

## فعالية الشخصية في نقل التعلم لدى اطارات البنوك الوطنية في ضوء المتغيرات الديمغرافية

د/ ربيعي محمد

المركز الجامعي أحمد زبانة غليزان ( الجزائر )

### الملخص :

هدف البحث الحالي هو دراسة الفروقات في الفعالية الشخصية في نقل التعلم ضمن نشاط التكوين لدى أفراد العينة الإطارات العاملين بالقطاع البنكي و تأثيراتها. حيث يتضمن التحقق من الدور الذي قد تلعبه المتغيرات الديموغرافية على غرار السن، الجنس، المستوى الدراسي في تحديد هاته الفروقات في الفعالية المدركة النوعية. حيث إفتراضنا من البداية أنه ليس هناك فروق دالة إحصائياً في الفعالية الشخصية في نقل التكوين تعزى إلى السن، الجنس، المستوى الدراسي. حيث كشفت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً لدى أفراد العينة من العاملين في القطاع البنكي من حيث الفعالية الشخصية في نقل التعلم تعزى للمتغيرات الديموغرافية (السن، الجنس، المستوى التعليمي) عند مستوى دلالة 0.05

**الكلمات المفتاحية :** المتغيرات الديموغرافية (السن، الجنس، المستوى الدراسي) الفعالية الشخصية، نقل التعلم، تعلم الراشدين، القطاع البنكي.

### Abstract :

The primary objective of our research is to study the differences in self-efficacy for learning transfer (activity training). The respondents tires banking sector workers and their impacts. And in the framework of the main objective The search includes verification of the role played by demographic variables like age, sex, education level on personal effectiveness. Where we assume from the outset that there is no statistically significant differences in personal effectiveness in the transfer of training due to age, sex, educational level. The result we have reached is that there are no statistically significant differences among respondents from working in the banking sector in terms of self-efficacy in the transfer of learning is attributable to the following demographic variables (age, sex, educational level) at the 0.05 level

**Key words:** Demographic factors (Age, Gender, educational level), Self-Efficacy, Training Transfer, Adult Learning, Banking sector.

**مشكلة البحث:**

تهدف هاته الدراسة الكشف عن دور المتغيرات الديموغرافية في تحديد الفروق للفعالية المدركة لنقل التعلم لنشاط التكوين حيث تحاول الإجابة عن الأسئلة التالية :

- هل هناك فروق في الفعالية الشخصية لنقل التعلم في نشاط التكوين من حيث المتغيرات الديموغرافية ( السن، الجنس، المستوى الدراسي) لدى أفراد العينة العاملين في القطاع البنكي؟

**فرضيات البحث :**

أمكن للباحث صياغة الفرضيات على النحو التالي :

**الفرضية الرئيسية:** لا توجد فروق لدى أفراد العينة من العاملين في القطاع البنكي من حيث الفعالية الشخصية في نقل التعلم تعزى للمتغيرات الديموغرافية التالية (السن، الجنس، المستوى التعليمي). عند مستوى دلالة 0.05

**الفرضية الجزئية الأولى ف1-** لا توجد فروق من حيث الفعالية الشخصية في نقل التعلم لدى أفراد العينة من العاملين في القطاع البنكي وفقاً لجنسهم (الذكور و الإناث).

**الفرضية الجزئية الثانية ف2-** لا توجد فروق من حيث الفعالية الشخصية في نقل التعلم لدى أفراد العينة العاملين في القطاع البنكي وفقاً للفئات العمرية.

**الفرضية الجزئية الثالثة ف3-** لا توجد فروق من حيث الفعالية الشخصية في نقل التعلم لدى أفراد العينة من العاملين في القطاع البنكي وفقاً للمستوى الدراسي (الإبتدائي، المتوسط، الثانوي، الجامعي).

**أهداف البحث :**

- التحقق من وجود فروق دالة إحصائية في الفعالية الشخصية في نقل التعلم ترجع إلى المتغيرات الديموغرافية :

أ- الفئة العمرية ، ب- الجنس، ج- المستوى الدراسي.

- التعرف على طبيعة العلاقة بين السن، الجنس، و المستوى الدراسي مع الفعالية الشخصية في نقل التعلم.

**تحديد المفاهيم الإجرائية للبحث.****1- الفعالية الشخصية في نقل التعلم :**

تتمثل في إعتقاد المتكون بقدرته على إنجاح التكوين بمختلف الدرجات إبتداءً من القدرة على التعلم و إكتساب الكفاءات الجديدة ونقلها إلى ميدان العمل. (EL Akermi , A Kh,R F : 2004, 4).

علاوة على ذلك فإن الفعالية الشخصية تشمل الفعالية الشخصية في التعلم و الفعالية الشخصية في نقل التعلم. فالفعالية الشخصية هي مفهوم أساسي في نظرية التعلم الإجتماعي لـ (Bandura,1986) فحسبه فهي الأحكام التي يصدرها الفرد عن قدراته في إنجاز مهمة معينة. أما عن الفعالية الشخصية فيما قبل التعلم فهي ثقة المتربص في قدراته على تعلم محتوى التكوين أما الفعالية الشخصية فيما بعد التكوين أو النقل فهي ثقة المتربص في قدرته على تطبيق المعارف المكتسبة و الكفاءات في العمل بعد التكوين. (Tharanganie M ,G :2013, 321).

**إجرائياً:** الدرجة الكلية المتحصل عليها من مقياس الفعالية الشخصية في نقل التعلم (Specific Self-Efficacy For Transfer) (Traci Sitzmann , 2008)

**2- التكوين:** هو مجموعة من نشاطات التعلم المخططة تهدف إلى إكتساب المعارف بما فيها المعارف، المهارات و الإتجاهات. التي تسهل تكيف الأفراد و الجماعات مع محيطهم الإجتماعي و المهني علاوة على تحقيق أهداف الفعالية التنظيمية (Audet , I: 2007, 7).

من جهة أخرى يرى (Vincens, 2001) أن عملية التكوين تمثل سيرورة إكتساب المعارف و المعارف التقنية و السلوكات و كل ما يقدم الكفاءات أي القدرات و بالأخص التي هي لازمة للعمل الإنتاجي.

3- **التعلم** : هو عملية إكتساب المعارف و خصوصاً المعارف الإجرائية التطبيقية حيث أن هدفه هو تحسين الأداء في بيئة العمل.

4- **نقل التعلم** : هو العملية التي من خلالها الفرد و الجماعة يطبقون و يكتفون بطريقة مستمرة للحظات المناسبة في بيئة العمل لمجموع التعلمات، المعارف و القدرات المكتسبة حين نشاطات التكوين الملائمة لمهامهم.

