيات حول قيمة التدريب وأثره على أداء العاملين في مؤسسات صناعة الادوية بكراتشي-الباكستان، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي والمقارن وتم توزيع استبيان على عينة عشوائية مكونة من 356 عامل موزعين على أربعة مؤسسات لصناعة الأدوية وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها:

- التدريب يساهم في تحسين أداء العمال؛
- ضرورة اعداد وتنفيذ البرامج التدريبية التي تعزز الأداء.
- استراتيجية التدريب تمارس لتعزيز أداء العاملين لتحقيق بقاء ونمو المؤسسة.

- دراسة Ruusa Shwayu (2014)⁹، بعنوان "Evaluating the impact of training and development on employee's performance. A case study of Mpcat Corrugated Pty (Ltd)"

سعت الدراسة الى التدقيق في تأثير التدريب والتطوير على أداء الموظفين وذلك باستخدام شركة « Mpcat Corrugated Pty (Ltd) » كدراسة حالة؛ واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ حيث اختيرت عينة عشوائية وتم توزيع استبيان على 100 عامل من عمال شركة Mpcat بنامبيا؛ والتحليل عن طريق التوزيع التكراري والنسب المئوية وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها:

- أثر التدريب على الأداء كان عالياً.
- التدريب والتطوير ساهم في تحقيق فعالية وكفاءة أهداف الشركة؛
- وجود مشاكل تنظيمية تقيد التدريب منها الافتقار إلى الحافز وعدم دعم الإدارة العليا للتدريب.

1.1- مفهوم التدريب :

1.1.1- تعريف التدريب :

تناول الباحثون والكتاب في مجال التسيير مفهوم التدريب كل حسب وجهة نظره ولكنهم جميعا اتفقوا على أهميته في تحسين أداء الفرد والمنظمة على حد سواء، فقد عرف التدريب على انه " عبارة عن عملية مخططة ومنظمة ومستمرة تهدف إلى تنمية مهارات وقدرات الفرد وزيادة معلوماته وتحسين سلوكه واتجاهاته، نحو ما يمكنه من أداء وظيفته بكفاءة وفعالية ويشمل التدريب الأبعاد التالية:

- **بعد نظري:** ويهدف إلى إكساب الفرد معلومات وخبرات جديدة أو تنمية المعلومات وخبرات موجودة وتطويرها.
- **بعد عملي:** ويرمي إلى تعليم الفرد مهارات جديدة أو طرق عمل حديثة أكثر فعالية وإنتاجية.

- بعد نفساني وسلوكي: ويرمي إلى تطوير سلوك الفرد وتحريره من عادات العمل غير المرغوبة، وبلورة اتجاهاته الفكرية بما يجعله متمشيا مع الاتجاهات المرغوبة في المؤسسة¹⁰.

كما عرفه عبد المنعم موسى القرالة (2018) بأنه "مجموعة من الأنشطة المخطط لها والتي تهدف إلى إنتاج برامج تدريبية ذات كفاءة وفعالية عالية ويمر بعدة مراحل تتميز بأنها مترابطة مع بعضها البعض ومتسلسلة بشكل منطقي، حيث لا يمكن تجاوز أي مرحلة على أخرى من حيث التسلسل وتتضمن العملية التدريبية المراحل التالية:

أ. **مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية:** تومن هذه المرحلة للمنظمة معلومات وبيانات لضبط عملية التدريب وتشكل لها نظام تحذير أولي لمشاكل الأداء، وتعرف الاحتياجات التدريبية بأنها معلومات أو اتجاهات أو مهارات أو قدرات سلوكية أو فنية يراد اكتسابها أو تنميتها أو تغييرها أو تعديلها، إما بسبب تغيرات تنظيمية أو لأسباب تكنولوجية أو إنسانية أو بسبب الترقية أو التنقلات، أو إلى غير ذلك من الظروف التي تتطلب إعدادا ملائما لمواجهتها.

ب. **مرحلة تصميم البرامج التدريبية:** البرنامج التدريبي مجموعة من الخطوات التي تهدف إلى تخطيط وتنظيم العملية التدريبية بشكل مبرمج لإشباع الحاجات التدريبية لكل فرد من أفراد المنظمة، ولابد خلال عملية تصميم البرامج التدريبية من تحديد عنوان البرنامج التدريبي بشكل دال على الاحتياجات التدريبية وتحديد أهدافه، وتحديد نوع المهارات التي سوف يتم التدريب عليها وتحديد موضوعاته، كما يتوجب تحديد أسلوب التدريب الأكثر مواءمة، واختيار المدربين والمتدربين، وتحديد مكان ووقت تنفيذ البرنامج التدريبي، وفي النهاية لابد من فحص المصادقية (Validation) من خلال عرض البرنامج التدريبي قبل تطبيقه على عينة صغيرة ممثلة للفئة المستهدفة.

ج. **مرحلة تقييم البرامج التدريبية:** بعد عملية التنفيذ تتم خلال هذه المرحلة معرفة مدى فعالية البرامج التدريبية حيث يعرف تقييم البرامج التدريبية بأنها الإجراءات التي تستخدمها الإدارة من أجل قياس كفاءة البرنامج التدريبي ومدى نجاحه في تحقيق الأهداف، وقياس كفاءة المتدربين ومدى التغيير الذي أحدثه التدريب فيهم، وكذلك قياس كفاءة المدربين الذين قاموا بتنفيذ العمل التدريبي و تتم عملية تقييم البرنامج التدريبي على أربعة مراحل، وهي: التقييم قبل البدء بتنفيذ البرنامج التدريبي، والتقييم أثناء التدريب، والتقييم بعد الانتهاء من التدريب مباشرة، وأخيرا متابعة النتائج بعد التدريب بفترة زمنية معينة، ويوجد عدة طرق تستخدم في تقييم البرامج التدريبية كالاستبانة والاختبارات والمقابلات وتحليل المشكلات ومراجعة السجلات¹¹.

اما عبد الله بن عطية الزهراني (2012)، فقد عرفه بأنه "العملية التي تتضمن المراحل التالية: تحديد الاحتياجات التدريبية، وتخطيط وتنظيم البرنامج التدريبي، وتنفيذ البرنامج التدريبي، وتقييم البرنامج التدريبي"¹².

تبعاً لما سبق ذكره يمكننا تعريف التدريب بأنه مجموع الأنشطة المخطط لها بطريقة علمية وسليمة من طرف المنظمة والتي يتولد عنها برامج تدريبية ذات مستوى عالي تنتج وفق مراحل مترابطة بشكل تسلسلي بداية من تحديد الاحتياجات الى تصميم البرامج، تنفيذها ثم تقييمها ومن ثم العمل على تحسينها، حيث تستعمل لصقل خبرات، مهارات، كفاءات، سلوكيات جديدة أو تنمية أو تعديل تلك الخبرات والمهارات للمورد البشري في المنظمة لتحسين ادائه.

