

أثر المتغيرات الاقتصادية الكلية على الأداء البنكي في الجزائر: دراسة قياسية (1990-2015)

لعوج بن عمر
جامعة أبو بكر بلقايد – تلمسان-
الجزائر

قنوني حبيب
جامعة مصطفى اسطنبولي- معسكر-
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
مخبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة- بحث وابداع
الجزائر

الملخص

يحتل موضوع الأداء البنكي و العوامل المؤثرة فيه أهمية كبيرة بالنسبة لأي بلد في الفترة الحالية لما يشهده العالم من تغيرات متسارعة، والذي يهدف إلى قياس مدى كفاءة البنوك في استخدام الموارد المالية المتاحة لديها. هناك عوامل كثيرة تؤثر على أداء البنوك وفعاليتها في تعبئة الودائع و تقديم الائتمان والخدمات المصرفية الأخرى، وبالتالي تؤثر على دورها في تمويل النشاط الاقتصادي، فالطبيعة الخاصة للبنوك تجعلها شديدة الحساسية للتغيرات التي تحدث في متغيرات الاقتصاد الكلي، لذلك سلامة الأداء البنكي من المتطلبات الأساسية للنمو الاقتصادي. من خلال هذا الطرح قمنا بدراسة قياسية لمعرفة أثر المتغيرات الاقتصادية الكلية على الأداء البنكي في الجزائر خلال الفترة الممتدة ما بين 1990 و 2015، وقد وجدنا أنه هناك تأثير سلبي بين جل المتغيرات الكلية و الأداء البنكي (الاستهلاك، النمو الاقتصادي، التضخم و الانفتاح التجاري) ما عدا الانفاق الحكومي الذي تربطه علاقة طردية بالأداء البنكي.

الكلمات المفتاحية: المتغيرات الاقتصادية الكلية، الأداء البنكي، دراسة قياسية.

Résumé

le sujet de l'effet des variables macroéconomiques sur le rôle bancaire occupe une place importante dans les économies, surtout dans le temps actuel. Il y a plusieurs variables qui ont un effet sur la mobilisation des dépôts et l'octroi des crédits et sur les autres services bancaire, parce que les banques sont très sensibles à ces variables, pour ce la, le rôle bancaire est un déterminant très important de la croissance économique. Nous avons utilisé une étude économétrique pour déterminer l'effet des variables macroéconomique sur le rôle bancaire en Algérie depuis 1990 à 2015, après cette étude, nous avons trouvé qu'il y a une relation négative entre la plupart des variables macroéconomiques et le rôle bancaire (la consommation, la croissance économique, l'inflation et l'ouverture commerciale) sauf la dépense publique qui a un effet positif.

Mots clés : les variables macroéconomiques, le rôle bancaire, étude économétrique.

مقدمة

أصبح النظام المصرفي في عصرنا الحالي بمثابة العمود الفقري لمختلف القطاعات الاقتصادية، حيث تعتبر البنوك التجارية من أهم المنشآت المالية المكونة النظام المالي، نظرا لدورها المحوري والفعال في تحريك الأموال والتقليل من ظاهرة الاكتناز، كأهم خاصية تمتاز بها في أي دولة بصرف النظر عن نظامها الاقتصادي، فهي من أهم مصادر التمويل للقطاعات الاقتصادية ومن أهم المؤسسات القادرة على تعبئة المدخرات واستغلالها في شكل قروض استثمارية، بالإضافة إلى مقدرتها على زيادة عرض النقود عن طريق خلق نقود الودائع.

يحتل موضوع الأداء البنكي والعوامل المؤثرة فيه أهمية كبيرة بالنسبة لأي بلد في الفترة الحالية لما يشهده العالم من تغيرات متسارعة، والذي يهدف إلى قياس مدى كفاءة البنوك في استخدام الموارد المالية المتاحة لديها، حيث أنه هناك عوامل كثيرة تؤثر على

أداء البنوك وفعاليتها في تعبئة الودائع وتقديم الائتمان والخدمات المصرفية الأخرى، وبالتالي تؤثر على دورها في تمويل النشاط الاقتصادي، فالطبيعة الخاصة للبنوك تجعلها شديدة الحساسية للتغيرات التي تحدث في متغيرات الاقتصاد الكلي، لذلك سلامة الأداء للبنوك من المتطلبات الأساسية لتطور ونمو الاقتصاد في الدولة.

ولقد أكدت العديد من الدراسات على وجود علاقة منتظمة بين المتغيرات الاقتصادية الكلية وكفاءة الأداء في الجهاز المصرفي باعتباره أحد وأهم الوحدات المنوطة بتخصيص الموارد المالية.

و بما أن الجزائر كانت ولا تزال تمنح القطاع البنكي أهمية كبيرة، وذلك من خلال الإصلاحات المدرجة، طمعا منها في تحريك العجلة الاقتصادية و تحقيق نمو اقتصادي، وإلهاما من الأعمال السابقة، ارتأينا دراسة الأثر التي يمكن أن تتركه أهم متغيرات الاقتصاد الكلي الجزائري على أداء المؤسسة البنكية، وعليه نطرح الإشكال التالي:

ما هو أثر المتغيرات الاقتصادية الكلية على أداء البنوك في الجزائر خلال الفترة (1990-2015)؟

1- أثر المتغيرات الاقتصادية الكلية على الأداء البنكي:

1-1- مقاربات نظرية:

تعد عملية تقييم الأداء للمصارف التجارية من أهم العمليات التي تمكن من الوصول إلى واقع الأداء الذي تمارسه هذه المصارف، وتحديده ومعرفة الموقع ضمن الهيكل المصرفي المحلي والإقليمي والدولي، وهنا لابد من الإشارة إلى البيئة الاقتصادية التي تحيط بالمصارف وتؤثر في عملها⁽¹⁾، لاسيما متغيرات الاقتصاد الكلي، حيث تؤثر الظروف الاقتصادية على الأوضاع التجارية والائتمانية، فإذا كانت البلاد تمر بمرحلة كساد اقتصادي، فإن البنوك تتشدد في عملية منح الائتمان، بينما في أوقات الرواج قد يسود التفاؤل وبالتالي تلجأ البنوك إلى التوسع في الائتمان⁽¹⁾.

أولاً: أثر الاستهلاك العائلي على أداء البنوك:

قدم بعض الاقتصاديون تفسيراً حول إمكانية مساهمة البنوك التجارية في تمويل عمليات الاستهلاك، وذلك بالرفع من مستوى الاستهلاك ودعم القدرة الشرائية للأفراد، ويتم ذلك عن طريق الائتمان الاستهلاكي الذي يقصد به الائتمان الذي يحصل عليه الأفراد بهدف تمويل انفاقهم الاستهلاكي⁽¹⁾.

إن المقصود بوظيفة تمويل الاستهلاك حصول المستهلكين على السلع الاستهلاكية الحاضرة بدفع أجل لأثمانها، إذ قد يعجز الأفراد عن توفير القدر المطلوب من السلع والخدمات الاستهلاكية الآنية بسهولة ويسر وبما يتناسب مع مدخلاتهم الجارية⁽¹⁾، لذلك يمكنهم الحصول على هذه السلع بواسطة الائتمان الذي تقدمه المصارف التجارية، ويكون دفع أثمان هذه السلع بمدد مستقبلية مناسبة، مما يساعد الأفراد على توزيع انفاقهم الاستهلاكي عبر الزمن، ويساعد الائتمان الاستهلاكي على تنشيط جانب الطلب على السلع والخدمات الاستهلاكية، ومن ثم يساهم في توسيع حجم السوق والإنتاج والاستثمار، وهذا ما ينعكس حتماً على دفع عملية التنمية الاقتصادية بالاتجاه الصحيح⁽¹⁾.

ثانياً: أثر الإنفاق الحكومي على أداء البنوك¹:

لقد بدأت أهمية النفقات العامة بالتزايد مع تزايد دور الدولة وقيامها بالتوسع في الخدمات العامة وزيادة الاستثمارات، ولكن توسع البلدان النامية في الإنفاق العام هو الآخر تحكمه عدة محددات منها أن تخفيض الإنفاق العام قد يتعارض مع السياسات التنموية وضرورات التنمية الملحة في البلدان النامية، ولاسيما عندما يتم التركيز على تخفيض النفقات الاستثمارية، كما أن تخفيض النفقات العامة في المجال الاجتماعي قد يؤدي إلى آثار اجتماعية سلبية غير مرغوب فيها.

إن توفر القدرة المالية اللازمة للقيام بعملية الإنفاق العام بالمقدرة والاتجاه الصحيح ينعكس حتماً على توفر المتطلبات الأساسية والضرورية لتحقيق البيئة الاقتصادية الصالحة لتحقيق نشاط اقتصادي متميز، وذلك المناخ سيؤدي بالتأكيد إلى تحقيق الأداء المطلوب في الوحدات الاقتصادية بشكل عام والمصارف التجارية بشكل خاص، وبالعكس تماماً عندما تكون هناك معوقات تواجه عملية الإنفاق العام بالاتجاه والمقدار الصحيحين فإن ذلك سيعقبه تدهور في المتغيرات والسياسات الاقتصادية بشكل عام، مما سيمد بظلاله القاتمة على أداء المصارف التجارية بوصفها جزءاً لا يتجزأ من البناء الاقتصادي العام.

ثالثا: أثر الاستثمار على أداء البنوك¹:

يعد الاستثمار الركن الأبرز لتحقيق التطور الاقتصادي، فلا يمكن تصور حدوث ذلك التطور بعدم وجود أو صغر حجم الاستثمارات في البلد، ويأتي الاهتمام بالاستثمار نظرا للدور الذي يلعبه في خلق طاقات إنتاجية جديدة، واستغلال الموارد في البلد، لذلك فإن الاستثمار يعد المفتاح الرئيس لتحقيق التنمية الاقتصادية.

وبذلك فإن له تأثيرات كبيرة مباشرة وغير مباشرة في البيئة الاقتصادية ومختلف الوحدات الاقتصادية والمصارف التجارية منها، حيث يعد أحد العوامل الحاكمة لأدائها، بوصف أن نشاطها يقوم في جزء منه على تقديم القروض والائتمان لتمويل المشاريع الاستثمارية، أي أن انخفاض حجم الاستثمارات يحد من نشاط المصارف التجارية ويعمل على تحجيم فرص عملها ويولد ضغوطات كبيرة عليها، ومن ثم سيكون عاملا معيقا لتحقيق الأداء السليم في المصارف التجارية، وبالعكس ففي حالة توفر المناخ المناسب للاستثمار وزيادة حجمه فإن ذلك سيوفر البيئة الاقتصادية الصالحة التي توفر إمكانية تحقيق نشاط واسع في مجال تقديم الائتمان والقروض، مما يساهم في المساعدة على تحقيق الأداء السليم للمصارف التجارية.

رابعا: أثر التجارة الخارجية على أداء البنوك:

يمكن تلمس أثر متغيرات التجارة الخارجية على أداء البنوك باستعراض أثر كل من:⁽¹⁾

- الصادرات: تمثل الصادرات الركن الأساسي في متغيرات التجارة الخارجية، إذ أنها تشكل المصدر الأساسي في الحصول على العملات الأجنبية اللازمة لتحقيق التنمية، وفي الوقت الذي تلعب فيه الصادرات دورا متميزا وإيجابيا في رفع مستويات التطور الاقتصادي في البلدان النامية، كونها تمثل نسبة عالية من دخولها القومية، فإنها قد تكون السبب في حدوث تقلبات وأزمات اقتصادية تقود بالنهاية إلى تدهور البيئة الاقتصادية في مجالات متعددة، فمثلا هو واضح أن هيكل الصادرات في البلدان النامية يعاني من اختلالات نتيجة اعتماد صادرات تلك البلدان على سلعة أولية واحدة أو سلع أولية محددة العدد، وأن أسعار هذه السلع تخضع لتقلبات عنيفة ومفاجئة، نتيجة للتغيرات في الطلب عليها، أو نتيجة لعوامل أخرى هي في الغالب خارج نطاق تحكم البلدان النامية، مما يجعل إيرادات هذه البلدان من صادراتها على قدر كبير من التقلب وعدم الاستقرار، مما يترك آثارا سلبية واضحة على مستويات النشاط الاقتصادي.

لذلك فإن استقرار حصيلة الصادرات في بلد ما سينعكس حتما على رفع مستوى النشاط الاقتصادي في الجوانب المختلفة، مما يعني توفير البيئة الملائمة لتحقيق نشاط متميز في مختلف القطاعات الاقتصادية، والمصارف التجارية جزء منها، على العكس من حدوث حالة من التدهور وعدم الاستقرار في حصيلة الصادرات، فإن ذلك سيلقي بآثاره السلبية على النشاط الاقتصادي بشكل عام وأداء المصارف التجارية بشكل خاص.

- الواردات: تمثل الواردات متغيرا أساسيا آخر للتجارة الخارجية لما لها من دور مؤثر في الاقتصاد بوجه عام، خاصة في البلدان النامية، فمن خلال الواردات يتم توفير السلع والمستلزمات الضرورية غير المتوفرة داخل البلد لسد حاجات الاستهلاك المحلي و متطلبات التنمية الاقتصادية، غير أن ما يلاحظ على وضع الواردات في البلدان النامية، هو اختلال هيكلها إذ أنها تتركز في استيراد السلع تامة الصنع الموجهة للاستهلاك، ولا شك أن للمصارف دورا تضطلع به في إنجاز عقود الاستيراد عن طريق الاعتمادات المستندية، وكلما أتاحت الحكومات مجالا أكبر للقطاع الخاص للقيام بعملية الاستيراد زاد دور المصارف التجارية في إنجاز تلك المهمة، وبالعكس بالعكس.