#### منهج الدراسة و الأدوات المستعملة :

إتبع الباحث في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في تناول الفروق المسجلة لوصف الظاهرة موضوع الدراسة و تحليل بياناتها و بيان أثر المتغيرات الديموغرافية كالسن و الجنس و المستوى الدراسي و الآراء التي تطرح حولها و العمليات التي تتضمنها و الآثار التي تحدثها. و هو المنهج الذي يعتمد على المسح الميداني للحصول على البيانات من مصادرها الرئيسية بالاعتماد على أداة الإستبيان المتعلق بالفعالية الشخصية في نقل التعلم. و الذي هو أكثر ملائمةً يتمتع بدرجة مقبولة من الصدق و الثبات. ومن ثم معالجة البيانات المتحصل عليها بعدما تم فرزها و تحليلها إحصائياً عن طريق البرنامج الإحصائي spss لإختبار الفرضيات و التحقق منها وفي الأخير النظر في الإستنتاجات و مناقشتها.

#### الخصائص السيكميتريّة لأداة البحث:

#### مقياس الفعالية الشخصية في نقل التعلم.

**وصف المقياس** : يقيس هذا الإستبيان الفعالية الشخصية النوعية و المتعلقة بنقل التعلم وهو جزء من مقاييس الفعالية الشخصية في سياقات التعلم (Specific Self-Efficacy For Transfer) و في إطار عملية تقييم التكوين الذي تم إستخدامه أيضاً من قبل (A Meta-Analysis of Meaning of Trainee Reactions Data Session TU 119) (Traci Sitzmann , 2008)

#### الجدول (1): توزيع عبارات أبعاد مقياس الفعالية الشخصية في نقل التعلم.

| المجموع | أرقام العبارات | البعد                          |
|---------|----------------|--------------------------------|
| 5       | 1، 2، 3، 4، 5  | الفعالية الشخصية في نقل التعلم |

حيث يتكون الإستبيان من 05 فقرات تقيس الفعالية الشخصية النوعية المدركة في نقل التعلم و الإجابة عن فقرات الإستبيان كان ضمن سلم ليكرت متدرج خماسي كما أن الفقرات كلها مصاغة صياغة إيجابية و الخماسي المتضمن خمسة مستويات أدناها 1 و أعلاها 5. (1) غير موافق بشدة (2) غير موافق. (3) محايد (4) موافق (5) موافق بشدة. حيث يضع المستجوب علامة + على فئة الإجابة التي تتفق أكثر مع رأيه. و الدرجة المرتفعة للمقياس تتم عن الفعالية الشخصية المرتفعة.

#### الجدول (2): الأوزان المعطاة لخيارات الإجابة عن فقرات المقياس س.2

| الدرجة  | 5          | 4     | 3     | 2         | 1              |
|---------|------------|-------|-------|-----------|----------------|
| التصنيف | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |

#### فحص الخصائص السيكميتريّة لمقياس الفعالية الشخصية في نقل التعلم :

1- **قياس الصدق** : لحساب صدق المقياس إستعمل الباحث طريقتين الصدق الظاهري (صدق المحكمين)، و طريقة الإتساق الداخلي.

أ- **الصدق الظاهري** أو صدق المحكمين حيث قام الباحث بعرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين تألفت من ذوي الخبرة من الأساتذة العاملين في التدريس لقصي علم النفس و علوم التربية لأخذ آرائهم فيما يخص الصياغة اللغوية لل فقرات و مدى صدقها في الكشف عن الفعالية الشخصية النوعية في نقل التعلم بعد التكوين وقد إستجاب الباحث لأراء السادة المحكمين فقام بإجراء بعض التعديلات في الصياغة اللفظية بحكم عامل الترجمة من (الإنجليزية أصل المقياس) وقد إتفقت آراء المحكمين على أغلب الفقرات. حيث بلغت نسب إتفاق المحكمين على عبارات المقياس أكثر من 80% و قد أعتبرت موافقة المحكمين على عبارات الإستبيان بمثابة صدق لشكل الإستبيان.

ب- **الصدق الإحصائي** : بعدما تم التأكد من الصدق الظاهري أو الوجه الخارجي للأداة المتعلقة بالفعالية الشخصية في نقل التعلم . كان لزاماً علينا أن نقيس صدق المضمون. حيث تم إيجاد معامل الإتساق الداخلي عن طريق : معامل الارتباط بين درجة كل فقرة و الدرجة الكلية للمقياس.

طريقة الإتساق الداخلي : لحساب صدق المقياس تم التأكد من صدق الإتساق الداخلي من خلال تطبيق فقرات الإختبار على عينة الدراسة الإستطلاعية و البالغ عددها 50 موظفاً و إطاراً في البنوك الوطنية المحلية و المتوزعة على الولايات التالية: تيارت، غليزان، مستغانم، تلمسان و هي العينة الإستطلاعية حيث تم حسابه بإستخدام معامل ارتباط بيرسون بين كل درجة فقرة و الدرجة الكلية للمقياس. كما أسفرت نتائج القياس على مايلي :

**الصدق الداخلي لمقياس الفعالية الشخصية في نقل التعلم :**

**الجدول (3) : صدق الإتساق الداخلي لمقياس الفعالية الشخصية في نقل التعلم (ن=50).**

| رقم الفقرة | الفقرة                                                                               | معامل الارتباط | درجة الحرية |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------|
| 1          | إنني مقتنع أنه بإمكانني تطبيق كل ما تعلمته فعليا في عملي                             | 0.867**        | 0.000       |
| 2          | أعتقد أنني قادر على نقل كل ما تعلمته إلى عملي                                        | 0.845**        | 0.000       |
| 3          | إنني متأكد أنني سأستعمل الكفاءات التي إكتسبتها في التكوين في تحسين مردوديتي في العمل | 0.836**        | 0.000       |
| 4          | إنني مقتنع أنني تعلمت المعرفة اللازمة المقدمة في التكوين                             | 0.861**        | 0.000       |
| 5          | أعتقد أنني حسنت من كفاءاتي المهنية خلال التكوين                                      | 0.843**        | 0.000       |
|            | الفعالية الشخصية في نقل التعلم                                                       |                |             |

**\*\* الارتباط دال عند مستوى الدلالة 0.01**

من خلال الجدول (3) الموضح للنتائج أعلاه الذي يبين معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات إختبار الفعالية الشخصية في نقل التكوين و الدرجة الكلية لجميع الفقرات أنها كلها موجبة. حيث تراوحت ما بين (0.867) في حدها الأعلى أمام الفقرة رقم (1) وبين (0.836) في حدها الأدنى أمام الفقرة رقم (3). كما هو موضح آنفاً أن جميع فقرات المقياس دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية (0.01). حيث بلغت جميع قيم معامل ارتباط بيرسون أعلى قيمة من (0.70). كما أن جميع الارتباطات السالفة الذكر قوية جداً عند مستوى الدلالة (0.01) وبذلك تعتبر فقرات المقياس صادقة لما وضعت لقياسه. و هذا يؤكد أن كل فقرة لها علاقة قوية بهدف الدراسة و بالتالي يتمتع بدرجة عالية من الإتساق الداخلي.