2.1.I- البعد الاستراتيجي للتدريب :

نظرا للتحويلات الاقتصادية الكبيرة التي شهدها العالم في المدة الأخيرة والتي ترتبت عنها تغيرات بيئية متسارعة ومتحددة داخلية وخارجية محيطة بالمؤسسات الاقتصادية حيث تطلب على أثرها الاهتمام بالمورد البشري للتكيف معها، بدأت المؤسسات تبحث عن السبل الأكثر نجاعة لتحافظ على مكانتها في السوق ولكي تبقى قادرة على المنافسة من خلال التجديد وتحسين الإنتاج والخدمات بل تعدى الامر الى الابداع في بعض الأحيان للاستحواذ على الأسواق العالمية، ومن هنا بدأ الاهتمام بالمورد البشري الذي هو اصل الابداع وتحول مفهوم إدارة الافراد الى إدارة الموارد البشرية وتغير التدريب من كونه مجرد نشاط تقليدي من أنشطة إدارة الافراد الى وظيفة استراتيجية من استراتيجيات إدارة الموارد البشرية التي هي جزء من الاستراتيجية العامة للمؤسسة، "ومن أهم الجوانب التي يجب مراعاتها في العملية التدريبية هي اختيار الاستراتيجية المناسبة إلى تحقيق أهداف مخطط التدريب و بما يتلاءم مع احتياجات الموظفين والمؤسسة، هذا و ينبعث البعد الاستراتيجي للتدريب عن أهداف استراتيجية واضحة المعالم، قد تكون هجومية أو دفاعية مستفيدة من المتغيرات في محيط المنظمة الداخلي (البشرية أو المادية أو المعلوماتية) أي نقاط القوة والضعف أو تبعاً للمتغيرات الخارجية (السياسية، القانونية، الاقتصادية، التكنولوجية أو السوسيوثقافية)"¹³.

3.1.I- مفهوم استراتيجية التدريب :

تعريف 1: تعرف استراتيجية التدريب "بأنها عملية تهدف الى اتخاذ القرارات الاستراتيجية المؤثرة على المدى البعيد فيما يتعلق بتنمية وتطوير أداء العاملين في الشركة ومدى امتلاكهم للمهارات والمعارف والكفاءات والقدرات، وترتبط استراتيجية التدريب ارتباطا مباشرة باستراتيجية المنظمة وهي بالأساس جزء من هذه الاستراتيجية، ويستند المدخل الاستراتيجي للتدريب على تحديد الفرص والتهديدات وتحديد نقاط القوة والضعف في بيئة

الأعمال، ثم محاولة القائمين على تطبيق استراتيجية التدريب باستخدام نقاط القوة للاستفادة من الفرص البيئية المتوفرة ومواجهة التحديات، وذلك من خلال استخدام نتائج التحليل الاستراتيجي في وضع أهداف التدريب وصياغة استراتيجيته التي تتكامل مع أهداف واستراتيجية المنظمة والأهداف والاستراتيجيات الوظيفية¹⁴.

تعريف 2: استراتيجية التدريب هي " مجموعة من الأنشطة التي تهدف إلى تصميم وتنفيذ مجموعة من الممارسات والسياسات المتعلقة بتدريب الموارد البشرية المتجانسة داخليا بالطريقة التي من خلالها يتم تحقيق رأس مال بشري يساهم في تحقيق أهداف المنظمة الاستراتيجية بحيث تتضمن تحليل الاستراتيجيات الحالية والبيئة الداخلية والخارجية المحيطة، واعداد الاستراتيجية التدريبية في ضوء نتائج هذا التحليل مع المتابعة والمراجعة المستمرة لها في ضوء التغييرات المحتملة"¹⁵.

ومما سبق يمكننا القول بان استراتيجية التدريب هي العملية التي تؤدي الى اتخاذ كل القرارات على المدى الطويل من طرف الإدارة العليا للمنظمة فيما يتعلق بعملية التدريب لإكساب الفرد مهارات، معارف، كفاءات، قدرات، سلوكيات جديدة، او تنمية او تعديل ما يملكه منها مع المراجعة المستمرة والتعديل وفق أي تغييرات طارئة.

بناءً على الدراسات السابقة خاصة الحديثة منها اختار الباحثان ثلاث ابعاد تمثل استراتيجية التدريب والتي لها تأثير على أداء الأستاذ الجامعي وهي (دعم والتزام الإدارة العليا، مراحل العملية التدريبية وتنوع البرامج التدريبية).

أ-دعم والتزام الإدارة العليا: مدى تبني الإدارة العليا لاستراتيجية التدريب من خلال الخطط والسياسات والبرامج الموضوعية لذلك ووضع كل التسهيلات من اجل عملية التنفيذ بطرق علمية، سليمة وتقاس في هذه الدراسة بدرجة استجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات دعم والتزام الإدارة العليا في أداة الدراسة.

ب-مراحل العملية التدريبية: هي المراحل التي تمر بها العملية التدريبية بشكل تسلسلي والمتمثلة في تحديد الاحتياجات التدريبية، تخطيط وتنظيم البرنامج التدريبي، تنفيذ البرنامج التدريبي، وتقييم البرنامج التدريبي وتقاس في هذه الدراسة بدرجة استجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات مراحل العملية التدريبية في أداة الدراسة.

ج-تنوع البرامج التدريبية: تعرف البرامج التدريبية بانها " مجموعة من النشاطات المنظمة والمخطط لها والمستمرة والهادفة إلى تزويد المتدربين في المنظمة لمعارف معينة وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها وتغيير سلوكياتها بشكل إيجابي بناء وهي نوعين: البرامج التدريبية الداخلية (يتم عقدها داخل المراكز التدريبية التابعة للشركة)، والبرامج التدريبية الخارجية (يتم عقدها خارج المراكز التدريبية التابعة للشركة). ومن هذه البرامج: المحاضرات، والمناقشات، والمؤتمرات والندوات، وأسلوب دراسة الحالة وتمثيل الأدوار، واللجان، وكذلك أسلوب تدوير العمل والمهام الفردية"¹⁶. وتقاس في هذه الدراسة بدرجة استجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات تنوع البرامج التدريبية في أداة الدراسة.

I.2- أداء الأستاذ الجامعي :

I.2.1 - مفاهيم أساسية حول الأداء :

إن مصطلح الأداء " يعني تأدية أو القيام بفعل أو بذل جهد، من أجل هدف معين، حيث يعرف بأنه: " كمية محصلة من طرف شخص أو مجموعة أشخاص بعد بذل جهد معين، ويتم الحكم عليه بالجهد، غير الكفاء أو الأمثل.... والأداء هو مفهوم شامل وهام، بالنسبة لجميع المؤسسات على اختلاف أنواعها وتباين أنشطتها. وعلى الرغم من كثرة البحوث والدراسات التي تناولت الأداء وتقييمه، إلا أنه لم يتم التوصل إلى إجماع حول مفهوم محدد للأداء. ويعتقد البعض أن الخلاف حول ذلك، ينبع من اختلاف المعايير والمقاييس التي تعتمد في دراسة الأداء وقياسه، والتي يستخدمها الباحثون مع القول إن هذا الاختلاف، إنما يعود لتنوع أهداف واتجاهات الباحثين في دراساتهم"¹⁷. أما الأداء الوظيفي فهو "قيام الفرد بالمهام المختلفة المكونة لعمله من خلال بذل جهد ذو نوعية معينة ووفق نمط أداء نمط معين، وهو ما يسمح بتحويل هذه المدخلات إلى مخرجات بمواصفات محددة وبأقل تكلفة ممكنة، وهذا في ظل بيئة عمل تساعد على القيام بهذا الجهد بدقة وأقصر وقت ممكن وأقل تكلفة. ونتيجة لمحصلة التفاعل بين ثلاثة محددات رئيسية هي الدافعية، بيئة العمل والقدرة وهو سلوك وظيفي هادف الإنجاز المهام بدقة، في أقصر وقت وأقل تكلفة"¹⁸.

I.2.2 - مفهوم أداء الأستاذ الجامعي :

الأداء حسب (مانع، 2015) هو " درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة" ويتنوع أداء الأستاذ حسب مجالات عمله المختلفة بداية من المجال التدريسي الى المجال البحثي والمجال الإداري وأخيرا خدمته للمجتمع ويقاس في هذه الدراسة بدرجة استجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات أداء الاستاذ في أداة الدراسة.