- الميزان التجاري: يشير الميزان التجاري إلى الفرق القائم بين حصيلة الصادرات وقيم الواردات في بلد ما، وبذلك فإن للميزان التجاري مكانة متميزة في البيئة الاقتصادية العامة، ففي حالة وجود فائض في الميزان التجاري بصورة مستمرة وبمقادير كبيرة فإن ذلك يؤكد بأن البلد قادر على توفير بيئة اقتصادية سليمة يمكن من خلالها تحقيق نشاط وأداء متميز في مجمل الأوجه المختلفة للاقتصاد، وبالعكس في حالة تكرار ظهور العجز في الميزان التجاري، فإن ذلك الأمر يؤدي إلى إحداث ضغوط مستمرة على

الاقتصاد في مجالات مختلفة، مما يعني التأثير في البيئة الاقتصادية العامة وجعلها غير صالحة لتحقيق الأداء السليم في مختلف الوحدات الاقتصادية ومنها المصارف التجارية.

خامسا: أثر التضخم على أداء البنوك:

إن الآثار السلبية التي يولدها التضخم تمس مجمل فقرات الاقتصاد الوطني وعلى أداء المصارف التجارية، فارتفاع مستويات التضخم سيؤدي بالأفراد إلى تفضيل أساليب الاستثمار الأخرى ك شراء السلع والموجودات دون الاستثمار، من خلال تقديم الإيداعات للمصارف التجارية بوصفه هدف المحافظة على قيمة ما بحوزتهم من رؤوس أموال، وبالتالي فإن البيئة الاقتصادية عندما تتضمن معدلات مرتفعة للتضخم ستكون معيقة أو محددة لأداء المصارف التجارية، وبالعكس في حالة وجود بيئة اقتصادية تكون فيها معدلات التضخم منخفضة ومستقرة فإن ذلك سيوفر المناخ المناسب لتحقيق أداء متميز للمصارف التجارية⁽¹⁾.

كما يؤدي ارتفاع معدل التضخم إلى انخفاض القيمة الحقيقية للعوائد طويلة الأجل، حيث يفرض ارتفاع معدل التضخم ضريبة تتمثل في الخسارة التي تصيب القيمة الحقيقية للأرصدة النقدية، فارتفاع معدل التضخم يؤدي إلى انخفاض القيمة الحقيقية لكل من الودائع المصرفية للأفراد والمشروعات. كذلك يؤدي الارتفاع في معدل التضخم إلى زيادة تكلفة الاحتفاظ بأرصدة نقدية سائلة، مما يؤدي إلى قيام الأفراد والمشروعات بتحويل النقود إلى سلع حقيقية، الأمر الذي يترتب عليه انخفاض نسبة عرض النقود إلى الناتج المحلي الإجمالي، وهو ما يضر بالقطاع المصرفي⁽¹⁾.

وقد اختلف الاقتصاديون في تحديد أثر التضخم في السلوك الادخاري بشكل عام وفي الطلب على الودائع المصرفية بشكل خاص، حيث يعتقد البعض من المهتمين إلى أن التضخم وما يسببه من تدهور في القوة الشرائية للنقود، إنما يخلق جوا نفسيا يساعد على زيادة الاستهلاك، مما يضعف رغبة الفرد في الادخار بشكل عام ويفقد اتجاهه نحو الأوعية الادخارية الأخرى، أو عندما يشعر المدخرون (savers) بأن العائد على مدخراتهم (أسعار الفائدة) أقل من معدلات التضخم السائدة. كما يؤدي التضخم إلى إنقاص القوة الشرائية للدخل النقدي، ومن ثم توجد فئات اجتماعية كثيرة يصيبها التضخم بخسارة شديدة في دخولها الحقيقية، وهم بصفة عامة كل من يرتفع دخله بمعدل أقل من معدل الارتفاع في مستوى الأسعار ونفقات المعيشة، كما تعد الفئات ذات الدخل الثابت من أكثر الفئات تضررا من التضخم، ومعنى كل ذلك انخفاض معدلات ادخارهم⁽¹⁾.

وعلى النقيض من ذلك يستعرض البعض ويؤكدون على أن التضخم وتوقعات ارتفاع معدلاته إنما يؤدي إلى زيادة المدخرات وزيادة الطلب على الأوعية الادخارية والمصرفية. ويؤكد دعاة هذا الاتجاه أنه في الوقت الذي كان فيه معدل التضخم في أوروبا يزداد بسرعة، فإن مدخرات الأفراد ازدادت بنسبة أكبر من النسبة المتوقعة من دخلهم، وربما يأتي ذلك من أن التضخم يخلق الشعور نحو عدم التأكد و التشاؤمية من المستقبل، مما يزيد من الاستجابة ويشجع من الادخار، وقد يعبر عن ذلك بالادخار الوقائي.

كما يرجع بعض المهتمين ذلك إلى حقيقة مضمون نظرية البحث (Search theory) ونظرية عدم توازن (Desequilibrium Theory) الاقتصاد الكلي، حيث يواجهون أي زيادة في الأسعار بتأجيل الشراء لحين البحث عن السلع البديلة، ونظرا أن البحث يحتاج إلى زمن لذلك فإن الإنفاق الاستهلاكي سوف ينخفض ليزداد بالمقابل الادخار، مما يعني زيادة الطلب على ودائع المصارف التجارية.

في حين تنطلق النظرية الثانية من أن زيادة الأسعار سوف يزيد من الطلب على السلع، ومع محدودية العرض فإن زيادة الطلب سوف يخلق طلبا إضافيا على السلع البديلة، مما يلزم المستهلكين إلى تأجيل استهلاكهم الحالي إلى المستقبل، حيث يزداد الادخار⁽¹⁾.

سادسا: أثر النمو الاقتصادي على أداء البنوك:

في هذه الدراسة ستركز رؤية الاقتصاديين على الأثر الذي يمكن أن يلعبه النمو الاقتصادي في تطوير خدمات الوساطة المالية، إذ لا يعتقد بعض الاقتصاديين بوجود أهمية تذكر للعلاقة بين النمو الاقتصادي والوساطة المالية، حيث انتقد لوكس حديث الاقتصاديين عن أي علاقة سببية بين الوساطة المالية والنمو الاقتصادي (Lucas, 1988)، في الوقت الذي يرى فيه عدد من الاقتصاديين أن التطور المالي هو نتيجة لعمليات التنمية، فالتطور المالي يتبع عادة النمو الاقتصادي، فعندما تنشط المشروعات تتبعها المؤسسات التمويلية (Robinson, 1952)، ووفقا لهذه النظرة فإن النمو الاقتصادي يستدعي نموا في الطلب على الأدوات المالية والتمويل والذي بدوره يجبر المؤسسات المالية تلقائيا على الاستجابة لهذا الطلب⁽¹⁾.

كما يعتقد (Levine, 1992) بإمكانية وجود تأثير متبادل بين الوساطة المالية والنمو الاقتصادي، فالنمو الاقتصادي أيضا يسهم في تطور ونمو القطاع المالي في نفس الوقت الذي يعمل فيه هذا النمو في القطاع المالي إلى تحفيز النمو الاقتصادي، كما أن ارتفاع مستوى الدخل يسمح باستخدام أساليب مالية لتنفيذ الوساطة المالية أكثر كفاءة وأعلى إنتاجية⁽¹⁾، ويتساءل (Joseph Stiglitz, 1994) حول أهمية النظام المالي في تحقيق النمو الاقتصادي، حيث يتولد عن التطور الاقتصادي طلب إضافي على الخدمات المالية مما يؤدي إلى قطاع مالي أكثر تطوراً⁽¹⁾.

ومما لا شك فيه بأن هناك علاقة هامة تربط بين زيادة الدخل والطلب على الائتمان، حيث يختلف شكل هذه العلاقة على كل من المستويين الجزئي والكلّي، ففي حين يؤدي ارتفاع مستوى دخل الأفراد أو المشاريع والوحدات الاقتصادية إلى خفض الطلب على الأموال المصرفية من قبل هذه الوحدات كنتيجة للعلاقة العكسية بين متغير الدخل والطلب على الائتمان، إلا أنها تتصف بالعلاقة الطردية على المستوى الكلّي، فزيادة الدخل المحلي الإجمالي تعني المزيد من الإيداعات وبالتالي زيادة المقدرة المصرفية على منح الائتمان لتلبية الحاجة الائتمانية التي تتولد عن التوسع في النشاطات الاقتصادية التي يحدثها زيادة الدخل⁽¹⁾.

2-1- دراسات سابقة

لتحقيق أغراض الدراسة قمنا بالرجوع إلى العديد من الدراسات العلمية السابقة ذات العلاقة بالموضوع، وذلك للتعرف على الأدبيات التي تناولت موضوع الدراسة والاستفادة منها في بناء النموذج القياسي وتحديد أهم المتغيرات المستقلة، التي تفسر المتغير التابع.

أولاً: دراسة مصيطفى عبد اللطيف، (2006)⁽¹⁾:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة العوامل التي تؤثر على أداء البنوك وفعاليتها في تعبئة وتقديم الائتمان وبالتالي تمويل النشاط الاقتصادي، فسلامة السياسات وصحة العمليات تعتبر من المقترضات الأساسية لتطوير ونمو الاقتصاد ذاته واستمراره واستقراره وإمكانية تحقيق أهدافه. وهدفت هذه الدراسة كذلك إلى الوقوف على أداء النظام البنكي الجزائري بشكل عام وتحديد دوره وما هي العوامل المؤثرة عليه سلباً وإيجاباً، وذلك لتفادي السلبيات وتثمين الإيجابيات وتحديد مواطن الخلل على المستوى النقدي. وخلصت الدراسة، بعد دراسة طبيعة النمو في الودائع المصرفية، والعلاقة التي تربط الودائع المصرفية بالنتائج المحلي الإجمالي من خلال دراسة الميل المتوسط والحدي للإيداع المصرفي، ودراسة المرونة الداخلية للودائع المصرفية، ومدى تغطية الودائع للنشاط الائتماني، إلى ضعف فاعلية البنوك الجزائرية في جذب الودائع وفقاً لحصتها من الناتج المحلي الإجمالي وضعفها في تغيير الميل نحو الإيداع المصرفي، مما أثر سلباً على الطاقة الإيداعية للاقتصاد عموماً، وبالتالي ضعفها في تعبئة المدخرات وجذب المزيد من الودائع، إضافة إلى وجود أثر سلبي لمعدلات التضخم في الجزائر على حركة الإيداع بعد دراسة العلاقة بين القطاع المصرفي و الظروف الاقتصادية، ويقترح الباحث مواصلة الإصلاحات في النظام البنكي الجزائري وعلى المؤسسات الاقتصادية تماشياً مع التحولات الاقتصادية العالمية.

ثانياً: دراسة نصر حمود مزنان فهد، (2009)⁽¹⁾:

تناولت هذه الدراسة موضوع أثر السياسات الاقتصادية في أداء المصارف التجارية في العراق والأردن (1980-2004)، حيث تم التركيز والاعتماد على المؤشرات المالية (مؤشر الملاءة، مؤشر التوظيف، مؤشر السيولة ومؤشر الربحية) لتقييم الأداء في المصارف التجارية المدروسة (مصرفين عراقيين ومصرفين أردنيين)، لكون استخدام هذه المؤشرات أكثر شيوعاً وذلك باستخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد المراحل. وقد جاءت النماذج القياسية متوافقة مع النظرية الاقتصادية والتي أفرزت تأثير متغيرات السياسات الاقتصادية في مؤشرات أداء المصارف التجارية العراقية المدروسة في جوانب الأداء الأربعة، وكان تأثير السياسة النقدية بدرجة أكبر بمتغير الرقم القياسي للأسعار.

وجاء تأثير السياسة الاستثمارية من خلال متغير إجمالي الاستثمارات أشد تأثيراً على جانب السيولة في المصرفين العراقيين. أما تأثير السياسة التجارية فقد كان محدوداً ومتركزاً على جانب الربحية من خلال متغير إجمالي الصادرات، وفي جانب السيولة وتوظيف الأموال من خلال متغير الميزان التجاري، أما متغير إجمالي الواردات فلم تفرز النتائج القياسية تأثيراً واضحاً له في مؤشرات الأداء للمصارف المدروسة.

ونستخلص مما قدمه الباحث من النماذج القياسية التي عبرت عن أثر السياسات الاقتصادية في أداء المصارف التجارية الأردنية المدروسة إلى تأثير السياسة النقدية المتمثلة في الرقم القياسي للأسعار في جوانب السيولة وتوظيف الأموال، واقتصرت تأثير السياسة الاستثمارية بمتغير إجمالي الاستثمارات في جانب الربحية في بنك واحد فقط. ومثلما هو عليه الحال في العراق، جاءت السياسة التجارية في الأردن أخيراً من حيث التأثير، واقتصرت تأثيرها في متغيرين في جانبي الربحية وملاءة رأس المال، فكان تأثير متغير إجمالي الواردات في بنك من ناحية ملاءة رأس المال، وتأثير متغير إجمالي الصادرات في جانب الربحية في البنك الآخر محل الدراسة. وبجمع أثر السياسات الاقتصادية في العراق والأردن في أداء المصارف التجارية فيهما نجد أن تأثير السياسة النقدية هو الأكبر في بلدي الدراسة وجاءت السياسة الاستثمارية بعدهما في حين جاءت السياسة التجارية بالمرتبة الأخيرة.

