



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية



شعبة علم النفس رقم التسجيل:
تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية الرقم التسلسلي:

التدريب وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية

دراسة ميدانية على أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية برج بوعريريج

مذكرة مقدمة للمناقشة لأجل الحصول على شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

- د. معوش عبد الحميد

إعداد الطلبة:

- ساكر فتيحة
- جعرون فاطمة

السنة الجامعية: 2021 / 2022



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية



شعبة علم النفس رقم التسجيل:
تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية الرقم التسلسلي:

التدريب وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية

دراسة ميدانية بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية برج بوعريريج

مذكرة مقدمة للمناقشة لأجل الحصول على شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

- د. معوش عبد الحميد

إعداد الطلبة:

- ساكر فتيحة

- جعرون فاطمة

السنة الجامعية: 2021 / 2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

... يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ

وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ...

عَلَىٰ آلِهِ الْعِزَّةُ

[المجادلة: 11]

إهداء

إلى من أشفاق إليه إلى من تعجز كلمات عن وصفه وعبارات عن شكره ويهتز كياني عند ذكره،
إلى من أشفاق إلى رؤيته وأحن إلى مناداته إلى من انتظرنني على عتبة النجاح ولم يكتب له أن
يقاسمني فرحة تخرجي، إليك يا من أدعو الله أن يجعل مثواك الجنة أبي الحبيب رحمة الله
عليك.

إلى من حملتني وهنا على وهن وسقتني من نبع حنانها وعطفها الفياض، إلى التي
رعتني حق الرعاية وكانت سندي في الشدائد، كان دعائها ورضائها عني سر نجاحي "أمي
الغالية حفظها الله". إلى رفيقة دربي وسندي الثاني أختي دلال حفظها الله.
إلى من كانوا سندي الثاني ومنهم استمدت عزتي وقوتي إخوتي حفظكم الله، إلى كل
براعم عائلتي خولة، أمال، عبير، أميرة، ألاء، عبد الكريم، حمزة، صهيب، زكرياء، إسماعيل،
يعقوب، عبد المالك.

إلى صدقاتي سارة، ميادة، هدى، إلى كل زميلاتي وزملائي في الدراسة، إلى مكتبة
الرحاب.

إلى من مدى لي يد العون من قريب أو من بعيد
إلى كل من وسعهم قلبي ولم تسعهم صفحتي
إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي.

الطالبة : - ساكر فتحة

شكر و عرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات والسلام على رسوله الكريم ومن تبعه بإحسان إلى يوم الدين.

بداية نحمد ونشكر رب العباد العليّ التقدير شكراً جزيلاً طيباً مباركاً فيه الذي أنارنا بالعلم وزيننا بالحلم، وأكرمنا بالتقوى، وأنعم علينا بالعافية، وأنار طريقنا وأماننا في إتمام هذه الدراسة وتقديمتها على الشكل الذي هي عليه اليوم فله الحمد الرحمن المستعان.

و عرفاناً بالمساعدات التي قدمت حتى يخرج هذا العمل إلى النور نتقدم بجزيل الشكر والتقدير والعرفان للدكتور الكريم معوش عبد الحميد الذي قبل تواضعنا وكرامة منه الإشراف على هذا العمل، فلهو منا خالص التقدير و الاحترام على كل ما قدمه لنا من توجيهات وإرشادات، وعلى كل ما خصنا به من جهد ووقت طوال إشرافه على هذه الدراسة.

كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد، وإلى كل من أمدنا بيد العون ولو بكلمة طيبة مشجعة. أوجه الشكر لِنفسي التي تعببت دون مساعدة زميلي إنجاز المذكرة للأسف الشديد.

وشكراً.

الطالبة : ساكر فتحة



إهداء

الى من أنشأني نشأة العلم والدين وشدت به أزرني في محنتي
والدي...

الى من سهرت الليالي من أجل أن أكون وشملتني بدعائها في كل
وقت وحين

والدتي...براً بهما ووفاء

إلى من منحوني المحبة الأخوية الخالصة والصادقة أخواني وأخواتي...
إلى كل صديق عبر بصدق بموقف أصيل أو كلمة مساندة أو دعاء في
ظهر الغيب بنية خالصة أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع

الطالبة : - جعرون فاطمة



شكر و عرفان

اللهم لك الحمد حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه، نحمدك ربّي و نشكرك على أن يسرّ لنا

إتمام هذا البحث على الوجه الذي نرجو أن ترضى به عنا....

نتوجه بالشكر إلى كل من أستاذي و مشرفي الفاضل "مهد الحميد معوش" ، الذي له الفضل على البحث
والباحث منذ كان الموضوع عنواناً و فكرة إلى أن صار رسالة و بحثا.

فله مني الشكر كله والتقدير والعرفان. ونتوجه بالشكر الجزيل إلى جميع الأساتذة الفضلاء

في قسم علم النفس إلى المكلفة بالمكتبة إلى المكلفة بالقسم إلى رئيس القسم ،

و اشكر كل الأهل و الأقارب والأصدقاء فلم يبق في النفس منزلة وإن لم يسعف المقام لذكورهم.

فهم أهل الفضل والخير والشكر.

ملخص الدراسة باللغة العربية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على التدريب وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببرج بوعريريج، وعليه تحدد التساؤل الرئيسي التالي، وقد استخدمت الباحثتان في هذه الدراسة المنهج الوصفي، معتمدين على الاستبيان كأداة لجمع بيانات للدراسة، وقد تم توزيعه على عينة مكونة من 60 عون حماية مدنية بالوحدة الرئيسية.

اختيرت عشوائيا من مجتمع الدراسة الذي قدر عدد ب 250 عون، وللتحقق من فرضيات الدراسة واختبارها تم تطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل النتائج وتفسيرها والتي منها المتوسطات الحسابية الانحرافات المعيارية، معامل ألفا كرونباخ، معامل الارتباط بيرسون ومعامل أنوفا، بالاستعانة ببرنامج (spss v26)، وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج هي:

وجود علاقة ارتباطية إيجابية متوسطة بين درجات التدريب ودرجات الأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببرج بوعريريج، وجود علاقة ارتباطية إيجابية ضعيفة بين درجات تحديد الاحتياجات التدريبية ودرجات الأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببرج بوعريريج. عدم وجود علاقة ارتباطية بين درجات تصميم البرنامج التدريبي ودرجات الأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببرج بوعريريج، عدم وجود علاقة ارتباطية بين درجات تقييم البرنامج التدريبي ودرجات الأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببرج بوعريريج، وفي ضوء النتائج قدمت الباحثتان عددا من المقترحات.

- الكلمات المفتاحية: التدريب، الأداء الوظيفي، الوحدة الرئيسية للحماية المدنية.

ملخص الدراسة باللغة الأجنبية

Study summary:

This study aimed to identify training and its relationship to job performance among civil protection agents in the main unit in Bordj Bou Arreridj, and accordingly the following main question was determined. A civil protection officer in the main unit Randomly selected from the study population, which was estimated at 250 people, and to verify and test the hypotheses of the study, appropriate statistical methods were applied to analyze and interpret the results, including arithmetic averages, standard deviations, Cronbach's alpha coefficient, Pearson correlation coefficient and ANOVA coefficient, using the (spss v26) program. The study reached a number of results, which are: There is a medium positive correlation between the degrees of training and the degrees of job performance among the civil protection agents in the main unit in Burj Bou Arreridj, and there is a weak positive correlation between the degrees of determining training needs and the degrees of job performance among the civil protection agents in the main unit in Burj Bou Arreridj, the absence of a correlation between the degrees of program design Training and job performance scores for civil protection agents in the main unit in Bordj Bou Arreridj, there is no correlation between the degrees of evaluation of the training program and degrees of job performance among civil protection agents in the main unit in Bordj Bou Arreridj. In light of the results, the researchers made a number of proposals.

– **Keywords:** training, job performance, the main unit of civil protection.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع	الرقم
أ الآية.....	01
ب الإهداء.....	02
ت كلمة شكر.....	03
ث الملخص بالعربية.....	04
ج الملخص بالإنجليزية.....	05
ح فهرس المحتويات.....	06
خ قائمة الجداول.....	07
د قائمة الأشكال.....	08
ذ قائمة الملاحق.....	09
01 مقدمة.....	
الجانب النظري		
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة		
05 إشكالية الدراسة وتساؤلاتها.....	01
07 فرضيات الدراسة.....	02
08 أهداف الدراسة.....	03
08 أهمية الدراسة.....	04
09 دواعي اختيار الموضوع.....	05
09 تحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا.....	06
10 الدراسات السابقة والتعليق عليها.....	07
الفصل الثاني: التدريب		
15 تمهيد.....	
15 تعريف التدريب	01
16 بعض مفاهيم ذات علاقة بالتدريب	02
17 مبادئ التدريب	03
18 أهمية التدريب	04

فهرس المحتويات

19	أهداف التدريب	05
20	أنواع التدريب	06
24	تحديد الاحتياجات التدريبية	07
25	تصميم برنامج تدريبي	08
28	تنفيذ برنامج تدريبي	09
30	تقييم البرنامج التدريبي	10
32 خلاصة	
الفصل الثالث: الأداء الوظيفي		
34 تمهيد	
34	تعريف الأداء الوظيفي	01
35	أهمية الأداء الوظيفي	02
35	عناصر الأداء الوظيفي	03
36	محددات الأداء الوظيفي	04
37	العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي	05
37	مقياس الأداء الوظيفي	06
38	تقييم الأداء الوظيفي	07
42	العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي	08
42 خلاصة	
الجانب الميداني		
الفصل الرابع: الإجراءات التطبيقية للدراسة.		
45 تمهيد	
45 الدراسة الاستطلاعية	أولا
45 أهداف الدراسة الاستطلاعية	1.1
45 إجراءات بناء أداة الدراسة	2.1
45 خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية	3.1
48 الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة	4.1

فهرس المحتويات

49	نتائج الدراسة الاستطلاعية.....	5.1
55	صعوبات إنجاز الدراسة الاستطلاعية.....	6.1
55	الدراسة الأساسية.....	ثانيا
56	منهج الدراسة.....	1.2
56	مجتمع الدراسة الأساسية وعينتها.....	2.2
56	خصائص عينة الدراسة الأساسية.....	3.2
59	حدود الدراسة.....	4.2
61	وصف شامل لأداة الدراسة.....	5.2
61	الأساليب الإحصائية المستخدمة.....	6.2
63	خلاصة.....	
الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة وتفسيرها		
64	تمهيد.....	
64	عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها.....	01
64	عرض نتائج الدراسة وتحليلها.....	1.1
72	مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها.....	2.1
75	الاستنتاج العام والخلاصة.....	02
77	مقترحات الدراسة.....	03
78	خاتمة.....	
79	توصيات.....	
81	قائمة المراجع.....	
	قائمة الملاحق.....	

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	جدول توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	45
02	جدول توزيع عينة الدراسة حسب السن	46
03	جدول توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية	47
04	جدول تصحيح محكمين وصدق البنود	49
05	جدول صدق الاتساق الداخلي للبعد الأول	51
06	جدول صدق الاتساق الداخلي للبعد الثاني	52
07	جدول صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة	54
08	جدول قيمة ألفا كرونباخ	55
09	جدول توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس	56
10	جدول توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب السن	57
11	جدول توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب الخبرة	58
12	جدول درجات تصحيح أداة الدراسة	61
13	جدول الاستبيان النهائي	61
14	العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية باستخدام معامل الارتباط بيرسون.	64
15	العلاقة بين الاحتياجات التدريبية والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية باستخدام معامل الارتباط بيرسون.	66
16	العلاقة بين تصميم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية باستخدام معامل الارتباط بيرسون.	67
17	العلاقة بين تقييم برنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية باستخدام معامل الارتباط بيرسون.	68
18	دلالة الفروق أفراد عينة الدراسة على محور الاحتياجات التدريبية والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية تبعاً لمتغير الجنس.	69
19	دلالة الفروق أفراد عينة الدراسة على محور تصميم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية تبعاً لمتغير السن.	70
20	دلالة الفروق أفراد عينة الدراسة على محور تقييم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية تبعاً لمتغير الخبرة.	71

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
18	شكل مبادئ التدريب	01
26	شكل تصميم برنامج التدريب	02
36	شكل عناصر الأداء الوظيفي	03
37	شكل عوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي	04
40	شكل أهداف تقييم الأداء الوظيفي	05
46	شكل توزيع أفراد العينة حسب الجنس	06
47	شكل توزيع أفراد العينة حسب السن	07
48	شكل توزيع أفراد العينة حسب الخبرة	08

قائمة الملحق

رقم	عنوان الملحق
01	أداة الدراسة في صورتها الأولية.
02	أداة الدراسة في صورتها النهائية
03	قائمة محكمي (الخبراء) أداة الدراسة.
04	الترخيص بإجراء الدراسة.
05	نتائج صدق الاتساق الداخلي
06	الهيكل التنظيمي والبرنامج التدريبي وموقع وحدة الحماية المدنية

مقدمة

يعتبر تدريب العاملين بالمؤسسة إحدى الوظائف الهامة لإدارة الموارد البشرية، ولا تختلف أهميته وضرورته بالنسبة للمؤسسات الكبيرة أو الصغيرة باعتبار التدريب محور التنمية في العصر الحالي، فمن خلال التدريب يمكن اكتساب العاملين المعارف والمهارات والاتجاهات التي تساعد على تحسين كفاءتهم في الحاضر والمستقبل، لذا يعد التدريب استثمار في الموارد البشرية لما يحققه من فوائد للمؤسسات بصفة عامة وللمؤسسة الحماية المدنية بصفة خاصة شريطة جودة تنسيق وتقييم والمتابعة.

وفي هذا السياق يجدر بنا القول أن أفضل طريقة للحصول على عاملين ذوي قدرات ومهارات يكون من خلال اعتماد المؤسسات على عملية التدريب، وهذا الأخير يعتبر من العوامل الهامة التي تساعد على تنمية الموارد البشرية وما يتعلق بالأداء المتميز وإن المؤسسات على مختلف أنشطتها تواجه تغيرات في عالم الأعمال وما أحدثته من تطورات على مستوى التكنولوجيا الحديثة على البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة.

ومن هذا المنطلق تكمن الأهمية الأساسية للتدريب في توفير الأنشطة والخدمات اللازمة لرفع فعالية وكفاءة المؤسسة في عملياتها، على ضوء احتياجاتها الحالية والمستقبلية، وتهدف البرامج التدريبية إلى تحقيق الاستمرارية في العمل والإبداع والابتكار بشكل أساسي في رفع معدلات الأداء، من خلال وضع تصورات وتطلعات وأدوات جديدة للعمل بما يتناسب مع اللوائح والقوانين الجديدة والأهداف الحديثة للمؤسسات.

وبناء على ما تم تقديمه فالتدريب يعتبر من أهم مقومات التنمية والتطوير التي تعتمد عليها المؤسسات في بناء جهاز قادر على مواجهة الضغوطات والتحديات التقنية والإدارية وكذلك لتأثيره المباشر أو غير المباشر على أداء الفرد والجماعة في المؤسسة حيث يستدل على مستوياته من خلال مؤشرات عديدة أهمها إنجاز المهام وتحقيق الأهداف والتي تساعدنا في الحكم على طبيعة أداء الفرد والجماعة.

وفي هذا الإطار يتحدد موضوع دراستنا الذي نبحت فيه عن علاقة التدريب بالأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية، وعليه تضمنت دراستنا خمسة فصول وقد احتوى كل منها على ما يلي:

الفصل الأول: خصص هذا الفصل للتعريف بموضوع الدراسة حيث تم فيه عرض إشكالية الدراسة والتساؤل الرئيسي والتساؤلات الفرعية، والفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية وأهداف الدراسة، وأهميتها، ودواعي اختيار الموضوع وتحديد المفاهيم المتعلقة بالدراسة إجرائياً، بالإضافة إلى عرض دراسات سابقة.

مقدمة

الفصل الثاني: في هذا الفصل تناولنا موضوع التدريب الذي تطرقنا فيه إلى تعريفه، وبعض المفاهيم ذات العلاقة بالتدريب، بالإضافة إلى عدة عناصر تتعلق به كأهمية التدريب وأهدافه ومبادئه، بالإضافة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرنامج التدريبي وغيرها من العناصر.

الفصل الثالث: أما الفصل الثالث تطرقنا فيه إلى الأداء الوظيفي، حيث تناولنا تعريف الأداء الوظيفي، أهمية الأداء الوظيفي، عناصر الأداء الوظيفي، بالإضافة إلى التطرق للعوامل المؤثرة فيه وكيفية تقييم الأداء الوظيفي، وغيرها.

الفصل الرابع: تناولنا فيه تمهيد عام للفصل ثم الدراسة الاستطلاعية التي تطرقنا فيها للخصائص السيكومترية وأيضاً خصائص العينة وعرض النتائج المتحصل عليها، بعدها قمنا بعرض الدراسة الأساسية التي تناولنا فيها حدود الدراسة والمنهج المتبع والعينة وطريقة اختيارها ووصف شامل لها.

الفصل الخامس: خلال هذا الفصل تم عرض وتحليل ومناقشة النتائج، وذلك من خلال التأكد من مدى تحقق فرضيات الدراسة بمعالجة البيانات بالطرق والأساليب الإحصائية المناسبة ومناقشة النتائج المتحصل عليها.

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام

01. إشكالية الدراسة وتساؤلاتها.
02. فرضيات الدراسة.
03. أهداف الدراسة.
04. أهمية الدراسة.
05. حدود اختيار الموضوع.
06. تحديد مفاهيم الدراسة إجرائياً.
07. الدراسات السابقة والتعليق عليها.

1. إشكالية الدراسة وتساؤلاتها:

يشهد العالم تغيرات متسارعة على جميع الأصعدة، سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية، الأمر الذي انعكس على منظمات الأعمال مما أصبح لزاماً على المؤسسة أن تغير نظرتها للبيئة بما تحويه من متغيرات متعددة ومتنوعة حيث اجتهدت بوضع خطط استراتيجية مختلفة سعياً منها في بقائها، ولذلك برزت الحاجة إلى ظهور أساليب إدارية تمكن المؤسسة من الحصول على صورة كلية وشمولية لتفادي أجزائها لبعضها البعض.

كما يعتبر العنصر البشري من أهم الموارد في المؤسسات المختلفة حيث تعتمد إدارة الموارد البشرية على كفاءة عناصرها في ادارتها، فهو مفتاح لتحقيق فاعلية استخدام عناصر أخرى كما أن التغيرات الحاصلة في بيئة الأعمال بالإضافة إلى نشاطها في المجال الاختيار والتعيين والاستقبال والتوجيه ومتابعة مواردها وذلك لتطوير مهارات ومعارف جديدة للعاملين.

إذ يعد العنصر البشري محرك أساسي لجميع نشاطات الوحدة خاصة عندما يتميز بنوعية مهارية ومعرفية وقدرة وقابلية لتلائم مع طبيعة أعمال التي يمارسها في الوحدة.

يعتبر التدريب أحد وسائل التي تستخدمها الوحدة من أجل تنمية قدرات العلمية للأعوان وتزويدهم بالمعلومات والخبرات.

ونتيجة لأهمية التدريب أثناء الخدمة والدور البارز الذي يلعبه في نجاح العملية التدريبية فإن الحاجة الاعتماد أساليب حديثة أصبحت من ضرورة الملحة في تدريب الموارد البشرية في قطاعات مختلفة التي تتسجم مع متطلبات الوحدة وذلك استناد إلى الدراسات المقدمة من طرف (جودة، 2001)، ودراسة أخرى قدمها (خزام، 2020)، ومن خلال هذه الدراسات يمكن فهم كيف يحصل التدريب داخل المؤسسة ولا يمكن الحديث عن التدريب وحده بل يوجد عامل أساسي ألا وهو الأداء الوظيفي.

فهو يشكل أهمية أساسية في الوحدة الحماية، من خلال الاستغلال الأمثل لقواها وأعوانها وأنها ليست مجرد أداة للسيطرة وفرض السلطة على الأعوان بل أداة للتشخيص المحكم والموضوعي للأداء جميع الأعوان العاملين في الوحدة ، وذلك من أجل مساعدة الإدارة العليا في اتخاذ القرارات المناسبة وكذلك تقديم المعلومات اللازمة لإدارة الموارد لتمكنها من إدارة تلك الموارد بكفاءة ويتم ذلك من خلال تنظيم واستغلال الموارد المتاحة لتصبح الوحدة قادرة على التعامل الجيد مع كل التغيرات التي تطرأ خلال انجازها للمهام، وذلك استناداً على بعض الدراسات كا(هروم، 2008) ودراسة(بوديرة، 2017).

كما يعتبر الأداء الوظيفي من المفاهيم التي نالت نصيبا وافرا من الاهتمام والبحث في الدراسات الإدارية والتنظيمية، وذلك للأهمية المفهوم على مستوى الفرد والمؤسسة والمؤثرات التي تؤثر على الأداء وتعتبر إدارة الموارد البشرية نجاح أي مؤسسة مرهون بمدى كفاءة وفاعلية موردها البشري فهذا الأخير هو محور أساسي تنصب حوله جهود المدراء كونه يمثل أهم وأبرز أهداف بما يبين مستوى قدرات الأعوان في العمل وتقوية موضع الوحدة.

وتسعى وحدة الحماية المدنية لتبني وسائل وطرق تعمل على تحسين وتطوير ورفع كفاءة الأعوان في الأداء، وقد لا يأتي ذلك إلا من خلال جودة التدريب الذي يتلقاه العامل في عمله وما يوفره له من مهارات في مجالات تنظيمية مهنية عديدة كالسلامة والأمن وغيرها من خدمات التي ينتجها الخضوع للأسلوب التدريب وما يترتب عن النجاح فيه داخل الوحدة وحتى خارجها من خلال إمكانية تلبية حاجات المتدرب إذ فقد يكون للتدريب أهمية كبيرة من خلال الدور الذي يساهم به في تنمية وتطوير أداء الموارد البشرية العاملة بكافة مستوياتها لذا يجب تزويد تلك الأيدي العاملة بنظام تدريب مستمر لما لذلك من إسهامات في النتائج المرجوة من هذا التدريب وكفاءة الأداء.