## 2 - الثبات :

**طريقة ألفا كرونباخ للإتساق الداخلي** : لقياس ثبات الإختبار للفعالية الشخصية في نقل التعلم تم إستخدام درجات العينة الإستطلاعية و التي هي مكونة من الموظفين الإداريين و العاملين قوامها 50 موظف و عن طريق الإتساق الداخلي

والذي يسمح لنا بالكشف عن درجة الإتساق بين فقرات أداة القياس و بالتالي التحقق من ثبات أداة القياس "مقياس الفعالية الشخصية في نقل التعلم" من أجل ذلك تم استخدام معامل الثبات الداخلي ألفا كرونباخ و الذي كانت نتيجته (0.9010) بناءً على ذلك إتضح أن أداة القياس تتميز بقدر عالي من الإتساق كما يثبت أنها تتميز بقدر عالي من الثبات و الإستقرار في نتائجها. وهذا يدل على إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تترتب عند تطبيق المقياس.

#### الجدول (4): معامل الثبات الداخلي لإستبيان س2 (ألفا كرونباخ) (ن=50)

| مقياس الفعالية الشخصية | عدد الفقرات | ألفا كرونباخ |
|------------------------|-------------|--------------|
|                        | 5           | 0.9010       |

**طريقة التجزئة النصفية :** تم استخدام درجات العينة الإستطلاعية لحساب ثبات الإختبار الكلي لمقياس الفعالية الشخصية في نقل التعلم بطريقة التجزئة النصفية. حيث تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات النصف الأول و درجات النصف الثاني ثم جرى تعديل الطول باستخدام معادلة سبيرمان براون التصحيحية و معامل جتمان حينما لا يتساوى النصفان.

#### الجدول (5): معامل الثبات الداخلي لإستبيان س2 (التجزئة النصفية) (ن=50)

| Transfer self-efficacy For Learning |                               |
|-------------------------------------|-------------------------------|
| 5 items                             | Reliability Coefficient       |
| 0.7672                              | Correlation between forms     |
| 0.8360                              | Guttman Split-half            |
| 0.8683                              | Equal-length Spearman-Brown   |
| 0.8724                              | Unequal-length Spearman-Brown |
| 0.8555                              | Alpha for part 1              |
| 0.8317                              | Alpha for part 2              |

من خلال الجدول (5) الموضح للبيانات أعلاه أنه تم حساب معامل الثبات الإجمالي بالتجزئة النصفية قبل التعديل لمعامل بيرسون (0.7672) وبعد التعديل كان معامل سبيرمان براون (0.8683) حيث تم استعمال معامل جتمان لأن النصفين غير متساويين حيث أن قيمته (0.8360) و أن ألفا كانتا (0.8555) و (0.8317) على التوالي بالنسبة للنصف الأول و النصف الثاني.

### 3- مقارنة بين الطريقتين :

من خلال القيم التي عرضناها سابقاً يمكن أن نقوم بمقارنة لكلتا الطريقتين في حساب الثبات :

#### الجدول (6): مقارنة بين طريقتي قياس الثبات الداخلي لمقياس الفعالية الشخصية .

| مقياس الفعالية الشخصية | عدد الفقرات | ألفا كرونباخ | التجزئة النصفية |
|------------------------|-------------|--------------|-----------------|
|                        | 5           | 0.9010       | 0.8360          |

إعتماداً على النتائج المبينة أعلاه في الجدول (6) والتي تم التحصل عليها إن قيم معاملات الثبات الداخلي و الإتساق الداخلي هي متجانسة و متناسقة سواءً تعلق الأمر بمعامل ألفا كرونباخ أو معامل التجزئة النصفية لمقياس الفعالية الشخصية في نقل التعلم ككل حيث أن جميعها عالية الثبات تفوق قيمة (0.60) حتى وإن ظهرت معادلة التجزئة النصفية أدنى قيمة من قيمة ألفا كرونباخ. إستناداً إلى ما سبق من النتائج فإن المقياس "الدافعية نحو التعلم في

التكوين " يتميز بقدر عالي من الثبات والاستقرار في نتائجه و بالتالي يمكن الإعتماد على النتائج و الوثوق بها.

(Stafford, J & Bodson, P: 2006 , 99)

#### مجتمع الدراسة و عينته:

بالنسبة لدراستنا يتحدد مجتمع الدراسة بمجموع العاملين و بالأخص فئة الإطارات في البنوك الوطنية الجزائرية و التي تزاوّل نشاطها البنكي والتجاري في الولايات التالية مستغانم - غليزان - تيارت - تلمسان - معسكر - وهران والذين لديهم خبرة على الأقل سنة كاملة حتى 3 ثلاثة سنوات فما فوق حيث تابعوا تكويناً مهنياً في أحد المراكز المتخصصة في تنمية الكفاءات المهنية و المعارف المتعلقة بالممارسة البنكية. حيث شملت العينة على 154 فرداً حيث بلغ عدد الإستيبيانات المستردة 154 إستيبانة و تم إستيبعاد حوالي 9 إستيبانة لعدم كفايتها للتحليل الإحصائي وهي نسبة مقبولة لإجراء التحليل الإحصائي.

#### الجدول (7): توزيع عينة الدراسة على مجالات البحث.

| المؤسسة البنكية                   | الموقع                           | عدد أفراد العينة |
|-----------------------------------|----------------------------------|------------------|
| البنك الخارجي الجزائري.           | وهران - تيارت                    | 5-12             |
| البنك الوطني الجزائري.            | وهران - مستغانم - تيارت          | 3-12-8           |
| بنك التنمية المحلية.              | مستغانم - معسكر - غليزان - تيارت | 8-3-6-12         |
| الصندوق الوطني للتوفير والإحتياط. | مستغانم - وهران - تيارت          | 8-10-12          |
| بنك الفلاحة و التنمية المحلية.    | تيارت - معسكر - غليزان - تلمسان  | 12-7-11-10       |
| بنك القرض الشعبي الجزائري         | تلمسان - تيارت - مستغانم         | 7-8              |

#### نتائج الدراسة :

##### نتائج تحليل الفرضية الجزئية الأولى :

**الفرضية الجزئية الأولى ف1-** لا توجد فروق دالة إحصائية من حيث الفعالية الشخصية في نقل التعلم في نقل التعلم

لدى أفراد العينة من العاملين في القطاع البنكي وفقاً لجنسهم (الذكور و الإناث) عند مستوى الدلالة 0.05