ثالثاً: دراسة A.Calza, C.Garner and J.Sousa¹:

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في محددات الائتمان الموجه للقطاع الخاص في دول الإتحاد الأوروبي، حيث استخدمت الدراسة منهج التكامل المشترك لجوهانسون، حيث تمثل القروض الموجهة للقطاع الخاص المتغير التابع وسعر الفائدة في الأجل القصير والطويل والناتج المحلي الإجمالي المتغيرات المستقلة، وقد تم صياغة نموذج الدراسة كالتالي:

$$Loans = B_0 + B_1GDP + B_2ST + B_3LT + U$$

حيث أن: $Loans$: القروض الموجهة للقطاع الخاص، GDP : الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي، ST : سعر الفائدة في الأجل القصير، LT : سعر الفائدة في الأجل الطويل، U : حد الخطأ العشوائي.

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين الائتمان الحقيقي والناتج المحلي الإجمالي، وتوجد علاقة سالبة بين الائتمان الحقيقي وسعر الفائدة في المدى القصير والطويل، كما أوصت الدراسة بإضافة متغيرات مثل أسعار الأصول وأرباح الشركات وثروات الأسر.

2- الدراسة القياسية لأثر المتغيرات الاقتصادية الكلية على الأداء البنكي في الجزائر:

استناداً إلى الإطار النظري سنقوم من خلال هذا الجانب بتقدير المعادلة الإحصائية للنموذج القياسي والذي يهدف إلى قياس أثر المتغيرات الاقتصادية الكلية على أداء البنوك التجارية في الجزائر في الشق المتعلق بالوظيفة الأساسية للبنوك والمتمثلة في عملية منح القروض خلال الفترة (1990-2015)، وقد قمنا بالاعتماد على إحصائيات البنك العالمي والديوان الوطني للإحصائيات.

1-2- وصف النموذج: النموذج المراد تقديره على الشكل التالي:

$$LOGCRED = C + \beta_1 LOGCONS + \beta_2 LOGGOUV + \beta_3 LOGINV + \beta_4 LOGOUV + \beta_5 LOGINF + \beta_6 LOGPIB + \varepsilon_i$$

حيث:

- المتغير التابع:

✓ الأداء البنكي المتمثل في القروض والتي تعكس الوظيفة الأساسية للبنك واعتمدنا في ذلك على لوغاريتم نسبة مجموع القروض من الناتج المحلي الإجمالي (LOGCRED).

- المتغيرات المستقلة:

✓ الاستهلاك العائلي واعتمدنا في ذلك على لوغاريتم نسبة الاستهلاك العائلي من الناتج المحلي الإجمالي (LOGCONS).

✓ الإنفاق العام واعتمدنا في ذلك على لوغاريتم نسبة النفقات العامة من الناتج المحلي الإجمالي (LOGGOUV).

✓ معدل الاستثمار واعتمدنا في ذلك على لوغاريتم نسبة التراكم الخام لرأس المال الثابت وتغير المخزون من الناتج المحلي الإجمالي (LOGINV).

✓ معامل الانفتاح التجاري واعتمدنا في ذلك على لوغاريتم نسبة مجموع الصادرات والواردات إلى الناتج المحلي الإجمالي (LOGOUV).

✓ استقرار المستوى العام للأسعار واعتمدنا في ذلك على لوغاريتم معدل التضخم (LOGINF).

✓ معدل النمو الاقتصادي (LOGPIB).

 C : يعبر عن الحد الثابت. ε_t : القيمة الفعلية لحد الخطأ. $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6$: معاملات، وهي في النموذج عبارة عن مرونة والتي نهدف لتقديرها.

2-2- تقدير النموذج:

أولاً: دراسة استقرارية السلاسل الزمنية:

الجدول التالي يوضح استقرارية السلاسل الزمنية من خلال اختبار ديكي فولر المطور:

الجدول رقم (1): اختبار ADF لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	مستوى المعنوية 5%	إحصائية الاختبار t-Statistic	الاحتمال Prob	مستوى الاستقرار للمتغيرات
LOGCRED	-3.622033	-5.242343	0.0017	الفرق الأول
LOGCONS	-3.612199	-4.335691	0.0113	في مستواها
LOGGOUV	-3.622033	-4.591302	0.0069	الفرق الأول
LOGINV	-3.622033	-4.899064	0.0036	الفرق الأول
LOGOUV	-3.622033	-6.371182	0.0002	الفرق الأول
LOGINF	-3.622033	-7.230158	0.0000	الفرق الأول
LOGPIB	-3.622033	-5.029983	0.0027	الفرق الأول

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Eviews 6

من خلال النتائج المتوصل إليها، المتغير المستقل لوغاريتم نسبة الاستهلاك العائلي من الناتج المحلي الإجمالي (LOGCONS) مستقر في السلسلة الأصلية (أي من الدرجة 0) عند مستوى معنوية 5%، أما الباقي من المتغيرات، فقد بينت النتائج بأنها استقرت جميعها بعد أخذ الفرق الأول عند مستوى معنوية 5%، كما أظهرت النتائج أن قيم (F) المحسوبة و (DW) جميعها كانت مقبولة إحصائياً. وبما أن هذه المتغيرات غير متكاملة من نفس الدرجة، فإنه لا يمكن إجراء التكامل المتزامن لـ Johansen.

ثانياً: دراسة السببية:

يستخدم هذا الاختبار من أجل تحديد اتجاه السببية بين متغيرات الدراسة، حيث يظهر اتجاه السببية هل كان أحادياً أم تبادلياً، أي أن كلا المتغيرين يسبب الآخر، ويتم تحديد وجود علاقة من عدمها بالنظر إلى قيمة (F)، المعطاة في نتائج اختبار جرينجر للسببية، من خلال مقارنة القيمة المطلقة لـ (F) بالقيمة الجدولية لها، وترفض الفرضية الصفرية إذا كانت قيمة المحسوبة (F) أكبر من تلك الجدولية.

الجدول رقم (2): اختبار العلاقة السببية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

اتجاه العلاقة	F-Statistic	Prob
LOGCONS → LOGCRED	0,67127	0,5241
LOGCRED → LOGCONS	2,65233	0,0994
LOGGOUV → LOGCRED	0,72230	0,5000
LOGCRED → LOGGOUV	0,22237	0,8029
LOGINV → LOGCRED	0,91652	0,4188
LOGCRED → LOGINV	0,64498	0,5370
LOGOUV → LOGCRED	2,42476	0,1185
LOGCRED → LOGOUV	0,02383	0,9765
LOGINF → LOGCRED	0,86603	0,4384
LOGCRED → LOGINF	0,33664	0,7188
LOGPIB → LOGCRED	0,86274	0,4397
LOGCRED → LOGPIB	0,25485	0,7779

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Eviews 6

تشير النتائج الموضحة في الجدول أعلاه إلى عدم وجود سببية في الاتجاهين بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة كل على حدى، إلا حالة الاستهلاك العائلي، أين وجدنا أن المتغير التابع يتسبب في الاستهلاك العائلي (سببية في اتجاه واحد).

ثالثا: تقدير المعادلة:

المعادلة المقدرة كانت على الشكل التالي:

$$\text{LOGCRED} = 0.97 - 0.04\text{LOGCONS} + 0.23\text{LOGGOUV} + 0.44\text{LOGINV} - 0.70\text{LOGOUV} - 0.02\text{LOGINF} - 0.34\text{LOGPIB}$$

(0,00) (0,75) (0,26) (0,09) (0,02) (0,49) (0,00)

$$R^2 = 0.93$$

$$\text{Prob(F-statistic)} = 0.000000$$

$$\text{DW} = 1.91$$

من خلال النتائج نلاحظ أن:

✓ بالنسبة لمعلمة الحد الثابت C، احتمال إحصائية ستيودنت تساوي 0,00 وهي أقل من مستوى المعنوية 5%، وبالتالي فإن الحد الثابت له معنوية إحصائية.

✓ نلاحظ أن لمعاملات كل من LOGCONS، LOGGOUV و LOGINF احتمال إحصائية ستيودنت تساوي على التوالي 0,75، 0,26 و 0,49 وهي أكبر من مستوى المعنوية 5%، مما يعني أن هذه المتغيرات غير معنوية إحصائيا.

✓ نلاحظ أن لمعلمة LOGPIB و LOGOUV احتمال إحصائية ستيودنت تساوي على التوالي 0,00 و 0,02 وهي أقل من مستوى المعنوية 5%، وبالتالي فإن الناتج المحلي الإجمالي ومعدل الانفتاح التجاري لهما دلالة إحصائية ويدخلان في تفسير النموذج، مما يعني أن هذين المتغيرين لهما أثر حقيقي على الوظيفة الأساسية للبنوك (منح القروض)، ولكن الأمر المثير للانتباه هو العلاقة العكسية بين المتغير التابع وهذين المتغيرين، فعلى الرغم من أن بعض الدراسات النظرية تشير إلى أن زيادة حجم النشاط الاقتصادي والتجاري قد يكون محفزاً للتطور المالي، إلا أن النتائج المتحصل عليها تشير إلى عكس ذلك، وقد يكون ذلك مؤشراً على نقص فاعلية ودور البنوك في تمويل التنمية الاقتصادية.

✓ بالنسبة لمعلمة LOGINV، نلاحظ بأنها معنوية عند مستوى معنوية 10 لأن احتمالية احصائية ستيودنت تساوي 0,09 أما فيما يخص النموذج ككل فإنه يتم استخدام إحصائية فيشر (F) ومعامل التحديد (R^2) لاختبار معنويته الكلية فمن خلال نتائج التقدير نلاحظ بأن النموذج المطبق في هذه الحالة يفسر (93%) من الأداء البنكي المتمثل في الوظيفة الأساسية للبنوك ($R^2=93\%$)، بمعنى أن النسبة الباقية (7%) تفسرها متغيرات أخرى ليست معروضة في النموذج، مما يدل على أن هناك ارتباط قوي بين الأداء البنكي والمتغيرات الاقتصادية الكلية محل الدراسة.

كما تشير احتمالية إحصائية فيشر (F) أيضا إلى معنوية النموذج ككل، حيث أن قيمة الاحتمال أقل من مستوى المعنوية 5% [$\text{Prob}(F\text{-statistic}) = 0.000000$]، وهذا ما يشير إلى أنه على الأقل 95% يوجد متغير أو أكثر يختلف عن الصفر، ما يدل على وجود علاقة خطية معنوية بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة، الأمر الذي يدفعنا إلى القول بأن النموذج القياسي قيد الدراسة يفسر جيدا النتائج المتحصل عليها.

نلاحظ من خلال النتائج أيضا أن اختبار ديربين واتسون (DW) يبين أنه ليس هناك ارتباط ذاتي بين المتغيرات في النموذج ($DW=1,91$)، أما فيما يخص اختبار التوزيع الطبيعي للبواقي (اختبار jarque-bera) فيشير إلى أن البواقي تتبع التوزيع الطبيعي، إضافة إلى أن اختبار تجانس التباين البواقي (اختبار WHITE) يبين أن تباين البواقي متجانس، كذلك يشير اختبار متوسط البواقي اختبار (T-test) إلى أن متوسط بواقي النموذج يساوي الصفر.

رابعا: التفسير الاقتصادي: من خلال نتائج التقدير نلاحظ مايلي:

بالنسبة لمعلمة LOGCONS (β_1)، نلاحظ أن إشارتها سالبة، أي أن العلاقة عكسية بين المتغير التابع (حجم القروض الممنوحة) والمتغير المفسر (الاستهلاك العائلي)، حيث أن تغير الاستهلاك العائلي بـ 1% يؤدي إلى التغير في حجم القروض الممنوحة بالانخفاض بنسبة 0,04% على خلاف النتائج النظرية السابقة، هذا الأمر يثير الانتباه حيث أن منطق النظرية الاقتصادية يشير إلى أن العلاقة طردية بين الاستهلاك العائلي وحجم القروض الممنوحة من طرف البنوك، مما يؤكد أوجه القصور في تخصيص الائتمان من قبل البنوك التجارية الجزائرية.

بالنسبة لمعلمة LOGGOUV (β_2)، نلاحظ أن إشارتها موجبة، أي أن العلاقة طردية بين حجم القروض الممنوحة من طرف البنوك الجزائرية والإنفاق الحكومي، حيث أن هذه النتيجة تتفق مع منطق النظرية الاقتصادية، فتغير حجم الإنفاق الحكومي بـ 1% يؤدي إلى تغير حجم القروض بـ 0,23%، إذن فمعلمة الإنفاق الحكومي لها دلالة اقتصادية.

بالنسبة لمعلمة LOGINV (β_3)، نلاحظ أن إشارتها موجبة، أي أن العلاقة طردية بين حجم القروض الممنوحة من طرف البنوك الجزائرية والاستثمار، حيث أن هذه النتيجة تتفق مع منطق النظرية الاقتصادية، فتغير حجم الاستثمار بـ 1% يؤدي إلى تغير حجم القروض بـ 0,44%، إذن فمعلمة الإنفاق الحكومي لها دلالة اقتصادية.