مما سبق يمكن أن نتوقع العلاقة بين العامل والأداء والتدريب، وهذا الأخير الذي قد يرفع من قدرات الأفراد في الإنتاج ويحسن مهاراتهم الأدائية، مما يعود بالإيجاب على المنظمة، لذلك فهي بحاجة دائمة إلى التدريب لتطوير وتسهيل طرق العمل من أجل ضمان بقاءها واستمرارها. ولذلك فإن مشكلة دراستنا تتضح في محاولة معرفة العلاقة الارتباطية بين التدريب والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببرج بوعريريج ومن خلال ما سبق تتجلى لنا تساؤل الجوهرية التالي:

هل توجد علاقة ارتباطية بين درجات التدريب و درجات الأداء الوظيفي لدى أعوان المدينة لمدينة بالوحدة الرئيسية ببرج بوعريريج

وتندرج تحت هذا التساؤل العام مجموعة من الأسئلة الفرعية:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين درجات تحديد الاحتياجات التدريبية و درجات الأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببرج بوعريريج ؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين درجات تصميم البرنامج التدريبي و درجات الأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببرج بوعريريج ؟

- هل توجد علاقة ارتباطية بين درجات تقييم البرنامج التدريبي ودرجات الأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية برج بوعريريج؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تحديد الاحتياجات التدريبية والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية تغزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصميم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية تغزى لمتغير السن؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقييم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية تغزى لمتغير الخبرة المهنية؟

2. فرضيات الدراسة:

2.1. الفرضية العامة:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات التدريب ودرجات الأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية برج بوعريريج

2.2. الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات تحديد الاحتياجات التدريبية و درجات الأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية برج بوعريريج.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تصميم البرنامج التدريبي و الأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية برج بوعريريج .
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات تقييم البرنامج التدريبي ودرجات الأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية برج بوعريريج.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تحديد الاحتياجات التدريبية والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية تغزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصميم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية تغزى لمتغير السن.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقييم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية تغزى لمتغير الخبرة المهنية

3. أهداف الدراسة:

- معرفة العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببرج بوعريرج.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين تحديد الاحتياجات التدريبية والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببرج بوعريرج.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين تصميم البرامج التدريبية و الأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببرج بوعريرج.
- التحقق من وجود علاقة بين تقييم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببرج بوعريرج.

4. أهمية الدراسة:

- انطلقت فكرة الدراسة من الأهمية البالغة التي يكسبها موضوع التدريب ومالها من أثر في حياة العاملين وتكمن هذه الأهمية فيما يلي:
- الإثراء العلمي الذي تضيفه نتائج الدراسة لتوضيح الأسس العلمية لبرامج التدريب.
- توضيح دور التدريب في رفع أداء الأعوان.
- إثراء الجانب المعرفي في مجال موضوع التدريب والأداء الوظيفي.
- بناء أداة موضوعية لقياس التدريب والأداء الوظيفي تحقق فيها الخصائص السيكمترية وتناسب عينة دراستنا.
- كما تكمن أهمية الدراسة في محاولة إبراز العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي من وجهة نظر المبحوثين والتعرف على واقعها في الوحدة الرئيسية.
- عرض الإطار النظري ودراسات السابقة لمفهوم التدريب والأداء الوظيفي للإضافة معرفية إلى بحوث قد يستفاد منها الباحثين مستقبلا.

5. دواعي اختيار الموضوع:

5. 1. أسباب ذاتية:

- الرغبة في الاطلاع على واقع التدريب داخل الوحدة الحماية المدنية.
- الرغبة والميل في البحث في موضوع الأداء الوظيفي.
- السعي لإثراء معارفنا المتعلقة باختصاص وتوظيفها مستقبلا.
- محاولة تشخيص واقع اهتمامات وذلك بفرض المؤسسة لموضوع التدريب.
- الإثراء النظري وعلاقة الموضوع بمجال التكوين الأكاديمي لعلم النفس عمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية.

5. 2. أسباب موضوعية:

- قابلية الموضوع للدراسة والبحث.
- أهمية الموضوع المعرفية وأغايته العملية.
- معرفة كيف تقوم الوحدة محل الدراسة بتحديد احتياجات التدريبية.
- كسب معرفة نظرية وتطبيقية تنفيذ مجال العلمي.
- إثراء مكتبة جامعية بإضافة بحث جديد للمكتبة وتوسيع معارف الطالب.

6. تحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا:

- **التدريب:** هو مجموعة الدرجات التي يتحصل عليها أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية برج بوعرييج بعد استجاباتهم على استبيان التدريب الذي سيستخدم في هذه الدراسة، المعد من طرف الباحثان، وهذه الدرجة تعبر على مستوى التدريب لديهم.
- **تحديد الاحتياجات التدريبية:** تحديد معلومات و اتجاهات وقدرات معنية فنية أو سلوكية يراد تتميتها وتعديلها لدى أعوان الحماية المدنية.
- **تصميم البرنامج التدريبي:** يعبر عن عملية صياغة وتحديد المواد التعليمية والتدريبية الضرورية على ضوء الهدف من التدريب المبرمج للأعوان الحماية المدنية
- **تقييم البرنامج التدريبي:** التأكد من احتواء البرنامج التدريبي على المهارات والخبرات والمعلومات الأساسية التي يراد تزويد الأعوان بها ثم تقييم من خلال المقارنة أدائهم الفعلي بما هو مطلوب منهم.

- الأداء الوظيفي: هو مجموع الدرجات التي يحصل عليها أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببرج بوعريريج على استبيان الأداء الوظيفي الذي سيستخدم في هذه الدراسة، المعد من طرف الباحثان.

- أعوان الحماية المدنية: هم فئة من العاملين بمصالح الحماية المدنية تتمثل مهام الأساسية في التدخلات أثناء الحوار والكوارث و يعملون بنظام دوريات.

7. الدراسات السابقة والتعليق عليها:

أجرى الباحث شنت بلال(2021) دراسة هدفت إلى معرفة درجة التزام العاملين ببلدية مقرة المسيلة، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، اختيرت العينة بطريقة عشوائية بسيطة حيث بلغت (60) عامل، واستخدم في هذه الدراسة أدوات الاستبيان، الملاحظة، خلصت النتائج إلى: أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين الالتزام التنظيمي بمختلف أبعاده و بين أداء الوظيفي بأبعاده، وتبين أن الالتزام التنظيمي قد توفر بنسبة جيدة من جهة نظر أفراد عينة البحث مما يؤكد أن العاملين ملتزمين تجاه مؤسستهم.

كما أجرت فضيلة نشاش (2020) دراسة هدفت إلى الكشف عن طبيعة ونوع البرامج التدريبية التي تنفذها المؤسسة المبحوثة، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، اختيرت العينة بطريقة قصدية، حيث بلغت (61) عاملا. واستخدمت في هذه الدراسة أدوات الاستبيان والملاحظة والمقابلة، وخلصت النتائج إلى أن للتدريب أثر في تطوير المهارات واكتشاف الخبرات لدى العاملين وذلك لأن التدريب يساهم في استغلال القدرات الذهنية والجسمية والإبداعية لمواردها البشرية باعتبارها الميزة الحقيقية للنفوق، فهو يساهم بذلك في تحقيق الهدف الجوهري للمنظمة المتمثل في بقائها ونموها. ولا يحقق هذا الغرض من التدريب إلا إذا قام على أساس الاحتياجات الفعلية للأفراد، التدريب يساعد على ترسيخ روح المبادرة من خلال نوعية البرامج التي خضع لها خلال عملية التدريب.

كما أجرى عبد العلي لالوي، وسامي بركات(2018) دراسة هدفت إلى التعرف على واقع التدريب وفعاليتها في تخطيط حوادث العمل بمديرية الحماية المدنية أدرار، إبراز العلاقة بين التدريب وحوادث العمل، واعتمد الباحثان على المنهج الوصفي، اختيرت العينة بطريق عشوائية بسيطة حيث بلغت (70) عام، واستخدمت في هذه الدراسة أدوات الاستبيان والملاحظة والمقابلة، وخلصت النتائج إلى: أن النشاط التدريبي يساهم في تخفيض حوادث العمل من خلال تلقين العامل الطريقة الآمنة والسلامة في أداء العمل، وأن المؤسسة تعمل على تدريب عمالهم قبل شروعاتهم في العمل عن طريق برامج تدريبية ميدانية،

وأن البرنامج التدريبي يستهدف خفض عدد حوادث العمل التي يتعرض لها العمال من خلال تدريب العامل على كيفية القيام بالسلوك الآمن السليم بدلا من السلوك الخطير.

كما أجرى علاء الدين سكساف (2017)، بدراسة هدفت للتعرف على أساليب نجاح وفشل البرامج التدريبية، إبراز دور التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية، وقد اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى منهج دراسة الحالة، واختيرت العينة بطريقة إجراء مسح شامل، وبلغت (60) موظفا، استخدم في الدراسة أداة الاستبيان، وتلخصت النتائج إلى: وجود علاقة قوية موجبة بين التدريب وتحسين أداء الموارد البشرية.

توجد علاقة بين أبعاد التدريب وأداء الموارد البشرية وتظهر العلاقة بشكل كبير في الاحتياجات التدريبية وأضعفها في البرامج التدريبية.

كما أجرى الباحثان غريب فتحى ولهي عبد العالى (2013) دراسة هدفت إلى إبراز ضرورة الولاء التنظيمي في الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بورقلة، اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي، اختيرت العينة بطريقة عشوائية المنتظمة حيث بلغت (62) عون، واستخدم في هذا الدراسة أدوات الاستبيان، الملاحظة، وخلصت النتائج إلى: أن الوحدة الرئيسية للحماية المدنية لولاية ورقلة تعتمد على تنمية الولاء التنظيمي للعاملين داخل الوحدة، إن المستوى الولاء التنظيمي تأثير كبير وانعكاس على مستوى الأداء الوظيفي للأعوان التدخل بالوحدة الرئيسية لولاية ورقلة.

كما أجرى فريد خميلي (2012)، بدراسة هدفت إلى معرفة أثر التدريب على أداء الموارد البشرية في مجمع صيدال. فرع فرمال باستخدام الأساليب الإحصائية، بيان الدور الذي من الممكن أن يلعبه التدريب في الرفع من أداء العاملين، وقد اعتمد على المنهج الوصفي، واختيرت بطريقة عشوائية، وقد بلغت (60) عاملا، واستخدم في الدراسة أداة الاستبيان، وتلخصت النتائج: هناك فعالية واضحة في تحديد البرنامج التدريبي وتنفيذه وتقييمه في مجمع صيدال. فرع فرمال بعنابة.

هناك علاقة ارتباطية ايجابية بين التدريب وأداء الموارد البشرية في مجمع صيدال. فرع فرمال بعنابة. أجرى بعاج الهاشمي (2010) دراسة هدفت إلى معرفة دور العملية التدريبية في رفع الفعالية التنظيمية للمؤسسة سونلغاز الأغواط، وقد اعتمد على منهج دراسة حالة، واختيرت العينة بطريقة مسح شامل، حيث بلغت 67 عاملا. واستخدمت في هذه الدراسة أدوات الاستبيان والمقابلة والملاحظة وخلصت النتائج إلى: أن تحديد فعالية المؤسسة من خلال أبعاد أساسية أهمها البعد الاقتصادي والاجتماعي والثقافي،

والاستثمار الأمثل في تدريب الموارد البشرية من أحسن السياسات في تنمية الكفاءات الفردية، تدني مستويات الأداء لمؤسسة سونلغاز إنما هو نتيجة لعدم اهتمامها لتقييم العملية التدريبية.

كما أجرى الباحث عز الدين هروم (2008) دراسة هدفت إلى التعرف على الممارسات العلمية في تسيير الأداء الوظيفي وبيان مدى ارتكاب الرؤساء في المركب للأخطاء تقييم الأداء الوظيفي، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، اختيرت العينة طبقية حيث بلغت (51) عاملاً، واستخدم في الدراسة أدوات الاستبيان، الملاحظة، المقابلة وخلصت النتائج إلى: أنه لا يملك المركب نظام رسمي أو شامل في تسيير الأداء كما لا يحوز على الوسائل والأدوات الكافية لتطبيق العملية بفعالية، ويرتكب الرؤساء في المركز العديد من أخطاء التقييم..

2.7 . التعليق على الدراسات السابقة:

في حدود الاطلاع على الدراسات السابقة التي تم عرضها نلاحظ أن معظم الدراسات تناولت متغيرات الدراسة، أي أن موضوع التدريب وعلاقته بالأداء الوظيفي كانا المحور الأساسي في الدراسات، وهذه الدراسات انطلقت من مجموعة من الأهداف ركزت على دور عملية التدريب في رفع الفعالية التنظيمية، ونوع البرامج التدريبية التي تنفذها، ومحاولة التعرف على الممارسات العلمية في تسيير الأداء الوظيفي، واختلفت في بعض الأهداف الأخرى حسب طبيعة كل مؤسسة، وأما من حيث عينة الدراسة فقد تشابهت دراسة شنت بلال (2021)، ودراسة غريب فتحي، ولهي عبد العالي (2013)، ودراسة فريد خميلي (2012)، في طريقة اختيار العينة التي كانت المعاينة العشوائية البسيطة إلا أنها اختلفت في ذلك مع دراسة عبد العلي لالوي، وسامي بركات (2018)، وعز الدين هروم (2008)، بعاج هاشمي (2010)، فضيلة نشاش (2020)، وعلاء الدين سكساف (2017)، في المعاينة وحجمها وخصائصها، كما تشابهت في المنهج المعتمد وهو المنهج الوصفي ما عدى دراسة بعاج هاشمي (2010) التي استخدمت منج دراسة حالة، ودراسة علاء الدين سكساف استخدم منهج الوصفي التحليلي، ودراسة حالة، ومن حيث أدوات جمع البيانات نجد أن دراسات تشابهت مع الدراسة الحالية في استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات إلا أنها اختلفت في إضافتها لاستخدام المقابلة والملاحظة، أما من حيث الأساليب الإحصائية المستخدمة فقد تشابهت الدراسات المذكورة في استخدام معامل ألفا كرونباخ لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، معامل الارتباط بيرسون، التكرارات والنسب المئوية، تحليل التباين لاختبارات الفروق للمتغير المستقل والتابع، ونلاحظ في دراسة فريد خميلي (2012) أنهما استخدم معامل الانحدار معامل التحديد، وذلك باعتماد على مخرجات SPSS.

توصلت بعض الدراسات إلى وجود علاقة بين التدريب والأداء الوظيفي كدراسة فريد خميلي(2012)، ودراسة علاء الدين سكساف (2017)، وتوصلت بعض الدراسات إلى وجود علاقة بين الأداء الوظيفي وبعض المتغيرات أخرى منها: دراسة غريب فتحي ولهي عبد العالي(2013)، بعنوان الولاء التنظيمي والأداء الوظيفي لدى أعوان التدخل بالوحدة الرئيسية لولاية ورقلة.

ونظرا لأهمية الموضوع وحساسيته في المؤسسات حاولنا عرض الدراسات العلمية، هذا ما يجعل منها ذات قيمة علمية يمكن الاستفادة منها في وضع خطة المذكرة وتوجيهنا للمراجع المتعلقة بموضوع دراستنا، وكيفية صياغة الإطار النظري والميداني لمعرفة طرق ووسائل جمع البيانات الصحيحة والأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة.

من خلال الدراسات السابقة يمكن الاستفادة منها في: تطوير فرضيات الدراسة وتجنب الأخطاء التي وقع فيها الباحثون السابقون وتم الاستعانة بها في التعرف على طريقة بناء أداة الدراسة ويمكن الاعتماد عليها في التوثيق وإثراء الدراسة والاعتماد عليها في المناقشات الواردة في البحث العلمي.

تضع عملية عرض الدراسات السابقة الدراسة الحالية في إطار منظومة تاريخية تضيء معلومات شارحة لخطة البحث والإطار النظري لها.

الفصل الثاني: التدريب

مفاهيم:

1. تعريف التدريب.
2. بعض المفاهيم ذات علاقة بالتدريب.
3. مبادئ التدريب.
4. أهمية التدريب.
5. أهداف التدريب.
6. أنواع التدريب.
7. تكديس الاحتياجات التدريبية.
8. تصميم برنامج تدريبي.
9. تنفيذ برنامج تدريبي.
10. تقييم البرنامج التدريبي.

ملاحظة:

تمهيد:

تعد وظيفة التدريب أحد الوظائف الهامة لإدارة الموارد البشرية ولا تختلف أهمية وضرورتها بالنسبة إلى المؤسسة وتنظيماتها عن باقي الوظائف الأخرى، وتختلف باختلاف مجالاتها واتخاذ الأساليب المختلفة لتطبيق برامجها التدريبية، حيث يمثل العنصر البشري أهم عنصر في المؤسسة، فهو يمثل المصدر الرئيسي لها وتأهيله وفق خططها وقدراتها وإمكانيتها المادية والبشرية. فالتدريب بمعناه الواسع والشامل يعد نشاطا تتمويا يهدف إلى التحسين والتغيير والتطور على مستوى الأفراد والمنظمات والمجتمعات، لكن ذلك لا يحقق إلا عندما يتم التعامل مع التدريب كعملية مخططة وهادفة تبدأ بنوعية المعنيين وتحسينهم بضرورته وتحفزهم.

1. تعريف التدريب:

1. 2. **التدريب لغة:** درب فلان على الشيء، عوده ومرنه، وتدريب فلان تعود وتمرن (معمار، 2010، ص21)
- 2-2. **اصطلاحا:**

هو عملية تهدف إلى تنمية مهارات وقدرات الفرد وزيادة معلوماته لتمكنه من أداء وظيفته وبتالي تحقيق أهداف المنظمة التي يعمل فيها (أبوشيخة، 2013، ص388).

الجهد المخطط والمنظم من قبل المنظمة لتزويد العاملين بمعارف معينة وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل بناء (الموسوي، 2006، ص180).

التدريب هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما (بن عيشي، 2012، ص78).

التدريب عملية تعديل ايجابي، ذات اتجاهات تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية، وذلك لاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الفرد (أبو نصر، 2007، ص244).

التدريب هو جهد تنظيمي يهدف لتسهيل اكتساب المعارف والمهارات المرتبطة بالعمل أو تغيير اتجاهات أو سلوكيات الموظفين بما يضمن تحسين أداء وتحقيق أهداف المنظمة (بلقومي، 2018، ص228).

التدريب عملية مدروسة لتعديل الاتجاه أو المعرفة أو السلوك المهاري من خلال اكتساب بعض الخبرة لتحقيق أداء فعال في نشاط واحد أو مجموعة من الأنشطة (كشواي، 2006، ص119).

التدريب هو ذلك النشاط المنظم والمبني على أسس علمية، والخاص باكتساب أو زيادة، أو تطوير المهارات والمعارف لدي العاملين، وتعميق معرفتهم بأهداف المنظمة وتوجيه سلوكهم باتجاه رفع كفاءتهم في أداء الأعمال المكلفين بها (بشير، 2012، ص50).

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن التدريب: هو الوسيلة التي من خلالها يتم اكتساب الأفراد العاملين المعارف والأفكار الضرورية لمزاولة العمل، والقدرة على استخدام وسائل جديدة بأسلوب فعال أو استخدام نفس الوسائل بطرق أكثر كفاءة مما يؤدي إلى تغيير سلوك واتجاهات الأفراد في التصرف مع المواقف بطريقة جديدة.

2. علاقة بعض المفاهيم بالتدريب:

2.1. التعليم والتدريب: من الناحية العملية يمكن التمييز بين التدريب والتعليم من حيث أن الأخير يعتبر أوسع نطاقا ويتم من خلال المؤسسات الأكاديمية مثل المدارس والمعاهد والكليات، ويستهدف في النهاية توسيع مدارك الفرد ومجالات المعرفة لديه، في حين يعتبر التدريب ضيقا من حيث النطاق ويستهدف تنمية قدرات الفرد في مجالات محددة للعمل (السكرانة، 2015، ص94).

2.2. التدريب والتنمية: يختلف التدريب عن التنمية في المدى الزمني على الرغم من تشابه المفهومين من حيث الوسائل المستخدمة في التعلم، فالتدريب موجه بالحاجة اليومية، ويركز على وظيفة الفرد الحالية إلا أن تنمية العاملين تركز على الوظائف المستقبلية في التنظيم، فمع تطور المسار المهني تبرز أهمية الحاجة إلى مهارات وقدرات جديدة، بمعنى تنمية قدرات المختلفة لتسهيل مساهمتهم في المنظمة (بن عيشي، 2012، ص81).

2.3. التكوين والتدريب: يختلفان في أن الأول يعني كل أوجه التعلم التي يتلقاها الفرد من قيم ومهارات وثقافة عمالية وأفكار ومعلومات عامة بينما التدريب ينصب على التعلم في نطاق ضيق يرتبط بمهمة واحدة باعتبار ارتباطهم بالجانب العملي ضمن ناحية واقعية، وبالتالي تكوين وسيلة للتطوير المهنية، للتكيف مع متطلبات المناصب ونجاح مشاريع المهنية الفردية (السكرانة، 2015، ص95).

2.4. الرسالة: وتحدث عملية إعادة التدريب عند انتقال الفرد إلى وظيفة جديدة نظرا لضرورة إلمامه وإحاطته ببعض المعلومات المتخصصة التي سوف يحتاجها في الوظيفة الجديدة، العملية تستهدف أحيانا الأفراد أو ضرورة اتقائهم لتقنيات جديدة أدخلت على طرق وأساليب العمل (الهاشمي، 2010، ص58).