أ-المجال التدريسي: "ويتضمن التربية الطلابية والتعليم الجامعي للطلبة وما يلازمه من إجراء الامتحانات، إرشاد الطلبة وتوجيههم أكاديميا واجتماعيا وتربويا الاشتراك في اللجان والمجالس الأكاديمية والإدارية التي تؤدي إلى خدمة الطالب وتأهيله للتكيف مع الحياة بصورة أفضل"¹⁹.

ب-المجال البحثي: يمثل البحث العلمي أحد أهم الأسس التي يقيم على أساسها الأستاذ الجامعي فالتأهيل العلمي له يبني على مقدار ما قدمه من أبحاث إضافة إلى كون البحث العلمي يساعده على تجديد وتنمية وتطوير معلوماته العلمية والتي يكون لها الأثر الإيجابي على طريقة تدريسه وتمكنه من مادته العلمية.

ج-المجال الإداري: بالإضافة إلى مسؤولياته السابقة يتقلد الأستاذ بعض المناصب الإدارية مثل عميد نائب عميد رئيس قسم .. الخ والتي يكون لها دور في التسيير الفعال للجامعة بمختلف مستوياتها الإدارية.

د-خدمة المجتمع: للأستاذ الجامعي دور هام في خدمة المجتمع في جميع المجالات السياسية الاقتصادية أو الاجتماعية وذلك من خلال ما يقدمه من نشاطات سواء كانت على شكل استشارات أو برامج تدريبية مقدمة لمؤسسات.

II - الطريقة والأدوات :

بعد عرض المفاهيم النظرية لاستراتيجية التدريب وأداء الأستاذ الجامعي، سنتطرق في هذا الجزء إلى وصف المنهج المستخدم في الدراسة ومجتمع الدراسة، والأداة المستخدمة في جمع البيانات وطريقة إعدادها وبنائها، ومدى صدقها وثباتها، كما يتضمن الأساليب الإحصائية التي استعملت في تحليل البيانات.

1-المنهج المستخدم: نظراً لطبيعة البحث الذي يستهدف دراسة أثر استراتيجية التدريب على أداء الأستاذ الجامعي، حيث يتطلب منا وصف للظاهرة، فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لوصف الظاهرة كما وجدت في الواقع عن طريق جمع معلومات عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها.

2-مجتمع وعينة الدراسة: يمثل مجتمع الدراسة في الأساتذة الجامعيين بالقطب 02 لجامعة قاصدي مرياح ورقلة، والبالغ عددهم 470 أستاذ، وتم توزيع استبيان على عينة عشوائية بعد تحكيمه من طرف أساتذة مختصين حيث تم تعديل وحذف وإضافة بعض العبارات.

3-الأدوات المستخدمة في جمع البيانات: تم الاعتماد على الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة، حيث تم توزيع 110 استمارة على أساتذة القطب 02 محل الدراسة، تمكن الباحثان من استرجاع 104 استمارة أي بلغت نسبة الاستجابة 78,01%، وبعد استبعاد الاستمارات غير المكتملة بلغت الاستمارات الصالحة للتحليل 101 استمارة.

الاستبيان: خصص الاستبيان لمعرفة واقع استراتيجية التدريب وأداء الأستاذ بالقطب 02 لجامعة ورقلة. واحتوى على ثلاث محاور:

المحور الأول: يتعلق بمفهوم استراتيجية التدريب متمثلة في أبعادها الثلاثة ويحتوي على 18 عبارة.

المحور الثاني: يتعلق بمفهوم أداء الأستاذ متمثلة في أبعادها الأربعة ويحتوي على 18 عبارة.

المحور الثالث: يتعلق بالمعلومات الشخصية لعينة الأساتذة، مثل (الجنس، العمر، الكلية، الرتبة (أستاذ مساعد، أستاذ محاضر، استاذ)، الخبرة، عدد الكتب المنشورة خلال 5 سنوات الفارطة، عدد المطبوعات خلال 5 سنوات الفارطة، عدد المقالات المنشورة خلال 5 سنوات الفارطة، عدد المنتقيات المشارك فيها خلال 5 سنوات، عدد منح تحسين المستوى المستفاد منها خلال 5 سنوات الفارطة، عدد منح التظاهرات المستفاد منها خلال 5 سنوات الفارطة).

وتم الاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي فيما يتعلق بإجابة العينة المبحوثة حيث تكون درجات الموافقة على عبارات الاستبيان كما يلي:

- موافق تعطى لها ثلاث درجات؛

- محايد تعطى لها درجتان؛

- غير موافق تعطى لها درجة واحدة.

ويقسم مقياس "ليكرت الثلاثي" الاتجاه العام لإجابات أفراد العينة وفق ثلاثة مجالات كما هي موضحة في الجدول رقم (1).

● **ثبات الاستبيان:** من أجل التأكد من ثبات المقياس، تم حساب معامل (Cronbach's Alpha)، وحسب الجدول رقم (2) يتبين أن معامل الثبات بلغ 88%، وتعتبر هذه النسبة ذات دلالة إحصائية عالية جداً، وتفي بأغراض الدراسة، حيث أنها يجب أن لا تقل عن 62% لكي نعتد نتائج البحث.

4-الأساليب الإحصائية المستخدمة: تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي، وذلك للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات وتم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 24 عن طريق تفرغ بيانات قوائم الاستبيان في برنامج Excel ونقلها مباشرة إلى SPSS وهذا للتوصل إلى ما يلي:

1- مقياس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه المقاييس هي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازلياً؛

- 2- مصفوفة الارتباطات Pearson Corrélation لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة؛
- 3- تحليل الانحدار البسيط باستخدام جدول تحليل التباين ANOVA لاختبار صلاحية نموذج الدراسة وتأثير المتغير المستقل الذي يمثل استراتيجية التدريب على المتغير التابع المتمثل في أداء الأستاذ؛
- 4- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار تأثيرات المتغير المستقل على المتغير التابع.

III- النتائج ومناقشتها :

سنتناول في هذا الجزء عرض لمختلف نتائج الدراسة، والتي تم التوصل إليها بعد جمع البيانات وتحليلها ومناقشتها للوصول إلى نفي أو إثبات الفرضيات من خلال استنتاجات الدراسة.

III.1- اختبار فرضيات الدراسة :

• اختبار الفرضية الأولى: هناك مستوى مرتفع لاستراتيجية التدريب بالقطب 02 لجامعة ورقلة.

من أجل اختبار هذه الفرضية وتقييم استراتيجية التدريب، نفترض ما يلي:

H_0 : ليس هناك مستوى مرتفع لاستراتيجية التدريب بالقطب 02 لجامعة ورقلة.

H_1 : هناك مستوى مرتفع لاستراتيجية التدريب بالقطب 02 لجامعة ورقلة.

بعد تحليل عبارات المحور الأول من الاستبيان، يتضح لنا من خلال الجدول رقم (3) أن أغلب المتوسطات المتعلقة بأبعاد استراتيجية التدريب بالقطب 02 لجامعة ورقلة تعتبر متوسطة وهذا يعكس إلى حد ما عدم رضى الأساتذة المبحوثين على استراتيجية التدريب بالقطب محل الدراسة، حيث جاء بعد دعم والتزام الإدارة العليا في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2,01) وانحراف معياري (0,818)، في حين احتل بعد تنوع البرامج التدريبية المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (1,97) وانحراف معياري (0,829)، وفي المرتبة الأخيرة جاء بعد مراحل العملية التدريبية بمستوى منخفض وبتوسط حسابي (1,64) وانحراف معياري (0,740).

بعد تحليل المتوسطات والانحرافات المعيارية لأبعاد المتغير المستقل استراتيجية التدريب وتحديد متوسطه العام (1,86) وانحرافه المعياري (0,480)، حيث تبين النتائج بأن اتجاه المتوسط العام لاستراتيجية التدريب كان متوسطاً، وبناءً على ما سبق يتم رفض الفرضية البديلة وقبول فرضية العدم والتي تنص على أنه ليس هناك مستوى مرتفع لاستراتيجية التدريب بالقطب 02 لجامعة ورقلة لأن المستوى كان متوسطاً حسب تحليل نتائج إجابات الأساتذة المبحوثين.