بالنسبة لمعلمة LOGOUV (β_4)، نلاحظ أن إشارتها سالبة، مما يدل على أن العلاقة عكسية بين حجم القروض الممنوحة من طرف البنوك الجزائرية والانفتاح التجاري، حيث أن زيادة هذا المتغير بـ 1% يؤدي إلى انخفاض حجم القروض بـ 0,7%.

بالنسبة لمعلمة LOGINF (β_5)، نلاحظ أن إشارتها سالبة، فهذا المتغير تربطه علاقة عكسية مع حجم القروض الممنوحة من طرف البنوك الجزائرية خلال طول فترة الدراسة، فزيادة معدل التضخم بـ 1% يؤدي إلى انخفاض حجم القروض بـ 0,02%.

بالنسبة لمعلمة LOGPIB (β_6)، نلاحظ أن إشارتها سالبة، فالعلاقة التي تربط هذا المتغير والمتغير التابع علاقة عكسية، فزيادة حجم الناتج المحلي الإجمالي بـ 1% يؤدي إلى انخفاض حجم القروض بـ 0,34%.

النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة تعكس في البعض منها النتائج النظرية، خصوصا فيما يتعلق بالتضخم، الاستثمار والإنفاق الحكومي، فزيادة الأول يكون له تأثير سلبي على الأداء البنكي وزيادة المتغيرين الثاني والثالث يكون لهما تأثير إيجابي، وهذا ما بينته الدراسات السابقة، إلا أن الأمر الذي يثير للانتباه هي المتغيرات الخاصة بالاستهلاك العائلي وبشكل أساسي الانفتاح التجاري ومعدل النمو الاقتصادي، وعلى خلاف الدراسات النظرية التي تشير إلى وجود علاقة طردية بينها وبين التطور المالي والمصرفي إلى أن نتائج الدراسة أظهرت عكس ذلك، وهذا ما يفسر أوجه القصور في تخصيص الائتمان من قبل البنوك التجارية الجزائرية.

الختامة

كانت تعتبر البنوك في الدراسات القديمة مجرد وسيط بين أصحاب الفائض في رؤوس الأموال وأصحاب الحاجة للتمويل، كما أن الكثير من الأعمال أهملت أو قللت من الدور الذي يمكن أن تلعبه هذه المؤسسة في الحياة الاقتصادية، حيث كانت بالنسبة لهم مجرد وسيط مالي بسيط، وبعد الأهمية التي بدأت تظهر لهذه المؤسسات المالية، عملت مجموعة من المفكرين الاقتصاديين على بلورة نظريات خاصة بها، من أجل إعطاء إطار نظري يمكن من معرفة جيدة لكل ما يتعلق بالوظائف الحساسة التي تقوم بها هذه المؤسسة. يتأثر الجهاز البنكي بالتغيرات الاقتصادية التي تصيب الاقتصاد ككل، وقد بينت الكثير من حالات الأزمات المصرفية والمالية أن عوامل الاقتصاد الكلي هي المخاطر الأساسية التي تنتهي إلى الأزمات المصرفية والمالية، وأسوة بمختلف الدراسات والأبحاث التي انكبت على دراسة وتحليل العلاقة بين الأداء الاقتصادي الكلي والأداء البنكي، أين تم إثبات الارتباط الوثيق بين الأداء البنكي والنشاط الاقتصادي، ارتأينا أن نقوم بدراسة تجريبية من أجل توضيح الأثر الذي يمكن أن تخلفه سلوك المتغيرات الاقتصادية الكلية على الأداء البنكي في الجزائر، حيث ثبتت العلاقة العكسية بين كل من حجم الاستهلاك العائلي، معدل النمو الاقتصادي والانفتاح التجاري من جهة والأداء البنكي من جهة أخرى، حيث أن حجم الائتمان المصرفي يتأثر سلباً بحجم الاستهلاك العائلي، معدل النمو الاقتصادي ومعدل الانفتاح التجاري وهو عكس النظرية الاقتصادية، بينما تم تأكيد وفق النظرية الاقتصادية أن التضخم يرتبط عكسياً مع حجم الائتمان المصرفي، في حين هناك علاقة طردية بين حجم الإنفاق الحكومي ومعدل الاستثمار وحجم القروض المقدمة. هذه النتائج دفعتنا إلى وضع مجموعة من الملاحظات خصوصاً في الجانب المرتبط بالنمو الاقتصادي:

- الدور والأهمية الكبيرة لقطاع المحروقات في ديناميكية النمو الاقتصادي، لأنها تعتبر المورد الأساسي للدخل الوطني.
- التمويل من طرف النظام البنكي، لا يمس بصفة كبيرة قطاع المحروقات، بل يقتصر فقط على المشاريع الصغيرة ذات الربح السريع، دون الاهتمام إن كان هذا المشروع سوف يأتي بالإضافة إلى الاقتصاد الوطني أو لا.
- القطاعات الممولة من طرف البنوك (الفلاحة، البناء، الصناعة... الخ) لا تساهم بشكل كبير في النمو الاقتصادي، نظراً للمشاكل التي تتخبط فيها، فقطاع الفلاحة يعد من بين القطاعات التي تأخذ ولا تعطي، وذلك يرجع إلى سببين، الأول يتعلق بالمناخ، والثاني بالتسيير السيئ للفلاحين وقيام الدولة بتطهير ديونهم من فترة لأخرى الأمر الذي يكون له تأثير سلبي على الاقتصاد. أما فيما يخص الصناعة فإنها تركز على الصناعات الخفيفة والصغيرة المرتبطة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دون الاهتمام بالصناعات الثقيلة والتي تتطلب أموالاً ضخمة، لكنها تعمل على خلق الثروة.
- مكانة و دور الإنفاق الحكومي (ميزانية التسيير والتجهيز) في إجراءات النمو الاقتصادي، فالدولة و منذ الاستقلال تعتمد في المشاريع الاستثمارية الكبيرة على النفقات العمومية، الأمر الذي سوف يكون له تأثير سلبي على خزينة الدولة، فكان من الأجدر على الدولة دفع البنوك (وطنية كانت أو أجنبية، عمومية أو خاصة) إلى تمويل هذه المشاريع، من أجل خلق ديناميكية بين المؤسسات البنكية والمؤسسات الاقتصادية الكبرى.
- وعليه للخروج من هذه الإشكالية، و جعل النظام البنكي من القطاعات الحساسة في الاقتصاد الوطني و مصدراً مهماً للنمو الاقتصادي، لا بد من:
- تبني خطوات محددة وواضحة، في جهود الإصلاح وتحرير القطاع المصرفي من خلال تحديث وتطوير الأطر التشريعية والرقابية.
- توسيع وتقوية دور البنك المركزي للقيام بالعملية الإشرافية والتنظيمية من خلال مفهوم استقلالية البنك المركزي، والذي يجعل سياسة الإشراف تتم وفقاً لأسس ومعايير دولية خاصة مع تحرير الخدمات المصرفية وظهور القطاع الخاص والأجنبي.
- وضع سياسة نقدية فعالة، تسمح للمؤسسات الاقتصادية الجديدة وللمشاريع الاستثمارية الكبرى للحصول بكل سهولة على القروض البنكية.
- تطوير قواعد البيانات، العامل الذي يسمح بتوفير المعلومات اللازمة لرسم السياسات النقدية واتخاذ القرارات الصائبة من طرف السلطة النقدية (البنك المركزي).
- وضع شروط ضرورية مناسبة لخلق بنوك الاستثمار وبنوك الأعمال، من أجل تمويل الاستثمارات الكبيرة وطويلة الأجل، نظراً لعجز البنوك الحالية على القيام بهذا الدور.
- الرفع من رأس مال البنوك، لضمان أموال المودعين، و تمويل المشاريع دون اللجوء للبنك المركزي.

- ضرورة توسيع شبكة الفروع للجهاز المصرفي لتغطية كل المناطق، و جعل عملية البحث عن بنك ما أمرا سهلا للمواطن. مع الحرص على تقديم المنتجات الاسلامية وتلبية رغبات المستهلك في هذا الشأن
- الرفع من كفاءة الموارد البشرية العاملة بالجهاز المصرفي والاستعانة بمكاتب الخبرة العالمية لمواكبة التطور التكنولوجي الحديث في المجال المصرفي.
- العمل على إقامة مفهوم البنك الشامل، من خلال تقديم كافة الخدمات المصرفية التي يطلبها العميل وفي كل الأوقات وفي مختلف الأماكن وبالأشكال التي يطلبها.

المراجع

- إبراهيم بن صالح العمر، "الدور التنموي للمصارف والوسطاء الماليين، مراجعة للفكر الاقتصادي"، MPRA Paper، رقم 18798، ميونخ، 2009.
- جاسر محمد سعيد الخليل، "أثر سياسة البنوك التجارية الائتمانية على الاستثمار الخاص في فلسطين"، رسالة مقدمة استكمالا لمتطلبات الحصول على ماجستير في إدارة السياسات الاقتصادية، جامعة نابلس، 2004.
- رشا مصطفى عوض، "تحليل العلاقة بين الاقتصاد العيني والاقتصاد المالي مع التطبيق على حالة الاقتصاد المصري"، سلسلة قضايا العدد الثامن عشر، القاهرة، 2006.
- سليمان أحمد اللوزي وآخرون، "إدارة البنوك"، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 1997.
- محمد عبادي، "تقييم كفاءة البنوك التجارية الجزائرية في منح الائتمان"، دراسة تحليلية للفترة (1989-2009)، مجلة التواصل في الاقتصاد والإدارة والقانون، جامعة البشير ابراهيمي، برج بوعريج، العدد 39، سبتمبر 2014.
- منير صالح هندي، "إدارة البنوك التجارية، مدخل اتخاذ القرارات"، الطبعة الثالثة، المكتب العربي الحديث، الاسكندرية، 1996.
- مجدي الشوربجي، "أثر التضخم على أداء القطاع المالي في دول حوض البحر الأبيض المتوسط"، مجلة التنمية والسياسات الاقتصادية، المجلد الثامن، العدد الثاني، 2006.
- معتز أكرم حسن فروانة، "تحليل مدى قدرة القطاع المصرفي الفلسطيني على جذب المدخرات"، رسالة مقدمة استكمالا لمتطلبات الحصول على ماجستير في التنمية الاقتصادية، الجامعة الإسلامية بغزة، 2014.
- محمود حمزة الزبيدي، "إدارة المصارف، استراتيجية تعبئة الودائع وتقديم الائتمان"، مؤسسة الوراق، الطبعة الأولى، عمان، 2000.
- مصيطفى عبد اللطيف، "دور البنوك وفعاليتها في تمويل النشاط الاقتصادي، حالة الجزائر"، مجلة الباحث، العدد الرابع، الجزائر، 2006.
- نصر حمود مزنان فهد، "أثر السياسات الاقتصادية في أداء المصارف التجارية"، دار صفا للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2009.
- A.Calza, C.Garner and J.Sousa (2001), "Modeling the Demand for Loans to the Private Sector in the Euro area", European central bank, working paper series n:55, April.

الملاحق

Dependent Variable: LOGCRED
 Method: Least Squares
 Date: 16/07/2016 Time: 00:32
 Sample: 1990 2015
 Included observations: 26

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.974349	0.335285	2.906030	0.0094
LOGCONS	-0.048801	0.156509	-0.311810	0.7588
LOGGOUV	0.235882	0.204750	1.152052	0.2644
LOGINV	0.440963	0.246833	1.786479	0.0909
LOGOUV	-0.703247	0.296591	-2.371095	0.0291
LOGINF	-0.023956	0.034186	-0.700774	0.4924
LOGPIB	-0.344734	0.058800	-5.862803	0.0000
R-squared	0.930208	Mean dependent var		-0.449285
Adjusted R-squared	0.906943	S.D. dependent var		0.159834
S.E. of regression	0.048758	Akaike info criterion		-2.972418
Sum squared resid	0.042791	Schwarz criterion		-2.631133
Log likelihood	44.15523	Hannan-Quinn criter.		-2.877760
F-statistic	39.98462	Durbin-Watson stat		1.912038
Prob(F-statistic)	0.000000			

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	1.155385	Prob. F(6,18)	0.3720
Obs*R-squared	6.951133	Prob. Chi-Square(6)	0.3254

Test of Hypothesis: Mean = 0.000000

Sample Mean = -2.55e-17
 Sample Std. Dev. = 0.042225

Method	Value	Probability
t-statistic	-3.02E-15	1.0000

آليات تطوير الكفاءات في المؤسسة الاقتصادية دلائل من دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الجزائرية

د.عينوس رضوان
جامعة تلمسان/
مخبر MECAS
الجزائر
redwan875@yahoo.com

أ.د. ثابت أول وسيلة
جامعة تلمسان/
مخبر LARMHO
الجزائر
tabet_wassila@yahoo.fr

أ. براهيم أسية
جامعة تلمسان/
مخبر LARMHO
الجزائر
asia_b@yahoo.com

الملخص:

تعد الموارد البشرية العنصر المحرك والفعال في المؤسسة الاقتصادية وخاصة أصحاب الكفاءات والمهارات، وفي ضوء التغيرات البيئية المتسارعة والمنافسة الشديدة والعولمة، أصبح لزاما على المؤسسات تبني آليات وطرق تمكنها من تطوير كفاءاتها البشرية وتسخير جميع الإمكانيات والموارد اللازمة لذلك، لان التنافس في ظل عالمية السوق أصبح يعتمد على الاحتفاظ بالكفاءات البشرية وتنميتها باعتبارها القادرة على الإبداع والتطوير وتحقيق الفرق بين المؤسسات، وفي هذا المقال سأحاول التطرق إلى أهم الطرق التي تلجأ إليها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية لتطوير كفاءاتها. أنهينا المقال بدراسة ميدانية اد قمنا بتوزيع استبيان على عينة مكونة من 100 مؤسسة. أبرز النتائج التي توصلنا إليها ان المؤسسة الاقتصادية الجزائرية تعتمد على التكوين والتحفيز للإبقاء على الكفاءات الموجودة بحوزتها. أيضا لا يعتبر التدريب من الوسائل التي تعتمد عليها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في إطار تطوير الكفاءات البشرية. الكلمات المفتاحية: الكفاءات، تكوين الكفاءات، تحفيز الكفاءات، تدريب الكفاءات.