3. مبادئ التدريب:

هناك عديد من المبادئ أو الأسس التي ينبغي مراعاتها عند ممارسة النشاط التدريبي بالمنظمة، وذلك حتى تتحقق فعالية التدريب ومن أهم هذه الأسس مايلي.

1.3. مبدأ الاستمرارية: ويقصد باستمرارية التدريب هو تكرار ظهور عناصر الرسالة التدريبية (معلومات/مهارات/اتجاهات/سلوكيات) باستمرار في المكونات المختلفة للخبرة التدريبية في صور وأشكال متنوعة، وعلى اعتبار أن عودة ظهور تلك العناصر يعطي للمتدرب فرصا متكررة للتفكير والشعور والعمل بنفس النظام وبطريقة تتسم بالاتساق مما يكون له أثره في استيعاب وترسيخ المعارف والمهارات والاتجاهات والسلوكيات المرغوبة بطريقة فعالة.

أيضا يقصد باستمرار التدريب هو أن يبدأ التدريب فور انتهاء مرحلة التعليم وقبل استلام العمل) تدريب ما قبل الخدمة)، ثم يستمر التدريب ملازما للفرد فيحصل الفرد على تدريب بدء الخدمة، وخلال تدرجه الوظيفي في المنشأة وتحركاته الوظيفية الأفقية يحصل على ما يسمى بتدريب أثناء الخدمة (أبو النصر، 2007، ص256).

2.3. الشمولية: بمعنى أن التدريب يوجه إلى العاملين في مختلف المستويات الإدارية في المنظمة، وأنه يشمل جميع الفئات الوظيفية في الهرم الوظيفي، وهو عملية مركبة تتكون من مجموعة من العمليات الفرعية هي تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرامج التدريبية، وتنفيذ هذه البرامج وتقويمها (أبوشيخة، 2013، ص390).

3.3. التدريب نشاط واقعي متطور: واقعية التدريب تتمثل في المادة التدريبية والأسلوب لتحقيق الاحتياجات الفعلية للمتدربين ومتفاعلا مع مشكلات المنظمة ولذلك يعمل التدريب على إمداد المتدربين بكل ما هو جديد في مجال تخصصه (عشوش؛ السيد، 2017، ص22).

4.3. مرونة التدريب: يجب أن يتطور نظام التدريب وعملياته، وبخاصة فيما يتصل بالوسائل والأدوات والأساليب مع التطورات التي تحدث على هذه الأصعدة، وضرورة تدريب المدربين على استيعاب هذه التطورات وتوظيفها في خدمة العملية التدريبية (المصدر، 2010، ص17).

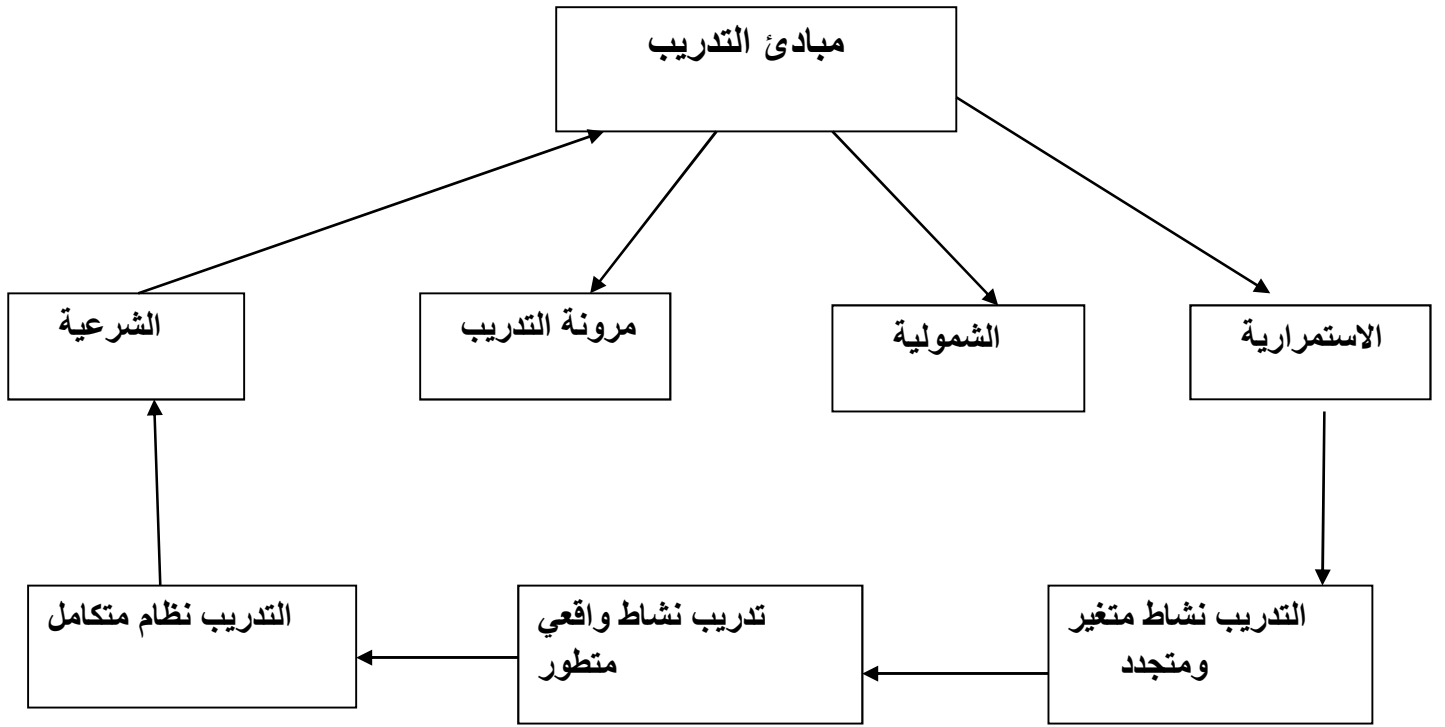
5.3. التدريب نشاط متغير ومتجدد: حيث أن التدريب يتعامل مع المتغيرات ومن ثم لا يجوز أن يتجمد في قوالب وإنما يجب أن يتصف بالتغيير والتجديد من خلال:

- التعرف على الأوضاع الإدارية والفنية في المؤسسة والتغيير في أوجه نشاطها.

_التجديد المستمر في أنماط البرامج التدريبية وأساليب ومعدات التدريب المستخدمة (الهاشمي، 2010، ص65).

6.3. الشرعية: يجب أن يتم التدريب وفقا للقوانين والأنظمة واللوائح المعمول بها داخل المنظمة (هلسه، 2020، ص40).

7.3. التدريب نظام متكامل: ويقصد بذلك أن هناك تكامل وترابط في العمل التدريبي، فالتدريب ليس نشاط عشوائي من جانب، كما أنه لا ينبع من فراغ ولا يتجه إلى فراغ من جانب آخر (بن عيشي، 2012، ص83).



شكل رقم(01)مبادئ التدريب.

المصدر: من إعداد الطالبتين.

4. أهمية التدريب:

هناك مجموعة من الأساليب التي تجعل التدريب ضرورة ملحة ولازمة إبرازها فيما يلي:

- يحسن أداء الفرد وينعكس ذلك في زيادة كمية إنتاجية وتحسين جودته بأدنى تكلفة وأقل جهد وفي أقصر وقت (الكلاله، 2013، ص98).
 - أن التدريب يساعد المتدرب على الانفتاح على الآخرين من زملائه بهدف تنمية مهنيًا وذلك من خلال إيجاد فرص الاحتكاك مع الزملاء في إطار المهام ونشاطات الجماعة (معمار، 2010، ص22).
 - أن كل العاملين يحتاجون للتدريب فالموظف الجديد يحتاج إلى التدريب في المرحلة التهيئية كما تحتاج له القادة لزيادة مهاراتهم أو التزود بمهارات جديدة (محمد زكرياء، 2018، ص15).
 - يساهم يربط أهداف العاملين بأهداف المنظمة (أحمد؛ حاج، 2017، ص04).
 - تحسين الكفاءة الإنتاجية للأفراد (والي، 2020، ص 19).
 - فتح المجال للعاملين نحو الترقية والتقدم الوظيفي (هاشمي، 2010، ص 66).
 - يساعد في التقليل من القلق الناتج عن عدم المعرفة بالعمل وضعف أداء (أحمد؛ حاج، 2011، ص03).
 - إعداد وتأهيل العاملين الجدد لتحقيق متطلبات العمل والهام المطلوب منهم (مهلهل، 2011، ص03).
- 5. أهداف التدريب:**

يهدف التدريب على اختلاف أنماطه إلى تحقيق ما يلي:

- تنمية المعارف، أي تنمية معارف المتدربين ومعلوماتهم وتحديثها وتكريسها لخدمة أهداف المنظمة، أي الارتقاء بمعارف العاملين ومعلوماتهم وفقا للمستجدات التي يجب الإلمام بها لإتقان العمل ومعرفة الاختصاصات والمسؤوليات والواجبات وعلاقات العمل (بن عيشي، 2012، ص91).
- حماية العاملين والمنشأة من الوقوع في الأخطاء (أبو النصر، 2007، ص248).
- خلق وتنمية القدرات التنافسية للمنظمات (النصور، 2007، ص46).
- إعداد المعنيين الجدد وتهيئتهم للقيام بعملهم الجديد على أكمل وجه (زيادة، 2012، ص58).
- تذكير العاملين بأساليب الأداء وتعريفهم أولاً بأول بالتغيرات والتعديلات التي تدخل عليها وبأسلوب استخدام ما يستحدث من أدوات أو أجهزة أو آلات (بن عيشي، 2012، ص92).
- المهارات الفنية المرتبطة على سبيل المثال بكتابة التقارير، والتعامل مع الحاسوب والأجهزة الفنية، والتحليل المالي، وإعداد نظم الوقت الوظيفي (أبو شيخة، 2013، ص391).
- يوفر التدريب اتصال جماعي بين الأطراف الموقف التدريبي وبالتالي يتمكن الجميع من المشاركة بفاعلية مما يزيد من فرص التعلم والاكتماب (خالد، 2019، ص16).

- إن الهدف الأساسي من التدريب هو تزويد الأفراد بالمعلومات المنظورة عن طبيعة أعمالهم وتزويدهم بالأساليب الحديثة لتحسين مستوى الأداء (عشوش؛ السيد، 2017، ص328).

6. أنواع التدريب: تتعدد أنواع التدريب وتصنيفاته باختلاف الأساس الذي تتم عملية التصنيف بالاستناد إليه، وأنه يمكن الإشارة إلى الأسس التالية:

1.6. التدريب بحسب عدد الأفراد المتدربين المشتركين فيه: ويقسم التدريب إلى نوعين:

1.1.6. التدريب الفردي: ويعتمد فيه تدريب كل فرد منفردا على أداء مهام معينة، وقد يأخذ التدريب الفردي شكل التدريب على الوظيفة أي مكان العمل، وغالبا ما يقوم المشرف بدور المدرب للعامل الجديد أو للعامل القديم على تجهيزات وطرق عمل جديدة، وقد يأخذ التدريب الفردي شكل تعاقب الوظيفة، أي انتقال الفرد من وظيفة لأخرى بهدف التدريب وتوسيع إدراكه بمهام متنوعة، وفي هذه الحالة يتم تخطيط المسار الوظيفي على أساس تدريب العمالة(حسين، 2015، ص57).

2.1.6. التدريب الجماعي: وهذا النمط من التدريب يعتمد على الأسلوب الجماعي في التدريب، إذ غالبا ما تلتحق مجموعة من الأفراد المراد تدريبهم جماعيا في مكان التدريب متخصصة لغرض تطوير مهاراتهم في أحد المجالات التي يعملون بها لمجموعة من الفئتين على استخدام الآلات أو الأجهزة الجديدة أو مجموعة من الإداريين على استخدام أجهزة الحاسوب أو التقنيات الحديثة في العمل، وهكذا فإن هذا النمط التدريبي يقوم على تدريب جماعات وليس أفراد (حمود؛ الحرشة، 2007، ص143).

2.6. التدريب بحسب المكان الذي يتم فيه التدريب: ويشمل نوعان:

1.2.6. التدريب في مواقع العمل: وهو تدريب الشخص داخل المنظمة التي يعمل فيها، وهذا التدريب لا يتم في مركب تدريب بل يتم في بيئة عمل، يتولى فيها المدرب تصحيح أخطاء المتدرب كي يرتفع بمهاراته، ويعمل المتدرب ضمن ظروف مساعد لظروف العمل، وهي لا تحتاج إلى أدوات ومعدات خاصة، فهي تفتح المجال للمتدرب للعمل في الوظيفة التي يشغلها لكنه يحتاج إلى وقت طويل وقد يعرقل الإنتاج (النسور، 2017، ص51).

2.6. 2. التدريب خارج مواقع العمل: تلجأ المنظمات إلى إتباع هذه الطريقة أي إرسال موظفيها للتدريب في أماكن بعيدة عن عملهم الحالي عندما تقتضي بعض الأعمال مستويات عالية من

المهارات، ليتمكن توفيرها عن طريق كادها المتقدم إما لضيق الوقت أو لعدم توفر الجهاز التدريب الكفاء داخل المنظمة (الحسين، 2011، ص27).

ويأخذ هذا التدريب عادة عدة أشكال أهمها:

- التدريب خارج العمل وفي ظروف مماثلة لظروف العمل التي سيعمل فيها المتدربون: حيث تقتضي بعض الأعمال مستويات عالية من المهارة التي لا تسمح الظروف والإمكانات المتاحة أثناء العمل بتوفيرها، وهنا قد تلجأ أجهزة التدريب في المؤسسات إلى تهيئة ظروف خارج موقع العمل تكون مماثلة لظروف العمل في داخله، لاكتساب المتدرب المهارة المطلوبة بأفضل طريقة، وأقل تكلفة وأقل درجة من الخطورة على سلامة المتدربين و العملية الإنتاجية، ومن الأمثلة على ذلك تدريب رواد الفضاء، الطيارين والمقاتلين الذين يتم تدريبهم بتهيئة ظروف مماثلة للظروف الحقيقية للعمل المراد قيامهم به.

-التدريب خارج العمل ضمن برامج خاصة تقوم جهات خارجية بإجرائها حسب اتفاق تبرمه مع المنظمة المعنية: ويتم عقدها لحساب هذه المنظمة، وقد يتم تنفيذها في مراكز التدريب الخاصة بتلك الجهات، وقد يتم تنفيذها في فندق ما.

-التدريب خارج العمل ضمن برامج مختصة تعقدتها إدارة التدريب في المنظمة: إذا وجدت داخل المنظمة وخارجها، ولكن خارج مكان العمل، وتدعو لها بعض موظفيها المحتاجين لهذا التدريب، وقد تنفذها بالاستناد إلى كواردها الخاصة وقد تستعين بكوادر تدريبية من السوق، وذلك حسب ظروف كل برنامج.

- التدريب خارج العمل لبعض الموظفين الذين قد تنتدبهم إدارات المنظمة المتخصصة للتدريب: في برامج عامة تعقدتها جهات محلية، أو خارجية، وتدعو لها أي جهات محلية أو خارجية للاستفادة منها (عساف، 2012، ص62).

3.6. التدريب بحسب وقت تنفيذه: وينقسم إلى ثلاثة أنواع وهي:

1.3.6. التدريب قبل الخدمة أو التعيين (التدريب الإعدادي أو التأهيلي): هو الذي يتم تقديمه قبل مزاوله العمل، ويتم تقديمه للمتدربون أو المترشحون للعمل، بهدف إكسابهم المعلومات والاتجاهات والمهارات التي تأهلها الالتحاق بالعمل، وتجعلهم جاهزة لممارسة العمل المطلوب منهم (أبو النصر، 2017، ص56).

2.3.6. التدريب بعد التعيين مباشرة: ويشمل كل أنواع التدريب التي تتم بعد التعيين في الخدمة مباشرة بدءاً من التدريب أثناء فترة التجربة أو بعدها بقليل، ويتخذ هذا النوع من التدريب عدة أشكال هي:

-برنامج توجيه الموظفين الجدد: وفيه يعطى للموظفين الجدد معلومات أساسية عن نظام المؤسسة وواجبات وحقوق الموظف والسلوك الوظيفي، ومعلومات عن الأنظمة والقوانين التي تحكم العمل في المؤسسات المعنية.

- التدريب الأساسي: وفيه يعطى العامل الجديد معارف ضرورية، ومعلومات ومهارات أساسية تتصل بطبيعة العمل الذي يشغله، وقد يتم هذا النوع من التدريب قبل الانخراط في العملية الإنتاجية.

- التدريب التمهيدي: وهو التدريب الذي يتم في ورشات تدريبية خاصة أو في مدرسة أو مصنع ذلك من الأماكن التي تجهز لهذا الغرض، وهو نوع من التدريب الذي يتلقاه الفرد في بداية تعيينه، ويهدف إلى جني كل مزايا التدريب في أثناء العمل مع تلاقي مساوئ هذا النوع من التدريب (عساف، 2012، ص 68).

-3.3.6. التدريب أثناء الخدمة: وهو التدريب الذي يقدم للأشخاص أثناء الخدمة والذين يؤدون مهام محددة ويهدف إلى تزويد الفرد بالمعلومات والمهارات التي يحتاج إليها لممارسة واجبات ومسؤوليات وظيفية وقد يتخذ شكل التدريب لرفع المستوى أو التدريب الإنعاشي، إذ يمضي الفرد فترة من الدراسة يليها فترة من التطبيق العملي في مكان العمل الذي يزاوله، ثم يعود للدراسة لفترة أخرى، وقد يتخذ شكل التدريب الذي يهدف إلى اكتساب الفرد معلومات ومهارات لازمة لأداء واجبات ومسؤوليات وظيفية تختلف عن واجبات ومسؤوليات الوظيفة التي يقوم بها وسبق له التدريب عليها (النسور، 2017، ص 52).

4.6. التدريب وفق المستوى التنظيمي: حسب نوع الوظائف وينقسم إلى:

1.4.6. التدريب المهني والفني: يوجه هذا النوع من التدريب إلى الأفراد ذوي المستوى التعليمي المتوسط، والذي يشغلون الوظائف الفنية والمهنية في المنظمة، وتحرص المسؤولية على تنظيم دورات تدريبية بشكل مستمر لهذه الفئة كون الأساليب وكذا المعدات المستخدمة في عملهم تتغير بشكل متسارع ومستمر، ويهتم هذا النوع من التدريب بالمهارات اليدوية المستخدمة في الأعمال الفنية والمهنية، ومن أمثلتها: أعمال الكهرباء، التجارة، الميكانيك، الصناعة، التشغيل، وغيرها، وتحصل المنظمة التي تتوفر على إمكانات مالية كبيرة بإعداد مراكز تدريب مهني خاص بها (قريشي، 2005، ص 39).

-2.4.6. التدريب الإداري: يتضمن هذا التدريب المعارف والمهارات الإدارية والإشرافية اللازمة لتقلد المناصب الإدارية الدنيا (الإشرافية)، أو الوسطى أو العليا، وهي معارف تشغل العمليات الإدارية من تخطيط، وتنظيم، ورقابة، واتخاذ قرارات، وتوجيه، وقيادة، وتحفيز، وإدارة جماعات العمل والتنسيق والاتصال (اللبدي، 2015، ص 335).

3.4.6- التدريب الإشرافي: ويشمل هذا النمط من التدريب، تدريب المشرفين لزيادة مهاراتهم وقدراتهم على الإشراف والتعامل مع الأفراد تحت ظل مسؤوليتهم لغرض نيل رضاهم وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف المراد إنجازها، وغالبا ما يشمل هذا النوع من التدريب معلومات على التنظيم الرسمي والتنظيم الغير الرسمي والصراعات العمالية، وأنماط القيادة واتخاذ القرارات وغيرها من معارف والمعلومات التي ترتبط بطبيعة العلاقات السائدة في هذه الأعمال التي يتوخون تحسينها وتطويرها بغية إنجاز المهام الموكلة إليهم بكفاءة وفاعلية عالية (حمود؛ الحرشة، 2007، ص141).

4.4.6 - التدريب التخصصي: تركز البرامج التدريبية هنا على تلقين الأفراد العاملين لمعارف ومهارات على وظائف أعلى من الوظائف الفنية والمهنية، وهي غالبا تشمل مواضيع تدريبية متخصصة كالهندسة الصيانة، التسويق والمحاسبة... الخ، وتوكل إلى الأفراد المستفيدين من التدريب مهام تقوم على التخطيط، المتابعة واتخاذ القرار (حيدر، 2020، ص15).

6. 5. التدريب وفق الزمن: ويعتمد هذا النوع من التدريب المدة الزمنية المطلوبة للتدريب كأساس لتحديد نوع التدريب وهي:

1.5.6- التدريب قصير الأجل: وغالبا ما يستغرق هذا النوع من التدريب فترة أسبوع إلى ستة أسابيع، وفي إطار هذا النمط من التدريب يتم عقد الدورات التدريبية بصورة مكثفة ومركزة (النسور، 2017، ص53).

2.5.6 - التدريب طويل الأجل: وهذا النوع من التدريب يمتد إلى سنة أو أكثر من الزمن، من المزايا التي يتسم بها هذا النمط من التدريب، حصول المتدرب على المعلومات وافية وكافية حول المادة التدريبية مما يجعل الاستفادة أكبر بكثير قياسا لتدريب قصير الأجل (حمود؛ الحرشة، 2007، ص143).

6.6. التدريب وفق الهدف: ويقسم إلى:

1.6.6 - تدريب المهارات: ويهدف إلى تزويد المتدرب ببعض المهارات سواء كانت فنية أو فكرية أو سلوكية.

2.6.6 - التدريب السلوكي (تدريب الاتجاهات): يهدف إلى تغيير وجهات نظر المتدرب واتجاهات ومحاولة إقناعه بفائدة فكرة معينة.

3.6.6 - التدريب بغرض تطوير معلومات الفرد: عن موضوع معين وإحاطته بكل جديد، فهو تدريب من النوع الإخباري (أبو شيخة، 2010، ص395).

