أولا:تحديد عينة الدراسة

تم اختيار جامعة تيسة –"كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير" من مجتمع الدراسة لتمثيل هذا المجتمع في البحث محل الدراسة، حيث تم اختيار عينة بطريقة عشوائية والمقدرة بـ60أستاذ من أصل 104أستاذ ،وقد تم توزيع الاستمارات على العينة المستهدفة "أعضاء هيئة التدريس" ،وتم استرجاع 51 استمارة و9 استمارات غير قابلة للاستعمال.

الجدول رقم (7) افراد عينة الدراسة في الكلية

	العدد	النسبة%
عدد الاستبيانات الموزعة	60	100%
عدد الاستبيانات الغير قابلة للاستعمال	9	15%
عدد الاستبيانات المسترجعة	51	%85

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على النتائج المحصلة من الاستبيان

ثانيا طريقة جمع المعلومات

فيما يخص طريقة جمع المعلومات المطلوبة وأدوات البحث التي يستعين بها الباحث فيجمع معطياته، ولتعدد مصادر جمع البيانات قد تم الاستعانة في الحصول على البيانات العلمية والموضوعية التي تخدم أهداف الدراسة .

المطلب الثاني:أدوات جمع البيانات

في مصادر جمع البيانات فقد تم الاستعانة في الحصول على البيانات العلمية والموضوعية التي تخدم أهداف الدراسة.

أولا:الوثائق والسجلات

تم الاعتماد على الوثائق كوسيلة لجمع البيانات خاصة فيما يتعلق بالتالي:

- البيانات الخاصة بالجانب التاريخي للجامعة والتعريف بها.
- البيانات الخاصة بالهيكل التنظيمي ،أقسام الكلية ،الموارد البشرية.

ثانيا الاستبيان

للتأكد من صحة الفرضيات تم استعمال الاستبيان كأداة أساسية في هذه الدراسة وذلك لطبيعة موضوعها ومتغيراتها حيث تضمنت مجموعة من الأسئلة قسمت إلى محورين،وبعد إعداد الاستمارة كان لابد من قياس ثباتها وصدقها ،للتحقق من ذلك عن طريق المحكمين في ضوء الملاحظات المطروحة تم تعديل الاستبيان ومن ثم تم قياس ثباتها بطريقة إيجاد قيمة معامل الفاكورونباخ الذي كانت قيمته 0,94 وهي نسبة عالية تسمح باستعمال الاستمارة والوثوق في

النتائج المتوصل إليها .وفي شكلها النهائي احتوت الاستمارة على 30سؤال مقسمة الى محورين هما :

- المحور الأول يخص استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الكلية.
- المحور الثاني يخص تطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية.

الجدول رقم(8): إختبار ألفاكرونباخ لقياس ثبات الاستبيان

المحور	**ألفاكرونباخ** إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الكلية	**ألفاكرونباخ** تطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية	**ألفاكرونباخ الكلي**	**معامل الصدق=(ألفاكرونباخ)^2**
معامل الثبات	0.91	0.89	**0.94**	**0.88**

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS)

من خلال الجدول السابق يتضح أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل مجال من مجالات الاستبيان، كذلك فان قيمة **(ألفا كرونباخ)** لجميع فقرات الاستبيان كانت (0.94) وهي نسبة مرتفعة أكبر من (0.60)، و**(معامل الصدق)** يساوي (0.88) وهو مرتفع يدل على أن الإستبيان يقيس ما وضع لقياسه إذن يسمح باستعمال الاستمارة والوثوق في النتائج المتوصلة.

- كما تم تحديد طول خلايا مقياس ليكارت للتدرج الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) حيث تم حساب المدى (1-5=4) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (5/4=0.80) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى بداية المقياس وهي واحد وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية ويمكن توضيح طول الخلايا في الجدول الآتي:

الجدول رقم(9): طول خلايا مقياس ليكارت الخماسي

الفئة الأولى	من1 الى 1.79	غير موافق بشدة
الفئة الثانية	من 1.80 الى 2.59	غير موافق
الفئة الثالثة	من 2.60 الى 3.39	محايد
الفئة الرابعة	من 3.40 الى 4.19	موافق
الفئة الخامسة	من 4.20 الى 5	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الطالبتين.

المطلب الثالث :الأساليب الإحصائية

إن كل الدراسات تستدعي بالضرورة استعمال بعض الأساليب الإحصائية من الوصول إلى إجابات علمية دقيقة وتساعدنا في تحليل النتائج.

أولا:أساليب المعالجة الإحصائية

وقد استعمل في الدراسة هذه الأساليب الإحصائية التالية:

1- **التكرارات والنسب المئوية:** حيث استخدمت في وصف خصائص عينة الدراسة ،

2- **معامل ألفاكرونباخ:** تم استخدامه لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة.

3- **المتوسط الحسابي** ($\bar{X}$):لمعرفة مدى ارتفاع وانخفاض آراء أفراد عينة الدراسة عن كل عبارة من عبارات الاستبيان؛

4- **الانحراف المعياري** (δ): لمعرفة مدى انحراف آراء أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات الاستبيان؛

5- **معامل إرتباط بيرسون (R):** من أجل حساب الارتباط بين فقرات ومحاور الاستبيان؛

6- **معامل التحديد (R^2):** من أجل تحليل نوع العلاقة بين فقرات ومحاور الاستبيان؛

7- **نموذج الانحدار البسيط والمتعدد (Y=a+bX):** لمعرفة مدى تأثير بعض المتغيرات على بعض المتغيرات الأخرى.

ثانيا :صدق أداة الدراسة

لمعرفة مدى اتساق عبارات الاستمارة وصدقها تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل محور وأخر.الجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم(10): معامل الارتباط بيرسون بين إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الكلية وتطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية.