Abstract:

The aim of this paper knowledge the basic concepts related to attracting competence to highlight its importance for Algerian companies and identify the reality of the Algerian company and its ability to attract the necessary competencies and maintain them through An Empirical Study. We finished our article by an empirical study to test our hypotheses. We choose the sample composed of 100 Algerian companies. We used regression in Analyse data by spss V 24.0 software. The alpha Cronbach's coefficient of the items equal (0.975). According to the results, the worker's competency Formation and motivation have an effect on the maintaining competencies process in Algeria companies.

Keywords: competencies, capacity building, motivating talent, to train competencies.

Jel classification code: M12, M53.

مقدمة:

لعل أهم ما ميز التغيرات والتحولات الاقتصادية التي شهدتها القرن الحادي والعشرين هو تنامي الاهتمام بالموارد البشري واعتباره المفتاح السحري في المنظمات الحديثة، فوجود الانسان المفكر والعالم في مجتمعه يشكل عامل قوة وعنصر مهم في ركيزة البناء الاقتصادي، وقد أكدت معظم التوجهات الادارية على توجيه الأهمية من قبل المنظمات للموارد البشرية واعتبارها رأس المال النادر الحصول عليه خاصة أصحاب الكفاءات والمهارات، حيث تتمتع الكفاءات البشرية في المنظمات المعاصرة بقدرة فائقة على الانتقال بين المنظمات و البلدان المختلفة بشكل لم يسبق له مثيل ،وتزايد حدة هذه الظاهرة يوما بعد يوم مع تصاعد موجة العولمة ،و بعد أن كانت المؤسسات تتصارع في حروب الأسعار و التسويق ،بدا صراعها يدور حول إمكانية تطوير كفاءاتها البشرية بهدف تطويرها و تطوير الكفاءات عليها التي تعد من أهم الموارد غير الملموسة التي تمتلكها المؤسسة و أهم مصدر رئيسي لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة. انطلاقا مما سبق يمكن صياغة الإشكالية التالية:

ما هي أهم الطرق والأساليب التي تعتمد عليها المؤسسات الجزائرية للاحتفاظ بالكفاءات وتنميتها؟ من خلال هذه الورقة البحثية سنحاول الإجابة عن هذه الإشكالية عبر المحطات التالية:

*الإطار المفاهيمي للكفاءات.

* طرق تطوير الكفاءات

* الدراسة التطبيقية

الجانب النظري:

أولاً: الإطار المفاهيمي للكفاءات:

لقد تعددت التعاريف بشأن مصطلح الكفاءة واختلفت، حيث يعتبر من المواضيع الشائكة التي يصعب إعطاؤها تعريف شامل ودقيق، وفيما يلي سنتناول مفهوم الكفاءات أبعادها وأنواعها.

1- مفهوم الكفاءات:

كان هناك عدة حركات مهدت لظهور الكفاءات وساهمت بشكل كبير في تطوير هذا الحقل، أشهرها الدراسات التي قام بها عالم النفس ماكليند والتي نشرت عام 1972 حيث انه توصل بعد مراجعة عدد من الأبحاث والدراسات والاختبارات الأكاديمية والعلامات لمجموعات من الطلاب إلى أن العلامات الأكاديمية:

➤ لا تعد مؤشرا على النجاح في الحياة أو العمل

➤ تنحاز بشكل عام باتجاه الطبقة الاجتماعية _ الاقتصادية الأقل في المجتمع.

وقد عرف ماكليند الكفاءات على أنها: * الخصائص المرتبطة بالأداء الناجح * أما (سبينسر) spencer فقد أشار في عام 1993 إلى أن خصائص الكفاءات تقع ضمن خمسة أنواع وهي المعارف والمهارات والسمات والقيم ومفهوم الذات ⁽¹⁾ وهناك من يعرف الكفاءة بأنها: * القدرة على استخدام المعارف، المهارات والسلوكيات في حالة التنفيذ* ⁽²⁾

-يعرفها المجلس الوطني للمؤهلات المهنية في المملكة المتحدة بأنها: "القدرة على تطبيق المعرفة والفهم والمهارات الفنية والفكرية لأداء فعال وفق المعايير المطلوبة في العمل" ⁽³⁾

كما تم تعريفها على أنها "القدرة على التعبئة بتجميع وتنسيق الموارد في إطار صيرورة عمل محددة من أجل تحقيق نتائج محددة مسبقا " ⁽⁴⁾

فمفهوم الكفاءة ادن يدل على المهارات العلمية التي يتولد عنها خلق القيمة، فهي تركيبة من المعارف والمهارات والخبرة والسلوكيات التي تمارس في إطار محدد وتتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني والذي يعطي لها صفة القبول، ومن ثم فانه يرجع للمؤسسة تحديدها وتقويمها وقبولها وتطويرها ⁽⁵⁾.

2- أبعاد الكفاءات:

حدد « TOMAS DURAND » ثلاثة أبعاد أصلية للكفاءة تتمثل في: المعرفة، الممارسة والمواقف ⁽⁶⁾

1-2 المعرفة: savoir تتمثل في المجموع المهيكل للمعلومات المندمجة في إطار مرجعي يسمح للمؤسسة بقيادة نشاطاتها وانجاز عملياتها في سياق خصوصي، عبر تجنيد تفسيرات مختلفة، جزئية ومتناقضة في بعضها.

2-2 الممارسة أو التطبيق savoir-faire: يتعلق بالقدرة على الانجاز بصفة ملموسة وفق مسار أو أهداف محددة سلفا، هذه المعارف العملية لا تقصي المعرفة، غير انه يمكن ألا تتطلب فهما أساسيا لأسباب سيران المهارات اليدوية أو التقنيات الأمريكية.

3-2 السلوك أو المواقف savoir-être: التي تبدو أنها أهملت في المنظور المرتكز على الموارد وكذلك في نظرية الكفاءات الحديثة الظهور بالرغم من أن مسألة السلوك وكذلك الهوية والإرادة تمثل بالنسبة لنا مظهرا أساسيا لقدرة الفرد أو المنظمة على انجاز أي شيئا أي مظهرا أساسيا لكفاءتهما ولذلك نعتبر المنظمة الأكثر تحفيزا تكون أكثر نجاعة من غيرها مع وجود عنصر التساوي في المعارف النظرية .

3- أنواع الكفاءات:

اختلف الباحثون من حيث تصنيفهم للكفاءات وذلك راجع لاختلاف المعايير المتبعة، إلا أن أبرز هذه التصنيفات وأكثرها شيوعا التصنيف وفقا لثلاث مستويات هي: المستوى الفردي و يوافق الكفاءات الفردية، المستوى الجماعي و يوافق الكفاءات الجماعية، وأخيرا المستوى التنظيمي و يوافق الكفاءات التنظيمية والتي يسميها البعض بالكفاءات الأساسية أو الإستراتيجية ⁽⁷⁾.

1-3 الكفاءات الفردية: يعرفها «ALIAN MEIGNANT» على أنها: "معارف علمية مقبولة في نشاط معين، كما تعرف بأنها حلقة وصل بين الخصائص الفردية والمهارات المتحصل عليها من أجل الأداء الحسن لمهام معينة ومحددة، فالمعارف التي يمتلكها الفرد هي حوصلة للمعارف المكتسبة بالتكوين والتعلم والمعارف في العمل كالخبرات والممارسات"⁽⁸⁾

- وهناك من يرى أن الكفاءات الفردية "هي القدرة على تعبئة المعرفة اللازمة لمواجهة الحالات المختلفة" مما سبق يمكن القول إن الكفاءات الفردية هي كل المؤهلات التي يحوزها الفرد عن طريق التكوين الأولي، التكوين المتواصل، التجربة المهنية والتجارب الشخصية التي يستعملها في نشاطه المهني لا نجاز أهداف وبصورة فعالة.

2-3 الكفاءات الجماعية: تنشأ هذه الكفاءات من خلال تعاون الكفاءات الفردية لتسهيل عملية الوصول إلى النتائج المحددة، حيث تسمح الكفاءات الجماعية بإنشاء موارد جيدة للمؤسسة وتسمح بتطويرها وتراكمها وتسعى هذه الكفاءات كذلك بالكفاءات المحورية، لأن على أساسها يتوقف بقاء المؤسسة وتطورها أو انسحابها⁽⁹⁾.

حسب LEBOTERF (2000) "الكفاءة الجماعية هي نتيجة أو محصل ينشأ انطلاقاً من التعاون وأفضلية التجميع الموجودة بين الكفاءات الفردية، وتتضمن الكفاءة الجماعية جملة من المعارف: معرفة تحضير عرض أو تقديم مشترك، معرفة الاتصال، معرف التعاون، معرفة أخذ أو تعلم الخبرة جماعياً"⁽¹⁰⁾.

3-3 الكفاءات التنظيمية: وتسمى أيضاً بالكفاءات الإستراتيجية أو الكفاءات الأساسية ويمكن تعريفها بأنها "توليفة من المهارات والتكنولوجيات التي تساهم بطريقة تفسيرية في القيمة المضافة للمنتج النهائي"⁽¹¹⁾.

ووفق LEONORD BARTON (1992) فإن الكفاءات الأساسية للمؤسسة تتكون من أربع عناصر:⁽¹²⁾

- معارف ومهارات الموظفين المؤلفة من التراث العملي والتكنولوجي للمؤسسة.

- الأنظمة التقنية والمعارف.

- أنظمة التسيير وكذا اليقظة الإستراتيجية.

- القيم والمعايير التي بها نرسخ عملية خلق وتطوير الكفاءات الأساسية.

ثانياً: طرق الاحتفاظ بالكفاءات

أن القدرة على الاحتفاظ بالعاملين عبارة عن إجمالي التراكيمات لممارسات إدارة الكفاءات، ولسوء الحظ فإن أفضل الكفاءات هي دائماً أول من يغادر المنظمة لأنهم يملكون فرصاً أكثر في الخارج بفضل مهاراتهم وخبراتهم، وهنا يأتي دور المؤسسة في إتباع طرق وأساليب تمكّنها من الاحتفاظ بكفاءاتها البشرية، ومن بين أشهر الطرق التي تتبناها المؤسسات نجد: تكوين الكفاءات، تدريب الكفاءات، التحفيز وتحسين المناخ التنظيمي.

1- تكوين الكفاءات:

1-1 مفهوم تكوين الكفاءات:

يعرف "LAKHDAR SEKIAU" التكوين بأنه "مجموعة من الأفعال، الوسائل، الطرق والدعائم التي تحث العمال على تحسين معارفهم، سلوكياتهم واتجاهاتهم وقدراتهم الذهنية اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة، الشخصية والاجتماعية مع عدم إهمال الانجاز الملائم لوظائفهم الحالية والمستقبلية"⁽¹³⁾

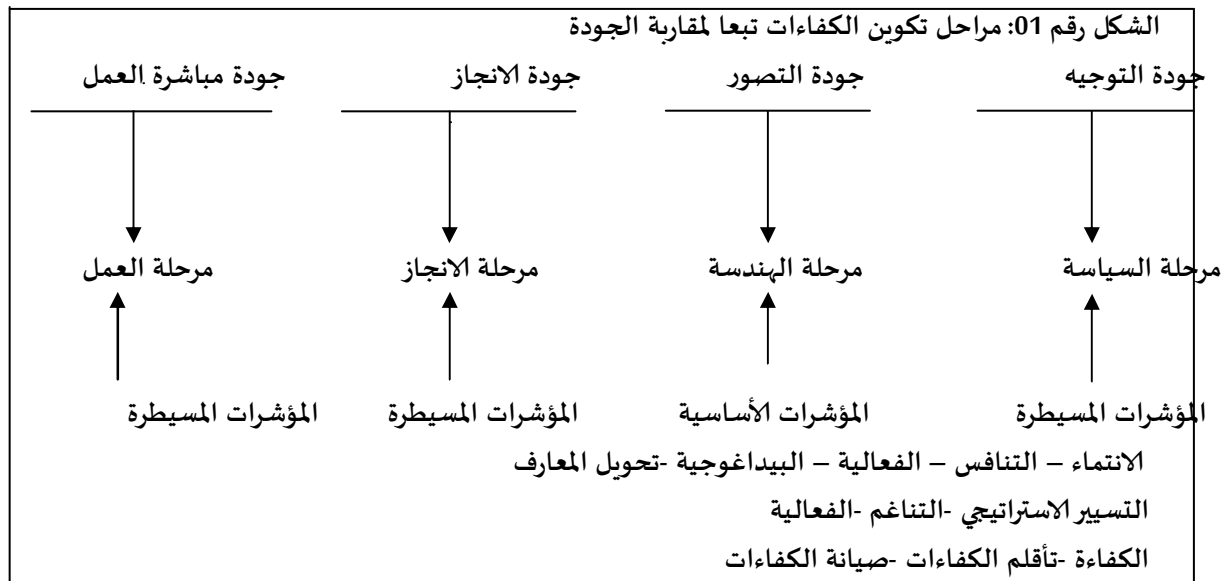
أن تطور مفهوم الكفاءات أدى إلى النظر في نشاط التكوين كما هو الحال بالنسبة لبقية مجالات تسيير الموارد البشرية "فان: ALIAN MEIJMANT بالنسبة لكل من "LE BOTERF" و"المؤسسات والمنظمات ستبتعد شيئاً فشيئاً عن التفكير الحالي الخاص بالتكوين وذلك نحو تفكير مؤسس على إنتاج تطوير والحفاظ على الكفاءات والمهارات."