• اختبار الفرضية الثانية: أداء الأستاذ الجامعي بالقطب 02 لجامعة ورقلة يمتاز بمستوى مرتفع؛ تم تحليل عبارات المحور الثاني من الاستبيان وذلك لإثبات صحة أو عدم هذه الفرضية ، ويوضح لنا الجدول رقم (4) المتوسطات والانحرافات المعيارية الخاصة بفقرات أداء الأستاذ، حيث نلاحظ أن المتوسط الحسابي الإجمالي لفقرات محور أداء الأستاذ هو (2,65) وانحرافه المعياري (0,280)، وهذا يعني أن مستوى أداء الأستاذ مرتفع، ويعود سبب ذلك إلى ان كل عبارات المحور ذات متوسطات حسابية مرتفعة ما عدى العبارة رقم 06 (أستخدم أسلوب الإلقاء لتوفير أكبر قدر من المعرفة)، تحصلت على متوسط حسابي (2,86) وانحراف معياري (0,425)، كما جاءت في المرتبة الأولى للعبارة رقم 15 (أحترم حرية الرأي والتعبير لدى الطلاب) بمتوسط حسابي (2,96) وانحراف معياري (0,196)، بينما كانت المرتبة الثانية للعبارة رقم 16 (أسعى إلى إقامة علاقات طيبة مع الطلاب مع مراعاة ظروفهم وحاجياتهم)، وكانت المرتبة ما قبل الأخيرة للعبارة رقم 12 (أسعى إلى تقديم الخدمات لشرائح المجتمع من خلال برنامج التعليم المستمر) بمتوسط حسابي (2,15) وانحراف معياري (0,713)، بينما المرتبة الأخيرة للعبارة رقم 11 (أشارك في الندوات واللقاءات العلمية المتعلقة بخدمة المجتمع باستمرار)، بمتوسط حسابي (2,11) وانحراف معياري (0,760)، إن أغلب نتائج المحور الثاني والمتعلقة بالمتغير التابع أداء الأستاذ كانت مرتفعة وهي تثبت المستوى المرتفع لأداء الأستاذ الجامعي بالقطب محل الدراسة، وهذا يجعلنا نؤكد صحة الفرضية التي تقول أداء الأستاذ الجامعي بالقطب 02 لجامعة ورقلة يمتاز بمستوى مرتفع .

• اختبار الفرضية الثالثة: توجد علاقة ارتباط بين استراتيجية التدريب من جهة واداء الأستاذ الجامعي بالقطب 02 لجامعة ورقلة من جهة أخرى. لتأكيد او نفي هذه الفرضية سوف نقوم بالخطوات التالية:

أولاً: تحليل الانحدار الخطي: باستخدام طريقة المربعات الصغرى عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، حيث ان المتغير المستقل (استراتيجية التدريب) والمتغير التابع (أداء الأستاذ)، من خلال الجدول رقم (5) يتضح معامل الارتباط الخطي بين استراتيجية التدريب وأداء الأستاذ وهو (21.2%)، ويدل على وجود ارتباط ضعيف بين المتغيرين، حيث بلغ مدى الدقة في تقدير المتغير التابع (04.5%)، أي أن (04.5%) من أداء الأستاذ يعود لتأثير استراتيجية التدريب، أما النسبة المتبقية (95.5%) تعزى إلى عوامل أخرى.

ثانياً: **تباين خط الانحدار**: يوضح الجدول رقم (6) تباين خط الانحدار، حيث يبين مدى ملائمة خط المحدار المعطيات وفرضيته الصفرية التي تنص على أنه "لا توجد علاقة ارتباطية بين متغيرات الدراسة"، من خلال الجدول رقم (6) نجد أن:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي (0,357) ومجموع مربعات البواقي هو (7,590)، أما مجموع المربعات الكلي يساوي (7,946)؛
- درجة حرية الانحدار هي (1) ودرجة حرية البواقي هي (99)؛
- معدل مربعات الانحدار هو (0,357) ومعدل مربعات البواقي هو (0,077)؛
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هي (4,650)؛
- مستوى دلالة الاختبار (0,033) أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية ($\alpha \leq 0.05$)، فنرفض الفرضية الصفرية وبالتالي فإن خط الانحدار يلائم المعطيات. أنظر الشكل رقم (3) يوضح ذلك.

ثالثاً: **دراسة معاملات خط الانحدار**: من خلال الجدول رقم (7)، نتضح قيم معاملات خط الانحدار، كما يلي:

- تتحدد قيمة a بمقدار (0,125) من المعادلة الخطية: $Y = ax + b$ ؛

- نتيجة اختبار t على فرضية ميل خط الانحدار للمتغير المستقل استراتيجية التدريب (2,156) ومقطع الانحدار (21,725)

- ميل خط الانحدار بالنسبة للمتغير المستقل استراتيجية التدريب هو (0,125) وهي قيمة مقبولة لأن قيمة (sig= 0,033) أقل من (0,05)، وقيمة b هي 2,416 وبالتالي تصبح معادلة خط الانحدار من الشكل: $Y = 2,416 + 0,125X$ ، حيث X تمثل المتغير المستقل استراتيجية التدريب، و Y تمثل المتغير التابع أداء الأستاذ، وهذا يعني أنه كلما تحسنت استراتيجية التدريب بمقدار وحدة واحدة يتحسن من خلالها أداء الأستاذ بمقدار (0,125) وحدة، ومنه نستنتج أن استراتيجية التدريب تؤثر على أداء الأستاذ.

رابعاً: **اختبار معامل Pearson Corrélation**: من خلال الجدول رقم (8) الذي يوضح مصفوفة الارتباطات لإيجاد العلاقة الارتباطية بين استراتيجية التدريب ومستوى أداء الأستاذ عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط r لأبعاد المتغير المستقل استراتيجية التدريب مجتمعة (0,212) عند مستوى دلالة (0,033)، وهذا يؤكد وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات التدريب مجتمعة بالقطب 02 لجامعة ورقلة ومستوى أداء الأستاذ الجامعي بما عند مستوى دلالة (0,05)، لكن هذه العلاقة الارتباطية ضعيفة.

من خلال ما سبق وبعد تحديد مدى وجود علاقة الارتباط فانه، يتم قبول الفرضية القائلة بوجود علاقة ارتباط بين استراتيجيات التدريب من جهة وإداء الأستاذ الجامعي بالقطب 02 لجامعة ورقلة من جهة أخرى.

- **اختبار الفرضية الرابعة**: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة حول أداء الأستاذ الجامعي بالقطب 02 لجامعة ورقلة تعزى للمتغيرات الشخصية.

لاختبار صحة أو نفي هذه الفرضية يجب إثبات ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وبالعودة الى الشكل رقم (2)، نجد أن البواقي تتوزع بشكل عشوائي على جانبي الخط، مما يعني أن البواقي تتوزع توزيعاً معتدلاً (أي أنها تتبع التوزيع الطبيعي)، ومنه البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً.