لفحص هاته الفرضية تم إختبار (T Test) للعينات المستقلة وفي النتائج المبينة في الجدول (8) و الذي يوضح

أن متوسط الفعالية الشخصية في نقل التعلم لدى الذكور يساوي 18.2093 أما لدى الإناث فهو يساوي 17.3824 و

من نتائج (test de Levene sur l'égalité des variances) كانت مستوى الدلالة تساوي 0.068 و التي هي أكبر

من 0.05 و لهذا نستطيع القول أن تباين المجتمعين متساويين و بناءً على هاته النتيجة نستخدم القراءات التي تقابل

(Hypothèse de variances égales) و التي تظهر أن "ت" المحسوبة تساوي 1.089 و درجات الحرية تساوي

152 و مستوى الدلالة 0.278 و التي هي أكبر من 0.05 لذا نقبل الفرضية الصفرية ونرفض فرض البحث للفرضية

الجزئية ف1 و التي مفادها أنه لا توجد فروق دالة إحصائية من حيث الفعالية الشخصية في نقل التعلم بعد التكوين لدى

أفراد العينة من العاملين في القطاع البنكي وفقاً لجنسهم (الذكور و الإناث) عند مستوى الدلالة 0.05

#### الجدول (8): نتائج إختبار (T-test) لقياس الفعالية الشخصية طبقاً لمتغير الجنس.

| البعد (المجال)            | الجنس | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | "ت"   | مستوى الدلالة |
|---------------------------|-------|-------|-----------------|-------------------|-------|---------------|
| الفعالية الشخصية في النقل | ذكر   | 86    | 18.2093         | 4.9471            | 1.089 | 0.278         |
|                           | أنثى  | 68    | 17.3824         | 4.3160            |       |               |

**حساب حجم الأثر:** يمكننا أن نستعمل مربع إيتا  $\eta^2 = T^2 / df + T^2 = 1.089^2 / 152 + 1.089^2 = 0.007$  فمربع إيتا  $\eta^2$  يساوي 0.007

و من خلال النتيجة لقيمة مربع إيتا لحجم الأثر و التي تساوي 0.007 و الذي يعني أن 0.7 % من تباين الفعالية الشخصية في نقل التعلم هي للجنس وهي قيمة صغيرة جداً.

**نتيجة التحليل:** قمنا بإستعمال الإختبارات للمقارنة بين متوسطات الفعالية الشخصية في نقل التعلم بين الذكور (المتوسط الحسابي 18.209 و الإنحراف المعياري 4.94) و الإناث (المتوسط الحسابي 17.382 و الإنحراف المعياري 4.310) و قيمت ت تساوي 1.089 عند 0.278 حيث أن أهمية الفروق بين المتوسطات كانت جد ضعيفة بالنظر إلى قيمة إيتا مربع 0.007. وبالتالي ليس هناك فروق دالة إحصائياً بين فئتي الذكور و الإناث لدى أفراد العينة من العاملين في القطاع البنكي من حيث الفعالية الشخصية في نقل التعلم عند مستوى الدلالة 0.05 هذا من جهة أما من جهة أخرى فإن الفروق بين المتوسطات الحسابية هي ضئيلة جداً.

#### نتائج تحليل الفرضية الجزئية الثانية:

**الفرضية الجزئية الثانية ف2-** لا توجد فروق دالة إحصائياً من حيث الفعالية الشخصية في نقل التعلم لدى أفراد العينة العاملين في القطاع البنكي وفقاً للفئات العمرية عند مستوى الدلالة 0.05

لفحص هاته الفرضية تم إستخدام تحليل التباين الأحادي (Anova) و قد تبين من خلال النتائج الموضحة في الجدول (9) الذي يوضح أن قيمة "ف" المحسوبة 0.230 و الدلالة الإحصائية 0.875 و التي هي أكبر من 0.05 مما يعني عدم رفض الفرض الصفري و بالتالي لا يوجد فروق دالة إحصائياً بين الفئات العمرية الأربعة لدى أفراد العينة من العاملين في القطاع البنكي من حيث الفعالية الشخصية في نقل التعلم عند مستوى الدلالة 0.05

#### الجدول (9): نتائج تحليل التباين الأحادي (One way anova) طبقاً متغير الفئة العمرية.

| البعد (المجال)            | مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | "ف"   | مستوى الدلالة |
|---------------------------|----------------|----------------|-------------|----------------|-------|---------------|
| الفعالية الشخصية في النقل | بين المجموعات  | 15.355         | 3           | 5.118          | 0.230 | 0.875         |
|                           | داخل المجموعات | 3338.905       | 150         | 22.259         |       |               |
|                           | الكلية         | 3354.260       | 153         |                |       |               |

**حساب حجم الأثر:** يمكننا أن نستعمل مربع إيتا  $\eta^2 = \text{Somme des carré inter-groupes} / \text{Somme des carré totale}$  حيث كانت النتيجة كما يلي :  $0.004 = 3354.260 / 15.355$  فمربع إيتا  $\eta^2$  يساوي 0.004

و من خلال النتيجة لقيمة مربع إيتا لحجم الأثر و التي تساوي 0.004 و الذي يعني أن 0.4 % من تباين الفعالية الشخصية في نقل التعلم هي للفئة العمرية وهي قيمة صغيرة جداً.

**نتيجة التحليل:** قمنا بإستعمال تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين متوسطات الفعالية الشخصية في نقل التعلم بين الفئات العمرية الأربعة حيث بلغت قيمة ف المحسوبة 0.230 و الدلالة الإحصائية 0.875 و التي هي أكبر من 0.05 حيث أن أهمية الفروق بين المتوسطات كانت جد ضعيفة بالنظر إلى قيمة إيتا مربع 0.004. و بالتالي لا يوجد فروق دالة إحصائياً بين الفئات العمرية الخمسة لدى أفراد العينة من العاملين في القطاع البنكي من حيث الفعالية الشخصية في نقل التعلم عند مستوى الدلالة 0.05

كما يتضح أن الفئة العمرية ما بين ( 46-55 سنة) حققت أعلى متوسط حسابي في الفعالية الشخصية في نقل التعلم إذ بلغ المتوسط الحسابي لها 18.47 تليها الفئة العمرية (26-35 سنة) بمتوسط حسابي يساوي 17.98 ثم الفئة العمرية ( 36-45 سنة) بمتوسط حسابي يساوي 17.51 ثم الفئة الأخيرة (أقل من 50 سنة) بمتوسط حسابي 17.40 هذا من جهة أما من جهة أخرى فإن الفروق بين المتوسطات الحسابية هي ضئيلة.