2-1 مراحل تكوين الكفاءات:

كما تبين الكثير من الدراسات فإن إدراج مقارنة الجودة في عملية التكوين فرض عدم الاكتفاء بتسيير الوضعيات والأعمال البيداغوجية ويمكن أن نجد أربع مراحل لعملية تكوين الكفاءات تتمثل فيما يلي:⁽¹⁴⁾

• **المرحلة الأولى:** في هذه المرحلة يتم تعيين مجموعة الأطوار المعنيين بالتكوين بالإضافة إلى تحديد الوسائل، الإجراءات، القرارات والعمليات الضرورية.

- المرحلة الثانية: مرحلة هندسة التكوين، وهي الأعمال المتناسقة المؤدية إلى تصور وانجاز أنظمة التكوين المعدة، وتتجلى هذه العملية من خلال وثيقتين هما: دفتر الشروط الذي يعتبر الترجمة العملية لمفهوم استثمار التكوين والملفات البيداغوجية، لذلك تعتبر هذه المرحلة هي المحددة لجودة التكوين.
 - المرحلة الثالثة: مرحلة الانجاز، والتي من خلالها يتم التوجيه والتحضير، وذلك من خلال وضعيات بيداغوجية مختلفة، تلتقي في نقطة أساسية هي أنها في كل الحالات تعتبر أزمناً يتمكن فيها المتعلم أو المتكون من تحصيل المعارف الضرورية.
 - المرحلة الرابعة: كما هو الحال بالنسبة إلى المنتجات فإن تطبيق مبدأ الجودة يوجب ضرورة التأكد من أن الخدمة المقدمة للزبون تتوفر على الجودة اللازمة، كذلك التكوين لا يخرج عن هذا المبدأ، بحيث تصبح محددات الجودة هي القدرة على إنتاج المهارات وتعبئتها في وضعية العمل، وهو ما يفرضه أيضاً منهج الكفاءات التي من أسسها أنها لا تحقق في وضعيات عمل حقيقية.
- والشكل التالي يلخص المراحل الأربعة للتكوين:



المصدر: إسماعيل حجازي، معاليم سعاد * تسيير الموارد البشرية من خلال المهارات * دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى 2013، ص 130

1-3-1- مقاربات التكوين:

للتكوين ثلاث مقاربات تتمثل في: المقاربات السلوكية، المقاربة العملية ومقاربة الجودة⁽¹⁵⁾.

1- المقاربات السلوكية: تتميز هذه المقاربات بالأهمية التي توليها المؤسسات للأفراد ولعملهم ولمجموع العلاقات القائمة بينهم وبين الجماعة التي ينتمون إليها وطالما أن دراسة السلوك هو أمر معقد في حد ذاته فالدارسين له يتناولونه من وجهات نظر مختلفة، وهو ما لا يستثنى منه القائمون بالتكوين في تقديمهم للمواد الضرورية للأفراد محل التكوين، وذلك في إطار هذه المقاربة. ومن بين أهم المقاربات نذكر:

مجموعات التعلم: وهي عبارة عن تجمع لعدد من الأفراد لفترة زمنية معينة، والغرض منها هو تحليل التفكير، الأحاسيس، ردود الأفعال إضافة إلى أنها الوسيلة التي يتمكن بها الفرد من مقارنة التصور الذي شكله لذاته مع ذلك التصور المشكل من طرف الجماعة التي ينتهي إليها، وهذا بغرض تسهيل إحداث التغيير المرغوب

أما المقاربة الثانية فتتمثل في التطوير التنظيمي والتي تتميز باعتنائها الكبير بالقيم الإنسانية وموضوعها يتمثل في تغيير المواقف، المحفزات اتجاه سلوك ديمقراطي تعاوني لدى الأفراد تحضيرا لبث القيم الجديدة، وهو ما يتطلب التحديد الدقيق للتغيرات المرغوبة

أخيرا نجد مقاربة برامج التكوين المنظمة ومن أهمها: الندوات، الملتقيات، والورشات والمحاضرات الرسمية..... ففيما يخص الندوات مثلا فإنها تعد من أحسن الطرق التي تمكن المتريصين الجدد من التأقلم مع واقع المؤسسة وأهدافها.

2-المقاربة العملية: أن هذه المقاربة تنشئ حول التسيير إطار نظري مكون من مجموعة المبادئ والتقنيات. وتصور موضوع التكوين في هذه الحالة يكون مشكلا من: تعلم للمفاهيم، النظريات، التقنيات، والميكانيزمات العملية، غير أن التكوين تبعاً لهذه المقاربة يتطلب معرفة أن العمل يختلف تبعاً للأفراد المتعامل معهم. وبالتالي فهو يختلف من فئة الإطارات الدنيا، الإطارات الوسيطة إلى الإطارات العليا.

فبالنسبة للإطارات الدنيا فموضوع التكوين يتمحور أساساً حول المعارف المتعلقة بمكونات مهنة التسيير، مفهوم التسيير، كيفية تسيير المرؤوسين، إعداد وتطوير البرامج، وإرضاء متطلبات رؤسائهم وغيرها والتي يمكن تحقيقها عن طريق المحاضرات المنظمة داخل أو خارج المؤسسة.

أما الإطارات الوسطى فالتكوين بالنسبة لها ينصب حول المسائل المتعلقة مباشرة بالتسيير وفيما يخص الإطارات العليا ورغم الافتراض القائم حول المعارف المتواجدة لديهم بشكل مسبق والناجمة أما عن التكوين الأولي أو عن توليهم لمناصب في فترات سابقة، فالتكوين ضروري لهؤلاء على الأقل نتيجة التطور السريع والدائم في نظريات وتقنيات التسيير.

3-مقاربة الجودة: يمكن التعامل مع مقاربة الجودة من خلال ثلاث نقاط:

✓ طرق الجودة: على العموم يمكن أن نجد ثلاث طرق لمقاربة الجودة المطبقة على التكوين:

-البحث عن التأقلم الأمثل مع الحاجة: والتي تنتج في الغالب عن وضعية عدم القابلية للعمل أو الحاجة إلى مهارات معينة وتعد هندسة التكوين أفضل طريقة تستخدم في مقابل هذه الوضعية.

-ضمانا العملية: وهذه الطريقة تتميز بتركيزها على المعايير، والخطوات المحددة، وذلك بهدف تحديد العمليات المرجعية لتحليل، إعداد وسير متطلبات التكوين.

- تطوير الاحترافية: وهي الطريقة التي طورت من طرف الجمعيات والمجموعات الاحترافية، وذلك بهدف التعديل للأعمال الاحترافية، وبالأخص التأكد من احترافية القائمين على التكوين بواسطة معايير متفق عليها.

✓ معايير الجودة في التكوين: أن مقارنة الجودة بتطبيقها على التكوين قد أدت إلى الإشراك الحقيقي للأطراف المكونة لعملية التكوين، كما أن ميزة الإشراك هذه انشأت عائقاً تمثل في صعوبة إعداد جدول القيادة أو المتابعة نظراً لتعدد وجهات النظر.

لذلك كان من الضروري إخضاعه لمجموعة من المعايير أهمها:

الآخذ بعين الاعتبار لحاجات كل طرف في عملية التكوين

-صياغة الحاجة إلى التكوين على شكل معايير جودة واضحة ومفهومة

-البحث عن التقارب والربح المشترك.

✓ تقنيات الجودة: من بين أهم التقنيات المطبقة في الوقت الحالي في مجال التكوين نجد:

عجلة DEMING والتي تتلخص في أربعة مراحل.

حلزون SPIRAL DE JURAN .

كما تجدر الإشارة إلى أن عمليات البحث على التكوين دفعت إلى البحث عن المعيارية وهو ما تبينه المعايير المقدمة من AFNOR طرف

2-تدريب الكفاءات:

1-2 مفهوم التدريب وأنواعه:

يصف كل من «SERDEL & ROTHWELL» التدريب بأنه: * تدخل تعليمي قصير الأمد وهو يهدف إلى بناء معارف الشخص ومهاراته و سلوكياته وذلك لموافاة حاجات العمل الحالية والمستقبلية ويجب أن يكون للتدريب تأثير مباشر وفعال على أداء العمل ويجب أن يكون مبنياً على أساس حاجات المنظمة وثقافتها المنفردة.⁽¹⁶⁾

وهناك تعريفات عديدة للتدريب نذكر منها:

-التدريب هو عبارة عن «الخبرات المنظمة التي تستخدم لنقل أو تعديل أو صقل كل أو بعض المعلومات، المهارات، المعارف والاتجاهات الخاصة بالأفراد في المنظمة.»

-التدريب هو "عملية إعداد الفرد المثمر والاحتفاظ به على مستوى الخدمة المطلوبة فهو نوع من التوجيه صادر من إنسان وموجه إلى إنسان آخر."

« ALVIN TOFFLER », "ألفين توفلر" يؤكد في كتابه "صدمة المستقبل" على أهمية التدريب كإستراتيجية من أجل البقاء ، إستراتيجية مستقبلية في مواجهة فرط التنبيه الذي يتعرض له الإنسان ، وفرط استخدام الحواس وزيادة التحميل بالمعلومات. وبناءات على ماسبق نستطيع أن نعرف التدريب انه *عملية إعداد الفرد للعمل المثمر والاحتفاظ به على مستوى الخدمة المطلوبة، فهو نوع من التوجيه صادر من إنسان وموجه إلى إنسان آخر*⁽¹⁷⁾

وهناك عدة أنواع من التدريب، فالتدريب العلاجي « REMEDIAL TRAINING » يساعد الأشخاص على موافاة الحاجات الأساسية لأي وظيفة، التدريب التوجيهي « ORIENTATION TRAINING » فهو يهدف إلى إدخال العاملين إلى ثقافة المنظمة، أما التدريب التأهيلي « QUALIFYING TRAINING » فهو يهدف إلى مساعدة الأفراد و موافاة توقعات الأداء الأساسية و بالتالي زيادة إنتاجيتهم، أما التدريب التقاطعي « CROSS TRAINING » فهو يهدف إلى تعليم الأشخاص مهارات أو وظائف جديدة .

2-2 التدريب على أساس الكفاءات:

يمكن الانتقال إلى التدريب على أساس الكفاءات من خلال ثلاث طرق على الأقل:⁽¹⁸⁾

- إعادة ابتكار نموذج ISD
- التدريب لبناء الكفاءات الفردية
- بناء الكفاءات الفردية في سياق فريق العمل

1-إعادة ابتكار نموذج ISD: نموذ تصميم الأنظمة التعليمية وهو عبارة عن منهج منظم يقوم على أساس مجموعة من الخطوات:

الخطوة الأولى: يبدأ النموذج بتحليل مشاكل الأداء يهدف تحليل الأسباب الفعلية للمشكلة. هل السبب في المشكلة يعود إلى نقص في معارف الشخص، أو مهاراته أو سلوكه، أو أية أسباب أخرى؟ وأذا لم تكن المشكلة ناتجة عن أداء العامل، فانه يجب حلها من خلال اتخاذ الإجراءات الإدارية وليس من خلال التدريب.

الخطوة الثانية: تتمثل في فحص المتطلبات التنظيمية، متطلبات العمل أو الوظيفة، المتطلبات الفردية، أد يمكن مراجعة الأسئلة التالية:

- ماهي ظروف العمل التي يتوقع من الأفراد أن يطبقوا ما تعلموه في التدريب، وكيف يمكن لهذه الظروف أن تؤثر على تطبيق ذلك؟
- ما هي متطلبات العمل أو الوظيفة، وكيف يمكن للأشخاص أن يعلموا ماهي النتائج المتوقعة منهم؟
- ما الذي يتم تدريسه، وما مدى معرفتهم بموضوع التدريب؟

إن الإجابة عن هذه الأسئلة والأخذ في عين الاعتبار ظروف العمل يساعد على توضيح سياق التدريب والسياس الذي يتم فيه التدريب، في هذه الخطوة يسعى ممارسو الموارد البشرية إلى توضيح السياق الذي يحدث فيه التدريب وبالتالي يتم تطبيقه.