7. تحديد الاحتياجات التدريبية:

لا يمكن أن تكون هناك برامج تدريبية مالم تكن هناك حاجة فعلية لتدريب، لذا فإن عملية تحديد وجود أو عدم وجود حاجة للتدريب تعتبر أساس في العملية التدريبية ككل، وهي الخطوة الأولى في مجمل النشاط التدريبي، ففي الوقت الذي يحتاج فيه أفراد الجدد إلى التدريب لغرض تأهيلهم للقيام بالأعمال التي سيكلفون بها بكفاءة وفعالية، فإن الأفراد العاملين في المنظمة يحتاجون على التدريب سواء لكي يتم ترقيتهم أو في إطار مجمل الأنشطة، ولذا فغن تحديد المسبق للاحتياجات التدريبية يعتبر الحجر الأساسي لنجاح التدريب (حمود؛ الحرشة، 2007، ص129).

وتعرف الاحتياجات التدريبية بأنها عملية تحليلية، تهدف للتأكد من الحاجة العملية للتدريب ومعرفة طبيعة ومحتوى هذه العملية التدريبية، بكل أبعادها والأفاق التي يتمحور بها النشاط التدريبي (الكلادة، 2013، ص102).

هي مجموعة التغيرات الواجب إحداثها في الفرد، والمتعلقة بمعارفه ومهاراته وأدائه وسلوكه اتجاهاته لكي يتمكن من أداء الوظيفة الحالية بكفاءة أكبر أو لجعله لائقا لشغل وظيفة أعلى (أبو النصر، 2008، ص138).

7. 1. أخطار تحديد الاحتياجات التدريبية: ثمة عدة من الأخطار قد يقع فيها مخطو العملية

التدريبية عند تحديد الاحتياجات التدريبية لمنظماتهم أهمها.

- عدم القدرة على التمييز بين الاحتياجات التدريبية وبين الرغبات التدريبية فقد يرغب مدير ما في أن يلحق أحد العاملين معه في برنامج معين لا يشبع احتياجات تدريبية حقيقية عند ذلك الشخص، بقدر ما يحقق رغبات هذا الشخص في الالتحاق بمثل هذا البرنامج ويكون لهذا خطأ آثار ضارة هذا ما أن الفرصة التي منحت لهذا الفرد كانت على حساب الفرد آخر في المنظمة (بن عيشي، 2012، ص114).
- مشكلات عدم القدرة على التحديث أو المشكلات عدم المبادرة وهنا تجد المنظمة نفسها لا تتسم بالفعالية المطلوبة، الأمر الذي يهدد مستوى انجاز أهدافها أو يهدد وجودها واستمرارها وتعد هذه المشكلة آخر المشكلات التي تواجهها المنظمات عادة (أبو شيخة، 2013، ص397).
- أن يتم تدريب أفراد ليسو في حاجة إلى التدريب وهو ما يعني زيادة في التكلفة لا مبرراها، وهو انحراف عن ما يجب أن يكون (السيد، 2007، ص64).

- التركيز على الاحتياجات التدريبية الحالية وإهمال الاحتياجات التدريبية المستقبلية مما يجعل التجديد غير دقيق (بن عيشي، 2012، ص115).

8. تصميم البرنامج التدريبي:

يبدأ تصميم البرامج التدريبية بطريقة تحقيق الأهداف المنشودة فهي مجموعة من الترتيبات الخاصة بأنشطة التدريب ومصممة للمستقبل، وهي ترجمة عملية لسياسة التدريب (النصور، 2007، ص113).

ويعني ترجمة الأهداف إلى موضوعات تدريبية وتحديد الأسلوب الذي يتم تبنيه بواسطة المدربين المكونين في توصيل موضوعات التدريب إلى المتدرب، أوهي عملية تحديد الأهداف التدريبية وانتقاء مفردات البرامج وتوفير الشروط والأساليب التي تعتمد هذه العملية، وكذا معرفة شروط المشاركة بالبرنامج ومعايير تقويم وقياس فاعلية البرنامج (باشا، 2011، ص67).

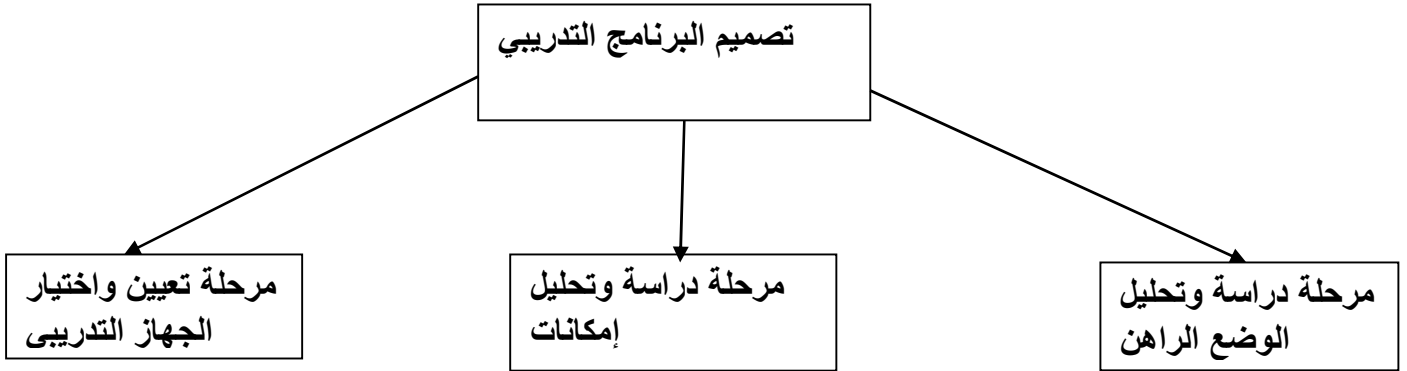
ويتم تحضير الخطة التدريبية بجد تحليل الاحتياجات، بعدة تحضير البرامج التدريبية استنادا إلى الأهداف المراد بلوغها، وتجميع البرامج في خطة عامة هي خطة التدريب الخاصة بالمنظمة المصادقة عليها، إن التصميم للتدريب يأخذ ثلاث مراحل أساسية وهي.

-مرحلة دراسة وتحليل الوضع الراهن: هذه المرحلة مهمة جدا لتحديد نقطة انطلاق البرنامج التدريبي بعد معرفة المستوى المهني أو الإداري أو التحليلي للمؤسسة والأفراد المراد تدريبهم.

-مرحلة دراسة وتحليل الإمكانيات: هي مرحلة يتم فيها دراسة وتحليل الإمكانيات المادية والطبيعية والبشرية وتحديد حجم احتياجات التدريبية عند تحديد البرامج والجدول الزمني للتنفيذ.

-مرحلة تعيين واختيار الجهاز التدريبي: سواء كان داخل المنظمة أو من خارجها، باختيار الجهاز التدريبي يتم وفق معايير تحددها الدراسات الأولية للوصف الوظيفي أو المهني للتدريب (النصور،

2007، ص114)



شكل رقم(02) تصميم برنامج تدريبي:

المصدر: من إعداد الطالبتين:

من أهم العناصر الأساسية أو الخطوات البرنامج التدريبي مايلي:

8. 1. تحديد الأهداف التدريبية: تعتبر نقطة البداية في تصميم أي برنامج تدريبي، هي وضع وصيانة الأهداف التدريبية، وهنا لابد من طرح سؤال أساسي هو: ما الذي يحتاج المتدربون أن يعرفوه أو ما الذي يحتاج المتدربون أن يكونوا قادرين على عمله أو القيام به؟ لاحظ أن الشق الأول من السؤال يعبر عن قدرات ومهارات ومن ثم سلوك يجب على الفرد اكتسابه، وبصفة عامة غالبا ما يتم صياغة الأهداف التدريبية في شكل أهداف سلوكية حتي ولو كان التدريب ينصب على تزويد الفرد بمعلومات ومعارف وليس قدرات ومهارات، وبصفة عامة يوجد ثلاث خصائص للأهداف السلوكية وهي:

- الأول: أنها تحدد نوعية السلوك المطلوب من المشاركين القيام به واكتسابه في نهاية العملية التدريبية.
 - الثاني: أنها تحدد الظروف والقيود التي سيكون المشارك قادر من خلالها على القيام بسلوك معين، كما أنها تحدد الأدوات والإجراءات والأساليب المستخدمة في القيام بالسلوك.

- الثالث: أنها تحديد المعايير التي على أساسها سوف يتم قياس مدى فعالية القيام بالسلوك وغالبا ما تتضمن هذه المعايير مؤشرات للجودة والكمية، السرقة، الدقة وغيرها (عبد الباقي، 2009، ص221).

8. 2. تحديد المحتوى التدريبي: محتوى أي دورة تدريبية يرتبط بشكل عام بأهداف المحددة لتلك الدورة التدريبية وعليه فإنه عند تحديد المحتوى، يجب أن نضع الأشياء التالية في الاعتبار(الطاهر،2009، ص269).

- هل يعطي المحتوى أهداف الدورة التدريبية؟

- هل يلبي المحتوى المقترح الاحتياجات التدريبية للمتدرب؟

- هل يؤدي المحتوى المقترح إلى مستوى الأداء المطلوب؟

- ما هو رأي المدربين الآخرين الذين يدرسون في نفس المجال في المحتوى المقترح؟

8. 3. تحديد أساليب التدريب: ويتم ذلك بالتنسيق بين المدربين والمنسق العلمي للبرنامج وبالاستناد إلى السياق العام للموضوعات التفصيلية، التي يقوم المتدربين ومستوياتهم، وبحسب المعارف والمهارات وغيرها من الأهداف المنوي تحقيقها، ومن أهم الأساليب التدريبية، المحاضرات، دراسة الحالة، المباريات الإدارية، تدريب الحساسية، الرحلة الميدانية، المؤتمرات واللجان (عساف، 2012، 235).

8. 4. تحديد المدربين: المدرب هو الشخص أو الوسيلة التي عن طريقها سيتم تكوين المهارات لدى المتدربين وتوجيههم ونصحهم وإمدادهم بالمعلومات الجديدة، وتغيير اتجاهاتهم وسلوكهم، وتدريبهم على أصول ممارستهم لمهنتهم في إطار برنامج محدد بواسطة أسلوب أو أساليب تدريبية محددة أيضا وبالطبع إذا كانت الوسيلة غير مناسبة فالنتائج ستكون غير مناسبة، لذلك يجب اختيار المدرب الكفاء، صاحب الشخصية القوية المرنة، الصبورة، اللبقة، الواثقة بنفسها، صاحبة الخبرة، الذي يستطيع استثارة المتدربين، ونقل المعلومات إليهم بشكل صحيح (النسور، 2007، ص117).

8. 5. تحديد الأجهزة والمستلزمات المساعدة للتدريب (المساعدات التدريبية): تلعب مساعدات أمعينات التدريب دور أساسيا وذلك في جعل هذا التدريب مثيرا وشيقا، ومرنا ومتحرك ومحققا، كما أنها تمثل مجموعة الأدوات والوسائل التكنولوجية، والتي تخدم المدرب في طريقة عرضه للمعلومات، وإدارته للمناقشات، وتوصيله للمعارف وتدعيمه للمهارات، ومن أمثلة المساعدات التدريبية مايلي: السبورات العادية، والبيضاء والمضغوط، اللوحات الورقية، العاكس الخلفي، الأفلام، وشرائط الفيديو، الكمبيوتر.

8. 6. تحديد ميزانية التدريب: يستفيد مشرعو برامج التدريب من وضع ميزانية التدريب في التعرف على التكاليف التقديرية لبرنامج التدريب، ويؤثر هذا في اتخاذ القرار البدء في القدرة من عدمه، كما قد يؤثر في تعديل البرنامج ومحتواه، بالشكل الذي يسمع بأن يكون برنامجا اقتصاديا (اللبدي، 2015، ص347).

8. 7. تحديد مكان إقامة برنامج التدريب: وقد يكون في بعض الأحيان في مكان الوظيفية أو العمل نفسه، أو في فرقة مخصصة للتدريب داخل المنظمة أو مكان خارج مكان العمل في معهد تدريب متخصص أو في فندق، أو في الطبيعة، والذي يحدد ذلك إمكانيات المنظمة المالية والمادية، أو نوعية المادة التدريبية، أو المهارات التي يراد تدريب الأفراد عليها، فمثلا التدريب على المهارات الفنية يتم في

مكان العمل، التدريب على مهارات اللغوية يتم في غرف مخصصة داخل المنظمة أو خارجها، التدريب على مهارات الاتصال مع الآخرين والمهارات الفكرية يتم عادة خارج مكان المنظمة، وأحيانا في داخلها، أو نوع البرنامج مقيما أو غير مقيم (النسور، 2007، ص118).

8. 8. تحديد فترة برنامج التدريب: ليس هناك فترة زمنية نموذجية لتنفيذ أي برنامج تدريبي، إذ يختلف المدة من برنامج لآخر، على ضوء اعتبارات متعددة أهمها ما يلي:

- المنهاج التدريبي وطبيعة ونوعية المشكلات التي يعالجها، والمهارات التي يراد اكتسابها للتدريب.
- الأساليب التدريبية المستخدمة، فهناك أساليب يتطلب استخدامها، وقتا أطول من أساليب أخرى.
- الإمكانيات المتاحة، كسرعة حاجة المنشأة للمتدربين، أو عن إمكانية المنشأة عن تفرغ المتدربين للتدريب أكثر من مدة معينة (الجريوة، 2017، ص258).

ومن أجل أن تنجح عملية تصميم البرامج التدريبية في المنظمة، لابد من تعاون كامل بين الرؤساء المسؤولين عن تنمية مهارات وقدرات مرؤوسيههم، وبين اختصاص التدريب بالمنظمة من جهة أخرى، وبناءا على ذلك نصل إلى تصميم برنامج تدريبي يعتمد على دقة مضمونة ووضوح أهدافه.

9. تنفيذ البرنامج التدريبي:

يرتبط تنفيذ البرنامج التدريبية بالأساليب التي يتم اختبارها في تنفيذ هذه البرامج، ولكن يتوقف نجاح البرامج سواء حيث تصميمه أو من حيث تنفيذه على المقومات التالية: (بربر، 2008، ص261).

- ينبغي أن يتم تحديد المجموعات المستهدفة (كشواوي، 2006، ص128).
- تلقي مستندات الاشتراك في البرنامج (الوليد، 2009، ص184).
- تجهيز مكان التدريب (السيد، 2007، ص28).
- يحتاج التنفيذ إلى موارد بشرية مثل المدربين والجهات المعاونة التي تقدم الدعم والمساعدة اللازمة (2).
- أثناء تنفيذ البرنامج (عبد الباقي؛ مسلم، 2009، ص227).
- تنفيذ برنامج التدريبي يتضمن أنشطة مهمة مثل تحديد الجدول الزمني لتنفيذ البرنامج (بن عيشي، 2012، ص126).
- عمل سجلات منظمة لحضور وغياب المتدربين (جودة، 2001، ص56).
- المتابعة اليومية للبرنامج، يحتاج الأمر من إدارة الموارد البشرية ومديري التدريب أن يقوموا بمتابعة تنفيذ البرنامج خطوة بخطوة وعلى مدار أيام البرنامج (عشوش؛ السيد، 2017، ص342).
- تقييم المتدربين والمدربين والبرنامج (السيد، 2007، ص27).

9. 1. عوامل نجاح البرنامج التدريبي:

لنجاح أي برنامج تدريبي لا بد من:

9. 1. 1. زيادة فاعلية البرنامج من خلال خلق الرغبة لدى الأفراد:

ويتم ذلك عن طريق: (ربابعة، 2003، ص59).

- تصميم البرنامج التدريبي حسب الحاجة الفعلية للأفراد.

- أن يصمم البرنامج لحل مشاكل العاملين.

- وضع نظام مناسب للمكافآت والحوافز.

9. 1. 2. زيادة الفاعلية من خلال المدرب:

يجب توفر الشروط التالية بالمدرّب: (ربابعة، 2003، ص62).

- توفر الخبرة والمعرفة بالعمل الذي سيقوم بتدريبه.

- توفر الإدراك والتحمس لدى المدرّب لاحتياجات المدرّب ورغبته.

- توفر المكافآت والحوافز المادية المناسبة.

- تهيئة وتوفير كافة المستلزمات والتسهيلات اللازمة للقيام بمهمته.

- توفر الحماس والرغبة لديه.

- قدرته على مواجهة الآخرين.

- الإلمام بالجوانب التربوية والنفسية لفهم سلوك المتدربين.

- توفر المهارات القيادية من تخطيط وتنظيم وتوجيه وتقويم للبرنامج والمتدربين.

- القدرة على التفكير الإبداعي في مجال تخصصه ومحاولة تطبيق الأفكار بطرق علمية.

9. 1. 3. زيادة الفاعلية من خلال البرنامج التدريبي:

أن يركز البرنامج التدريبي على الأمور التالية: (ربابعة، 2003، ص63).

- ضرورة توفر حد أدنى من المعلومات والخبرات اللازمة وتزويدها للمتدربين.

- تحديد الأهداف طبقاً لنوع الأداء المطلوب.

- تخطيط وتصميم البرنامج بشكل يتناسب مع خبرات وخلفيات الأفراد المتدربين.

- خلق الظروف التنظيمية التي تساعد على التعلم من خلال ربط السلوك المتوقع بالمعايير

التنظيمية.

- اختيار طرق تدريبية متنوعة قدر الإمكان.

- توفير المساعدات والتسهيلات الخاصة للمتدربين الذين يعانون من بعض الصعوبات في التعلم.

10. تقييم وتقويم البرنامج التدريبي:

تعتبر أهم مرحلة من مراحل العملية التدريبية، حيث من خلالها يتم التعرف على المعارف والمهارات والاتجاهات التي اكتسبها المتدربون خلال فترة التدريب، ويتم التأكد من مدى تحقق أهداف التدريب، ولقد عرف "جون باتريك" التقويم على أنه ذلك الجهد المبذول للحصول على معلومات تتعلق بقيمة التدريب من أجل اتخاذ قرارات تتعلق بالبرنامج التدريبي (مقابل، 2011، ص22).

- كما يمكن تعريف تقويم التدريب بأنه: الإجراءات التي تستخدمها الإدارة من أجل قياس كفاءة البرنامج التدريبي ومدى نجاحه في تحقيق الأهداف المحددة، وقياس كفاءة المتدربين ومدى التغيير الذي أحدثه التدريب فيهم، وكذلك قياس كفاءة المدربين الذين قاموا بتنفيذ العمل التدريبي. ويفهم من ذلك أننا بحاجة ماسة إلى القيام بعملية التقويم لعدة أسباب لحل أبرزها ما يلي: (الموسوي، 2006، 196).

- التأكد من أن البرنامج يعمل وفقا للأهداف التي وضعت له.
 - لمعرفة مدى تلبية البرنامج للاحتياجات السلوكية للمشاركين.
 - لمعرفة مدى تلبية البرنامج للاحتياجات والتسهيلات المادية لبيئة العمل.
 - لتحديد مدى فعالية وملائمة أساليب التدريب المعتمدة.
 - مدى ملائمة المواد التدريبية المستخدمة (كالمحاضرات، المناقشات، تمثيل الدور، حالات دراسة).
- ويمكن أن تحدد مراحل تقييم التدريب كالتالي:

1.10. تقييم البرنامج التدريبي: حيث تهدف عملية تقييم البرنامج التدريبي إلى التأكد من كفاءة البرنامج التدريبي ومدى صلاحيته لتلبية الاحتياجات التدريبية التي صمم من أجلها، وتتم هذه العملية بالمرحل الآتية (حيدر، 2020، ص175).

1.1.10. التقييم قبل تنفيذ البرنامج التدريبي: وتتمثل هذه المرحلة في تقييم تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرنامج التدريبي، وهناك تقوم دائرة للتدريب بإخضاع تحديد الاحتياجات التدريبية إلى تحليل للتأكد من الحاجة الفعلية للتدريب والتأكد من ارتباط الاحتياجات التدريبية بأهداف وسياسات المؤسسة، ومحاولة التنبؤ بعنوان التدريب على المؤسسة والوظيفية والموظف، كذلك يتم خلال هذه المرحلة اختيار

البرنامج المناسب أو تصميم البرنامج أو البرامج المناسبة لاحتياجات المؤسسة التدريبية (سلمة، 2015، ص94).

2.1.10. التقييم أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي: وهنا يقوم المسؤول عن التقييم بالتحري عن سر تنفيذ البرنامج التدريبي، وفق الخطة الموضوعية وكالتالي:

- الوسائل المستخدمة في التدريب.
- الوقت المخصص للتدريب.
- تقييم أداء المدرب من خلال قياس وتحليل أداء المتدربين ومعرفة مدى تجاوبهم مع المعارف والمهارات التي توفرها البرامج التدريبية.
- تقييم ردود فعل المدربين اليومي بصدد المعلومات المطروحة أثناء عملية التدريب من خلال المتابعة المستمرة من قبل الإدارة المسؤولة عن التدريب (جاسم، 2012، ص253).

3.1.10. التقييم بعد تنفيذ البرنامج التدريبي: ملاحظة التغيير الايجابي وانضباطهم إلى جانب قدرتهم على المناقشة وردة أفعالهم خلال التكوين، ويستعمل في هذه المرحلة أدوات القياس المناسبة لمعرفة مدى تحقيق الأهداف المسطرة في البرنامج التدريبي ويتم ذلك:

- معرفة مدى التطبيق العلمي لما تلقوه من تدريب سابق.
- معرفة المعارف والمهارات والاحتياجات التي إكتسبوها من خلال التدريب.
- معرفة الاحتياجات المستقبلية (باشا، 2011، ص76).