### نتائج تحليل الفرضية الجزئية الثالثة :

**الفرضية الجزئية الثالثة ف3-** لا توجد فروق دالة إحصائية من حيث الفعالية الشخصية في نقل التعلم لدى أفراد العينة من العاملين في القطاع البنكي وفقاً للمستوى الدراسي (الإبتدائي، المتوسط، الثانوي، الجامعي) عند مستوى الدلالة 0.05

لفحص هاته الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (Anova) و قد تبين من خلال النتائج الموضحة في الجدول (10) الذي يوضح أن قيمة "ف" المحسوبة 0.472 و الدلالة الإحصائية 0.703 و التي هي أكبر من 0.05 مما يعني عدم رفض الفرض الصفرية و بالتالي لا يوجد فروق دالة إحصائية بين المستويات الدراسية لدى أفراد العينة من العاملين في القطاع البنكي من حيث الفعالية الشخصية في نقل التعلم عند مستوى الدلالة 0.05

### الجدول (10): نتائج تحليل التباين الأحادي (One way anova) طبقاً لمتغير المستوى الدراسي.

| مستوى الدلالة | ف     | متوسط المربعات | درجة الحرية | مجموع المربعات | مصدر التباين   | البعد (المجال)            |
|---------------|-------|----------------|-------------|----------------|----------------|---------------------------|
| 0.703         | 0.472 | 10.447         | 3           | 31.340         | بين المجموعات  | الفعالية الشخصية في النقل |
|               |       | 22.153         | 150         | 3322.919       | داخل المجموعات |                           |
|               |       |                | 153         | 3354.260       | الكلية         |                           |

**حساب حجم الأثر:** يمكننا أن نستعمل مربع إيتا  $\eta^2$  = Somme des carré inter-groupes / Somme des carré totale حيث كانت النتيجة كما يلي:  $3354.260 / 31.340 = 0.009$  فمربع إيتا  $\eta^2$  يساوي 0.009 و من خلال النتيجة لقيمة مربع إيتا لحجم الأثر و التي تساوي 0.009 و الذي يعني أن 0.9 % من تباين الفعالية الشخصية في نقل التعلم هي للمستوى الدراسي وهي قيمة صغيرة جداً.

**نتيجة التحليل :** قمنا بإستعمال تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين متوسطات الفعالية الشخصية في نقل التعلم بين المستويات الدراسية الأربعة حيث بلغت قيمة ف المحسوبة 0.472 و الدلالة الإحصائية 0.703 و التي هي أكبر من 0.05 حيث أن أهمية الفروق بين المتوسطات كانت جد ضعيفة بالنظر إلى قيمة إيتا مربع 0.009 و بالتالي لا يوجد فروق دالة إحصائية بين المستويات الدراسية لدى أفراد العينة من العاملين في القطاع البنكي من حيث الفعالية الشخصية في نقل التعلم عند مستوى الدلالة 0.05

### مناقشة النتائج :

أولاً: أما النتيجة الأولى فتم تأكيدها أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث من حيث الفعالية الشخصية في نقل التعلم لدى أفراد العينة من العاملين في القطاع البنكي عند مستوى الدلالة 0.05 حيث نلاحظ أن نسبة تواجد الإناث هي نوعاً ما مترتبة باعتبار تواجد 44 % من الإناث في العينة مقابل 56% للذكور و الذي يعني عموماً أن الوسط الإداري البنكي يقدم نفس الفرص المماثلة إن لم نقل المتساوية في مجال التوظيف علاوة على ذلك هو إشارة



جيدة على إمكانية الاستفادة من نشاطات التكوين التي تقدمه المؤسسات البنكية و التي هدفه إجمالاً تطوير و تنمية الكفاءات الخاصة بالممارسة البنكية و من خلال النتيجة لقيمة مربع إيتا لحجم الأثر و التي تساوي 0.007 و الذي يعني أن 0.7 % من تباين الفعالية الشخصية في نقل التعلم هي للجنس و هي قيمة صغيرة جداً، و الذي يعزز من إنعدام أية علاقة بين الفعالية الشخصية في نقل التعلم و بعد الجنس. و هو ما أكدته نتائج دراسة لـ (Lakhdari M, 2003) وهي للدراسة الوحيدة حسب علمنا التي تناولت دور الجنس في التكوين بالأخص ودور العوامل الديموغرافية الاقتصادية عموماً حيث أكدت العلاقة السلبية بين الجنس و المشاركة في التكوين. رغم التقدم الذي يحرزه الذكور على الإناث فيما يخص نسبة المشاركة في التكوين لكن بعض الإحصائيات تقول عكس ذلك تماماً حينما يتعلق الأمر بالتكوين التطوعي حيث يرى البعض أن التكوين التطوعي هو من الإستراتيجيات النشطة لمواجهة التمييز بين الجنسين و خصوصاً الإطارات النسائية (Pottiez , 2012 , 159)

كما لا يجدر بنا التعميم لأنه في الغالب هناك تناقض في الأبحاث و الإحصائيات في يخص هاته المسألة. أيضاً بالنسبة لدراستنا هو أنه ليس الجنس الذكر أو الأنثى هو الذي يحدد مستوى درجات الفعالية الشخصية في نقل التعلم في التكوين و إنما عوامل أخرى حتى ولو وجدت هاته الفروق أو التأثيرات للجنس فيم يخص التعلم و التكوين ، الفعالية الشخصية إلا أن هاته التأثيرات لا تتسنى إلا مع متغير أخرى أو أن الجنس يدخل كعامل وسيطي بين متغيرين إثنين. حيث أن هناك عدة دراسات مثل (Matsui & Tsukamoto, 1991) إهتمت بالفروقات على أساس الجنس في الفعالية المدركة أوضحت نتائجها للدور الذي تلعبه التصنيفات الثقافية تجاه الأنشطة المهنية على أساس الجنس أو نوع المهن حيث يقدر الإناث أنهم أقل فعالية شخصية من الذكور في المهن العلمية و لكن هاته الفروقات الجنسية تختلف حينما يتعلق الأمر بتقييم الإناث لفعاليتهم في إنجاز النشاطات المهنية المشابهة للمهن العلمية من حيث الأفعال الروتينية اليومية أو في النشاطات التي لها صبغة أنثوية. (Bandura , A: 2007 , 630)