الخطوة الثالثة: يقوم أخصائي الموارد البشرية بتحليل الاحتياجات التدريبية، حيث يعمل تحليل الاحتياجات التدريبية على التعرف على ما يجب أن يعرفه العاملون ا وان يقوموا به وذلك للقيام بالأداء الذي يتواءم مع توقعات المنظمة. ويقوم بعد ذلك بمقارنة متطلبات الأداء مع ما يعرفه الفرد فعلا أو يفعله. أن الهدف من تحليل الاحتياجات التدريبية هو الإشارة إلى فجوات المعارف والمهارات والسلوكيات التي يمكن حلها من خلال التدريب.

الخطوة الرابعة: كتابة الأهداف التعليمية instructional objectives، وتشير هذه الأهداف إلى النتائج الناجحة للتدريب وبالتالي كيفية سد حاجات التدريب. وتحقيق الهدف هو سد للفجوة أو حل للعجز: بكلمات أخرى، فان الأهداف التعليمية هي وصف لما يمكن للمتعلم أن يقوم به بعد إنهاء التدريب.

الخطوة الخامسة: يقوم متخذو القرار في المنظمة بتحديد فيما آدا كانوا يريدون تحضير أو شراء المادة التدريبية اللازمة لتحقيق الأهداف التعليمية. أو قد يقررون تطوير المادة التدريبية داخل المنظمة وذلك للتأكد من أنها تناسب ثقافة المنظمة الداخلية.

الخطوة السادسة هي اتخاذ القرار بشأن أسلوب التدريب حيث أن هنالك العديد من الأساليب مثل: القاعات الصفية، التدريب الإلكتروني أو التدريب على رأس العمل.... وهنا يجب أن يخلق الأسلوب الذي تم اختياره نوعا من التوازن بين التكاليف والأهداف التعليمية المطلوب تحقيقها.

الخطوة السابعة: القيام بإعداد تقييم تكويني يهدف إلى الاختبار الأولي للتدريب قبل تقديمه إلى كافة أعضاء المجموعة المستهدفة.

الخطوة الثامنة: تتمثل في إطلاق البرنامج إلى كافة أعضاء المجموعة المستهدفة.

الخطوة التاسعة: التقييم التلخيصي SUMMATIVE EVALUATIONS وهي مصممة لتقييم مسائل معينة مثل ردأت فعل المشاركين للتدريب، وفاعلية عملية التدريب ومحتوياتها، وقياس الأثر على المنظمة.

لقد أثبت هذا النموذج فاعليته في تحسين الأداء ولكنه يضع مسؤولية كبيرة على عاتق المدربين في كافة مراحل التدريب. عندما يتم إعادة توجيه نموذج ISD نحو بناء كفاءة العامل وذلك لتحقيق الأداء الأمثل بدلا من مواءمة القدرات الفردية مع متطلبات العمل، يصبح التدريب مبنيا على أساس الكفاءات. وينظر منهج الكفاءات إلى التدريب على أنه أكثر من تزويد المتدربين بالمهارات والمعارف المطلوبة.

2-- التدريب لبناء الكفاءات الفردية: المنهج الآخر هو نموذج النظام الاستراتيجي « ssm » يتم تطبيق هذا النموذج بشكل قريب من العوامل الداخلية و الخارجية التي تؤثر على أداء المنظمة و العامل وهو مصمم ليتناسب مع مشاركة الأشخاص من كلا البيئتين. وهو مناسب جدا للأشخاص الذين يريدون تطوير خبرة تحتوي على فرص تدريب متعددة ضمن سياق استراتيجي ومنظم لمجموعة من العاملين.

وفي هذا المنهج تنتقل مسؤولية التدريب من على عاتق المنظمة لتقع على عاتق الفرد، وبالرغم من أن المنظمة تبقى مسئولة عن توضيح الكفاءات المطلوبة للأداء الناجح لفئة وظيفية أو دائرة أو قطاع محدد، فإنه يتوقع أيضا من الأفراد أن يكونوا مسئولين أكثر عن بناء جدارتهم.

3-بناء الكفاءات الفردية ضمن سياق فريق العمل: لقد اختبرت معظم المنظمات فرق العمل وهي تشكل العديد من التحديات لان إدارة الفرق تصب الاهتمام على أداء الجماعة بدلا من الأداء الفردي.

عندما تكون الفرق هي محور الاهتمام، فإنه يكون من المنطقي التفكير من منطق نماذج الكفاءات للفرق أو أعضاء الفرق بدلا من التفكير بها على أساس الوظيفة أو الدائرة أو دور العمل، أو الكفاءة الوظيفية. إذ يعمل كل فرد ضمن فريق، ويجب أن يساهم أعضاء هذا الفريق في القدرة الجماعية على انجاز متطلبات العمل أو تجاوزها، ضمن نماذج الكفاءات يمكن تقييم الأفراد من خلال مدى إظهارهم للجدارة المطلوبة وعندها يمكن للتدريب على أن يعمل على تقليل الفجوات في الأداء الفردي.

3-تحفيز الكفاءات:

يتحدد السلوك الإنساني في منظمة بمجموعة من العوامل الشخصية والاجتماعية والتنظيمية يأتي

في مقدمتها نمط الشخصية ودافعية الفرد والاتجاهات والقيم والأعراف التي تربطها بالبيئة التنشئة

الاجتماعية وما أصابها من خبرات ومعارف اكتسبها خلال حياتها. وقد شهدت أدبيات الإدارة منذ ما

عشرات عقود العديد من البحوث التي ركزت على دراسة ماهية عملية التحفيز وأهميتها - كأداة إدارية - وأثارها في الأداء الفردي والمؤسسي ودورها في الحفاظ على الكفاءات التي هي بحوزة المؤسسات.

1-3 مفهوم السياسات التحفيزية:

من المعروف جيداً أن السلوك الإنساني هو سلوك موجه نحو تحقيق أهداف معينة سواء كانا للإنسان أو الحيوان ما يبتغيه من أهداف أو غير واع عندما يكون هذا السلوك لا شعورياً. وقد ساعدت نظرية التحليل النفسي لفرويد في الكشف عن أهداف السلوك اللا شعوري ودافعية هذا السلوك. و بوجه عام يمكن القول: إن الأفراد العاملين لا يختلفون في قدراتهم وتصوراتهم للأعمال فحسب، بل في دافعيتهم أو في رغبتهم في القيام بها وتحقيق إنجازات مرضية. فالدافعية ليست حاجة غير مشبعة أو ناقصة للإشباع بقدر ما هي قوة داخلية كامنة في أعماق الفرد وتحرك سلوكه وتوجهه ذا السلوك لبذل أقصى جهود ممكنة لتحقيق أهداف شخصية وتنظيمية. أما الحوافز فهي مثيرات خارجية تنشئ سلوك الأداء، فليس الأجرو ما يرتبط به من ميزات مادية هو المحرك الوحيد لسلوك العاملين كما اعتقدت الاتجاهات التقليدية للإدارة، فالأجر والميزات، والمشاركة والسلطة والهيبة والنفوذ وغير ذلك من أشكال يصعب التعبير عنها بقيم مادية كلها تعد محركات ومحددات لسلوك الأداء. والتحفيز - هو في واقع الأمر - قوة تستثير الفرد لأداء أفضل فيما إذا تمكنت الإدارة التحكم بهذه القوة وتوجيهها في إثارة الدافعية لبذل مجهودات أكبر، وذلك عن طريق الربط وفق آليه معينة بين الوضعية الخارجية-الحوافز- والوضعية الداخلية التي تتعلق ببيئة العمل بالفرد وخصائصه الفيزيولوجية والثقافية والمهارية والمعرفية في مواقف معينة. فعلى سبيل المثال يقول: « DEAL. 2000 » أن جوهر سياسة التحفيز هو إعطاء الفرد ما يريد من العمل، فكلما كنت قادراً على إعطائه ما يريد وجدت منهما

تريد من إنتاجية ورضا ولاء ، وقد عرف مسيرته التحفيز بأنه : "مجموعة من القوى التي تحرك الأفراد لأن يتصرفوا بطرق أو اتجاهات معينة، وهذه القوى تحرك سلوك الأفراد نحو تحقيق هدف أو أهداف محددة"⁽¹⁹⁾

2-3 أنواع الحوافز وشروط التحفيز الفعال:

التقسيم الشائع للحوافز هو ذلك الذي يقسمها إلى حوافز مادية وأخرى معنوية.

- 1-الحوافز المادية: وتشير إلى كل ما تمنحه المنظمة للعاملين بها من أجر أساسي أو راتب أو مكافآت تشجيعية أو علاوات دورية أو استثنائية أو عمولات أو ترقية أو اشتراك في الأرباح أو ما شابه ذلك بما يضمن للعاملين مستوى مناسب من العيش.⁽²⁰⁾
- 2-الحوافز المعنوية: تتمثل فيما تبدله المنظمة من جهود لسعادة العاملين بها مثل: تحسين ظروف مناخ العمل، إعادة تصميم العمل، التناوب الوظيفي، التوسع الوظيفي، الإثراء الوظيفي، المدح والثناء الاعتراف بجهود العاملين، إشراك العاملين في الإدارة الثقة وتفويض السلطة -وهنا لابد من الإشارة إلى *راتب الكفاءات* التي تعتبر من المواضيع الحساسة لما لها من دور فعال للاحتفاظ بالكفاءات، وقد عرف نظام رواتب الكفاءات تسميات مختلفة أهمها:⁽²¹⁾

- رواتب المهارات المتعددة MULTI SKILL'S PAY

- الرواتب تبعاً للمعارف

- الرواتب تبعاً للمعارف العلمية

- الرواتب على أساس الكفاءات COMPETENCY BASED PAY

كما أن رواتب الكفاءات تحكمها جملة من العوامل أهمها:

الوظيفة والدور المنوط بالفرد، خدمات الفرد ومهاراته، سوق العمل، قيم وثقافة المؤسسة.

ويعرف نظام الأجر على أساس الكفاءة بأنه: *هو النظام الذي من خلاله تقوم المنظمة بمنح معدلات الأجر إلى العاملين على أساس عمق ونوعية المهارات والقدرات والمعارف والخبرات المتوافرة لدى هؤلاء العاملين بصرف النظر عن المسميات الوظيفية، كما يطلق على هذا النظام طريقة الأجر على أساس المهارة أو المعرفة أو الكفاءة.*

3-شروط التحفيز الفعال: يتوقف نجاح التحفيز في تحقيق أهدافه على بعض المتطلبات الأساسية التي من أهمها:

-عدمالتعارضبينالأهدافالفرديةوالأهدافالمنظمة.

-أن يبنى على أساس كمية الجهد المبذول ونوعه، والاقدمية والمهارة، والعدالة، والمساواة والقوة....

- ضرورة اقتراح سياسات التحفيز ببيئة العمل، وقد ظهر في السنوات الأخيرة قضايا بيئية تستوجب من المديرين التعرف إليها ومراعاة تأثيراتها في التحفيز ليتصف بالكفاءة والفاعلية .

4-تطوير المسار الوظيفي:

إن المنظمات التي تتمتع بسمعة جيدة في تقديم فرص التطوير الوظيفي للفرد يكون لها فرصة أكبر في جذب وعاء أكبر من المرشحين للعمل والمؤهلين من ذوي المهارة والكفاءة العالية.

1-4 تعريف تطوير المسار الوظيفي: "هو النتائج التي تنشأ عن تفاعل تخطيط المسار الفردي وإدارة المسار التنظيمي، وما يترتب على ذلك من تطوير الوظيفة في المستوى نفسه أو بمستوى أعلى، وهناك مدخلان لعملية تطوير المسار الوظيفي هما: المدخل الفردي (تخطيط المسار) والمدخل التنظيمي (إدارة المسار)"⁽¹⁵⁾.

كما يمكن تعريفه بأنه: "عبارة عن عملية نظامية أو هي الجهود النظامية التي تربط بين قدرات الفرد وطموحاته من جهة وبين فرص تحقيقها من جهة أخرى "

2-4 خطوات تطوير المسار الوظيفي: يرى WALTER STOREY أن هناك حقيقتين مهمتين لعملية تطوير المسار، الأولى أن العمل الفردي للموظف هو أنه يخطط مساره بطريقة شخصية مرضية ومنتجة، الثانية وترتبط بأنشطة المنظمة إذ أنها تختار، تعين وتنبئ العاملين بفعالية وذلك لتوفير أرضية قاعدة من الأشخاص المؤهلين لمقابلة احتياجات المنظمة، إذن فإن تطوير المسار يشمل وظيفتين هما تخطيط المسار وهي عملية فردية وإدارة المسار وهي عملية مؤسسية

أ-تخطيط المسار: ويتألف من تلك الأنشطة التي يكون فيها الفرد منهمكاً في تكوين خياراته مثل المهنة، المنظمة، التعيين في وظيفة وتطوير الذات وتقييم الذات، وتقييم فرص المسار المتاحة.

ب-ادارة المسار: وتشير الى أنشطة موارد بشرية معينة مثل التدوير، التقلب الوظيفي، التقييم، الاستشارة، التدريب والتعلم وهي عملية مستمرة من أجل تحقيق التكامل بين مصالح الفرد وقابليته مع الفرص التنظيمية المتاحة.