4.1.10. التقييم بعد انتهاء البرنامج التدريبي بفترة: في هذه المرحلة يتم تقييم البرنامج التدريبي بعد انتهاء بفترة معينة، ولتكن مثلاً شهر أو أكثر وذلك للتأكد من مدى تحقيق التدريب للأهداف ونتائجه المرجوة، ويمكن استخدام بعض الأساليب في تحقيق ذلك مثل استقصاء آراء الرؤساء المباشرين للمتدربين عن مدى التحسن الذي حدث على معارف واتجاهات ومهارات وسلوكيات هؤلاء المتدربين، واستقصاء آراء المتدربين عن مكان الذي تدربوا فيه، ومناقشتهم في مدى استفادتهم من البرنامج التدريبي وكيف أنه ساهم أو العكس في تحسين أدائهم للأعمال التي يقومون بها (النصور، 2007، ص124).

2.10. تقييم المتدربين: تتم متابعة وتقييم المتدربين على مراحل وهي، تقييم المتدربين قبل التدريب ومتابعة تقييم المتدربين أثناء التدريب والتقييم فور الانتهاء من التدريب (النصور، 2007، ص125).

3.10. تقييم المدربين: وتهدف هذه العملية للتأكد من امتلاكهم المهارات والكفاية التدريبية التي يحتاجونها لقيام بأدوارهم في تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية، حيث أن أي قصور في الإمكانيات أو قصور

في الكفاية تنعكس آثاره على فعالية وكفاءة المتدربين لذا يعتبر الإعداد الجيد والمتقن للمدربين وإكسابهم مجموعة من القدرات والمهارات والكفاية التخصصية، والخبرة العملية أو العلمية في مجال التدريب هي الأساس في نجاح العملية التدريبية، إذ لا جدوى من برنامج تدريبي يعد وفق أسس عملية حديثة ويعد به على مدربين غير أكفاء (حيدر، 2020، ص176).

خلاصة:

يعتبر التدريب هو حجر الأساس لكل مؤسسة تسعى إلى تحسين أداء عمالها وكفاءتهم، باعتباره أساس في تطوير وترشيد أداء المورد البشري وتنمية المعارف والمهارات وتوزيع نظم وأساليب العمل لأي مؤسسة مهما كان نوعها.

فالتدريب عبارة عن جهود إدارية منظمة تهدف إلى إجراء تغييرات معينة في الأفراد وذلك حتى يستطيع أو يتمكن كل الموظفين من القيام بالأعمال الموكلة إليهم على أحسن وجه، وبأفضل طريقة. لذلك قمنا باستعراض وتبيان مفهوم التدريب بشكل مفصل، وقمنا بذكر مبادئه وأنواعه حسب معايير تم التطرق إليها كما عملنا على استعراض أهمية التدريب بإضافة إلى أهداف المتنوعة التي يحققها، كما انصب اهتمامنا أيضا على مراحل العملية التدريبية على شكل عناصر تمثلت في تحديد الاحتياجات التدريبية ثم تصميم البرنامج التدريبي وذلك انطلاقا من النتائج التي تم التحصل عليها في المرحلة السابقة، ومن ثم تنفيذ البرنامج التدريبي وتطبيقه على أرض الواقع وفي الأخير تقييم البرنامج التدريبي وذلك بغية الاستفادة من الخطأ التي تم الوقوع فيها في المرات القادمة وبالتالي فالتدريب خطوة إيجابية في جعل المؤسسة قادرة على مواجهة التحديات التي تصادفها حاضرا ومستقبلا.

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

تتميم:

1. تعريف الأداء الوظيفي.
2. أهمية الأداء الوظيفي.
3. عناصر الأداء الوظيفي.
4. محددات الأداء الوظيفي.
5. العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي.
6. مزايا تحسين الأداء الوظيفي.
7. تقييم الأداء الوظيفي.

خلاصة:

تمهيد:

الأداء نشاط يعكس كل من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، وهو مرتبط بالمنتجات التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها، وهو ما يدل على المهارات والقدرات والإمكانيات التي يتمتع بها العاملون، ويرتبط تحسين أداء العاملين بتحديد احتياجاتهم التدريبية اللازمة للرفع من مستوى مهاراتهم بهدف الوصول إلى مستوى عالي من الأداء المطلوب.

وفي هذا الفصل سنتطرق إلى الأداء الوظيفي محاولين إعطاء صورة عامة له من خلال تعريفه وعرض أهميته وعناصره ومحدداته وأهم العوامل المؤثرة فيه، كما سنسلط الضوء على أهم نظرياته ومقاييس الأداء وكذلك إبراز طرق تقييم الأداء.

1. تعريف الأداء الوظيفي:

1.1. لغة:

من معاجم اللغة يتضح أن الأداء مصدر الفعل أدى ويقال أدى الشيء أوصله، والاسم الأداء أدى الأمانة أدى الشيء قام به (الشرق، 2014، ص83).

أصل كلمة الأداء "Performance" التي تعني كلية الشيء لشيء ما واشتقت منها اللفظة الإنجليزية "Performance" والتي تعني كيفية بلوغ أهداف (عبد الرحيم، 2009، ص 39). ويعرف كود (good 1984 575) الأداء: هو الجهد الذي يقوم به الموظف لإنجاز مهمة ما حسب قدرته واستطاعته (الحراشنة، 2010، ص 90).

2.1. اصطلاحا:

هو تنفيذ الأمر أو الواجب أو العمل ما أسند إلى الشخص أو مجموعة للقيام به (الشرق، 2014، ص83).

- هو قيام الشخص بالأعمال والواجبات المكلف بها للتأكد من صلاحيتهم لمباشرة مهام وأعباء وظائفهم (المبيضين؛ جرادات، 2001، ص42).

الأداء الوظيفي: هو المستوى الذي يحققه الفرد العامل عند قيامه بعمله من حيث كمية وجودة العمل المقدم من طرفه (بن عيشي، 2012، ص12).

عرفه هاينز (haynes): هو الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال في

المؤسسة (علي؛ شهيد، 2019، ص408).

عرفه **مجيد الكرفي**: الأداء هو العمل الذي تكلف به المؤسسة عاملا معيناً ويحدد بكمية وينجز بمستوى جودة أي نوعية محددة وفق مقاييس معينة (نور الدين، 2018، ص145).

عرفه **عبد المحسن**: أنه المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام لتحقيقها أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى هذه الأنشطة إلى تحقيقها داخل المنظمة (المعشر، 2009، ص31).
مما سبق نستنتج تعريف شامل للأداء الوظيفي: فهو يشير إلى الجهد المبذول لتحقيق هدف معين في وقت زمني محدد. أو هو سلوك وظيفي هادف يقوم به الفرد لإنجاز العمل المكلف به.

أهمية الأداء الوظيفي:

يحتل الأداء مكانة خاصة داخل أي منظمة كانت باعتبار الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها، وذلك على مستوى الفرد والمنظمة، ذلك أن المنظمة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاء حين يكون أداء العاملين أداء متميز ومن ثم يمكن القول إن اهتمام إدارة المنظمة بمستوى الأداء عادة ما يفوق اهتمام العاملين بها.

على ذلك فإنه يمكن القول بأن الأداء على أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة وفي أي جزء منها لا يعد انعكاساً لقدرات ودوافع المرؤوسين فحسب بل هو انعكاسات لقدرات ودوافع الرؤساء أيضاً.
ترجع أهمية الأداء الوظيفي من وجهة نظر المنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها بمراحلها المختلفة، ومن ثم فإن قدرة المنظمة على تخطي مرحلة النمو والدخول في مرحلة أكثر تقدماً، إنما يتوقف على مستويات الأداء بها (فتحي؛ ومحمد، 2019، ص34).

عناصر الأداء الوظيفي:

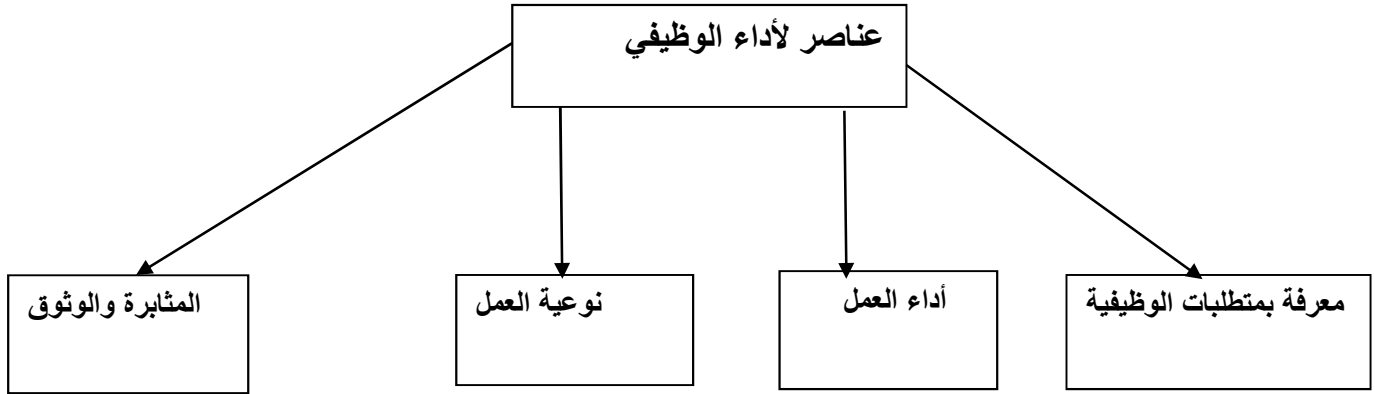
يتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من العناصر هي:

1.3 المعرفة بمتطلبات الوظيفة: تتمثل في المعارف العامة، المهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة، والمجالات المرتبطة بها (سمية؛ والغفار؛ وحمزة، 2018، ص293).

2.3 أداء العمل: ويشمل على كمية العمل وجودته وتكلفته، والوقت اللازم لأدائه، وغيرها من العناصر التي تعبر عن أداء العمل (عبد الله، 2010، ص39).

3.3 المثابرة و الوثوق: وتشمل الجدية والتفاني في العمل، والقدرة على تحمل مسؤولية العمل، وإنجازه في الوقت المحدد، ومدى حاجة الموظف الإرشاد من قبل المشرف في المؤسسة وتقييم نتائج عمله (ربيع، 2016، ص23).

4.3. نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يملكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء (خرشي، 2019، ص8).



شكل رقم(03) عناصر الأداء الوظيفي.

المصدر: من إعداد الباحثتان.

محددات الأداء الوظيفي:

إن الأداء الوظيفي هو الأثر الصافي لجهود الفرد والتي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام، ويعني هذا أن الأداء هو إنتاج موقف معين يمكن النظر إليه على نتائج العلاقة المتداخلة بين الجهد، القدرات، إدراك الدور المهام الفرد، ولهذا نجد أن محددات الأداء توضح في:

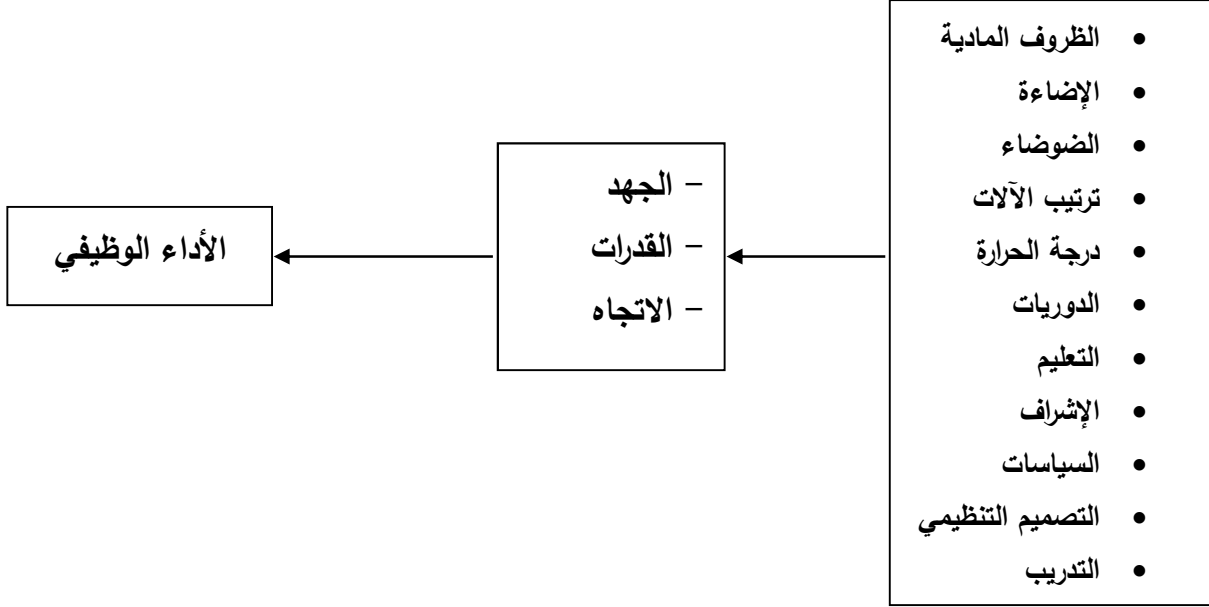
1.4. **الجهد:** يشير الجهد إلى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته أو وظائفه وذلك للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله (الشرق، 2014، ص88).

2.4. **القدرات:** هي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة وتنتقل هذه القدرات عبر فترات زمنية معينة (محمد، زكرياء، 2018، ص43).

3.4. **إدراك الدور المهمة:** إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من وجود حد أدنى من الإتيقان في كل مكون من مكونات الأداء ولذلك يجب إدراك الدور الذي يسعى من أجل تنمية أدائهم وإبراز دورهم، بالشكل الذي يتناسب وإمكانياتهم. من خلاله، وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه، بتعريف إدراك الدور ولتحقيق مستوى مرضى من الأداء.

5. العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي:

هناك بعض العوامل خارج نطاق سيطرة الفرد والتي يمكن أن تؤثر على مستوى أدائه، وبالرغم من أن بعض هذه العوامل قد تؤخذ كأعذار، إلا أنها يجب أن تؤخذ في الاعتبار لأنها حقيقية ومجودة بالفعل، والشكل التالي العوامل التي تعدل وتؤثر على الأداء الوظيفي: (عصام، 2015، ص 80)



شكل رقم (04) العوامل التي تؤثر في الأداء الوظيفي.

6. مقاييس الأداء الوظيفي:

يتم قياس وتقييم أو تقدير أداء العاملين باستخدام معايير محددة، يقارن بها أدائهم الفعلي، هناك نوعان من مقاييس الأداء الوظيفي وهما: (الحراشنة، 2010، ص 106).

1.6 العناصر: تمثل مجموعة من الصفات والميزات التي يجب أن تتوفر في الموظف لكي يكون قادراً على أداء عمله بنجاح وكفاءة، وتنقسم هذه العناصر إلى عناصر ملموسة سهلة القياس وعناصر غير ملموسة صعبة القياس وتتجلى في (الصدق، الانتماء، الأمانة).

2.6 المعدلات: وهي عبارة عن ميزان يمكن من خلاله قياس إنتاجية الموظف في ثلاثة جوانب:

- معدلات نوعية: وتعني وجوب وصول أداء الفرد إلى مستوى معين من الجودة والدقة والإتقان.
- معدلات كمية: وهي عبارة عن محدد من الوحدات التي يجب على الفرد إنتاجها خلال فترة محددة.

- معدلات نوعية وكمية: وهذا المعدل مزيج بين الكم والنوع فبالإضافة إلى وجوب إنتاج عدد معين من وحدات الإنتاج و يجب أن يصل مستوى الأداء إلى حد معين من الجودة والدقة والإتقان.

7. تقييم الأداء الوظيفي:

يعتبر تقييم الأداء الوظيفي من أهم العمليات التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية للمنظمات لمعرفة وقياس سلوكيات عاملها أثناء العمل بصفة دورية ومعرفة ما يستطيع العامل انجازه حاليا وما يمكن أن يصل إليه من قدرات مستقبلا.

1.7. تعريف تقييم الأداء:

هو عملية قياس اتجاهات المؤمنة المحققة فعلا باستخدام مؤشرات أغلبها كمية ليصبح لدى المسير، بالإضافة إلى المعلومات المعيارية، معلومات حقيقية تعبر عن نتائج الفعلية للمؤسسة أو إحدى وظائفها(مزهوده، 2001،ص96).

هو الحصول على حقائق أو بيانات محددة من شأنها أن تساعد على تحليل وفهم وتقييم أداء العامل ومسلكه، في فترة زمنية محددة، وتقدير مدى كفاءته الفنية والعملية والعلمية للنهوض بأعباء المسؤوليات وواجبات المتعلقة بعمله في المستقبل (أسماء محمودي، 2016، ص 53).

عملية مستمرة منظمة تتطلب وجود شخص يلاحظ ويراقب الأداء بشكل مستمر ليكون التقييم موضوعيا(جاسم، 2021،ص443).

تشمل عملية تقييم أداء في قياس مجموعة من الجوانب المحددة من أداء الموظف وفرق العمل للتعرف على نقاط القوة ونقاط الضعف من أجل دعم نقاط القوة وإزالة نقاط الضعف (درويش، 2009،ص21).

ويعرفه الدكتور كامل بربر تقييم الأداء: بأنه عملية تقييم والتقدير المنتظمة والمستمرة للفرد لإنجاز الفرد في العمل وتوقعات تنمية وتطويره في المستقبل (منير، 2010، ص338).

2.7. أهمية تقييم الأداء الوظيفي:

تعود أهمية تقييم الأداء كونه يساعد المنظمة في التعرف على مستوى أداء عاملها بما يمكنها من تخطيط نظم الموارد البشرية على أسس سليمة، ويمكن تلخيص أهمية تقييم الأداء في النقاط التالية:

- يعتبر من العوامل الأساسية في الكشف عن الحاجات التدريبية (عبد الكريم؛ محمد، 2019،ص12).
- يقوم نظام تقييم الأداء بتوفير المعلومات والإمكانات اللازمة لزيادة فعالية القرارات المتعلقة بالموارد البشرية، وإشباع حاجات الموظفين من المعلومات حول أدائهم (عبد الله، 2010، ص42).

- خلق فرص الاحتكاك بين الرئيس والمرؤوسين (درة، 2008، ص270).
- يستخدم التقييم كمعزز لأداء الأفراد وإيجاد الدافعية لمزيد من العمل والإنتاج بما يوفر من تغذية راجعة عن مدى التقدم الذي يتم إحرازه في اتجاه تحقيق الأهداف المنشودة واكتساب جوانب العمل التي تحتاج إلى جهد إضافي (الشنطي، 2020، ص55).
- تزويد المنظمات بمؤشرات عن الأداء وأوضاع العاملين و مشكلاتهم (نصرالله، 2011، ص125).
- إيجاد مناخ ملائم من الثقة والتعامل الأخلاقي الذي يبعد احتمال تعدد شكاوي الموظفين اتجاه المنظمة (اللبدي، 2015، ص18).
- توفير جو من الصراحة والتشجيع وجعل المرؤوس يشعر بأن المجال مفتوح ليقول ما لديه من مقترحات (هلسة، 2020، ص49).
- تحديد مستوى الأجر والكفاءات والعلاوات التي يمكن أن يحصل عليها الفرد مقابل الأداء (نشاش، 2020، ص77).
- يساعد تقييم الأداء على وضع الرجل المناسب في المكان المناسب (درة، 2008، ص270).

3.7. أهداف تقييم الأداء الوظيفي:

إن عملية تقييم الأداء الوظيفي تستهدف ثلاث غايات على ثلاث مستويات من المنظمة، المدير والعامل وهي:

1.3.7. على مستوى المنظمة: فعلى مستوى المنظمة نجد: (صليحة، 2010، ص 80).

- رفع مستوى أداء العاملين واستثمار قدراتهم وإمكاناتهم بما يساعد على التقدم والتطور.
- مساعدة المؤسسة في وضع معدلات أداء معيارية دقيقة تمكنها من الاحتفاظ بالقوى العاملة ذات المهارة والقدرات المتميزة.
- تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية حيث أن نتائج العملية تستخدم كمؤشرات للحكم على ثقة هذه السياسات.

2.3.7. على مستوى المديرين: على مستوى المديرين نجد: (عبد الرحمن، 2014، ص 46).

- التعرف على كيفية أداء الموظف بشكل علمي وموضوعي.
- الارتفاع بمستوى العلاقات مع الموظفين من خلال تهيئة الفرصة الكاملة لمناقشة مشاكل العمل مع أي منهم، الأمر الذي يقود في النهاية إلى أن تكون عملية التقييم وسيلة جيدة لزيادة التعارف بين المدير والموظفين.

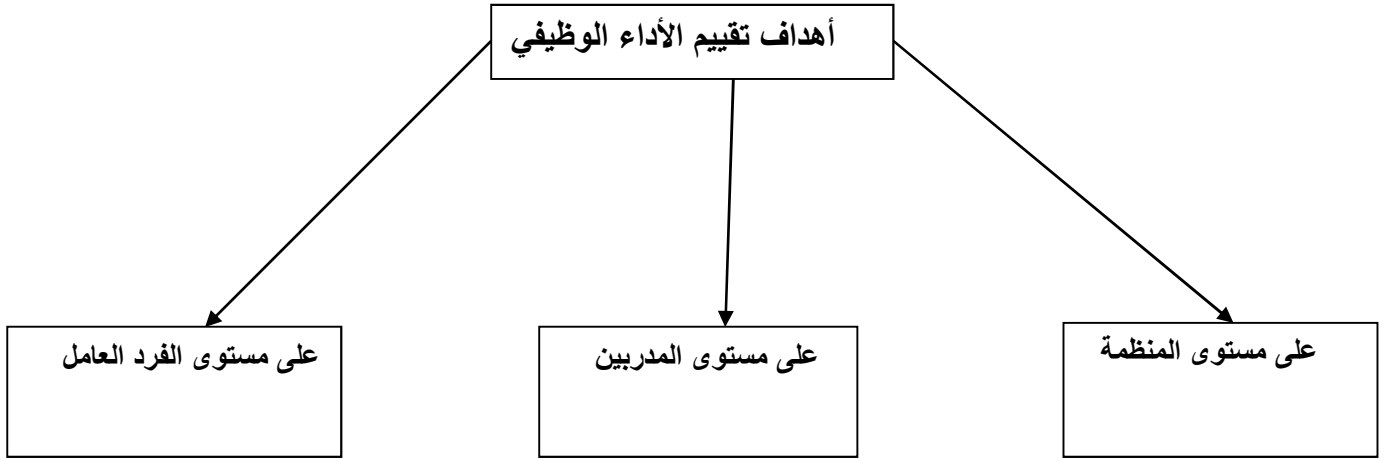
-تنمية قدرات المدير في مجالات الإشراف والتوجيه واتخاذ القرارات الواقعية فيما يتعلق بالعاملين.