لإيجاد الفروق بين متوسطي عينتين مستقلتين لمعرفة ما إذا كان هناك فروق في مستوى أداء الأستاذ الجامعي بين الذكور والإناث نستخدم اختبار العينات المستقلة **Independent Sample T test**، ولإيجاد الفروق بين متوسطات ثلاث عينات فأكثر لمعرفة ما إذا كان هناك فروق في مستوى أداء الأستاذ الجامعي حسب متغير (العمر، الكلية، الرتبة، عدد الكتب، عدد المطبوعات، عدد المقالات، عدد الملتقيات، عدد المنح، عدد

المنح للملتقيات)، نستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي **One Way ANOVA**

أولاً: اختبار "ت" **T-test**

من خلال الجدول رقم (9) يتبين أن اختبار **Levene's** من أجل تجانس التباين كانت قيمة F تساوي 0,027 عند مستوى الدلالة 0,870 وهي أكبر من 0,05 وهذا يدل على تجانس التباين ومنه نختار اختبار الفروق بين متوسطين في حالة تجانس التباين حيث قيمة T تساوي 0,871 بمستوى دلالة 0,386 وهو أكبر من القيمة المعنوية 0,05 ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات العينة حول متغير أداء الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الجنس.

ثانياً: **تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA**

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن قيمة F بالنسبة للعمر تساوي 0,623 عند مستوى الدلالة 0,538 و قيمة F بالنسبة للكلية تساوي 1,364 عند مستوى الدلالة 0,216 وقيمة F بالنسبة للخبرة تساوي 0,711 عند مستوى الدلالة 0,548 وقيمة F كذلك بالنسبة لعدد الكتب تساوي 1,685 عند مستوى الدلالة 0,191 و جاءت قيمة F بالنسبة لعدد المقالات العلمية بقيمة 1,226 عند مستوى الدلالة 0,305 وقيمة F بالنسبة لعدد الملتقيات العلمية تساوي 2,023 عند مستوى الدلالة 0,116، ثم قيمة F بالنسبة لعدد المنح للخارج بقيمة 2,654 عند مستوى الدلالة 0,053، وأخيراً كانت قيمة F بالنسبة لعدد منح الملتقيات تساوي 0,559 عند مستوى الدلالة 0,574، حيث

كانت كل القيم عند مستوى الدلالة أكبر من 0,05 وتدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول أداء الأستاذ الجامعي تعزى للمتغيرات الشخصية (العمر؛ الكلية؛ الخبرة؛ عدد الكتب؛ عدد المقالات؛ عدد الملتقيات؛ عدد المنح؛ عدد المنح للملتقيات). في حين يوضح نفس الجدول رقم (10) كذلك قيمة F بالنسبة للرتبة بقيمة 4,249 عند مستوى الدلالة 0,017 وقيمة F بالنسبة لعدد المطبوعات تساوي 3,721 عند مستوى الدلالة 0,028، حيث كانت كل القيم عند مستوى الدلالة أقل من 0,05 وتدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول أداء الأستاذ الجامعي تعزى للمتغيرات الشخصية (رتبة الأستاذ الجامعي؛ عدد المطبوعات الجامعية المنجزة).

من خلال نتائج الاختبارات الإحصائية يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول أداء الأستاذ الجامعي بالنسبة لمتغير (الجنس، العمر، الكلية، الخبرة، عدد الكتب، عدد المقالات، عدد الملتقيات، عدد المنح، عدد المنح للملتقيات)، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول أداء الأستاذ الجامعي تعزى للمتغيرات الشخصية (رتبة الأستاذ الجامعي؛ عدد المطبوعات الجامعية المنجزة)، ومنه نرفض الفرضية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أكبر من 0,05 لإجابات أفراد عينة الدراسة حول أداء الأستاذ الجامعي بالقطب 02 لجامعة ورقلة تعزى للمتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة.

III-2- مناقشة نتائج الدراسة :

من خلال دراسة وتحليل استراتيجية التدريب ممثلة بأبعادها (دعم والتزام الإدارة العليا، مراحل العملية التدريبية، تنوع البرامج التدريبية) بالقطب 02 لجامعة ورقلة وأثرها على أداء الأستاذ الجامعي بأبعاده الأربعة (البحث العلمي، المجال التدريسي، خدمة المجتمع، العلاقات الانسانية) توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج نبيها كما يلي:

• يوجد اهتمام متوسط من طرف جامعة ورقلة القطب 02 باستراتيجية التدريب وهذا ما أكده واقع استراتيجية التدريب بمتوسطه العام الذي جاء متوسطا وهذا ما توافق مع (دراسة زروخي فيروز، مخزومي لطفي وختيري وهيبة، 2019) التي اهتمت بإظهار دور استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في تحسين الأداء التدريسي و البحثي للأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة الشلف في الجزئية المتعلقة باستراتيجية التدريب، حيث جاءت بمستوى متوسط و (دراسة حنان محمد محمد سعيد، 2019) التي عملت على إبراز أثر استراتيجية التدريب على أداء العاملين بعينة من شركات البترول بالخرطوم (النيل؛ بشائر؛ الوطنية) بالسودان، حيث كانت استراتيجية التدريب بمستوى متوسط وأيضاً اتفقت مع (دراسة موسى القرالة عبد المنعم، 2018)، والتي اهتمت بدراسة أثر تطبيق استراتيجية التدريب على أداء الموارد البشرية في دائرة الأرصاد الجوية الأردنية حيث جاءت استراتيجية التدريب بمستوى متوسط لكنها اختلفت معه في متوسط بعد مراحل العملية التدريبية حيث ورد مرتفعاً عكس دراستنا، كما اختلفت مع (دراسة روشام بن زيان، 2014) والتي سعت الى معرفة مدى تبنى المؤسسات الاقتصادية بمنطقة بشار لاستراتيجية التدريب التي لها أثر على تطور المؤسسة حيث كان المتوسط الحسابي مرتفعاً جداً مما كان يدل على وجود استراتيجية واضحة للتدريب بالمؤسسات محل الدراسة وأيضاً اختلفت مع (دراسة بن دريدي منير 2010) والتي اهتمت بدراسة استراتيجية إدارة الموارد البشرية (التدريب؛ التحفيز) بالمديرية الجهوية لنقل الكهرباء -سولنغاز -عنابة حيث كان الاهتمام الكبير بالتدريب وفق خطط واستراتيجية تماشي واستراتيجية المؤسسة، ويرجع سبب المستوى المتوسط لاستراتيجية التدريب بالقطب 02 لجامعة ورقلة الى ما يلي:

- الاهتمام غير الكافي باستراتيجية التدريب من طرف الإدارة العليا مستشفاً من النظرة السلبية نوعاً ما لأراء العينة المبحوثة حول صياغة ووضع خطة لاستراتيجية التدريب وعدم اشراك جهات معينة (نواب، عمداء، أمناء عامون) لإعداد هذه الاستراتيجية؛
- مراحل العملية التدريبية تكاد تكون معدومة حسب آراء الأساتذة المبحوثين فتقييم الأداء غير مبني على أسس علمية وانما هو شكلي ولا يعكس واقع احتياجات الأستاذ الجامعي وبالتالي تصميم البرامج التدريبية لا تخدمه عند عملية التنفيذ؛
- التنوع في البرامج التدريبية توفره الجامعة لكن ليس بالقدر المطلوب ولا يتميز بالحدادة التي تساعد الأستاذ على تحسين أدائه لمواكبة التطور العلمي الحاصل.

• مستوى أداء الأستاذ الجامعي بالقطب 02 لجامعة ورقلة يتميز بمستوى مرتفع، وهذا ما توافق مع كل من (دراسة زروخي فيروز، مخزومي لطفي وختيري وهيبة، 2019)، و (دراسة مانع سبرينة، 2015)، حيث كان مستوى أداء الأستاذ الجامعي مرتفعاً ، ويعود سبب ارتفاعه في دراستنا الى حرصه الدائم على الرفع من كفاياته التدريسية واعتماده على أسلوب اللقاء لتحقيق أكبر قدر من المعرفة، إضافة الى انه في غالب الأحيان يسعى الى إقامة علاقات جيدة مع الطلاب تكون له أرضية تمكنه من أداء دوره الأساسي وهو نشر المعرفة مع احترامه لحرية الراي والتعبير للطلبة، كما انه يعمل على مواكبة التطور العلمي عن طريق بحوث علمية متنوعة، مستمرة وحديثة متضمنة توصيات واقعية واجرائية تستخدم لخدمة وتنمية المجتمع.