الجانب التطبيقي:

1. عينة الدراسة

حرصا منا على دقة النتائج التي سوف نحصل عليها، فضلنا اختيار عينة الدراسة بطريقة غير عشوائية، حيث قمنا بتوزيع الاستبيان على 122 مؤسسة اقتصادية، استرددنا منها 102 استبيانها وبعد فحصها قمنا باستبعاد 02 استبيانين لعدم صلاحيتها للتحليل. وعليه فان عينة الدراسة تتكون من 100 مؤسسة اقتصادية تنشط في نفس المحيط الاقتصادي والاجتماعي، وقد تم اختيار هذه المجموعة من المؤسسات في الولايات التالية: تلمسان، الجزائر العاصمة، سيدي بلعباس، وهران، سطيف، عين تموشنت، برج بوعريج، مستغانم، باتنة. من كلا القطاعين العام والخاص وقد حاولنا التركيز على كبرى المؤسسات في مختلف النشاطات.

2. حدود الدراسة

- أ- المجال المكاني: تم اختيار تسعة ولايات لإجراء الدراسة الميدانية وهي: تلمسان، الجزائر العاصمة، وهران، عين تموشنت، سيدي بلعباس، مستغانم، سطيف، باتنة، برج بوعريج. ويجدر بالذكر أن أغلب المؤسسات محل الدراسة تقع في ولاية تلمسان والتي بدورها تتوفر على عدد كبير من المؤسسات الاقتصادية سواء كانت عمومية أو خاصة، والتي تقع معظمها في المنطقة الصناعية بدائرة شتوان، المنطقة الصناعية بدائرة الحناية، المنطقة الصناعية بدائرة الرمثي، دائرة الغزوات، والمنطقة نصف الصناعية أبي تشفين. والجدول التالي يوضح عدد المؤسسات في كل ولاية من الولايات.
- ب- المجال الزمني: ويتمثل في الفترة الممتدة من تاريخ مباشرة العمل الميداني إلى غاية جمع كل البيانات وتحليلها، تم الخروج بإجابات عن كل التساؤلات المطروحة وبالتالي تأكيد أو نفي الفرضيات الموضوعة في الدراسة. وعموما فقد استغرقت هذه الفترة أكثر من اثنا عشر شهر.
3. اختبار فرضيات الدراسة لعينة مكونة من 100 المؤسسة:

قمنا باستخدام برنامج SPSS v 24 في عملية التحليل للملائمة هذا البرنامج لدراسة الحالية ولما لئمت له حجم العينة.

الجدول رقم (1): البيانات العامة حول المؤسسات المستهدفة

المتغيرات الشخصية	التكرارات
الجنس	ذكر 86
	أنثى 14
المؤهل العلمي	ثانوي أو أقل 10
	حاصل على شهادة BAC 3
	حاصل على شهادة ليسانس 60
	دراسات عليا 27
الملكية	مؤسسة عمومية 59
	مؤسسة خاصة 41
	مؤسسة مختلطة 0
الوظيفة	مدير عام 37
	مدير تنفيذي 31
	مدير الموارد البشرية 32
خبرة المؤسسة في مجال النشاط	أقل من 5 سنوات 9
	من 5 إلى 10 سنوات 18
	من 10 إلى 15 سنة 19
	15 سنة فما فوق 54
عدد عمال المؤسسة	أقل من 250 53

47	أكثر من 249	
----	-------------	--

المصدر: من اعداد الباحثين باستخدام برنامج SPSS v 24 (n=100)

يوضح الجدول أعلاه مختلف خصائص العينة من الجنس، المؤهلات العلمية، الوظيفة، الملكية، خبرة المؤسسة في مجال النشاط وعدد عمال المؤسسة

- ثبات وصدق الاستبيان:

قمنا بالتحقق من ثبات الاستبيان من خلال طريقة معامل الفا كرونباخ لقياس الثبات الإجمالي للاستبيان. الجدول ادناه يوضح نتائج اختبار الفا كرونباخ:

الجدول رقم(2): اختبار الفا كرونباخ الاجمالية.

عدد العبارات	الفا كرونباخ
103	0.975

المصدر: من اعداد الباحثين باستخدام برنامج Spss 24 (n=100)

من خلال نتيجة الجدول نلاحظ أن قيمة المعامل الفا كرونباخ قد فاقت بكثير (0.7)، مما يدل على أن عبارات الاستبيان تتمتع بدرجة ثبات عالية، فقيمة المعامل الفا كرونباخ لجميع عبارة (0.975) أي ان كل عبارات مقياس الدراسة لها موثوقية وثبات عالي. نتائج الفرضية الثانية كانت كما يلي:

1 معامل التحديد (R-square):

الجدول رقم(3): معامل التحديد ومعامل التحديد المعدل

النموذج	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري
01	0.816 ^a	0.666	0.652	0.34703

المصدر: من اعداد الباحثين باستخدام برنامج Spss 24 (n=100)

يظهر الجدول أعلاه معامل الارتباط بين المتغيرات الذي قدر ب (0.816) وهي تمثل نسبة (59%) من المستجوبين التي حددها معامل التحديد.

2 تحليل التباين ANOVA

الجدول رقم (4): تحليل التباين ANOVA

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة P
العلاقة (2)	22.838	4	5.709	47.410	0.000 ^a
الخطأ	11.441	96	0.120		
الإجمالي	34.278	100			

المصدر: من اعداد الباحثين باستخدام برنامج Spss 24 (n=100)

نلاحظ من الجدول أعلاه معنوية التأثير المتبادل بين التكوين والتحفيز وتطوير الكفاءات، لأن القيمة (P) كانت معنوية (0.000) وهي أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وبالتالي تعتبر التكوين، التحفيز من الوسائل التي تعتمد عليها المؤسسة الجزائرية للمحافظة على الكفاءات.

3 معاملات الانحدار المتعدد

الجدول رقم(5): نتائج اختبار معنوية معاملات الانحدار المتعدد

المعاملات	قيمة معاملات الانحدار	قيمة إحصائي الاختبار	قيمة P
B0 (الثابت)	-0.359	-2.074	0.041
تكوين الكفاءات(x1)	0.397	3.786	0.000
تدريب الكفاءات (x2)	0.069	0.779	0.438
تحفيز الكفاءات(x3)	0.625	5.660	0.000
التطوير الوظيفي (x4)	0.068	1.031	0.305

المصدر: من اعداد الباحثين باستخدام برنامج SPSSv 24 (n=100)

من جدول معاملات الانحدار لتأثير ضغط الوقت نستنتج العلاقة الخطية التالية:

$$\gamma = 0.397x_1 + 0.625x_3 - 0.359$$

على ضوء النتائج أعلاه، ان عاملي التكوين والتحفيز تؤثر على عملية تطوير الكفاءات في المؤسسة الجزائرية، اذ نلاحظ من الجدول ان قيمة تأثير تكوين الكفاءات على عملية تطوير الكفاءات تساوي (0.397) وهي أكبر من قيمة التأثير المعنوي المقدرة ب (0.15) كما ان قيم T و P معنوية. نلاحظ أيضا ان تحفيز الكفاءات هي الأخرى لها تأثير على عملية تطوير الكفاءات، اذ تساوي (0.625) وهي أكبر من قيمة التأثير المعنوي المقدرة ب (0.15) كما ان قيم T و P معنوية. فكل هذه المؤشرات تدل على قبول هذه الفرضية القائلة بأن التكوين والتحفيز من الوسائل التي تعتمد عليها المؤسسة الجزائرية للمحافظة على الكفاءات

خاتمة:

لم تعد الزيادة في الراتب هي السبب الرئيسي وراء ترك الكفاءات للمؤسسة والالتحاق بأخرى. ولقد أشار «Schein» إلى أن الأشخاص يملكون احتياجات خاصة ويحتاجون إلى بيئة خاصة للأداء ولتحقيق هذه الاحتياجات، أذا كانت الأوضاع الحالية لا تقدم البيئة المناسبة، فان الكفاءات سيبحثون عن بيئة أخرى، وبالتالي فانه من مصلحة المؤسسة أن تحقق أكبر محاذاة بين عمل الكفاءات وتفضيلا تهم المهنية والعمل الذي يجب انجازه⁽²⁴⁾، فالكفاءات هم أفراد متميزون يسعون لتحقيق ذاتهم فكريا و مهنيا و لضمان ظروف عمل و معيشة مريحة تكفل لهم حرية التفكير و امكانية الابداع ، وان لم تجد هذه الكفاءات مسعاها في المؤسسة التي تحتضنها فإنها تسعى لايجاد مكان آخر ، و لهذا يبقى الأهم من جذب هذه الكفاءات هو تنميتها بهدف المحافظة عليها و ضمان استمراريته بالعمل لصالح المؤسسة حتى مع توفر اغراءات أكبر في سوق العمل.

ويمكن تلخيص أهم النتائج التي توصلنا الي ان المؤسسة الاقتصادية الجزائرية تعتمد على التكوين والتحفيز للإبقاء على

الكفاءات الموجودة بحوزتها.

قائمة المراجع:

¹ - خيضر كاظم حمود، روان منير الشيخ " إدارة المواهب والكفاءات البشرية "، زمزم ناشرون وموزعون، عمان، الأردن، الطبعة الأولى

2013 ص، ص 74.75

² - ALAIN LABRUFFE, mesure des compétences Edition afnor, Saint-Denis le pain 2003 p 5.

³ - LOU VAN BEIRENDONCK, " Management des compétences.", Edition de Boeck Université Bruxelles, 2004 p16.

⁴ - PHILIPPE LORINO, méthodes et pratiques des performances, Edition d'organisation 3^{ème} Edition, paris 2003 p67

⁵ - مصنوعة أحمد "تطوير الكفاءات البشرية كمدخل لتعزيز الميزة التنافسية للمنتج التأميني"، الملتقى الدولي السابع حول "الصناعة التأمينية"، الواقع العملي و آفاق التطوير-تجارب الدول-، يومي 04/03/2012 كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم م التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف.

- ⁶ ثابتي الحبيب و بن عبو الجليلي " تطوير الكفاءات و تطوير الموارد البشرية- دعائم النجاح الأساسية لمؤسسات الألفية الثالثة - " مؤسسة الثقافة الجامعية، الإسكندرية، الطبعة الأولى 2009 ص. ص 117، 118
- ⁷ مصنوعة أحمد "مرجع سبق ذكره"
- ⁸ مهدي فاطمة الزهراء ، قبايلي أمال " دور تطوير الكفاءات و تطوير المهارات في تحقيق الأداء المتميز بالمؤسسة الاقتصادية"، الملتقى الوطني الأول حول تسيير المهارات و مساهمته في تنافسية المؤسسات ، يومي 23/22 فيفري 2012 كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير ، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- ⁹ مهدي فاطمة الزهراء ، قبايلي أمال "مرجع سبق ذكره"
- ¹⁰ كمال منصوري ، سماح صولح "تسيير الكفاءات : الإطار المفاهيمي و المجالات الكبرى"، مجلة أبحاث اقتصادية و إدارية ، العدد 07- جوان 2010 ص 53
- ¹¹ مصنوعة أحمد "مرجع سبق ذكره"
- ¹² كمال منصوري ، سماح صولح "مرجع سبق ذكره ص 54"
- ¹³ شنوفي نور الدين ، أمرزوقي عبد المؤمن " دور التكوين في تطوير الكفاءات و تحقيق الإبداع" الملتقى الدولي الأول حول اقتصاديات المعرفة و الإبداع : الممارسات و التحديات خلال الفترة 18/17 أبريل 2013 ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة سعد دحلب البليدة.
- ¹⁴ إسماعيل حجازي ، معاليم سعاد، "تسيير الموارد البشرية من خلال المهارات"، دار أسامة للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى 2013 ، ص. ص 129، 130
- ¹⁵ إسماعيل حجازي ، معاليم سعاد ، مرجع سبق ذكره ، ص. ص 44، 45
- ¹⁶ خيضر كاظم حمود ، روان منير الشيخ ، مرجع سبق ذكره ، ص 215
- ¹⁷ مدحت محمد أبو النصر " تنمية الموارد البشرية – مناهج و اتجاهات و ممارسات" الروابط العالمية للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى 2009 ص 127.
- ¹⁸ خيضر كاظم حمود ، روان منير الشيخ ، مرجع سبق ذكره ، ص من 215 إلى 220
- ¹⁹ سليمان الفارس ، " اثر سياسات التحفيز في الولاء التنظيمي بالمؤسسات العامة " ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية – مجلد 27- العدد الأول 2011 ، ص. ص 73، 74
- ²⁰ زاهر عبد الرحيم ، " مفاهيم جديدة في إدارة الموارد البشرية " ، دار الراية للنشر و التوزيع ، عمان ، الاردن ، الطبعة الأولى 2011 ، ص 151
- ²¹ إسماعيل حجازي ، معاليم سعاد ، مرجع سبق ذكره ، ص 151
- ²² سليمان الفارس ، مرجع سبق ذكره ، ص 75
- ²³ تيسير زاهر ، " اثر المناخ التنظيمي في تمكين العاملين " ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية – المجلد 28 – العدد الثاني 2012 ، ص 267
- ²⁴ خيضر كاظم حمود ، روان منير الشيخ ، مرجع سبق ذكره ، ص 283