3.3.7. على مستوى الفرد العامل: على هذا المستوى نجد: (حسونة، 2008، ص272).

-دفع العاملين إلى العمل باجتهاد وجدية وإخلاص حتى يتمكنوا من الحصول على احترام وتقدير رؤسائهم.

-شعور العاملين بالعدالة وأن جهودهم المبذولة تؤخذ بعين الاعتبار.

وعليه تبقى الغايات من تقييم الأداء الوظيفي جلية في خدمة المديرين والأفراد العاملين والمنظمة ككل



شكل رقم(05) أهداف تقييم الأداء الوظيفي.

المصدر: من إعداد الطالبتين:

4.7. خطوات تقييم الأداء الوظيفي:

تعد عملية تقييم الأداء الوظيفي عملية معقدة تتطلب من القائمين على تنفيذها تخطيطا سليما مبنيا على أسس ذات خطوات متسلسلة وهذا لتحقيق الأهداف، ومن بين هذه المراحل نجد:

1.4.7 وضع توقعات الأداء:

تعد هذه الخطوة أولى خطوات نظام التقييم، حيث يتم فيها التعاون بين المنظمة والعاملين على توقعات الأداء، والاتفاق حول المهام المطلوبة والنتائج التي ينبغي تحقيقها، وبالتالي يصبح هذا التوافق الدافع الموجه لإنجاز العاملين وأساس تقييم أدائهم وكفاءتهم ويكون ذلك بتحليل ووصف الوظائف بتحديد

معالم كل وظيفة في المنظمة عن طريق الملاحظة والدراسة، أي توضيح ماهية المسؤوليات والواجبات الخاصة بالوظيفة ويكون بوضع الأهداف وبناء معايير الأداء. (عادل، 2003، ص 139).

2.4.7. مراقبة التقدم في الأداء:

تأتي هذه الخطوة ضمن إطار التعرف على الكيفية التي يعمل بها الفرد العامل قياسا على المعايير والتوقعات الموضوعية سابقا، حيث تساعد هذه الخطوة على توفير قاعدة من البيانات عن كيفية انجاز العمل والانحرافات التي قد تحدث للأداء، ومحاولة معالجتها من خلال البقاء على اتصال وعلم بما يحدث أثناء فترة الأداء، وبالتالي الوصول في الأخير إلى تقييم دقيق وموضوعي لأداء العامل والعناصر التي يجب مراقبتها، أي حجم المخرجات، نوع المخرجات، الزمن المحدد للإنجاز، تكلفة مراقبة الفعالية ومراقبة إجراءات وأساليب العمل (الهيبي، 2003، ص 202).

3.4.7. التقييم الرسمي للأداء:

يتم في هذه المرحلة تقييم أداء العاملين في المنظمة، والتعرف على مستويات أدائهم، وعملية تقييم الأداء الفردي ليست نهاية بذاتها، فهي المرحلة التي تسمح بتقديم معلومات يتم على ضوئها اتخاذ القرارات الإدارية المختلفة، وكذلك إمداد العاملين بتغذية راجعة حول أدائهم من خلال مقابلات التقييم، إضافة إلى أنها العملية التي يتم من خلالها تحديد المواقع التي تتطلب التعديل والتحسين في الأداء، وهناك اتجاهات لتقييم أداء العاملين أحدهما يركز على الصفات أو السمات السلوكية، و الآخر يركز على الأهداف أو ما يسمى الإدارة بالأهداف (عمر، 1990، ص 177).

4.4.7. التغذية العكسية (مقابلات التقييم):

بعد القيام بخطوة تقييم الأداء وإعداد تقارير التقييم، تأتي الخطوة التالية المتمثلة في إخبار المرؤوسين بنتائج التقييم، ويعرف من نتائج التقييم القوة والضعف في الأداء، وأن يناقشها بحرية تامة مع رئيسه من أجل معرف مدى تقدمه في العمل وما هو متوقع منه من قبل الإدارة ويتم هذا من خلال ما يسمى "مقابلة التقييم" التي تحمل التغذية العكسية للعاملين حول كل ما يتعلق بأدائهم، حيث أن من الثابت علميا أن مقابلة التقييم ذات تأثير كبير على الأداء المستقبلي للأفراد وتحفيزهم على العمل (عمر، 1990، ص 177).

7. 4. 5. إتخاذ القرارات الإدارية

تعطي عملية التقييم الرسمي لأداء الأفراد معلومات قيمة لازمة لاتخاذ عدة قرارات إدارية هامة، من بين هذه القرارات نجد قرارات متعلقة بالرواتب، قرارات متعلقة بالتدريب، قرارات متعلقة بتعيين المسار الوظيفي، قرارات متعلقة بإنهاء الخدمة، وأخرى بالتنقل والتحويل (عبد الغفار، 1993، ص 299).

8. العلاقة بين الأداء الوظيفي و التدريب:

إن الأداء الفعال لدى الموظف هو محصلة عوامل كثيرة أبرزها ما يلي:

- كفاية الموظف و تعني بها معلوماته ومهاراته و اتجاهاته وقيمه.
- متطلبات العمل (الوظيفية): وتعني بها المهام و المسؤوليات أو الأدوار التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.

- بيئة التنظيم وتتكون من عوامل داخلية وعوامل خارجية.

ومن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال للموظف أهداف التنظيم و هيكلته و الإجراءات المستخدمة، أما العوامل الخارجية فتمثل بالعوامل الاقتصادية والاجتماعية و التكنولوجية و السياسية والقانونية(هلسه، 2020، ص 51).

وترى الباحثان أن علاقة التدريب بالأداء: هي علاقة متكاملة وملتصقة ببعضها البعض، و مهمة جدا في جميع القطاعات وهذا الأمر كله يعود عندما يتم اختيار مدربين ذو خبرة عالية و مكتسبة من جميع النواحي الإدارية والتنظيمية، حيث عندما يتم تدريب المتدربين من خلال دورات تدريبية يتأثر أداء الأعوان في عمله من خلال البرامج التدريبية التي أخذها، و هذا بدوره يساعد على نجاح العمل ونجاح الوحدة التي يعمل بها الأعوان سواء كان هذا التأثير بشكل داخلي في داخل المنظمة أو خارج المنظمة

خلاصة:

مما سبق يتضح لنا أن الأداء هو العنصر الأساسي لتحقيق أهداف العامل والمدبرين والمنظمة معا، من خلال القيام ببعض الإجراءات اللازمة لتحقيق الكفاءة في الأداء كالتدريب مثلا، وبالإضافة إلى هذا، يجب على المؤسسة القيام بتقييم أدائه بشكل جيد على ضوء ما اكتسبه العامل من خبرات ومعلومات ومهارات، والذي بدوره يساهم مساهمة فعالة في تحقيق أهداف الفرد والمنظمة معا.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الإجراءات التطبيقية للدراسة

تقديم:

أولاً: الدراسة الاستطلاعية.

- 1.1 أهداف الدراسة الاستطلاعية.
- 2.1 الإجراءات بدء أداة الدراسة.
- 3.1 خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية.
- 4.1 الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة.
- 5.1 نتائج الدراسة الاستطلاعية.
- 6.1 حدود وإيجابيات الدراسة الاستطلاعية.

ثانياً: الدراسة الأساسية.

- 1.2 مفهوم الدراسة.
- 2.2 مجتمع الدراسة الأساسية وعينتها.
- 3.2 خصائص عينة الدراسة الأساسية.
- 4.2 حدود الدراسة.
- 5.2 وصف شامل لأداة الدراسة.
- 6.2 الإجراءات التطبيقية.
- 7.2 تقنيات المعالجة الإحصائية المستخدمة.

خاتمة:

الفصل الرابع: الإجراءات التطبيقية للدراسة

تمهيد:

تعتبر الدراسة الميدانية مكمل للدراسة النظرية في إجراء البحوث الاجتماعية، حيث تساعد الباحث للوصول إلى نتائج وحقائق تفسر وتوضح وتكشف عن تساؤلات البحث، وبالتالي التأكد من تحقق أو عدم تحقق فرضيات الدراسة، ويتضمن هذا الفصل جزئيين، الجزء الأول نعرض فيه إجراءات الدراسة الاستطلاعية وأهدافها وإجراءات بناء الدراسة وخصائص عينة الدراسة الاستطلاعية وخصائص السيكومترية ونتائجها وصعوبات إنجازها، أما الجزء الثاني فيتضمن الدراسة الأساسية ومنهجها ومجمعها والعينة المستخدمة فيها وحدودها، ووصف شامل لأداة الدراسة وإجراءات تطبيقها.

أولاً: الدراسة الاستطلاعية.

1.1. أهداف الدراسة الاستطلاعية: تعد الدراسة الاستطلاعية من الخطوات الرئيسية التي يقوم بها الباحث أثناء دراسته لموضوع البحث حيث تساعد على جمع المعلومات حول موضوع الدراسة لبناء أداة تناسبها، وقد هدفت الدراسة الاستطلاعية إلى:

- التعرف على الميدان من ناحية رصد الصعوبات التي قد تواجهنا أثناء الدراسة.
- جمع مؤشرات حول متغيرات الدراسة والتي بدورها ساعدتنا في بناء الاستبيان (أداة الدراسة).
- التعرف على حجم وخصائص وطبيعة أفراد المجتمع الدراسة لاختيار أفراد العينة.
- توزيع مجموعة من الاستبيان لتأكد من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة والتأكد من مدى سلامتها وصلاحيتها للتطبيق.

1.2. إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

هو استبيان التدريب والأداء الوظيفي من تصميم الباحثان، احتوى 47 بنداً قبل التعديل، كما سيكون موضحاً في الملاحق، حيث نبين البنود المعدلة والبنود المحذوفة.

1.3.1. خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية:

1.3.1. بالنسبة لمتغير الجنس.

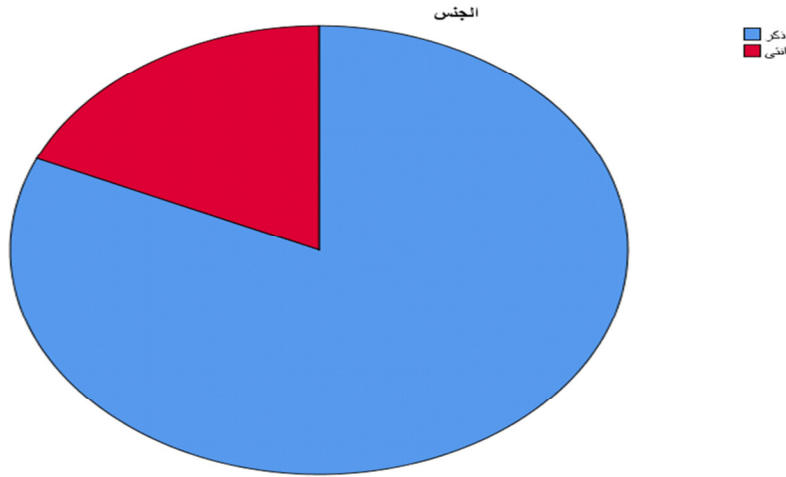
جدول رقم (01) توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

النسبة %	التكرار		
81.7	49	ذكر	الجنس
18.3	11	أنثى	
100	60	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS, V 25

الفصل الرابع: الإجراءات التطبيقية للدراسة

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات العينة البالغ عددها 60 فرداً، نلاحظ أن أفراد العينة يتوزعون حسب متغير الجنس بعدد 49 فرد بنسبة 51.70 % لصالح فئة الذكور وهي أكبر نسبة من الإناث حيث بلغت 18.30 % من إجمالي أفراد العينة الدراسة وذلك لطبيعة العمل كما هو مبين في الشكل التالي:



شكل رقم (06) تمثيل بياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

المصدر: من إعداد الباحثتان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

3. 2. بالنسبة لمتغير السن.

جدول رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب العمر

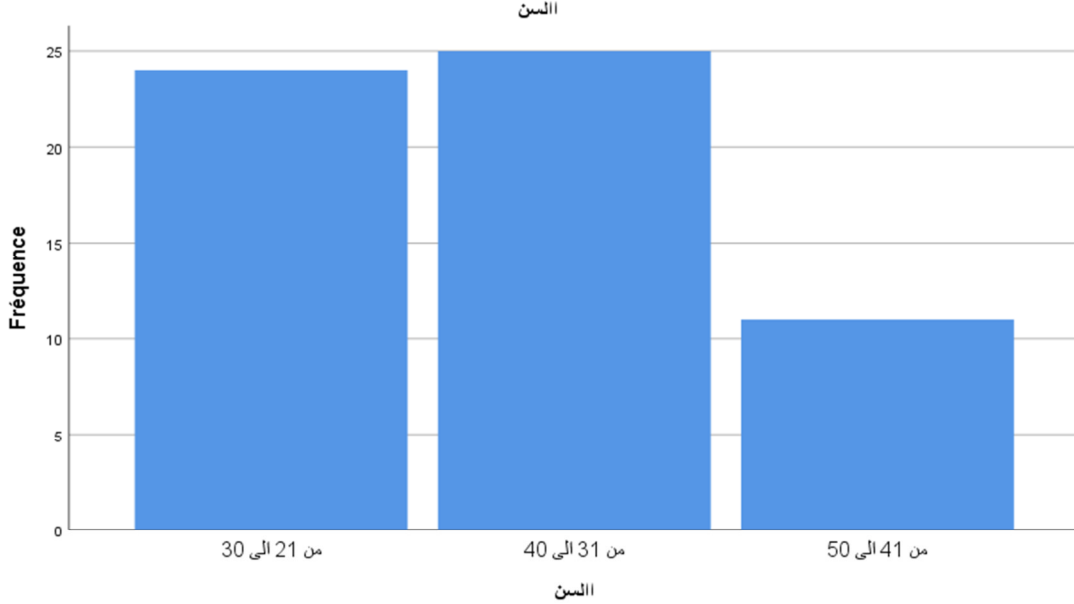
النسبة %	التكرار	العمر
40	24	من 21 إلى 30 سنة
41.7	25	من 31 إلى 40 سنة
18.3	11	من 41 إلى 50 سنة
100	60	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثتان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS, V 25

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات العينة البالغ عددها 60 فرداً، نلاحظ أن أفراد العينة يتوزعون حسب متغير العمر بعدد 25 فرد بنسبة 61.70 % لصالح الفئة العمرية من 31 سنة

الفصل الرابع: الإجراءات التطبيقية للدراسة

إلى 40 سنة وبعده 24 أفراد بنسبة 20.00 % لصالح الفئة من 21 إلى 30 سنة من إجمالي أفراد العينة الدراسة وما نستنتج هنا أن معظم المستجوبين ينتمون إلى فئة الشباب وباقي الفئات بنسب أقل، كما هو مبين في الشكل التالي:



شكل رقم (07) تمثيل بياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن.

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS,V 25
3.3. بالنسبة لمتغير الخبرة.

جدول رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة.

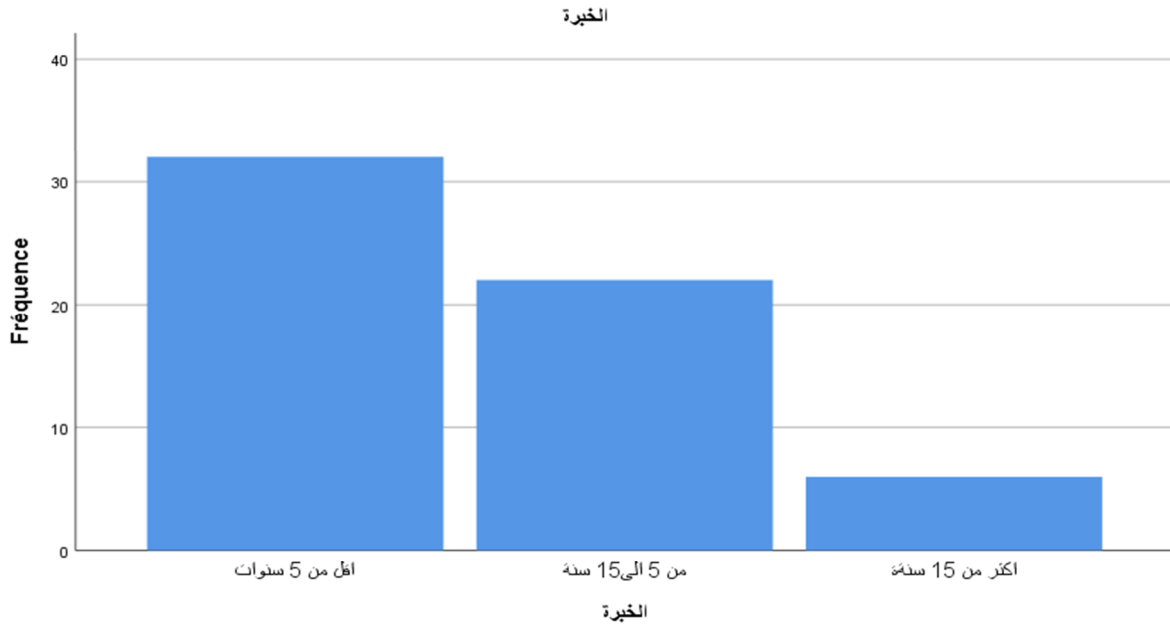
النسبة %	التكرار		
53.3	32	أقل من 5 سنوات	الخبرة
36.7	22	من 5 إلى 15 سنوات	
103	6	أكثر من 15 سنة	
100	60	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS,V 25

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات العينة البالغ عددها 60 فرداً، نلاحظ أن أفراد العينة يتوزعون حسب متغير الخبرة بعدد 32 فرد بنسبة 53.30 % لصالح الفئة ذات خبرة مهنية أقل من 5 سنوات وهي أكبر نسبة من باقي فئات الخبرة وبنسبة 36.70 % لصالح الفئة من 5 إلى 15 سنة وما

الفصل الرابع: الإجراءات التطبيقية للدراسة

نستنتج أن المستجوبين لديهم خبرة مهنية كبيرة مما تساعد على التوصل للنتائج المرجو إثباتها في أداة الدراسة، كما هو مبين في الشكل التالي :



شكل رقم (08) يبين تمثيل بياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة.

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS, V 25

1. 4. خصائص السيكمترية لأداة الدراسة:

تم التأكد من الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة (التدريب والأداء الوظيفي) بحيث كانت كالتالي:

1. 4. 1. الصدق: اعتمدنا في دراستنا على صدق المحكمين (الصدق الظاهري)، صدق الاتساق الداخلي والصدق البنائي كما يلي:

1. 4. 2. صدق المحكمين:

تم عرض أداة الدراسة على مجموعة من الأساتذة في التخصص لإبداء ملاحظاتهم وآراءهم حول شمولية محاورها، وكفاية فقراتها، ومدى انتسابها إليه ودقة ووضوح كل فقرة، ثم أجرينا تعديلات عليه حسب الملاحظات التي أشار إليها المحكمين، بحيث تم تعديل بعض البنود من حيث الصياغة وحذف البنود التي لا تقيس، وقد تم حذف البنود رقم (9، 15، 16، 37، 43، 47)، كما أعيد ترقيم بنود الأداء الوظيفي من (1 إلى 21).

أنظر الملحق رقم (1)، واستنادا إلى الملاحظات والآراء الخاصة بالأساتذة المحكمين تم تعديل بعض العبارات من حيث، أنظر الملحق رقم (2)

وتم حساب قيمة صدق المحكمين بمعادلة كوير كما هو موضح في الجدول التالي:

الفصل الرابع: الإجراءات التطبيقية للدراسة

1.4.3. صدق الاتساق الداخلي:

للتأكد أيضا من صدق الاستبيان تم اللجوء إلى طريقة الاتساق الداخلي والتي تعبر عن ارتباط الدرجة التقديرية لمعامل ارتباط كل بند بالدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه، حيث يتحقق صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل الارتباط بين درجة كل بند بالبعد الذي ينتمي إليه. وباستخدام معامل الارتباط بيرسون والاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) توصلنا إلى النتائج التالي

يعرف الثبات الاستبيان على: أنه يعطي نفس النتائج إذا ما أعيد على نفس المجموعة من الأفراد في نفس الظروف ومعنى آخر لو كررت عمليات قياس الفرد الواحد أظهرت نفس درجة شيئا من الاتساق أي أن درجته لا تتغير جوهريا بتكرار، أي أن مفهوم الثبات يعني أن يكون الاستبيان قادرا على أن يحقق دائما النتائج نفسها في حالة تطبيقه مرتين أو أكثر على نفس المجموعة من الأفراد.