• العلاقة الارتباطية والاثر بين استراتيجية التدريب وأداء الأستاذ الجامعي بالقطب 02 لجامعة ورقلة، توجد علاقة طردية ضعيفة، حيث توافقت مع دراسة (مانع سبرينة، 2015) التي اهتمت بدراسة أثر استراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات في نوع العلاقة الارتباطية بين الاستراتيجية التدريبية وأداء الافراد في الجامعات واختلفت معها في قوة العلاقة، كما اختلفت مع دراسة (زروخي فيروز، مخزومي لطفي وختيري وهيبة،

2019) في وجود العلاقة الارتباطية بين المتغيرين، واتفقت مع دراسة (عظالله "محمد تيسير" طافش الشرعة، تحسين احمد جعفر الطراونة، 2008) التي هدفت الى التعرف على استراتيجية التدريب وأثرها على أداء العاملين في الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية، في وجود العلاقة الارتباطية واختلقت معها في قوتها، اما بالنسبة للأثر فقد توافقت دراستنا الحالية مع دراسة (Uzma Hafeez، 2015)، والتي هدفت إلى الكشف عن قيمة التدريب وأثره على أداء العاملين في مؤسسات صناعة الادوية بكراتشي في الباكستان، حيث توصلت الدراسة إلى أن التدريب بصفة خاصة يساهم في تحسين أداء العاملين، كما أن استراتيجية التدريب عامةً تعزز من أداء العاملين مما يساهم في بقاء المؤسسة، ودراسة (Ruusa، 2014، Shwayu)، والتي سعت الى التدقيق في تأثير التدريب والتطوير على أداء الموظفين حيث توصلت إلى وجود أثر للتدريب على الأداء، كما أن التدريب والتطوير يساهم في تحقيق فعالية وكفاءة أهداف الشركة، بالإضافة إلى وجود مشاكل تنظيمية تقيد التدريب، ومنها الافتقار إلى الحافز وعدم دعم الإدارة العليا للتدريب.

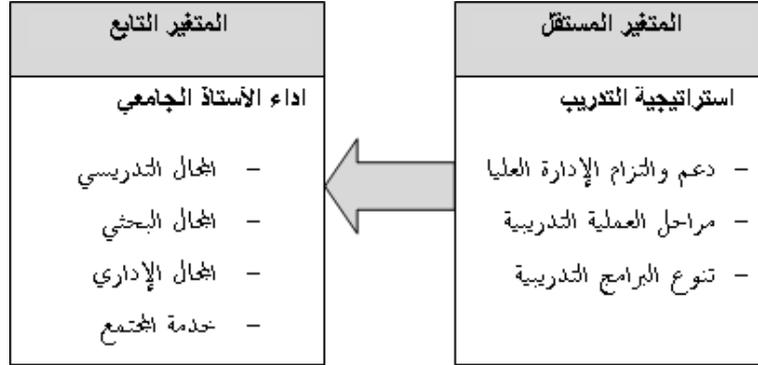
● لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات افراد العينة حول مستوى أداء الأستاذ الجامعي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الكلية، الخبرة، عدد الكتب، عدد المقالات، عدد الملتقيات، عدد المنح، عدد المنح للملتقيات)، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول أداء الأستاذ الجامعي تعزى للمتغيرات الشخصية (رتبة الأستاذ الجامعي؛ عدد المطبوعات الجامعية المنحزة)، واتفقت مع دراسة (مانع سريينة، 2015) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات افراد العينة حول مستوى الأداء تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الخبرة).

IV- الخلاصة :

بعد دراسة وتحليل واقع إستراتيجية التدريب بالقطب الجامعي 2 لجامعة ورقلة، والكشف عن مدى تأثيرها ومساهمتها في تحسين أداء الأستاذ الجامعي، تبين وجود اهتمام متوسط من طرف إدارة القطب 02 لجامعة ورقلة باستراتيجية التدريب؛ ورغم ذلك كان مستوى أداء الأستاذ الجامعي بذات القطب مرتفعاً؛ ويعزى الباحثين ذلك إلى أن الأستاذ الجامعي يعتمد على مجهوداته وبوسائله الخاصة، من أجل تطوير معارفه حتى يحسن من أدائه، أما بالنسبة لدراسة العلاقة بين تبني إدارة الجامعة لاستراتيجية تدريب فعالة من شأنها أن تساهم في تحسين أداء الأستاذ الجامعي، فأوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية بين كل من استراتيجية التدريب من جهة وأداء الأستاذ الجامعي بالقطب 02 من جهة ثانية، إلا أن هذه العلاقة كانت في مجملها ضعيفة، في حين كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول أداء الأستاذ الجامعي بالنسبة لمؤثر (الجنس، العمر، الكلية، عدد الكتب، عدد المقالات، عدد الملتقيات، عدد المنح، عدد المنح للملتقيات)، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول أداء الأستاذ الجامعي تعزى للمتغيرات الشخصية (رتبة الأستاذ الجامعي؛ عدد المطبوعات الجامعية المنحزة). وفي ظل النتائج المتوصل إليها، يمكن للباحثين تقديم جملة من المقترحات، تتمثل في:

- أن يتم تقييم أداء الأستاذ الجامعي وفق أسس علمية؛
- أن يكون تحديد الاحتياجات التدريبية نابع من التقييم الدوري للأستاذ الجامعي؛
- تصميم البرامج التدريبية يكون بناءً على الاحتياجات التدريبية وذلك لتغطية الفجوة بين الأداء الفعلي والأداء المتوقع للأستاذ؛
- تقييم الأداء يكون قبلي وبعدي (قبل الاستفادة من البرامج التدريبية وبعدها مباشرة) لمعرفة مدى نجاعة البرامج التدريبية ولتعديلها ان وجد بما قصور؛
- العمل على تقديم برامج تدريبية يكون الهدف منها تحسين أداء الأستاذ الجامعي بأبعاده الأربعة، بدلا من القيام بعملية التكوين وتحسين المستوى (قصير وطويل الاجل) لفترة وجيزة اغلب الأساتذة لا يستفيدون منها شيئا سوى انها تعتبر في نظرهم عطل مطالبون على إثرها بإحضار وثيقة شكلية تثبت زيارتهم لإحدى الجامعات؛
- على الإدارة العليا العمل على تجسيد استراتيجية التدريب بأبعاده الثلاثة دعم والتزام الإدارة العليا، مراحل العملية التدريبية، تنوع البرامج التدريبية من خلال صياغة خطة استراتيجية تعطي فيها الأهمية لمراحل العملية التدريبية.

الشكل (1): يوضح نموذج الدراسة



المصدر: من اعداد الباحثين

الجدول (1): يوضح الاتجاه العام لإجابات أفراد العينة

الاتجاه العام	مجال المتوسط الحسابي المرجح
منخفض	من 1 إلى 1.66
متوسط	من 1.67 إلى 2.34
مرتفع	من 2.35 إلى 3

المصدر: إعداد الباحثين بناءً على الدراسات السابقة

الجدول (2): يوضح معامل ثبات الأداة حسب معامل (الفا كرونباخ)

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.880	36

المصدر: إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج SPSS

الجدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الاساتذة حول استراتيجية التدريب .