المتغير	تطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية
إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الكلية	0.650

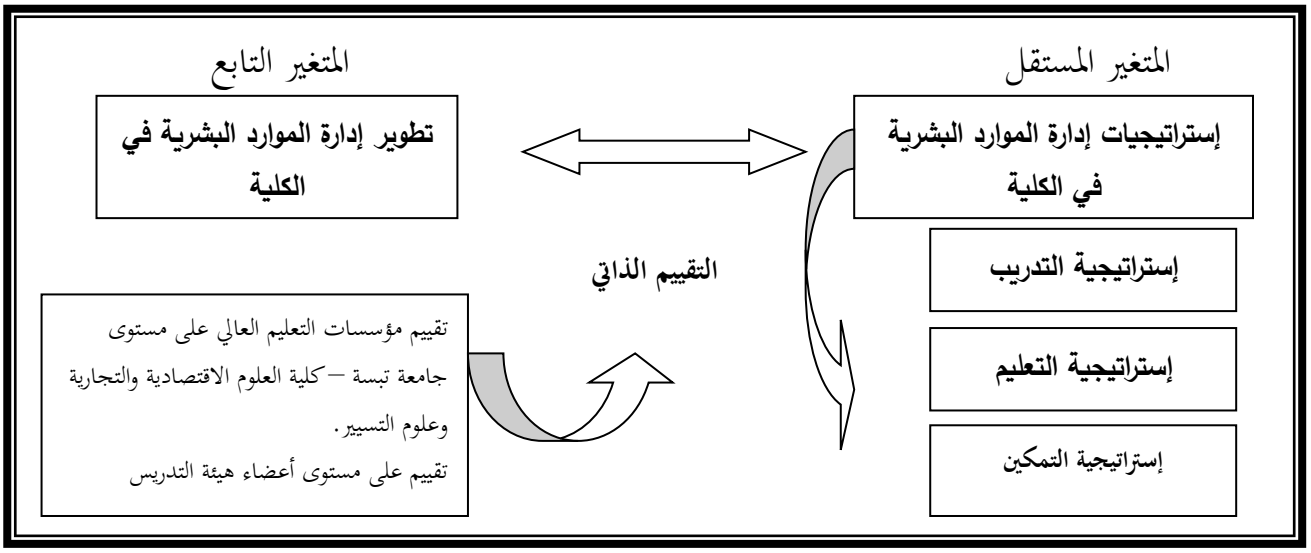
المصدر: من إعداد الطالتين بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS)

بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (R=0.650) وهو ارتباط معنوي (sig=0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) مما يدل على وجود علاقة ارتباط طردية بين المحورين الأساسيين إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الكلية وتطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية.

ثالثا: متغيرات الدراسة

يتمثل المتغير المستقل في إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الكلية أما المتغير التابع يتمثل في تطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية

شكل رقم (10) متغيرات الدراسة



المصدر :من إعداد الطالبتين

المبحث الثالث: عرض وتحليل النتائج

يتضمن هذا المبحث عرض وتفسير النتائج ومناقشتها من خلال ما توصل إليه من خلال أدوات الدراسة إذا هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية. لذا يحتوي هذا المبحث على العناصر التالية :

- المطلب الأول :خصائص عينة البحث؛
- المطلب الثاني : عرض نتائج الدراسة؛
- المطلب الثالث: تحليل نتائج الدراسة؛

المطلب الأول: خصائص عينة الدراسة

سيتم تحليل عينة الدراسة المعتمدة من حيث متغير الجنس / العمر، الرتبة، سنوات الخبرة.

أولا: توزيع أفراد الدراسة وفق الجنس

يوضح الجدول التالي خصائص العينة من حيث الجنس:

الجدول رقم(11): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس

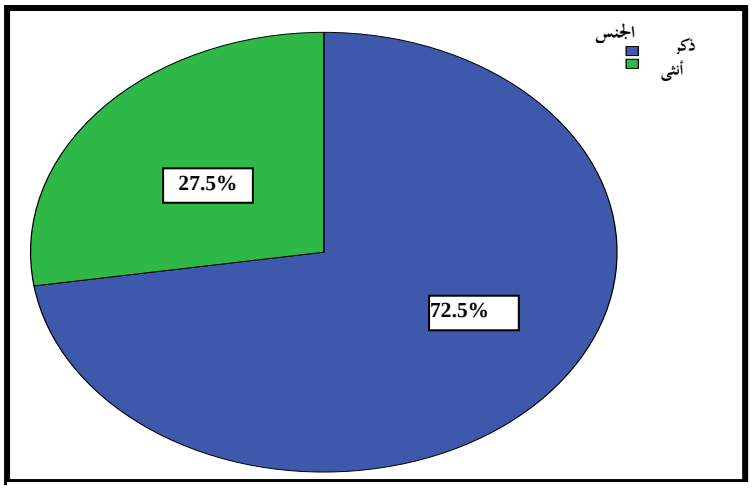
الجنس	التكرار (n_i)	النسبة المئوية (%)
ذكر	37	72.5 %
أنثى	14	27.5 %
المجموع	**51**	**100 %**

المصدر: من إعداد الطالتين بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS)

من خلال الجدول السابق نلاحظ عينة الدراسة تتألف من 37 ذكرا و14 أنثى أي انخفاض نسبة الإناث مقارنة بنسبة الذكور إذ لم تتعدى نسبة الإناث 27.5% مقابل نسبة 72.5% للذكور، وعليه فإن مختلف الوظائف في المؤسسة مشغولة من طرف الذكور.

والشكل الموالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس.