مما يعني وبصورة أكثر وضوحاً هي أن القدرة في نقل التعلم من ميدان التكوين إلى ميدان العمل لا تخضع لعامل الجنس على أساس أن الجهد الذي يبذله الشخص بغض النظر عن الجنس سواء كان رجلاً أو امرأة و جميع الأفراد متساوون في القدرة على تحقيق الأهداف الشخصية و المهنية و أن باب النجاح في الأداء هو مفتوح للذي هو أكثر فعالية في تقديم المجهودات قد تكون هاته الفكرة لا تروق للمدافعين عن المرأة على أساس أن المرأة هي معذورة لأنها مهضومة الحقوق و الإمتيازات لكن في إعتقادنا أن هذا الحاصل ممكن و محقق في مجتمعات أخرى لكن في مجتمعنا المحلي لا أظن لماذا ؟ لأن فرص الدراسة و التعليم بكل أطواره هو مكسب لهاته الفئة بإعتبار أن الغالبية من المتحصليين على شهادة البكالوريا و التعليم الأولي و العالي نسبة كبيرة منه هي لصف الإناث و هو ما يؤكد تقرير البنك الأفريقي للتنمية حيث يشير إلى التقدم الموجود على مستوى بعد الجنس (الذكور و الإناث) و مكافحة اللامساواة بين الجنسين. حيث أشار التقرير إلى الضمانات التي كفلها الدستور و النصوص التشريعية قانون الأسرة، قانون الجنسية، قانون العقوبات و مجموعة من المراجعات التشريعية في نوفمبر 2008 و التي عززت من الحقوق السياسية للمرأة من خلال التمثيل في المؤسسات التشريعية و المنتخبة أما فيما يخص التربية و التعليم فبلغت نسبة التمدرس لدى الإناث 66 % أما نسبة الأمية لهاته الفئة بلغت 60 % مقابل 66 % للذكور. (B.A.D: 2011 , 11)

أما من جهة أخرى في مجال نسبة التشغيل لليد العاملة لدى الإناث فإن حجم اليد العاملة النسوية يتوزع على 23.8 % من العدد الإجمالي للعاملين في قطاع الإدارة. حيث يتضح أن المستوى التعليمي الجامعي يمثل العامل الأكثر تحديداً و مساهمة فيما يخص إدماج المرأة في سوق العمل بالمقارنة مع مستويات تعليمية أخرى حيث أن نسبة النشاط بالنسبة للنساء الجامعيات فاق 43 % و يصل حتى نسبة 67.9 % بالنسبة لحاملات الشهادة الجامعية. كما أنه حتى و

إن وجد الفارق بين الذكور و الإناث فيما يخص نسبة النشاط الإقتصادي الذي بلغ 51.1 % فإنه ينقلص بصورة ملحوظة إلى 15.2 % بالنسبة للجامعيات. و لهذا نشهد على الإرتفاع المهم جداً لحجم النساء العاملات والذي هو إشارة للتطور في المجتمع إعتقاداً على المساهمة العريضة للمرأة في الحياة الإقتصادية.(8 , 2012 :ONS)

مما خلق فرصاً عجيبة للإناث حي لا تكاد تخلوا أي إدارة أو مؤسسة بنكية أو أي مؤسسة أخرى لا تجد فيها عدداً معتبراً من الإناث لكن هذا المستوى من التحليل دوماً يقدم لنا بعض الشواهد لكن الذي يهنا هو البعد النفسي و في أغلب الدراسات الإجتماعية أو الإنسانية حين يتم التعرض لفئة من المتغيرات و الظواهر الإجتماعية و علاقتها بموضوع الجنس تثار في الغالب مسألة التفريق أو العنصرية بين الجنسين في أحقيتهما أو التمييز بينهما مما أثر في خلق نوعاً من الدوامية من الإتهامات و التقاذفات النسوية أحياناً أو الأبوية و التي تكون أحياناً موضوعية أو مختلفة لكن كل هذا النقاش أنساناً ماهية الفائدة من البحوث كما أغفلنا ما الذي يستطيع الباحث تقديمه لهاته الوضعية.

لكنه من خلال الإطلاع على البحوث و التي تهتم بدور و تأثيرات الجنس في المنظمات حيث نظرية الجنس (الذكر والأنثى) و التي تفسر إلى حد كبير الاختلافات بين الجنسين في المنظمة على أساس أنه نتيجة بنية بيروقراطية و ليس نتيجة لخصائص مرتبطة بين الجنسين أي أن مفهوم السلطة يتدخل كلياً في تفسير الفروقات (Moss Kanter,1977) فموضوع إكتساب الكفاءات و التعلم لا يكاد يخلو من التأثيرات لكن إدخال تفسيرات هاته النظرية و تطبيق مبادئها على هذا الموضوع يكاد يستحيل نظراً لنتائج الدراسة الحالية و دراسات أخرى لم تجد تأثيراً دالاً من حيث تأثير أو علاقة متغير الجنس على سيرورة نقل التعلم و التكوين. حتى أن بعض الباحثين في علم الاجتماع المنظمات (Angeloff T, Laufer J,2007) رأى أن إدماج مفهوم الجنس في المنظمة حالياً هو هامشي أو بالأحرى غير شرعي.

**ثانياً:** أما النتيجة الثانية هناك عامل مهم جداً من جملة العوامل الديموغرافية و تعلقه بالفعالية الشخصية في نقل التعلم و الذي هو يتمثل في السن أو الفئة العمرية قياساً على أساس أنه لا دخل للسن في تحديد درجة الفعالية الشخصية في نقل التعلم و من خلال النتيجة لقيمة مربع إيتا لحجم الأثر و التي تساوي 0.004 و الذي يعني أن 0.4 % من تباين الفعالية الشخصية في نقل التعلم هي للسن و هي قيمة صغيرة جداً، و الذي يعزز من إنعدام أية علاقة بين الفعالية الشخصية في نقل التعلم و بعد الفئة العمرية أو السن. وجاءت هاته النتيجة تتوافق نوعاً ما مع الأدبيات التي بحثت في موضوع الفعالية الشخصية و تخالف على طول مع ما تفترضه طريقة تشكل الفعالية الشخصية العامة لدى الأشخاص على أساس أن من أهم العوامل تشكياً للفعالية الشخصية هي الخبرة النشطة للتحكم لكنها لا تتحقق عندما نتحدث عن الفعالية الشخصية في نقل التعلم و التي هي نوعية مقارنة مع الأولى. مما قد يجعلنا نطرح السؤال من جديد هل التقدم في السن هو بالضرورة مرادفاً لتطور الفعالية الشخصية النوعية في نقل التكوين؟ لا أعتقد ذلك بإعتبار أن هذا الشعور و الإعتقاد بالفعالية الشخصية في نقل التعلم هو إعتقاد نوعي لأنه متعلق فقط بقدرة نوعية خاصة وبالتالي هذا الخصوصية تتطلب التحليل السياقي الخاص بها مثل عدد القدرات، طريقة التكوين....