5. نتائج الدراسة الاستطلاعية:

5.1. نتائج صدق المحكمين:

جدول رقم(04) تصحيح المحكمين وصدق البنود

رقم البند	يقيس	لا يقيس	النتيجة	الملاحظة	رقم البند	يقيس	لا يقيس	النتيجة	الملاحظة
1	5	0	1	مقبول	23	5	0	1	مقبول
2	5	0	1	مقبول	24	5	0	1	مقبول
3	5	0	1	مقبول	25	5	0	1	مقبول
4	5	0	1	مقبول	26	5	0	1	مقبول
5	5	0	1	مقبول	27	5	0	1	مقبول
6	5	0	1	مقبول	28	5	0	1	مقبول
7	5	0	1	مقبول	29	5	0	1	مقبول
8	5	0	1	مقبول	30	5	0	1	مقبول
9	5	0	1	مقبول	31	5	0	1	مقبول
10	5	0	0.2	غير مقبول	32	3	2	0.2	غير مقبول
11	5	0	1	مقبول	33	5	0	1	مقبول
12	5	0	1	مقبول	34	5	0	1	مقبول
13	5	0	1	مقبول	35	5	0	1	مقبول

الفصل الرابع: الإجراءات التطبيقية للدراسة

مقبول	1	0	5	36	مقبول	1	0	5	14
مقبول	1	0	5	37	مقبول	1	0	5	15
مقبول	0.6	1	4	38	مقبول	1	0	5	16
مقبول	0.6	1	4	39	مقبول	1	0	5	17
مقبول	1	0	5	40	مقبول	1	0	5	18
مقبول	1	0	5	41	مقبول	1	0	5	19
مقبول	0.6	1	4	42					
					مقبول	1	0	5	20
					مقبول	1	0	5	21
					مقبول	1	0	5	22
					39.82				المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على تصحيح المحكمين

معادلة كوبر معادلة نسبة الاتفاق: حساب صدق كل عبارة وفق القانون التالي:

$$ص ب = \frac{ع م نعم - ع م لا}{ن}$$

ص ب: صدق البند

ع م نعم: عدد المحكمين الذين قالوا عن البند يقيس.

ع م لا: عدد المحكمين الذين قالوا عن البند لا يقيس.

ن: العدد الكلي للمحكمين.

- أما حساب الصدق الكلي للاستبيان فكان وفق القانون التالي:

ص م = ص ب ص مجن

ص م: صدق المحكمين.

مج ص ب = مجموع صدق البنود.

ن: عدد البنود.

$$0.94 = \frac{39.82}{42}$$

وبالتالي الصدق الظاهري يساوي 0,94 وهو معامل مقبول وبذلك يمكن القول أن الأداة صادقة لحد كبير

وفق الصدق المعتمد.

الفصل الرابع: الإجراءات التطبيقية للدراسة

5. 2. صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان:

صدق الاتساق الداخلي ووفقا لمعامل الارتباط بيرسون يهدف إلى معرفة مدى قدرة كل مجموعة من عبارات المحور على قياس متغير بوضوح حيث عندما يتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين متغيرين فإن هذا المعامل يتراوح في كل الحالات بين $(1-)$ و $(1+)$.

وتكون معاملات الارتباط المحسوبة دالة إحصائية (أي توجد علاقة بين العبارة ومحورها من خلال مقارنة قيمة مستوى القيمة الاحتمالية (sig) لكل معامل ارتباط مع مستوى الدلالة 0.05، فإذا كانت قيمة (sig) المصاحبة لكل معامل ارتباط، أقل من مستوى الدلالة: 0.05، فإن معامل الارتباط ذو دلالة إحصائية. ومنه: توجد علاقة بين العبارة والدرجة الكلية لمحورها ككل، أي بعبارة أخرى أن البعد صادق ومتسق لما وضع لقياسه أي أن مضمون البعد يتلاءم مع مفهوم المراد قياسه. والجداول التالية تبين نتائج حساب صدق الاتساق البنائي لمحاور وأبعاد والاستبيان كما يلي.

صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول: التدريب من خلال معامل ارتباط بيرسون:

جدول رقم (05) مدى الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول: التدريب.

رقم العبارة	معامل بيرسون	القيمة الاحتمالية Sig	النتيجة
01	0,174	0,183	غير دال
02	0,455 **	0,000	دال
03	0,287 *	0,026	دال
04	0,487 **	0,000	دال
05	0,474 **	0,000	دال
06	0,399 **	0,002	دال
07	0,482 **	0,000	دال
08	0,557 **	0,000	دال
09	0,507 **	0,000	دال
10	0,399 **	0,002	دال
11	0,571 **	0,000	دال
12	0,459 **	0,000	دال
13	0,499 **	0,000	دال

الفصل الرابع: الإجراءات التطبيقية للدراسة

14	** 0,526	0,000	دال
15	** 0,517	0,000	دال
16	** 0,599	0,000	دال
17	** 0,636	0,000	دال
18	** 0,461	0,000	دال
19	** 0,485	0,000	دال
20	** 0,438	0,000	دال

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V25

التعليق على الجدول أعلاه: من النتائج الارتباطات الثنائية المبينة أعلاه نلاحظ أن : عبارات المتعلقة بالمحور تمتاز بالاتساق الداخلي مع محورها حيث أن علاقة الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور وعبارته دالة إحصائياً، إذ أن قيمة SIG (القيمة الاحتمالية) للقيم الإحصائية لمعاملات الارتباط (perSen المحسوبة في كل عبارة من عبارات المحور هي أقل من مستوى دلالة 0.05 فمثلا معامل الارتباط للعبارة رقم 08 مع محورها بلي قيمة = 0.557 وهو دال إحصائياً حيث قيمة sig = 0.000 وهي أقل من 0.05.

وأيضاً للعبارة رقم 03 مع محورها بلغ قيمة = 0.287 وهو دال إحصائياً، حيث قيمة sig = 0.026 وهي أقل من 0.05 ونفس المقارنة مع باقي العبارات، لذا لنستبعد أية عبارة من عبارات المحور من التحليل، الأمر الذي يدل على وجود اتساق داخلي للعبارات.

صدق الاتساق الداخلي المحور الثاني: الأداء الوظيفي من خلال معامل ارتباط بيرسون:

جدول رقم (06): مدى الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني: الأداء الوظيفي.

رقم العبارة	معامل بيرسون	القيمة الاحتمالية Sig	النتيجة
01	0,231	0,076	غير دال
02	** 0,527	0,000	دال
03	** 0,372	0,003	دال
04	0,219	0,093	غير دال
05	0,201	0,124	غير دال

الفصل الرابع: الإجراءات التطبيقية للدراسة

06	0,301 *	0,019	دال
07	0,218	0,095	غير دال
08	0,381 **	0,003	دال
09	0,311 *	0,016	دال
10	0,312 *	0,015	دال
11	0,053	0,687	غير دال
12	0,535 **	0,000	دال
13	0,440 **	0,000	دال
14	0,410 **	0,001	دال
15	0,483 **	0,000	دال
16	0,635 **	0,000	دال
17	0,579 **	0,000	دال
18	0,694 **	0,000	دال
19	0,657 **	0,000	دال
20	0,602 **	0,000	دال
21	0,628 **	0,000	دال

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V25

التعليق على الجدول أعلاه: من النتائج الارتباطات الثنائية المبينة أعلاه نلاحظ أن : عبارات المتعلقة بالمحور تمتاز بالاتساق الداخلي مع محورها حيث أن علاقة الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور وعبارته دالة إحصائياً، إذ أن قيمة SIG (القيمة الاحتمالية) للقيم الإحصائية لمعاملات الارتباط بيرسون n المحسوبة في كل عبارة من عبارات المحور هي أقل من مستوى دلالة 0.05 فمثلاً معامل الارتباط للعبارة رقم 10 مع محورها بلغ قيمة $R=0.312$ وهو دال إحصائياً حيث قيمة $sig=0.015$ وهي أقل من 0.05 وأيضاً للعبارة رقم 18 مع محورها بلغ قيمة $r=0.694$ وهو دال إحصائياً ، حيث قيمة $sig=0.000$ وهي أقل من 0.05.

ونفس المقارنة مع باقي العبارات ، لذا لن نستبعد أية عبارة من عبارات المحور من التحليل، الأمر الذي يدل على وجود اتساق داخلي لعبارات الأداء الوظيفي وبذلك تعتبر عبارات هذا المحور

الفصل الرابع: الإجراءات التطبيقية للدراسة

صادقة لما وضعت لقياسه. أي: توجد علاقة بين العبارة والدرجة الكلية لمحورها ككل، أي بعبارة أخرى أن محور صادق ومتسق لما وضع لقياسه أي أن مضمون المحور يتلاءم مع مفهوم المراد لقياسه.

5. 3. نتائج صدق الاتساق البنائي:

جدول رقم (07): مدى الاتساق البنائي لأداة الدراسة

الارتباط مع الدرجة الكلية للاستبيان يساوي =		محاور الاستبيان	
النتيجة	القيمة الاحتمالية Sig	معامل الارتباط بيرسون	
دال	0.016	0.277	التدريب
			الاداء الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

التعليق على الجدول أعلاه: يعرض الجدول أعلاه النتائج الارتباطات الثنائية لمعامل ارتباط بين كل من الدرجة الكلية لإجمالي عبارات كل محور مع الدرجة الكلية لإجمالي عبارات الاستبيان، حيث نلاحظ أن : معاملات الارتباط (PearsonCorrelation) ذات دالة إحصائية، إذ أن قيمة SIG أقل من مستوى دلالة 0.05، حيث معامل الارتباط بين المحورين مع الدرجة الكلية لإجمالي عبارات الاستبيان بلغ قيمة $0.277 = r$ وهو دال إحصائيا حيث قيمة $sig = 0.016$ وهي أقل من 0.05 ومنه تعتبر إبعاد أداة الدراسة صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه.

ولتوضيح معنى الثبات نفترض أنه تم إجراء استطلاع معين على مجموعة من الأفراد على الاستبيان ما، ثم تم رصد درجات كل فرد في هذا الاستطلاع، وبعد فترة تم إعادة إجراء نفس الاختبار (أي توزيع نفس الاستبيان على نفس هذه المجموعة من الأفراد ورصدت أيضا درجات كل فرد فيها، وكانت النتائج تدل على أن الدرجات التي حصل عليها الأفراد في المرة الأولى لتطبيق الاستطلاع، هي نفسها الدرجات التي حصل عليها هؤلاء الأفراد في المرة الثانية. وبناء عليه نستنتج بأن نتائج الاستطلاع ثابتة تماما ولا تتغير كثيرا بإعادة تطبيقها بمعنى أكثر دقة أن ما تضمنه الاستبيان نتائجه تكون ثابتة أنه ثابت . وهناك عدة طرق لقياس ثبات عبارات ومضمون ومحتوى الاستبيان منها طريقة ألفا كرونباخ حيث تتفق معظم الدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية وكذا الاقتصادية على أن تكون قيم ثبات مجموعة من العبارات أكبر من العتبة (0.60) وفي دراستنا ثم التحقق من ثبات عبارات الاستبيان الدراسة، من خلال استخدام طريقة Cronbach's Alpha معامل ألفا كرونباخ)، حيث يعتبر مؤشر لقياس الثبات الاستبيان وهو أكثر استخداما من طرف الباحثين في الدراسات البحثية حيث يقيس درجة ثبات مجموعة

الفصل الرابع: الإجراءات التطبيقية للدراسة

من عبارات الاستبيان، بمعنى ما نسبة الحصول على نفس النتائج أو الاستنتاجات فيما لو أعيد تطبيق نفس الأداة وفق ظروف مماثلة.

5. 4. نتائج ثبات الاستبيان:

جدول رقم (08) قيمة معامل Cronbach's Alpha للاستبيان

Cronbach's Alpha			محاور الاستبيان
النتيجة	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	
ثابت	20	0.823	التدريب
ثابت	21	0.792	الاداء الوظيفي
ثابت	41	0.839	عبارات الاستبيان

يعرض الجدول أعلاه النتائج حساب قيم (Cronbach's Alpha) لكل مجموعة من العبارات كل محور من محاور الاستبيان وهذا من أجل معرفة مدى تمنع عبارات كل محور بدرجة الثبات في النتائج فيما لو أعيد توزيع الاستبيان مرة ثانية خلال فترات زمنية مختلفة وفيما يلي تعليق على النتائج الجدول أعلاه حيث نلاحظ أن: قيمة معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) ذات قيم مقبولة إحصائياً فهي أكبر من العتبة (06) حيث قيم محصورة بين أعلى قيمة 0.823 وأدنى قيمة 0.792 وأن القيمة الإجمالية لجميع عبارات الاستبيان بلغت 0.839 والذي يضم 41 عبارة ومنه فأن قيم معامل ألفا كرونباخ المتحصل عليها تدل على ثبات أداة الدراسة وإمكانية الاعتماد على بيانات الاستبيان في قياس المتغيرات الدراسة خلاصة نتائج حساب الخصائص السيكومترية (قيم مؤشرات الصدق والثبات) للاستبيان نكون قد تأكدنا من صدق أداة الدراسة وثباتها، مما يجعلنا على ثقة بصحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضيات.

1. 6. صعوبات إنجاز الدراسة الإستطلاعية:

- صعوبة تطبيق الدراسة في البداية .
- قلة الدراسات التي تناولت العلاقة بين التدريب والداء الوظيفي حدود اطلاعنا.
- صعوبة الحصول على الوثائق والبيانات في الجانب التطبيقي لانشغال الموظفين بأداء مهامهم.

الفصل الرابع: الإجراءات التطبيقية للدراسة

2. الدراسة الأساسية:

2. 1. منهج الدراسة الأساسية: استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي الذي يلائم طبيعة الموضوع، و الذي يعبر عن الظاهرة المدروسة كما توجد في الواقع كما وكيفا، ويقوم كذلك على تحليل الظاهرة و تفسيرها و الوصول إلى استنتاجات، تسهم في تطوير الواقع وتحسينه، حيث نحاول وصف وتحليل علاقة التدريب بالأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بولاية برج بوعريريج.

2. 2. مجتمع الدراسة الأساسية وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية ببرج بوعريريج والمقدر عددهم ب 250 عون.

ولقد تم تطبيق الدراسة الميدانية على عينة عشوائية بسيطة عن طريق السحب تمثل المجتمع الأصلي للدراسة، حيث قدر عدد أفراد العينة ب 60 عون حماية المدنية.

2. 3. خصائص عينة الدراسة الأساسية.

2. 3. 1. تصنيف العينة حسب الجنس:

1- بالنسبة لمتغير الجنس.

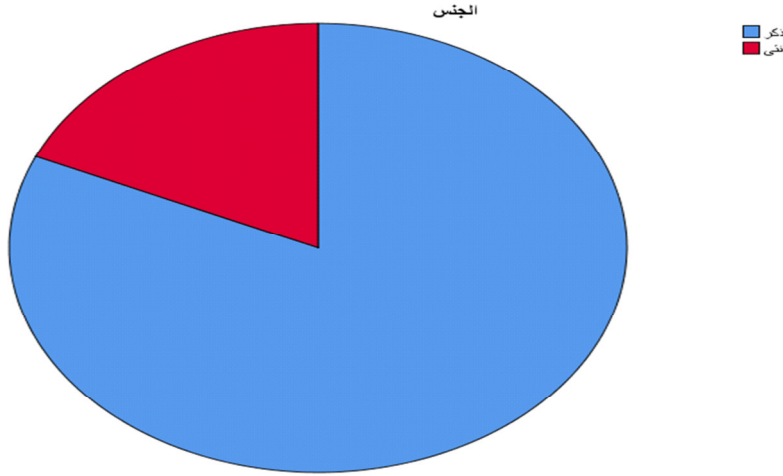
جدول رقم (09): توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

النسبة %	التكرار		
81.7	49	ذكر	الجنس
18.3	11	أنثى	
100	60	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثتان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS, V 25

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات العينة البالغ عددها 60 فردا، نلاحظ أن أفراد العينة يتوزعون حسب متغير الجنس بعدد 49 فرد بنسبة 51.70 % لصالح فئة الذكور وهي أكبر نسبة من الإناث حيث بلغت 18.30 % من إجمالي أفراد العينة الدراسة وذلك لطبيعة العمل كما هو مبين في الشكل التالي:

الفصل الرابع: الإجراءات التطبيقية للدراسة



شكل رقم (09) تمثيل بياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

المصدر: من إعداد الباحثتان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

3. 2. بالنسبة لمتغير السن.

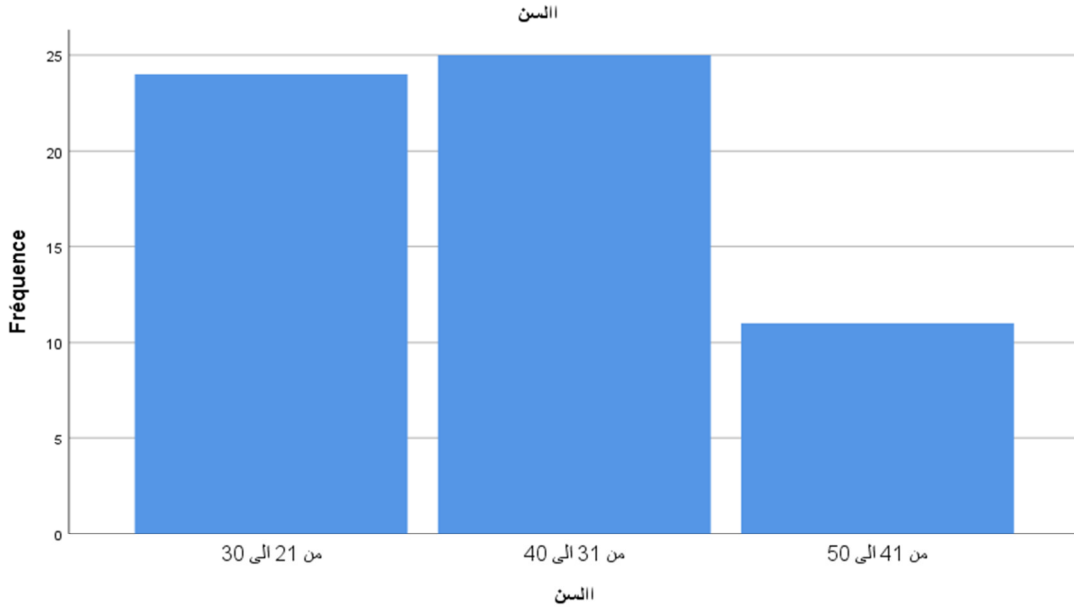
جدول رقم (10): توزيع أفراد العينة حسب العمر

النسبة %	التكرار	العمر
40	24	من 21 إلى 30 سنة
41.7	25	من 31 إلى 40 سنة
18.3	11	من 41 إلى 50 سنة
100	60	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثتان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS, V 25

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات العينة البالغ عددها 60 فرداً، نلاحظ أن أفراد العينة يتوزعون حسب متغير العمر بعدد 25 فرد بنسبة 61.70 % لصالح الفئة العمرية من 31 سنة إلى 40 سنة وبعدد 24 أفراد بنسبة 20.00 % لصالح الفئة من 21 إلى 30 سنة من إجمالي أفراد العينة الدراسة وما نستنتجه هنا أن معظم المستجوبين ينتمون إلى فئة الشباب وباقي الفئات بنسب أقل، كما هو مبين في الشكل التالي:

الفصل الرابع: الإجراءات التطبيقية للدراسة



شكل رقم (10) تمثيل بياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS, V 25

3.3. بالنسبة لمتغير الخبرة.

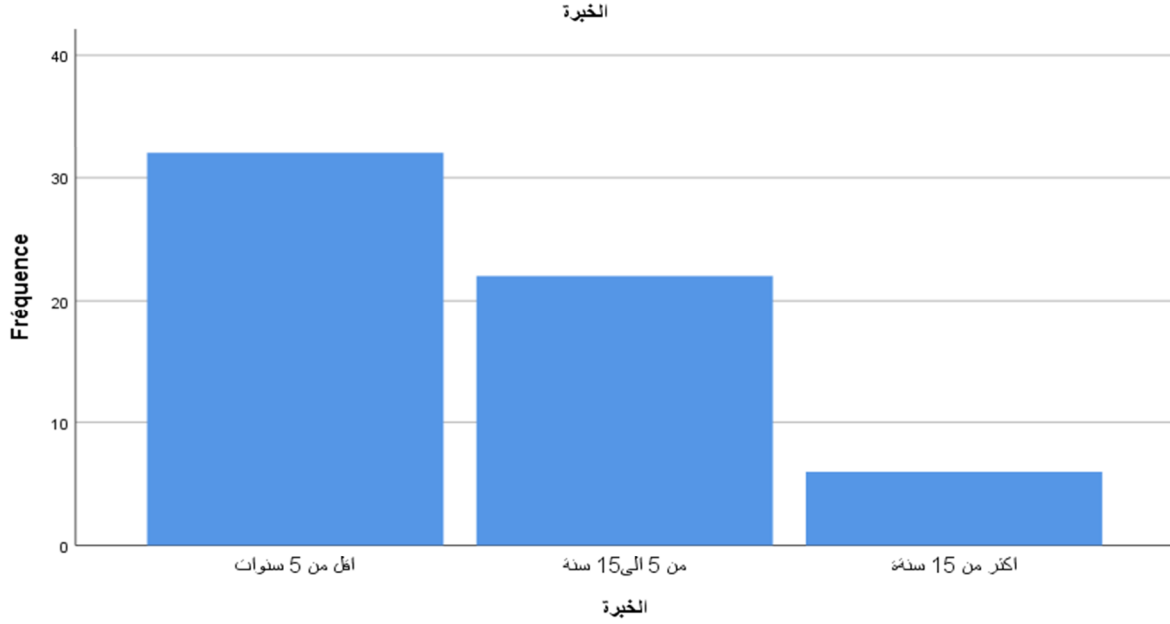
جدول رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة.

النسبة %	التكرار		
53.3	32	أقل من 5 سنوات	الخبرة
36.7	22	من 5 إلى 15 سنوات	
10	6	أكثر من 15 سنة	
100	60	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS, V 25

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات العينة البالغ عددها 60 فرداً، نلاحظ أن أفراد العينة يتوزعون حسب متغير الخبرة بعدد 32 فرد بنسبة 53.30% لصالح الفئة ذات خبرة مهنية أقل من 5 سنوات وهي أكبر نسبة من باقي فئات الخبرة وبنسبة 36.70% لصالح الفئة من 5 إلى 15 سنة وما نستنتجه أن المستجوبين لديهم خبرة مهنية كبيرة مما تساعد على التوصل للنتائج المرجو إثباتها في أداة الدراسة، كما هو مبين في الشكل التالي:

الفصل الرابع: الإجراءات التطبيقية للدراسة



الشكل رقم (11): تمثيل بياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة.

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS, V 25

حدود الدراسة الأساسية:

المجال الزمني: خلال نهاية شهر أبريل 2022.