الشكل رقم(10): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالتين بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS)

ثنيا: توزيع أفرد عينة الدراسة حسب العمر

يوضح الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير العمر:

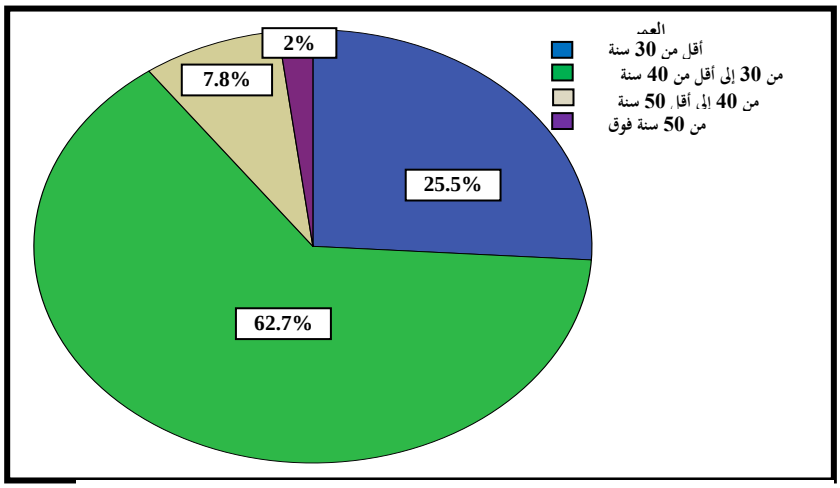
الجدول رقم(12): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر

السن (سنة)	التكرار (n_i)	النسبة المئوية (%)
أقل من 30 سنة	13	25.5%
من 30 إلى أقل من 40 سنة	32	62.7%
من 40 إلى أقل من 50 سنة	4	7.8 %
أكبر من 50 سنة	1	2%
الخانة الغير مملوءة	1	2%
المجموع	**51**	**100 %**

المصدر: من إعداد الطالتين بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS)

يوضح الجدول أعلاه أن ما نسبته 25.5 % من أفراد العينة تقل أعمارهم عن 30 سنة، أما ما نسبته 62.5 % فتمثل النسبة الأكبر من هذه العينة تتراوح أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 سنة، أما الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين 40 سنة إلى أقل من 50 سنة يمثلون نسبة 7.8 % من أفراد العينة، أما باقي الفئة العمرية الذين يزيد عمرهم عن 50 سنة فيمثلون نسبة 2% من أفراد هذه العينة وهي أقل نسبة، ومنه يتضح أن أكثرية الأساتذة بالكلية محل الدراسة يتراوح سنهم ما بين 30 و40 سنة مورد بشري فتي.والشكل الآتي يوضح توزيع أفراد العينة في الدراسة وفقا لمتغير العمر.

الشكل رقم(11): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر



المصدر: من إعداد الطالتين بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS)

ثالثا: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الرتبة

يوضح الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة:

الجدول رقم(13): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الرتبة

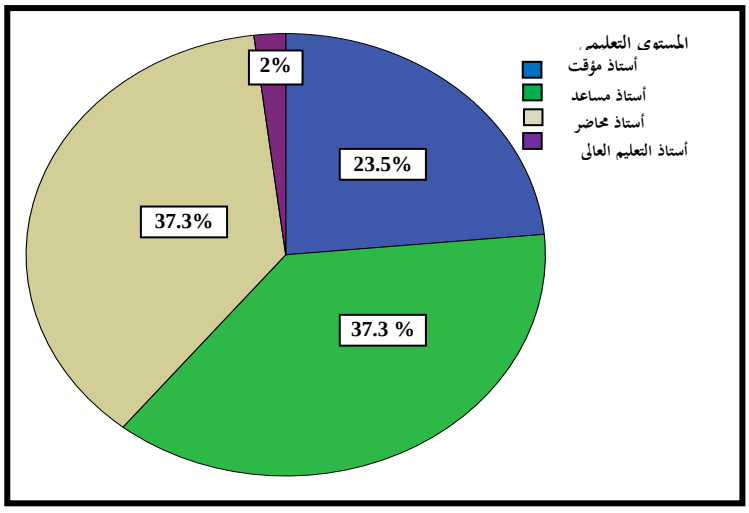
البيان	التكرار (n_i)	النسبة المئوية (%)
أستاذ مؤقت	12	23.5%
أستاذ مساعد	19	37.3%
أستاذ محاضر	19	37.3%
أستاذ التعليم العالي	1	2%
المجموع	**51**	**100 %**

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS)

يتضح من الجدول السابق أن نسبة 23.5%، من أفراد العينة أساتذة مؤقتين، و37.3% أساتذة مساعدين ومحاضرين و2% أستاذ التعليم العالي، وهذا ما يعكس أن معظم أساتذة الكلية هم أساتذة مساعدين ومحاضرين.

والشكل الموالي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الرتبة

الشكل رقم(12): توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS)

رابعا:توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

يوضح الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير المؤهل العلمي:

الجدول رقم(14): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

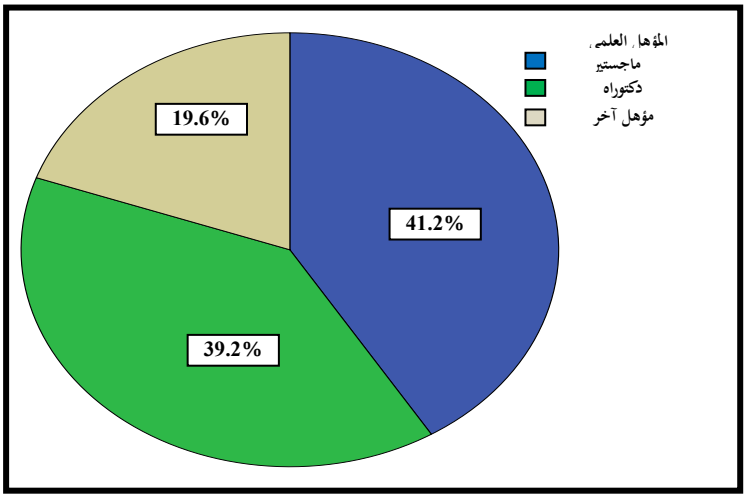
البيان	التكرار (n_i)	النسبة المئوية (%)
ماجستير	21	41.2%
دكتوراه	20	39.2%
مؤهل آخر	10	19.6%
المجموع	**51**	**100 %**

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS)

من خلال الجدول السابق يتضح أن 41.2% من أفراد العينة لهم مؤهل ماجستير، و39.2% لهم مؤهل دكتوراه، و19.6% لهم مؤهلات أخرى، مما يدل أن مؤهلات أساتذة الكلية محل الدراسة محصورة بين ماجستير ودكتوراه.