الرقم	العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
01	تعد استراتيجية التدريب من أولويات الإدارة العليا للجامعة.	2,11	,871	2	متوسط
02	تقوم الإدارة العليا للجامعة بوضع خطة لاستراتيجية التدريب.	1,81	,744	6	متوسط
03	توفر الإدارة العليا للجامعة مبالغ كافية لتنفيذ استراتيجية التدريب (برامج التدريب في المستقبل مثل المنح الندوات، الملتقيات...).	1,93	,886	4	متوسط
04	تقدم الإدارة العليا للجامعة كل التسهيلات اللازمة للأستاذ من أجل قيامه بعملية التدريب (التكوين وتحسين المستوى).	2,08	,880	3	متوسط
05	تشارك الإدارة العليا للجامعة عدة جهات (نواب، عمداء، أمناء عامون) لإعداد استراتيجية التدريب.	1,83	,736	5	متوسط
06	الإدارة العليا تشترط وضع أهداف محددة من اجل الاستفادة من برامج التدريب.	2,29	,792	1	متوسط
	المتوسط العام لبعدهم والتزام الإدارة العليا	2,01	,570	1	متوسط
07	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للأستاذ من خلال التقييم الدوري للأداء.	1,49	,770	6	منخفض

منخفض	7	,624	1,45	تصميم البرامج التدريبية يتوافق مع احتياجات الأستاذ.	08
متوسط	3	,731	1,69	يتم تصميم البرامج التدريبية بناء على أهداف واضحة ومكتوبة.	09
متوسط	2	,736	1,72	يتم تنفيذ البرامج التدريبية وفق الخطة المصممة لها.	10
منخفض	4	,740	1,56	يستخدم أسلوب تقييم الدورة التدريبية (سواء منح، أو ملتقيات، أو ندوات) بعد انتهاء الدورة.	11
منخفض	5	,686	1,54	يتم تقييم أدائي على أساس ما قدمته من نشاط بعد البرنامج التدريبي مباشرة.	12
متوسط	1	,892	2,06	معايير الاستفادة من منح تحسين المستوى بالخارج (منحة أو تظاهرة) واضحة وعادلة	13
منخفض	3	,500	1,65	المتوسط العام لبعده مراحل العملية التدريبية	
متوسط	2	,854	1,97	توفر الجامعة للأستاذ برامج تدريبية مختلفة على مدار السنة. سواء كانت منح، أو ملتقيات، أو ندوات...).	14
متوسط	1	,845	2,08	التنوع في البرامج التدريبية وأساليبها الذي توفره الجامعة يؤثر إيجاباً على تحسين الإنتاج العلمي للأستاذ.	15
متوسط	4	,829	1,95	توفر الجامعة للأستاذ مجموعة برامج مختلفة لتحسين إنتاجه العلمي.	16
متوسط	3	,811	1,96	تتم الجامعة بتنوع البرامج التدريبية المقدمة للأستاذ.	17
متوسط	5	,804	1,88	تراعي الجامعة في اختيارها للبرامج التدريبية الحداثة.	18
متوسط	2	,640	1,97	المتوسط العام لبعده تنوع البرامج التدريبية	
متوسط		,480	1,86	المتوسط العام لمحور استراتيجية التدريب	

المصدر: إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج SPSS

الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الاساتذة حول أداء الأستاذ

الرقم	العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
01	أحرص على إجراء البحوث العلمية بشكل مستمر ومتنوع	2,62	,676	3	مرتفع
02	أحرص على أن تراعي بحوثي الحداثة والتطور العلمي	2,78	,540	1	مرتفع
03	أشارك في المؤتمرات الوطنية والدولية باستمرار	2,20	,788	4	مرتفع
04	أحرص على أن تحتوي أبحاثي على توصيات واقعية وإجرائية	2,77	,467	2	مرتفع
	المتوسط العام لبعده البحث العلمي	2,60	,440	3	مرتفع
05	أسعى إلى تقديم ملخصات ومطبوعات جاهزة للطلاب	2,62	,705	5	مرتفع
06	أستخدم أسلوب الإلقاء لتوفير أكبر قدر من المعرفة	2,86	,425	2	متوسط
07	ألتزم بمواعيد المحاضرات بدقة	2,74	,577	3	مرتفع
08	أحرص دوماً على زيادة كفاياتي التدريسية باستمرار	2,88	,382	1	مرتفع
09	أستخدم أساليب متنوعة في التدريس تراعي حاجات وقدرات الطلاب.	2,68	,546	4	مرتفع
	المتوسط العام لبعده المجال التدريسي	2,80	,330	2	مرتفع
10	أحرص أن تكون أبحاثي لخدمة وتنمية المجتمع	2,79	,432	1	مرتفع
11	أشارك في الندوات واللقاءات العلمية المتعلقة بخدمة المجتمع باستمرار	2,11	,760	5	مرتفع
12	أسعى إلى تقديم الخدمات لشرائح المجتمع من خلال برنامج التعليم المستمر	2,15	,713	4	مرتفع
13	أقدم توصيات لإدارة الجامعة والطلاب نحو مجالات خدمة المجتمع	2,38	,733	3	مرتفع
14	أحرص على تطوير العلاقة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع	2,51	,657	2	مرتفع
	المتوسط العام لبعده خدمة المجتمع	2,39	,500	4	مرتفع

مرتفع	1	,196	2,96	أحترم حرية الرأي والتعبير لدى الطلاب	15
مرتفع	2	,292	2,93	أسعى إلى إقامة علاقات طيبة مع الطلاب مع مراعاة ظروفهم وحاجياتهم	16
مرتفع	4	,434	2,75	أشارك زملائي الأساتذة في المناسبات الاجتماعية	17
مرتفع	3	,286	2,91	أتواصل مع الإدارة وعلاقتي معها حسنة	18
مرتفع	1	,230	2,90	المتوسط العام لبعده العلاقات الإنسانية (السلوكيات)	
مرتفع		,280	2,65	المتوسط العام لمحور أداء الاستاذ	

المصدر: إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج SPSS

الجدول (5) : يوضح علاقة الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع

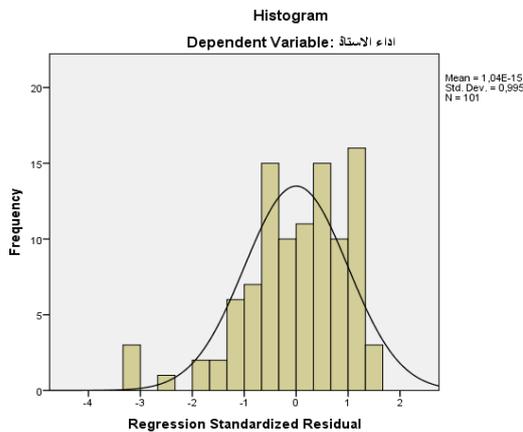
Model Summaryb				
Modèle	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,212 ^a	0,045	0,035	0,27688

a. Predictors: (Constant), المتغير المستقل استراتيجية التدريب,

b. Dependent Variable: أداء الاستاذ

المصدر: إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج SPSS

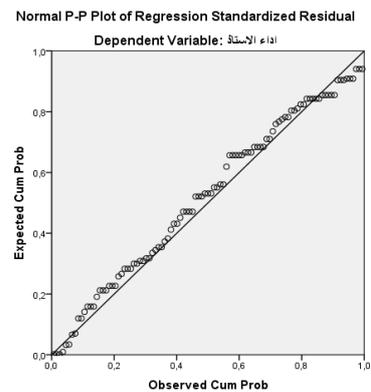
الشكل (3): المدرج التكراري لاختبار التوزيع الطبيعي للأخطاء (البواقي)