**ثالثاً:** علاوة على ذلك نفس الشيء بالنسبة لمتغير المستوى الدراسي لوحظ أنه و من خلال النتيجة لقيمة مربع إيتا لحجم الأثر و التي تساوي 0.009 و الذي يعني أن 0.9 % من تباين الفعالية الشخصية في نقل التعلم هي للمستوى الدراسي و هي قيمة صغيرة جداً. أي أنه ليس للمستوى الدراسي دخل في الفعالية الشخصية في نقل التعلم.

فمن الناحية الديموغرافية سواء الجنس أو السن أو المستوى التعليمي لا يوجد هناك أي علاقة بين هاته المتغيرات الديموغرافية و قياسات فعالية التكوين (الدافعية للتعلم ، الفعالية الشخصية في نقل التعلم، أو التحكم المدرك)

حتى وإن أثرت هاته المتغيرات الديموغرافية في فعالية التكوين فإنه يكون بطريقة غير مباشرة من خلال التوقعات أو الرغبات أو من خلال متغيرات مستقلة أخرى.

ليس هذا فقط بل أن السن و بعض المتغيرات ليست لها علاقة بأي حال من الأحوال مع تقدير الذات ومن هاته العوامل الديموغرافية والتي درست من قبل (Macia,E et Al,2007) و التي هي السن، الجنس، الحالة العائلية، مكان المعيشة و المستوى الدراسي. ومن خلال ما رأيناه سابقاً أن الفعالية الشخصية و تقدير الذات هي من التقييمات المعرفية للذات رغم الاختلافات الجوهرية بينهما إلا أنهما ضمن المرجعيات الذاتية و على هذا الأساس يمكن أن نستنتج بأنه لا دخل للمتغيرات الديموغرافية أو على الأقل إن متغيري السن و الجنس هم الأكثر أهمية ليسا لهما علاقة بالعمليات التقييمية.

حيث جاءت دراسة (Duguay,K,2002) تتطابق مع دراستنا في دور السن في الدافعية نحو التعلم. على الأقل أنهما متشابهتان من حيث عدم تأثير السن ولأن المتغير الذي ندرسه لا يتفق مع هاته الدراسة لأننا نهتم بالفعالية الشخصية في نقل التكوين إلا أننا حينما نتبنى نموذج نقل المعرفة في التكوين يصبح كلا المتغيرين من فئة العوامل الفردية (الفعالية الشخصية - الدافعية نحو التعلم). علاوة على ذلك نجد نفس النتيجة من خلال بحث (Guerrero.S,Sire.B,1999) و الذي أوردنا تفاصيله في الدراسات السابقة للذات توصلنا أنه ليس هناك علاقة بين السن و الشعور بالتحكم و ضبط تطور الكفاءات و الرضا و ليس له علاقة سواءاً بالفعالية الشخصية أو نقل المعارف. (Guerrero. S, Sire. B :1999 , 15).

فمن أهم الدراسات التي أجريت في هذا الخانة هي دراسة (Colquit et Al,2000) علاوة على المراجعات النظرية التي أجراها (Salas et Al,2001) حيث إقترحنا كلاهما الإهتمام و أنه من المناسب أن تتم دراسة تأثير السن و عمر العامل. و إتضح من خلال نتائج البحوث الإمبريقية التي درست العلاقة الهامة بين السن و الدافعية للتعلم حيث لوحظ أن دافعية العاملين الأكبر سناً هم أقل دافعية نحو التعلم و التكوين من العاملين الأصغر سناً حيث أرجع ذلك لمقاومة التغيير. و على غرار دراسات (Bowers,2001) الذي تحدث عن أهمية العوامل الفردية المؤثرة في الدافعية في التعلم خلال نشاط التكوين و التي تم تجاهلها أو تغافلها حين دراسة موضوع الدافعية في التكوين و التعلم. مثل السن، الجنس، المستوى الدراسي، القدرة على التكيف، الإنفعالات...

لكن من جهة أخرى من خلال التتبع لنتائج دراسة (Murtada N,2000) لوحظ على إثر مصفوفة الارتباطات أن عامل السن المقدر بالسنوات لم يكن له أية علاقة مع 13 متغير إلا إستثناءً نحو متغير واحد رغم ذلك إلا أن هاته العلاقة هي ضعيفة جداً بمعامل ارتباط يساوي 0.20 بين السن و متغير تبني سلوكيات جديدة. أما المتغيرات الأخرى مثل (المناخ، الإكراهات المدركة، الفعالية الشخصية، التحكم المدرك، الدافعية، الجنس، الخبرة في المنصب وفي المؤسسة، مستوى المنصب، المستوى الدراسي، الرضا عن التكوين) لم نلاحظ بينها وبين السن أي تأثير و أي علاقة.

دراسة أخرى مهمة أكدت ما توصلنا إليه درست السن كإحدى العوامل الوسيطة علاوة على الجنس، العرق، حيث لم يتم تسجيل أي تأثير أو أي علاقة للسن مع المتغيرات المدروسة (الفعالية الشخصية، الدافعية في التكوين..). (Combs, G. Luthans, F :2007,107).

في مقابل ذلك هناك دراسات أكدت الدور و التأثير الذي يلعبه السن (Guerrero.S,2002) و هي الدراسة التي إهتمت بإتجاهات الراشدين نحو التكوين للمستوى 4 و 5 و التي لخصت أن للسن علاقة ارتباطية ضعيفة مع الفعالية الشخصية و التعلم علاوة على ذلك ليس هناك علاقة بين الإستعمالية و السن. لكن من خلال نتائج تحليل الإنحدار المتعدد تم التوصل إلى أن السن له تأثير سلبي نحو التعلم حيث إتضح أن السن و الخبرة هما العاملان اللذان يجب أن

يأخذان في الاعتبار حين قرار تكوين الراشدين ذوي المستوى الضعيف على أساس أن العامل الأكبر سناً لديه صعوبات كبيرة مقارنة مع العامل الشاب. (Guerrero. S :2002 ,16).

من جهة أخرى من خلال دراسة لـ (Cannon-Bowers et Al,1993) و التي أقصت الدور و التأثير الذي تلعبه العوامل الديموغرافية على التكوين مثل السن أو المستوى الدراسي حتى و إن كان هناك أثر للسن فيكون التأثير و العلاقة بشكل غير مباشر بالرغبات أو التوقعية. حيث كانت من جملة المتغيرات المدروسة الفعالية الشخصية الأكاديمية و الفيزيائية، توقعات أداءات التكوين، التوقع في التكوين، القيمة. (Cannon-Bowers et Al:1993,37)

و تأكيداً لنتيجة البحث الذي أجريناه هناك دراسة حديثة شاملة (Méta-analysis) و التي أجريت من قبل (Gegenfurtner A,Vauras M,2012) لعينة شملت حوالي 6977 فرد بالإعتماد على مجموعة من الدراسات و التي كانت على مدار 25 سنة حيث إهتمت بالبحث في تأثير السن في العلاقة بين الدافعية للتعلم و نقل التعلم بالنسبة للتربية المستمرة للراشدين. فمن خلال نتائج الدراسة لم يجدون بأن العاملين حينما يتقدمون في السن يصبحون أقل رغبة في تعلم الجديد. بالرغم من وجود بعض الدراسات التي تربط بين السن و الدافعية مثل دراسة (Kanfer ,Ackerman,2004) و (Well,Carstensen,2006) إلا أن البعض رأى أن هاته الأخيرة تحتاج إلى الصرامة في إختبار التغيرات في الدافعية وعلاقتها بالسن.