والشكل الموالي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير المؤهل العلمي

الشكل رقم(13): توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS)

رابعا: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

يوضح الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير سنوات الخبرة:

الجدول رقم(15): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

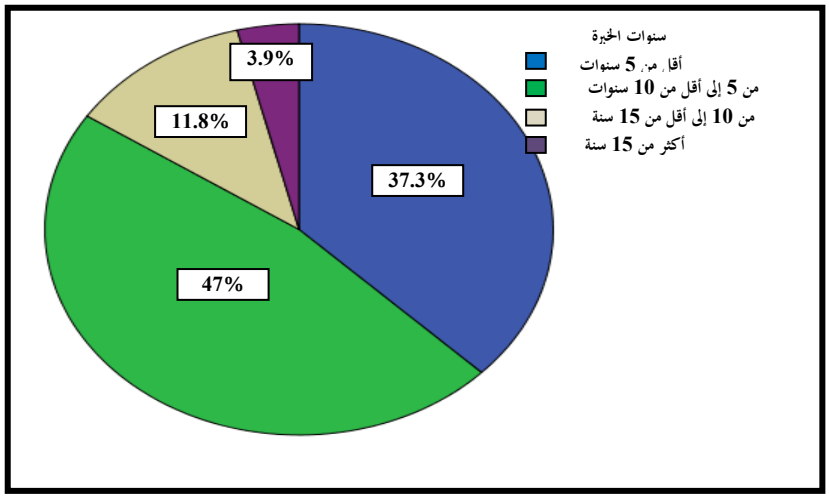
البيان	التكرار (n_i)	النسبة المئوية (%)
أقل من 05 سنوات	19	37.3%
من 05 إلى أقل من 10 سنوات	24	47%
من 10 إلى أقل من 15 سنة	06	11.8%
أكثر من 15 سنة	02	3.9%
المجموع	**51**	**100 %**

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS)

من خلال الجدول السابق يتضح أن 37.3% من أفراد العينة تقل خبرتهم عن 05 سنوات و47% تتراوح خبرتهم من 05 إلى أقل من 10 سنوات، و11.8% لهم خبرة من 10 إلى أقل من 15سنة، أما الذين تزيد خبرتهم عن 15 سنة بلغت نسبتهم 3.9%، مما يدل أن النسبة الأكبر في عينة الدراسة وفقا لمتغير الدراسة من 05 إلى أقل من 10 سنوات أي خبرة مقبولة.

والشكل الموالي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير سنوات الخبرة.

الشكل رقم(14): توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS)

رابعا:توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الدورات التدريبية

يوضح الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الدورات التدريبية:

الجدول رقم(16): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا الدورات التدريبية

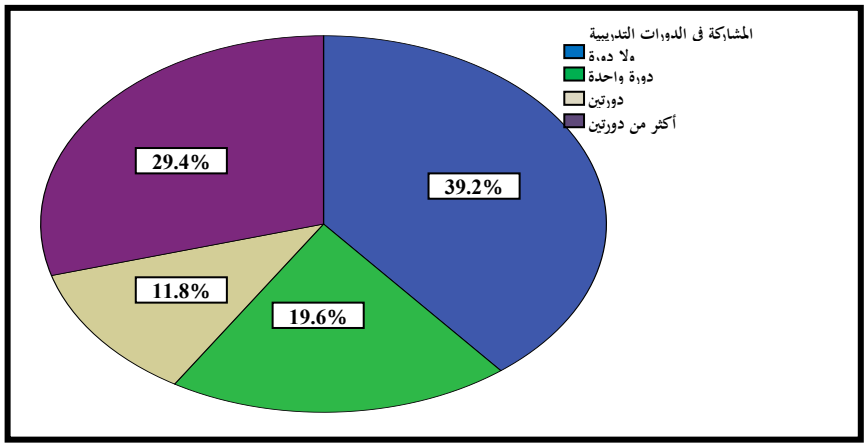
البيان	التكرار (n_i)	النسبة المئوية (%)
ولا دورة	20	39.2%
دورة واحدة	10	19.6%
دورتين	06	11.8%
أكثر من دورتين	15	29.4%
المجموع	**51**	**100 %**

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS)

من خلال الجدول السابق يتضح أن 39.2% من أفراد العينة لم يقوموا بأي دورة تدريبية، و19.6% قاموا بدورة واحدة، و11.8% قاموا بدورتين، و29.4% قاموا بأكثر من دورتين، مما يدل أن النسبة الأكبر في عينة الدراسة وفقا لمتغير الدورات التدريبية لم يقوموا بأي دورة.

والشكل الموالي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الدورات التدريبية:

الشكل رقم(15): توزيع أفراد العينة حسب متغير الدورات التدريبية



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS)

المطلب الثاني: عرض نتائج الدراسة

في هذا الإطار سيتم عرض النتائج الأساسية والتي تمثل استجابات أفراد العينة اتجاه المتغيرات الواردة في أداة الدراسة والمتمثلة في الاستبيان، وقد تم الاستعانة في ذلك ببرنامج "SPSS 20".