المصدر: إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج SPSS

الشكل (2): يوضح الاحتمال التجميحي المشاهد والاحتمال

التجميحي المتوقع للبواقي المعيارية



المصدر: إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج SPSS

الجدول (6) : يوضح تحليل تباين خط الإنحدار

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	0,357	1	0,357	4,650	,033b
	Residual	7,590	99	0,077		
	Total	7,946	100			

a. Dependent Variable: أداء الاستاذ

b. Predictors: (Constant), المتغير المستقل استراتيجية التدريب,

المصدر: إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج SPSS

الجدول (7) : يوضح قيم معاملات خط الانحدار

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,416	0,111		21,725	0,000
	المتغير المستقل استراتيجية التدريب	0,125	0,058	0,212	2,156	0,033

a. Dependent Variable: اداء الاستاذ

المصدر: إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج SPSS

الجدول (8) : يوضح العلاقات الارتباطية بين استراتيجية التدريب و أداء الأستاذ

المتغير المستقل استراتيجية التدريب		
البعد الأول: البحث العلمي	Pearson Correlation	,346**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	101
البعد الثاني: المجال التدريسي	Pearson Correlation	0,122
	Sig. (2-tailed)	0,223
	N	101
البعد الثالث: خدمة المجتمع	Pearson Correlation	0,095
	Sig. (2-tailed)	0,342
	N	101
البعد الرابع: العلاقات الانسانية	Pearson Correlation	0,024
	Sig. (2-tailed)	0,809
	N	101
المتغير التابع: أداء الاستاذ	Pearson Correlation	,212*
	Sig. (2-tailed)	0,033
	N	101

المصدر: إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج SPSS

الجدول رقم (9): اختبار T-test لمتغير الجنس

اختبار T-test		اختبار Levene's		المتغير التابع
df	قيمة t	قيمة F	مستوى الدلالة	أداء الأستاذ الجامعي
99	.386	.027	.870	

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الجدول رقم (10): تحليل التباين الأحادي

المتغيرات	قيمة F	درجة الحرية df			مستوى الدلالة Sig	المعنوية
		المجموع	داخل المجموعات	بين المجموعات		
العمر	0.623	100	98	2	.538	عدم وجود دلالة
الكلية	1.364	100	91	9	.216	عدم وجود دلالة
الرتبة	4.249	100	98	2	.017	وجود دلالة
الخبرة	0.711	100	97	3	.548	عدم وجود دلالة
عدد الكتب	1.685	100	98	2	.191	عدم وجود دلالة
عدد المطبوعات	3.721	100	98	2	.028	وجود دلالة
عدد المقالات العلمية	1.226	100	97	3	.305	عدم وجود دلالة
عدد الملتقيات العلمية	2.023	100	97	3	.116	عدم وجود دلالة
عدد المنح للخارج	2.654	100	97	3	.053	عدم وجود دلالة
عدد منح الملتقيات	0.559	100	98	2	.574	عدم وجود دلالة

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

- الإحالات والمراجع :

1. زروحي فيروز، مخزومي لطفي ، ختيري وهيبه (2019)، دور استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في تحسين مستوى الأداء التدريسي و البحثي للأستاذ الجامعي (دراسة أستطلاعية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الملف، مجلة العلوم الإدارية والمالية المجلد 3 العدد 1، ص.ص. 173-186. على الخط <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/97114> (تاريخ الزيارة 2020/05/27)
2. حنان محمد محمد سعيد (2019)، أثر استراتيجية التدريب على أداء العاملين ، رسالة ماجستير تخصص إدارة اعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان على الخط <http://repository.sustech.edu/handle> (تاريخ الزيارة 2020/05/28).
3. عبدالمعوم موسى القرالة (2018)، أثر تطبيق استراتيجية التدريب على أداء الموارد البشرية "دراسة تطبيقية: دائرة الأرصاد الجوية الأردنية"، مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث، الأردن، المجلد (4) العدد (1)، ص.ص 197-219. على الخط <http://www.ahu.edu.jo/ahuj/Issues/2255164> (تاريخ الزيارة 2019/06/11).
4. مانع سبرينة (2015)، أثر استراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات، أطروحة دكتوراه، تخصص تنظيم الموارد البشرية، جامعة بسكرة، الجزائر على الخط <http://thesis.univ-biskra.dz/1500/1/gest-d9-2015.pdf> (تاريخ الزيارة 2018/12/02).
5. روشام بن زيان (2014)، أثر استراتيجية التدريب على تطور المؤسسات الاقتصادية بمنطقة بشار، مجلة الباحث الاقتصادي العدد 2 ص.ص. 261-287. على الخط <http://fsecg.univ-skikda.dz/index.php/ar/2015> (تاريخ الزيارة 2018/12/04)
6. بن دريدي منير (2010)، استراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الجزائرية التدريب، الحوافز، رسالة ماجستير تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر على الخط <http://archives.umc.edu.dz/bitstream/handle/123456789/127465/ABEN3047.pdf?sequence=1> (تاريخ الزيارة 2018/12/04).
7. عطالله محمد تيسير طافش الشرعة، تحسين احمد جعفر الطراونة (2008)، استراتيجية التدريب وأثرها على أداء العاملين في الشركات المساهمة العامة الأردنية، الاكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية فرع الكرك، الأردن.
8. Uzma Hafeez (2015), "Impact of Training on Employees Performance" Evidence from Pharmaceutical Compagnies in Karachi, Pakistan Business Management and Strategy ISSN 2157-6068 Vol. 6, No. 1, 2015 على الخط <https://www.researchgate.net/publication/281536450> (تاريخ الزيارة 2018/12/04).

9. Ruusa Shiwayu (2014), " **Evaluating the impact of training and development on employee's performance. A case study of Mpacat Corrugated Pty (Ltd)** " Research Project Submitted In Partial Fulfilment Of Therequirement For The Bachelors Of (Hons) Degree In Business Adiministration

10. زروخي فيروز، مخزومي لطفي ، ختيري وهيبة (2019) ،مرجع سبق ذكره، ص177.
11. عبد المنعم موسى القرالة (2018)، مرجع سبق ذكره، ص.ص 205-206 (بتصرف).
12. عبدالله بن عطية الزهراني (2012)، استراتيجية التدريب وأثرها على الجدارات السلوكية للعاملين في المصارف التجارية السعودية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد (8)، العدد (4)، ص710.
13. روشام بن زيان (2014)، مرجع سبق ذكره، ص266.
14. عبد المنعم موسى القرالة (2018)، مرجع سبق ذكره، ص205.
15. عبدالله بن عطية الزهراني(2012)، مرجع سبق ذكره، ص710.
16. عطالله محمد تيسير طافش الشرعة، تحسين احمد جعفر الطراونة (2008)، مرجع سبق ذكره، ص 6.
17. محمد زرقون، الحاج عرابية (2014)، أثر إدارة المعرفة على الأداء في المؤسسة الاقتصادية، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد الأول، جامعة ورقلة، ص5.
18. خولة واصل، خالد رجم (2019)، أثر تبني الحوسبة السحابية على الأداء الوظيفي، دراسة حالة مؤسسة 2A للتأمينات، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، المجلد (6)، العدد (2)، جامعة ورقلة، ص4.
19. زروخي فيروز، مخزومي لطفي، ختيري وهيبة (2019)، مرجع سبق ذكره، ص179.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

حدة أسعيد، العربي عطية ، خالد رجم (2021). أثر استراتيجية التدريب على أداء الأستاذ الجامعي: دراسة حالة عينة من أساتذة القطب الجامعي 02 بجامعة ورقلة، الجزائر ، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، المجلد 08 (العدد 02)، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص.ص 131-148.



يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين وفقا ل **رخصة المشاع الإبداعي نسب المصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.

المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية مرخصة بموجب **رخصة المشاع الإبداعي نسب المصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.



The copyrights of all papers published in this journal are retained by the respective authors as per the **Creative Commons Attribution License**.
Algerian Review of Economic Development is licensed under a **Creative Commons Attribution-Non Commercial license (CC BY-NC 4.0)**.