علاوة على ذلك بالنظر إلى أهم النماذج التي درست الدافعية للتعلم كمؤشر منبأ لنقل التكوين مثل نموذج (Noe,1986) و (Holton,1986) و (Beier,Kanfer,2010) و نماذج أخرى حيث أنه ليس هناك أي وجود للسن في هاته النماذج إلا في الدراسة الشاملة لـ (Colquit et Al,2000) للنظرية المتكاملة للدافعية في التكوين ذكر السن لكن كمتغير معدل أو وسيطي لتأثيرات الدافعية في التعلم على النقل في التكوين تم تهميشه في هاته الدراسة.

و لحد الآن في مجال البحوث في علم النفس و التربية لم تشير إلى أي من الإختبارات التجريبية إلى فرضية أن التقدم في السن أو لا هو مرتبط بإنخفاض الدافعية في التعلم أو النقل. حيث أنه بالنظر إلى التطور الديموغرافي نحو الشيخوخة لجمهور المتعلمين و المتكويين لوحظ النقص في البحوث في هذا المجال و الذي يشكل فجوة مؤسفة. (Gegenfurtner A, Vauras M :2012,42)

أما البحوث التي أجريت في ميدان الموارد البشرية تظهر الإهتمام بإدخالها لبعض المتغيرات الوسيطة في الدراسات النظرية و التطبيقية مثل الجنس و السن و المستوى الإداري و الخبرة المهنية (Bing et Burroughs, 2001; Chen et Francesco, 2003; Jaros, 1997; Lam et al,2002). أو إتجاه التأثير على المتغير التابع كما أن المتغيرات هي ذات أهمية من أجل تحليل تأثير ممارسات الموارد البشرية على الإدراكات و الإتجاهات و سلوكيات العاملين. (Décarie M C :2010, 24).

لكن بعض الباحثين الرائدون في مجال فعالية التكوين مثل (Mathieu , Martineau,1997) رأوا أن الدراسات التي عالجت المتغيرات الديموغرافية مثل السن، الجنس، المستوى التعليمي، الخبرة، المكانة هي في الغالب غير مقنعة.

(Audet , I: 2007, 36)

## خاتمة:

و في الأخير و بالنظر لعدم وجود الفروق بين العاملين في البنوك من ناحية الفعالية الشخصية في نقل المعارف المكتسبة في التكوين سواءً عمرياً أو دراسياً أو جنسياً فإنه من الواجب النظر إلى أحقية كل الأشخاص بالحظ في التكوين و أن تتجنب المؤسسات بقدر الإمكان كل ما هو في صميم التمييز إما عمرياً أو دراسياً أو جنسياً أو تفضيل شخص على شخص آخر. ومن الضمانات و التي هي من الإجراءات لتجنب ذلك هو الإعتماد أيضاً على رغبة العامل في المشاركة في التكوين. و الذي يطلق عليه أحياناً بالتكوين التطوعي. و أن الدافعية نحو التعلم العالية تضمن الفعالية الشخصية في نقل التعلم العالية والتي ضمناً تضمن فعالية التكوين في تنمية المؤسسات البنكية و في تنمية الأفراد.

## المراجع :

- **Audet, I** (2007). " La motivation à la formation volontaire : impact des facteurs intrinsèques et extrinsèques ainsi que l'orientation d'apprentissage». Étude de maitrise Non publiée en administration des affaires. Université de Québec ; Montreal.Canada.
- **Banque Africaine de Developement- BAD-**. (2011). " Note de Dialogue 2011-201 "Mai 2011.P 11
- **Bandura, A** .(2007). "Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle" (Trad.J.Lecomte).Bruxelles, Belgique : De Boeck.
- **Cannon-B, J, Salas E & Mathieu E J**. (1993). "Factors that influence training effectiveness a conceptual model and longitudinal analysis" Technical Report. Naval training systems center human systems ntegration division Orlando FL 32826-3224. USA
- **Combs, G. Luthans, F.**(2007). " Diversity training : Analysis of the impact of self-efficacy" Human Resource Development Quarterly, vol. 18, no. 1, Spring 2007.
- **El Akermi , A .Khalbous, R.** (2004). "Mesure de résultats de la formation : Approche par déterminants de l'efficacité".1551-1575 . [http://www.agrh2004-esg.uqam.ca/pdf/Tome3/El\\_Akermi\\_Saad\\_Oumaya.pdf](http://www.agrh2004-esg.uqam.ca/pdf/Tome3/El_Akermi_Saad_Oumaya.pdf) , Consulté le 04 Février 2011.
- **Gegenfurtner,A. Vauras, M.** (2012)"Age-related differences in the relation between motivation to learn and transfer of training in adult continuing education" <http://www.sciencedirect.com/www.sndl1.arn.dz/science/article/pii/S0361476X11000415> Consulté le 02 Janvier 2013
- **Gurrero , S. Sire, B.** (1999). "La motivation à se former chez les ouvriers et employés" : Approche conceptuelle et résultats empiriques.Lirhe 293/99.En ligne[http://www.e-rh.eu/index.php/documents-rh/doc-formation/273-Importation\\_204?format=pdf](http://www.e-rh.eu/index.php/documents-rh/doc-formation/273-Importation_204?format=pdf) , Consulté le 04 Avril 2011.
- **Guerrero, S.** (2002). " L'attitude des adultes de niveau V et VI à l'égard de la formation en entreprise: Etude de lien avec l'apprentissage". Les Cahiers de Recherche du CREA - n°79 <http://www.intranet.audencia.com/fr/recherche/crcpdf/CAH79.pdf>. Consulté le 25 juin 2011.
- **Office National des Statistiques.-ONS-**.(2012). "Enquete emploi aupres des ménages 2011" Collections Statistiques N° 173 Série S : Statistiques Sociales. ONS Algerie.
- **Pottiez, J .** (2012). "Evaluation de la performance de la formation en entreprise par une approche systémique"Thèse de Doctorat Non publié Université de lille,France.
- **Stafford, J & Bodson,P.** (2006). " L'analyse multivariée avec SPSS". Canada.Presses de l'Université du Québec.