أولا: تحليل إجابات أفراد العينة نحو متغير إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الكلية

يوضح الجدول التالي توزيع إجابات الأفراد نحو محور **إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الكلية** وكذلك التكرار النسبي والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجاباتهم ونتيجة هذه الاستجابات.

الجدول رقم (17) الإحصاء الوصفي لإجابات عينة الدراسة المتعلقة بمحور إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الكلية.

	المحور الأول- إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الكلية								
رقم العبارة		**غير موافق بشدة**	**غير موافق**	**محايد**	**موافق**	**موافق بشدة**	**المتوسط الحسابي**	**الإنحراف المعياري**	**النتيجة**
1	**التكرار**	00	14	05	29	03	3.41	0.963	**موافق**
	النسبة	%00	27.5%	9.8%	56.9%	5.9%			
2	**التكرار**	01	18	14	13	03	2.98	0.989	**محايد**
	النسبة	%2	%35.3	%27.5	%25.5	%5.9			
3	**التكرار**	05	21	10	12	02	2.70	1.074	**غير موافق**
	النسبة	%9.8	%41.2	%19.6	%23.5	%3.9			
4	**التكرار**	09	12	20	08	02	2.65	1.074	**غير موافق**
	النسبة	%17.6	%23.5	%39.2	%15.7	%3.9			
5	**التكرار**	00	21	08	18	04	3.10	1.044	**موافق**
	النسبة	%00	%41.2	%15.7	%35.3	%7.8			
6	**التكرار**	03	24	07	14	03	2.80	1.096	**غير موافق**
	النسبة	%5.9	%47.1	%13.7	%27.5	%5.9			
7	**التكرار**	06	22	11	12	00	2.57	0.985	**غير موافق**
	النسبة	%11.8	%43.1	21.6%	23.5 %	%00			
8	**التكرار**	10	15	18	06	02	2.51	1.065	**غير موافق**
	النسبة	%19.6	%29.4	%35.3	%11.8	%3.9			
9	**التكرار**	00	16	08	21	05	3.30	1.035	**موافق**
	النسبة	%00	%31.4	%15.7	%41.2	%9.8			
10	**التكرار**	01	18	10	18	04	3.12	1.052	**موافق**
	النسبة	%2	%35.3	%19.6	%35.3	%7.8			
11	**التكرار**	03	12	05	22	09	3.43	1.204	**موافق**
	النسبة	%5.9	%23.5	%9.8	%43.1	%17.6			

12	التكرار	03	26	08	10	04	2.73	1.097	غير موافق
	النسبة	%5.9	%51	%15.7	%19.6	%7.8			
13	التكرار	02	19	10	16	04	3.02	1.086	محايد
	النسبة	%3.9	%37.3	%19.6	%31.4	%7.8			
14	التكرار	01	12	15	18	05	3.27	1.002	موافق
	النسبة	%2	%23.5	%29.4	%35.3	%9.8			
15	التكرار	01	15	09	22	04	3.25	1.036	موافق
	النسبة	%2	%29.4	%17.6	%43.1	%7.8			
16	التكرار	01	14	15	17	04	3.18	0.944	موافق
	النسبة	%02	%27.5	%29.4	%33.3	%7.8			
17	التكرار	03	14	11	20	03	3.12	1.070	موافق
	النسبة	%5.9	%27.5	%21.6	%39.2	%5.9			
18	التكرار	01	13	05	23	08	3.48	1.111	موافق
	النسبة	%2	%25.5	%9.8	%45.1	%15.7			
19	التكرار	01	11	17	18	04	3.25	0.956	موافق
	النسبة	%2	%21.6	%33.3	%35.3	%7.8			
20	التكرار	03	15	11	18	04	3.10	1.100	موافق
	النسبة	%5.9	%29.4	%21.6	%35.3	%7.8			
21	التكرار	01	06	04	32	08	3.78	0.923	موافق
	النسبة	%2	%11.8	%7.8	%62.7	%15.7			
المحور ككل							3.08	1.043	موافق

- بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمحور **إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الكلية** (3.08) أي بدرجة مرتفع حسب مقياس ليكارت الخماسي، وبإنحراف معياري بلغ (1.043) وكانت نتيجته (موافق) مما يدل على أن هناك توافق حول فقرات المحور الأول المتمثل في **إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الكلية** ؛
- وقد بلغ المتوسط الحسابي أعلى قيمة له (3.78) عند الفقرة رقم (21) وإنحرافها المعياري بلغ (0,923) وكانت نتيجتها (موافق) أي أنه من خلال هذه النتائج تتضح موافقة أفراد العينة على أن الكلية تشجع الموظفين على تحمل المسؤولية اتجاه أعمالهم؛
- أما باقي الفقرات فقد انحصر متوسطها الحسابي بين (2.51) و(3.48) و انحرافها المعياري بين (1.065) و(1.111) وانحصرت نتائجها بين (غير موافق، محايد وغير موافق) أي أنه من خلال هذه النتائج يتضح أن أفراد العينة فيها المتجاوبة وغير المتجاوبة والمحايدة مع مختلف إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

ثانيا: تحليل إجابات أفراد العينة نحو متغير تطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية

يوضح الجدول التالي توزيع إجابات الأفراد نحو محور **تطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية** وكذلك التكرار النسبي والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجاباتهم ونتيجة هذه الاستجابات.

الجدول رقم (18) الإحصاء الوصفي لإجابات عينة الدراسة المتعلقة بمحور تطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية.

	المحور الثاني– تطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية								
رقم العبارة		**غير موافق بشدة**	**غير موافق**	**محايد**	**موافق**	**موافق بشدة**	**المتوسط الحسابي**	**الإنحراف المعياري**	**النتيجة**
01	**التكرار**	00	10	08	26	04	3.50	0.922	**موافق**
	النسبة	%00	%19.6	%15.7	%51	%7.8			
02	**التكرار**	05	08	14	17	04	3.14	1.130	**موافق**
	النسبة	%9.8	%15.7	%27.5	%33.3	%7.8			
03	**التكرار**	02	11	11	19	05	3.29	1.071	**موافق**
	النسبة	%3.9	%21.6	%21.6	%37.3	%9.8			
04	**التكرار**	03	08	19	13	05	3.19	1.045	**موافق**
	النسبة	%5.9	%15.7	%37.3	%25.5	%9.8			
05	**التكرار**	02	17	14	12	03	2.94	1.019	**محايد**
	النسبة	%3.9	%33.3	%27.5	%23.5	%5.9			
06	**التكرار**	00	08	12	26	02	3.46	0.824	**موافق**
	النسبة	%00	%15.7	%23.5	%51	%3.9			
07	**التكرار**	01	15	10	17	05	3.21	1.071	**موافق**
	النسبة	%2	%29.4	%19.6	%33.3	%9.8			
08	**التكرار**	02	10	13	19	04	3.27	1.026	**موافق**
	النسبة	%3.9	%19.6	%25.5	%37.3	%7.8			
09	**التكرار**	03	14	12	17	02	3.02	1.041	**موافق**
	النسبة	%5.9	%27.5	%23.5	%33.3	%3.9			
المحور ككل							3.22	1.016	**موافق**

❖ بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمحور **تطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية** (3.22) أي بدرجة مرتفعة حسب مقياس ليكارت الخماسي، وبانحراف معياري بلغ (1.016) كانت نتيجته (موافق) مما يدل على أن هناك توافق حول فقرات المحور الثاني المتمثل في **تطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية** ؛

❖ وقد بلغ المتوسط الحسابي أعلى قيمة له (3.50) عند الفقرة رقم (01) وانحرافها المعياري بلغ (0.922) وكانت نتيجتها (موافق) أي أنه من خلال هذه النتيجة يتضح موافقة أفراد العينة على أن الكلية تهتم بالأساتذة من خلال إشراكهم في برامج التدريب التعليم والتمكين؛

❖ أما باقي الفقرات فقد انحصر متوسطها الحسابي بين (2.94) و(3.46) وانحرافها المعياري بين (1.019) و(0.824) وانحصرت نتائجها بين (محايد وموافق) أي أنه من خلال هذه النتائج يتضح أن أفراد العينة متجاوبة مع فكرة تطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية.

المطلب الثالث : تحليل نتائج الدراسة

يتضمن هذا المطلب اختبار فرضيات الدراسة الخاصة بالموضوع من خلال عرض وتفسير النتائج ومناقشتها مع ما تم التوصل إليه وذلك عن طريق دراسة وتوضيح العلاقة بين المتغيرات.

أولا: اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كولمجروف–سيمرنوف(1-Sample K-S)

تم إجراء اختبار كولمجروف– سمرنوف للتحقق من مدى إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي كاختبار ضروري للفرضيات لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعيا، والذي تم بعد توزيع كل الاستمارات وجمعها من عينة الدراسة و الجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم(19): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

محاور الاستبيان	محتوى القسم	قيمة الاختبار Z	مستوى المعنوية
الأول	**إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الكلية**	0.649	.0793
الثاني	**تطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية**	0.874	.0430
الاستبيان ككل		**0.582**	**0.887**

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS)

يوضح الجدول السابق نتائج الاختبار الطبيعي حيث أن قيمة مستوى الدلالة لكل جزء في الاستبيان أكبر من 0.05(Sig>0.05) وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويمكن استخدام الاختبارات المعلمية.

ثانيا: الإرتباط الكلي بين إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الكلية وتطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية.

الجدول رقم(20): معامل الارتباط بيرسون بين إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الكلية وتطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية.

المتغير	تطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية
إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الكلية	0.650

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS)

بلغت قيمة معامل إرتباط بيرسون (R=0.650) وهو إرتباط معنوي (sig=0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) مما يدل على وجود علاقة إرتباط طردية بين المحورين الأساسيين إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الكلية وتطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية.

ثالثا: العلاقة بين إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الكلية وتطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية

الجدول رقم(21): نتائج اختبار فرضية وجود علاقة بين إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في وتطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية

نوع المتغير	المتغيرات	ثابت الانحدار (α)	معامل الانحدار (β)	معامل الارتباط (R) pearson	معامل التحديد (R^2)	قيمة(t) المحسوبة	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة (Sig)
مستقل	إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الكلية	3.337-	0.476	650.0	0.423	5.988	35.862	0.000
تابع	وتطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية							

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS)

1- معامل الإرتباط بيرسون ومعامل التحديد

بلغت قيمة معامل الإرتباط (R=0.650) وهو إرتباط معنوي (sig=0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على وجود علاقة إرتباط طردية بين إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية وتطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية ؛

أما معامل التحديد(R^2) بلغت قيمته (0.423) أي ما نسبته (42.3%) من إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية يساهم في تفسير تطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية عند درجة ثقة (95%) وبمستوى دلالة إحصائية بلغت (Sig=0.000)؛

2- إختبار الإنحدار

❖ **المعنوية الكلية:**

عن طريق إختبار فيشر بلغت قيمة F المحسوبة (35.862) وهي معنوية عند مستوى المعنوية (5%) أي (Sig=0.000) < (0.05) بمعنى أن النموذج كليا معنوي و له دلالة إحصائية؛

❖ **المعنوية الجزئية:**

بلغت قيمة معامل الانحدار(0.476)، كما بلغت قيمة الإنحراف المعياري للثابت (5.218) فيما بلغت للمتغير المستقل (X1 =0.079) وقيمة T المحسوبة للثابت (−0.640) وللمتغير المستقل (X1 =5.988)، من خلال قيمة Sig نجد أن (sig=0.525) للثابت وهي أكبر من مستوى المعنوية (5%) أي أن الثابت غير معنوي أما Sig للمتغير المستقل (X1) بلغت (sig=0.000) < (0.05) وهي أقل من مستوى المعنوية (5%) أي أن (b) له معنوية أو دلالة إحصائية.

أي كلما كانت قيمة (X1=1) زادت قيمة (Y1) بنسبة 0.476؛

يتضح من خلال نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط الذي استخدم لمعرفة فيما إذا كان هناك تأثير لإستراتيجيات إدارة الموارد البشرية على تطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية محل الدراسة، على وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية لإستراتيجيات إدارة الموارد البشرية على تطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية.

ومما سبق يمكن كتابة معادلة خط الإنحدار كما يلي:

$$Y_1 = -3.337 + 0.476X_1$$

حيث: X1: يمثل قيمة المتغير المستقل

Y1: يمثل قيمة التنبؤ بالمتغير التابع

و من خلال ما سبق ذكره تتضح صحة الفرضية القائلة "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية وتطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية ".

رابعا: العلاقة بين إستراتيجية التدريب وتطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية

يوضح الجدول التالي العلاقة بين إستراتيجية التدريب وتطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية:

الجدول رقم(22): نتائج اختبار فرضية وجود علاقة بين إستراتيجية التدريب وتطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية

نوع المتغير	المتغيرات	ثابت الانحدار (α)	معامل الانحدار (β)	معامل الارتباط (R)pearson	معامل التحديد (R^2)	قيمة(t) المحسوبة	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة (Sig)
مستقل	إستراتيجية التدريب	7.635	0.873	0.535	0.286	4.434	19.660	0.000
تابع	وتطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية							

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS)

1- معامل الإرتباط بيرسون ومعامل التحديد

بلغت قيمة معامل الإرتباط (R=0.535) وهو إرتباط معنوي (sig=0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على علاقة إرتباط طردية بين إستراتيجية التدريب وتطوير إدارة الموارد البشرية؛

أما معامل التحديد(R^2) بلغت قيمته (0.286) أي ما نسبته (28.6%) من إستراتيجية التدريب يساهم في تفسير تطوير إدارة الموارد البشرية عند درجة ثقة (95%) وبمستوى دلالة إحصائية بلغت (Sig=0.000) ؛

2- إختبار الإنحدار

❖ **المعنوية الكلية**

عن طريق إختبار فيشر بلغت قيمة F المحسوبة (19.660) وهي معنوية عند مستوى المعنوية (5%) أي (Sig=0.000) < (0.05) بمعنى أن النموذج كليا معنوي و له دلالة إحصائية؛

❖ **المعنوية الجزئية**

بلغت قيمة معامل الانحدار(0.873)، كما بلغت قيمة الإنحراف المعياري للثابت (4.580) فيما بلغت للمتغير المستقل (X2 =0.197) وقيمة T المحسوبة للثابت (1.667) وللمتغير المستقل (X2 =4.434)، من خلال قيمة Sig نجد أن (sig=0.102) للثابت وهي أكبر من مستوى المعنوية (5%) أي أن الثابت غير معنوي أما Sig للمتغير المستقل (X2) بلغت (sig=0.000) < (0.05) وهي أقل من مستوى المعنوية (5%) أي أن (b) له معنوية أو دلالة إحصائية.

وأنه كلما كانت قيمة (X2=1) زادت قيمة (Y2) بنسبة 0.873؛

يتضح من نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط الذي استخدم لمعرفة فيما إذا كان هناك تأثير لإستراتيجية التدريب على تطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية محل الدراسة، وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية لإستراتيجية التدريب على تطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية.

ومما سبق يمكن كتابة معادلة خط الإنحدار كما يلي:

$Y2=7.635+0.873X2$

حيث: X2: يمثل قيمة المتغير المستقل

Y2: يمثل قيمة التنبؤ بالمتغير التابع

و من خلال ما سبق ذكره تتضح صحة الفرضية القائلة "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إستراتيجية التدريب وتطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية ".

خامسا: العلاقة بين إستراتيجية التعليم وتطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية

الجدول رقم(23): نتائج اختبار فرضية وجود علاقة بين إستراتيجية التعليم وتطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية

نوع المتغير	المتغيرات	ثابت الانحدار (α)	معامل الانحدار (β)	معامل الارتباط (pearson)(R)	معامل التحديد (R^2)	قيمة(t) المحسوبة	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة (Sig)
مستقل	إستراتيجية التعليم	4.323	1.042	0.607	0.369	5.349	28.614	0.000
تابع	وتطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية							

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS)

1- معامل الإرتباط بيرسون ومعامل التحديد

بلغت قيمة معامل الإرتباط (R=0.607) وهو إرتباط معنوي (sig=0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على علاقة إرتباط طردية بين إستراتيجية التعليم وتطوير إدارة الموارد البشرية؛

أما معامل التحديد(R^2) بلغت قيمته (0.369) أي ما نسبته (36.9%) من إستراتيجية التدريب يساهم في تفسير تطوير إدارة الموارد البشرية عند درجة ثقة (95%) وبمستوى دلالة إحصائية بلغت (Sig=0.000)؛

2- إختبار الإنحدار

❖ **المعنوية الكلية**

عن طريق إختبار فيشر بلغت قيمة F المحسوبة (28.614) وهي معنوية عند مستوى المعنوية (5%) أي (Sig=0.000) < (0.05) بمعنى أن النموذج كليا معنوي و له دلالة إحصائية؛

❖ **المعنوية الجزئية**

بلغت قيمة معامل الانحدار(1.042)، كما بلغت قيمة الإنحراف المعياري للثابت (4.428) فيما بلغت للمتغير المستقل (X3 =0.195) وقيمة T المحسوبة للثابت (0.976) وللمتغير المستقل (X3 =5.349)، من خلال قيمة Sig نجد أن (sig=0.334) للثابت وهي أكبر من مستوى المعنوية (5%) أي أن الثابت غير معنوي أما Sig للمتغير المستقل (X3) بلغت (sig=0.000) < (0.05) وهي أقل من مستوى المعنوية (5%) أي أن (b) له معنوية أو دلالة إحصائية.

وأنه كلما كانت قيمة (X3=1) زادت قيمة (Y3) بنسبة 1.042؛

يتضح من خلال نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط الذي استخدم لمعرفة فيما إذا كان هناك تأثير لإدارة التعليم على تطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية محل الدراسة، وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية لإستراتيجية التعليم على تطوير إدارة الموارد البشرية.

ومما سبق يمكن كتابة معادلة خط الانحدار كما يلي:

$$Y_3=4.323+1.042X_3$$

حيث: X3: يمثل قيمة المتغير المستقل

Y3: يمثل قيمة التنبؤ بالمتغير التابع

ومن خلال ما سبق ذكره تتضح صحة الفرضية القائلة "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إستراتيجية التعليم وتطوير إدارة الموارد البشرية".

سادسا: العلاقة بين إستراتيجية التمكين وتطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية

الجدول رقم(24): نتائج اختبار فرضية وجود علاقة بين إستراتيجية التمكين وتطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية

نوع المتغير	المتغيرات	ثابت الانحدار (α)	معامل الانحدار (β)	معامل الارتباط pearson)(R)	معامل التحديد (R^2)	قيمة(t) المحسوبة	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة (Sig)
مستقل	إستراتيجية التمكين	4.181	1.166	0.491	0.241	3.945	15.563	0.000
تابع	وتطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية							

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS)

3- معامل الإرتباط بيرسون ومعامل التحديد

بلغت قيمة معامل الإرتباط (R=0.491) وهو إرتباط معنوي (sig=0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على علاقة إرتباط طردية بين إستراتيجية التمكين وتطوير إدارة الموارد البشرية؛

أما معامل التحديد(R^2) بلغت قيمته (0.241) أي ما نسبته (24.1%) من إستراتيجية التمكين يساهم في تفسير تطوير إدارة الموارد البشرية عند درجة ثقة (95%) وبمستوى دلالة إحصائية بلغت (Sig=0.000)؛

4- إختبار الإنحدار

❖ **المعنوية الكلية**

عن طريق إختبار فيشر بلغت قيمة F المحسوبة (15.563) وهي معنوية عند مستوى المعنوية (5%) أي (Sig=0.000) < (0.05) بمعنى أن النموذج كليا معنوي و له دلالة إحصائية؛

❖ **المعنوية الجزئية**

بلغت قيمة معامل الانحدار(1.166)، كما بلغت قيمة الإنحراف المعياري للثابت (5.797) فيما بلغت للمتغير المستقل (X4 =0.296) وقيمة T المحسوبة للثابت (0.699) وللمتغير المستقل (X4 =3.945)، من خلال قيمة Sig نجد أن (sig=0.488) للثابت وهي أكبر من مستوى المعنوية (5%) أي أن الثابت غير معنوي أما Sig للمتغير المستقل (X4) بلغت (sig=0.000) < (0.05) وهي أقل من مستوى المعنوية (5%) أي أن (b) له معنوية أو دلالة إحصائية.

وأنه كلما كانت قيمة (X4=1) زادت قيمة (Y4) بنسبة 1.166؛

يتضح من خلال نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط الذي استخدم لمعرفة فيما إذا كان هناك تأثير لإدارة التمكين على تطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية محل الدراسة، وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية لإستراتيجية التمكين على تطوير إدارة الموارد البشرية.

ومما سبق يمكن كتابة معادلة خط الانحدار كما يلي:

$Y_4=4.181+1.166X_4$

حيث: X4: يمثل قيمة المتغير المستقل

Y4: يمثل قيمة التنبؤ بالمتغير التابع

ومن خلال ما سبق ذكره تتضح صحة الفرضية القائلة "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إستراتيجية التمكين وتطوير إدارة الموارد البشرية".

خاتمة الفصل الثاني

تم التطرق في الفصل لميدان الدراسة ألا وهي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة العربي التبسي – تبسة –.كما اعتمد في الدراسة على المنهج التحليلي والوصفي باعتباره المنهج القادر على الربط بين الدراسة النظرية والدراسة الميدانية ،وتم التطرق إلى الأدوات والأساليب الإحصائية المستعملة من أجل جمع المعلومات اللازمة للدراسة وتتمثل في الجداول التكرارية والنسب المؤوية ومعامل ألفاكرونباخ ،المتوسط الحسابي ،والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط بيرسون ، فمن خلاله تم التطرق إلى واقع استراتيجيات تطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية ، ومن خلال تحليل أسئلة الاستبيان التي تضمنت محورين :

أولها يتعلق بالبيانات الخاصة لعينة الدراسة "أعضاء هيئة التدريس"والثاني استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الكلية حيث قسمت إلى ثلاث أبعاد تمثلت في كل من إستراتجية التدريب،التعليم والتمكين وكذلك تطوير إدارة الموارد البشرية في الكلية ،كل هذا لمعرفة مدى تطبيق كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة –تبسة– لاستراتجيات تطوير إدارة الموارد البشرية .