المجال البشري: تكونت عينة الدراسة من أعوان الحماية المدنية (60 عون).

3.4.2. المجال المكاني: الوحدة الرئيسية للحماية المدنية ببرج بوعريريج.

تعريف الوحدة الرئيسية للحماية المدنية: هي وحدة تدخل مسؤولة على عمليات التدخل في قطاع مقر الدائرة والبلديات التابعة لها وهي تعمل على التسيير الإداري للأعوان وصيانة العتاد الموجود تحت تصرفها والقيام بتنظيم التكوين، والمناورات وهي تشكل أساسا من كتيبة يسيرها رئيس الوحدة برتبة ملازم أول.

- رئيس الوحدة الرئيسية: يعين من طرف سلطة التعيين باقتراح من مدير الحماية المدنية للولاية وبمرافقة المدير العام، وتنتهي مهامه بنفس الطريقة وهو يخضع للشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي لأعوان الحماية المدنية. ويتولى المهام التالية:

- مسؤول على النشاط العملي على مستوى الدائرة.

- مسؤول أمام المدير عن سير وصيانة العتاد والمنشآت التابعة له.

- يعتبر المسير العملي للأعوان مدة دائمة أثناء التدخل.

الفصل الرابع: الإجراءات التطبيقية للدراسة

- الوحدة الرئيسية للحماية المدنية لولاية برج بوعريريج وطبقا للأحكام المرسومة رقم 167/70 في 1970/11/10 والمتعلق بتصنيف الحماية المدنية وتجهيزها لاسيما الفقرة 1 منه الخاصة بتصنيف وإنشاء هذه الوحدات، حيث تم اقتراحها في 2011/11/20 و تصنف هذه الأخيرة إلى:

الوحدة الرئيسية - الوحدة الثانوية - وحدة قطاع - المراكز المتقدمة

موقعها مقر الولاية بمحاذاة الطريق الوطني رقم 05 بالمدخل الشرقي للبلدية.

زيادة على حماية قطاع تدخلها تقوم بدعم الوحدات الأخرى عند الحاجة وتغطي تدخلاتها 06 بلديات، يمكنها الاستجابة لثلاث نداءات من حيث الإسعاف والإخماد، تدخلاتها تمكن أكثر في حوادث المرور، الحوادث المنزلية، حرائق الغابات، الفيضانات، الحرائق الحضرية والصناعية.

تضمن التسيير الإداري للأعوان وصيانة العتاد الموضوع تحت تصرفها بالإضافة إلى تطبيق برامج التكوين والمناورات المبرمجة من قبل المديرية العامة للحماية المدنية.

- برنامج العمل اليومي:

كل يوم على الساعة الثامنة صباحا يعلن عن التجمع الصباحي، ترفع الألوان الوطنية، وبعد ذلك تتم عملية مناداة لمعرفة الحضور وتسجيل الغيابات وتتبعها قراءة الورقة اليومية لتوزيع الأعوان على مهامهم من طرف قائد الفوج الذي يعطي الأمر بالانصراف والانطلاق للعمل ويكون البرنامج اليومي كالتالي:

- مراقبة العتاد المستعمل للتدخل.

- المناورات التدريبية.

- نظافة الثكنة.

-تناول وجبة الغداء.

- راحة.

- تجمع لقراءة اللوائح إن وجدت.

- إلقاء الدروس النظرية حسب البرنامج.

- الرياضة.

- تجمع لإنزال الألوان الوطنية.

- راحة.

-تناول وجبة العشاء.

الفصل الرابع: الإجراءات التطبيقية للدراسة

5.2. وصف شامل لأداة الدراسة:

استخدمت الباحثان "الاستبيان" أداةً لجمع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة باعتبارها من أنسب أدوات البحث العلمي، وقد اشتمل الاستبيان على ثلاثة أجزاء رئيسية وهي:

- الجزء الأول: البيانات الشخصية (الجنس، السن، الخبرة المهنية).
- الجزء الثاني: بنود التدريب من (1 إلى 20) بأبعاده الثلاثة حيث:
 - البعد الأول (احتياجات التدريب) من (1 إلى 7).
 - البعد الثاني (تصميم برنامج التدريب) من (8 إلى 14).
 - البعد الثالث (تقييم البرنامج التدريبي) من (15 إلى 20).
- الجزء الثالث: بنود الأداء الوظيفي من (21 إلى 41).
 - البعد الأول (إنتاجية العمل) من (21 إلى 27).
 - البعد الثاني (جودة العمل) من (28 إلى 34).
 - البعد الثالث (الابتكار في العمل) من (35 إلى 41).

تصحيح الأداة: تم الاعتماد في تصحيح الأداة على البدائل المبينة في هذا الجدول:

جدول رقم (12) درجات تصحيح أداة الدراسة

البدائل	موافق	محايد	غير موافق
الدرجة	3	2	1

جدول رقم (13) الاستبيان النهائي

اقسام الاستبيان	عدد العبارات
أولاً: البيانات الشخصية	
المتغير المستقل	20
المتغير التابع	21
مجموع عبارات الاستبيان	(41) عبارة

7.2. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لقد اعتمدنا في معالجة بيانات الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي لحزمة العلوم الاجتماعية والإنسانية SPSS، وهي:

معامل الارتباط بيرسون للتأكد من صدق الاتساق الداخلي والصدق البنائي لأداة الدراسة، وكذلك لاختبار العلاقة الارتباطية بين متغيرات وأبعاد الدراسة.

الفصل الرابع: الإجراءات التطبيقية للدراسة

معامل ألفا كرونباخ لحساب معاملات ثبات أداة البحث (للتدريب، وللأداء الوظيفي، وللاستبيان ككل).
اختبار أنوفا لحساب الفروق في الأداء الوظيفي لكل من الجنس، السن، الخبرة المهنية .
إضافة إلى: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، مستوى الثقة، مستوى الدلالة sig.

خلاصة

من خلال إجراءات الدراسة الميدانية سواءفيما تعلق منها بالدارسة الاستطلاعية أو الدراسة الأساسية فقد تمكنا من الاطلاع على واقع مشكلة الدراسة وجمع معطيات بشكل موضوعي من خلال الأداة المعدة لهذا الغرض بحيث توصلنا إلى مجموعة من البيانات تتيح للباحث فرصة تحليلها وتفسيرها.

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة

تفهييد:

1. عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

1.1. عرض نتائج الدراسة وتحليلها.

2.1. مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها.

02. الاستنتاج العام والخاص.

03. مؤتملة الدراسة.

- قائمة المراجع.

- قائمة الملحق.

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد:

يتم عرض نتائج البحث التي يتضمنها هذا الفصل من خلال استعراض النتائج على أساس الفرضيات، بهدف التعرف على العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببرج بوعريريج، والتعرف على العلاقة بين المتغيرات الدراسة والتي اشتملت على (الجنس، السن، الخبرة المهنية)، كما نتعرف على سبل والخروج بتوصيات ومقترحات لذلك. ولتحقيق هذه الأهداف تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانتي الدراسة.

01. عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها:

1.1. عرض نتائج الدراسة وتحليلها:

. اختبار الفرضية الرئيسية:

نص فرضية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التدريب وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية، تم اختبار فرضية عند مستوى الدلالة 0.05 وعليه نقوم بإعادة صياغتها إلى فرضية صفرية (العدم) وفرضية بديلة كما يلي: نص الفرضية الإحصائية:

الفرضية الصفرية (H0): لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين التدريب وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية من وجهة نظر المستجوبين
الفرضية البديلة (H1): توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) التدريب وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية من وجهة نظر المستجوبين.

تتمحور هذه الفرضية في دراسة العلاقة بين المتغير المستقل والاختبار هذه: استخدامنا نموذج اختبار معامل الارتباط بيرسون لكشف على وجود علاقة بين المتغيرين وكذلك عن مدى تأثير ومساهمة المتغير المستقل في التغيرات التي تحدث في المتغير التابع.

جدول رقم (14) العلاقة بين التدريب وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية باستخدام معامل الارتباط بيرسون.

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	معامل R	القيمة الدلالية	النتيجة
التدريب	2,65	0,339	60	0,277*	0,032	دالة إحصائية
الأداء الوظيفي	2,58	0,317				

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS, V 25

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

تؤكد القراءة الإحصائية للجدول السابق رقم (14) وجود علاقة ارتباطية ودالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a = 0.05$) بين التدريب وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون ($R = 0.277$) وهو معامل ارتباط قوته أقل من المتوسط وبلغت قيمة ($\text{sig} = 0.032$) وهي أقل من مستوى الدلالة ($a = 0.05$) ويعني ذلك:

كلما زاد التدريب لدى أعوان الحماية المدنية زاد مستوى الأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية، والعكس صحيح كلما انخفض مستوى التدريب لدى أعوان الحماية المدنية انخفض مستوى الأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية لديهم، وقدّر المتوسط الحسابي لمستوى الأداء الوظيفي (2,58) والانحراف المعياري بلغ (0,317)، وهذا يبين أن الفرضية الأولى تحقق، أي وجود علاقة بين التدريب وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية تقدر ب ($R = 0.277$)، ويمكن أن تفسر النتائج في هذه الفرضية أن الأفراد ذوي التقدير المرتفع للتدريب لدى أعوان الحماية المدنية يكونون أقل ثقة في أنفسهم وفي أفعالهم وفي قراراتهم واختياراتهم.

ومنه نستنتج قرار اختبار الفرضية: أنه توجد علاقة دالة إحصائية ذات تأثير معنوي بين المتغيرات المدروسة وعليه نقبل الفرضية البديلة (H_1)، ونرفض الفرضية الصفرية (H_0) لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين التدريب وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية من وجهة نظرهم

1.1.1. عرض نتائج الفرضية الأولى وتحليلها:

نص فرضية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاحتياجات التدريبية والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية، تم اختبار فرضية عند مستوى الدلالة 0.05 وعليه نقوم بإعادة صياغتها إلى فرضية صفرية (العدم) وفرضية بديلة كما يلي:

نص الفرضية الإحصائية:

الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين الاحتياجات التدريبية والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية من وجهة نظر المستجوبين

الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) الاحتياجات التدريبية والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية من وجهة نظر المستجوبين.

تتمحور هذه الفرضية في دراسة العلاقة بين المتغير المستقل والاختبار هذه: استخدامنا نموذج اختبار معامل الارتباط بيرسون لكشف على وجود علاقة بين المتغيرين وكذلك عن مدى تأثير ومساهمة المتغير المستقل في التغيرات التي تحدث في المتغير التابع.

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

جدول رقم (15) العلاقة بين الاحتياجات التدريبية والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية باستخدام معامل الارتباط بيرسون.

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	معامل R	القيمة الدلالية	النتيجة
الاحتياجات التدريبية	2,69	0,363	60	0,283*	0,028	دالة إحصائية
الأداء الوظيفي	2,58	0,317				

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS, V 25

تؤكد القراءة الإحصائية للجدول السابق رقم (15) وجود علاقة ارتباطية ودالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الاحتياجات التدريبية والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون ($R = 0.283$) وهو معامل ارتباط قوته أقل من المتوسط وبلغت قيمة ($\text{sig} = 0.028$) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) ويعني ذلك:

كلما زاد الاحتياجات التدريبية لدى أعوان الحماية المدنية زاد مستوى الأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية، والعكس صحيح كلما انخفض مستوى الاحتياجات التدريبية لدى أعوان الحماية المدنية انخفض مستوى الأداء الوظيفي لديهم، وقدّر المتوسط الحسابي لمستوى الأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية (2,58) والانحراف المعياري بلغ (0,317)، وهذا يبين أن الفرضية الأولى تحقق، أي وجود علاقة بين الاحتياجات التدريبية والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية تقدر ب ($R = 0.283$). ويمكن أن تفسر النتائج في هذه الفرضية أن الأفراد ذوي التقدير المرتفع للاحتياجات التدريبية الاحتياجات التدريبية والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية يكونون أكبر ثقة في أنفسهم وفي أفعالهم وفي قراراتهم واختياراتهم.

ومنه نستنتج قرار اختبار الفرضية: أنه توجد علاقة دالة إحصائية ذات تأثير معنوي بين المتغيرات المدروسة وعليه نقبل الفرضية البديلة ($H1$) ونرفض الفرضية الصفرية ($H0$) لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين الاحتياجات التدريبية والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية من وجهة نظرهم

2.1.1. عرض نتائج الفرضية الثانية و تحليلها:

نص فرضية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تصميم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية، تم اختبار فرضية عند مستوى الدلالة 0.05 وعليه نقوم بإعادة صياغتها إلى فرضية صفرية (العدم) وفرضية بديلة كما يلي:

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

نص الفرضية الإحصائية:

الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين تصميم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية من وجهة نظر المستجوبين

الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) تصميم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية من وجهة نظر المستجوبين.

تتمحور هذه الفرضية في دراسة العلاقة بين المتغير المستقل والاختبار هذه: استخدامنا نموذج اختبار معامل الارتباط بيرسون لكشف على وجود علاقة بين المتغيرين وكذلك عن مدى تأثير ومساهمة المتغير المستقل في التغيرات التي تحدث في المتغير التابع.

جدول رقم (16) العلاقة بين تصميم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية باستخدام معامل الارتباط بيرسون.

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	معامل R	القيمة الدلالية	النتيجة
تصميم البرنامج التدريبي	2,60	0,433	60	0,251	0,053	غير دالة إحصائياً
الأداء الوظيفي	2,58	0,317				

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS, V 25

تؤكد القراءة الإحصائية للجدول السابق رقم (16) عدم وجود علاقة ارتباطية ودالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a= 0.05$) بين تصميم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون ($R= 0.251$) وهو معامل ارتباط قوته أقل من المتوسط وبلغت قيمة ($\text{sig}= 0.053$) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($a= 0.05$) ويعني ذلك:

كلما زاد تصميم البرنامج التدريبي لدى أعوان الحماية المدنية زاد مستوى الأداء الوظيفي ، والعكس صحيح كلما انخفض مستوى تصميم البرنامج التدريبي لدى أعوان الحماية المدنية انخفض مستوى الأداء الوظيفي لديهم، وقدّر المتوسط الحسابي لمستوى الأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية (2,58) والانحراف المعياري بلغ (0,317)، وهذا يبين أن الفرضية الأولى لمتحقق، أي عدم وجود علاقة بين تصميم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية تقدر ب ($R= 251$) 0.، ويمكن أن تفسر النتائج في هذه الفرضية أن الأفراد ذوي التقدير المرتفع تصميم البرنامج التدريبي يكونون أقل ثقة في أنفسهم وفي أفعالهم وفي قراراتهم واختياراتهم.

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

ومنه نستنتج قرار اختبار الفرضية: أنه لا توجد علاقة دالة إحصائية ذات تأثير معنوي بين المتغيرات المدروسة وعليه نرفض الفرضية البديلة (H1) ونقبل الفرضية الصفرية: (H0) لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين تصميم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية من وجهة نظرهم

3.1.1. عرض نتائج الفرضية الثالثة وتحليلها:

نص فرضية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تقييم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية، تم اختبار فرضية عند مستوى الدلالة 0.05 وعليه نقوم بإعادة صياغتها إلى فرضية صفرية (العدم) وفرضية بديلة كما يلي:

نص الفرضية الإحصائية:

الفرضية الصفرية (H0): لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين تقييم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية من وجهة نظر المستجوبين

الفرضية البديلة (H1): توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين تقييم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية من وجهة نظر المستجوبين.

تتمحور هذه الفرضية في دراسة العلاقة بين المتغير المستقل والاختبار هذه: استخدامنا نموذج اختبار معامل الارتباط بيرسون لكشف على وجود علاقة بين المتغيرين وكذلك عن مدى تأثير ومساهمة المتغير المستقل في التغيرات التي تحدث في المتغير التابع.

جدول رقم 17) العلاقة بين تقييم برنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية باستخدام معامل الارتباط بيرسون.

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	معامل R	القيمة الدلالية	النتيجة
تقييم البرنامج التدريبي	2,64	0,433	60	0,151	0,248	غير دالة إحصائية
الأداء الوظيفي	2,58	0,317				

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS, V 25

تؤكد القراءة الإحصائية للجدول السابق رقم (17) وجود علاقة ارتباطية ودالة إحصائية عند مستوى الدلالة (a= 0.05) بين تقييم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (=0.151-R) وهو معامل ارتباط قوته أقل من المتوسط وبلغت قيمة (=0.248-sig) وهي أقل من مستوى الدلالة (a= 0.05) ويعني ذلك:

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

كلما زاد تقييم البرنامج التدريبي لدى أعوان الحماية المدنية زاد مستوى الأداء الوظيفي ، والعكس صحيح كلما انخفض مستوى تقييم البرنامج التدريبي لدى أعوان الحماية المدنية انخفض مستوى الأداء الوظيفي لديهم، وقدر المتوسط الحسابي لمستوى الأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية (2,58) والانحراف المعياري بلغ (0,317)، وهذا يبين أن الفرضية الأولى تحقق، أي وجود علاقة بين تقييم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية تقدر ب ($R= 0.151$ -)، ويمكن أن تفسر النتائج في هذه الفرضية أن الأفراد ذوي التقدير المرتفع تقييم البرنامج التدريبي يكونون أقل ثقة في أنفسهم وفي أفعالهم وفي قراراتهم واختياراتهم.

ومنه نستنتج قرار اختبار الفرضية: أنه لا توجد علاقة دالة إحصائية ذات تأثير معنوي بين المتغيرات المدروسة وعليه نرفض الفرضية البديلة (h_1) ونقبل الفرضية الصفرية (H_0) لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين تقييم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية من وجهة نظرهم

4.1.1. عرض نتائج الفرضية الرابعة وتحليلها:

نصت الفرضية الخامسة على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاحتياجات التدريبية والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية تعزى لمتغير الجنس.

التحقق من صدق الفرضية، و بالاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للجنسين، حيث أسفر اختبار (ت) لدلالة الفروق في الاحتياجات التدريبية والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية تبعاً لمتغير الجنس على النتائج التالية

جدول رقم(18) دلالة الفروق أفراد عينة الدراسة على محور الاحتياجات التدريبية والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية تبعاً لمتغير الجنس.

المحور	الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الدلالة
الاحتياجات التدريبية والأداء الوظيفي	ذكر	60	2.56	0.3360	1.70	0.19	غير دال
	أنثى		2.70	0.1893			

يشير الجدول(18) أعلاه المتعلق بنتائج اختبارات الدلالة الفروق في المستوى العام الاحتياجات التدريبية والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية يعزى لمتغير الجنس إلى غياب الدلالة الإحصائية

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

و هذا يعني عدم وجود أي فروق بين الذكور والإناث في مستوى الاحتياجات التدريبية والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية، و عليه نرى ان الجنس على مستوى وحدة الحماية المدنية عامل غير مؤثر في الرفع من مستوى الأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية. فقد جاءت القيمة الاحتمالية sig المساوية 0.190 أكبر من قيمة مستوى الثقة المطلوب 0.05، لهذا يتم رفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية.

من خلال النتائج المتوصل إليها نستنتج انه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتياجات التدريبية والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية يعزى لمتغير الجنس، وهذا يعني لم تحقق فرضية البحث القائلة : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الاحتياجات التدريبية والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية برج بوعريريج يعزى لمتغير الجنس

5.1.1. عرض نتائج الفرضية الخامسة وتحليلها:

جدول رقم (19) دلالة الفروق أفراد عينة الدراسة على محور تصميم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية تبعا لمتغير السن.

المحور	السن	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الدلالة
تصميم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي	من 21 إلى 30 سنة	60	2.62	0.3087	0.295	0.74	غير دال
	من 21 إلى 30 سنة		2.57	0.3131			
	من 21 إلى 30 سنة		2.54	0.366			

يشير الجدول (19) أعلاه المتعلق بنتائج اختبارات الدلالة الفروق في المستوى العام تصميم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية يعزى لمتغير السن إلى غياب الدلالة الإحصائية و هذا يعني عدم وجود أي فروق بين الفئات العمرية في مستوى تصميم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية ، و عليه نرى إن السن على مستوى وحدة الحماية المدنية عامل غير مؤثر في الرفع من مستوى الأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية. فقد جاءت القيمة

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

الاحتمالية sig المساوية 0.740 أكبر من قيمة مستوى الثقة المطلوب 0.05، لهذا يتم رفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل.

من خلال النتائج المتوصل إليها نستنتج انه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تصميم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية يعزى لمتغير السن، وهذا يعني لم تحقق فرضية البحث القائلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تصميم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية برج بوعريريج يعزى لمتغير السن ."

6.1.1. عرض نتائج الفرضية السادسة وتحليلها:

جدول رقم(20) دلالة الفروق أفراد عينة الدراسة على محور تقييم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية تبعا لمتغير الخبرة.

المحور	الخبرة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الدلالة
تصميم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي	أقل من 5 سنوات	60	2.62	0.3066	0.435	0.64	غير دال
	من 5 إلى 15 سنوات		2.56	0.3056			
	أكثر من 15 سنة		2.50	0.4433			

يشير الجدول (20) أعلاه المتعلق بنتائج اختبارات الدلالة الفروق في المستوى العام تقييم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية يعزى لمتغير الجنس إلى غياب الدلالة الإحصائية و هذا يعني عدم وجود أي فروق في الخبرة على مستوى تقييم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية، و عليه نرى إن الخبرة على مستوى وحدة الحماية المدنية عامل غير مؤثر في الرفع من مستوى الأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية. فقد جاءت القيمة الاحتمالية sig المساوية 0.640 أكبر من قيمة مستوى الثقة المطلوب 0.05، لهذا يتم رفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل.

من خلال النتائج المتوصل إليها نستنتج انه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تقييم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية يعزى لمتغير الخبرة، وهذا يعني لم تحقق فرضية البحث القائلة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تقييم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي برج بوعريريج يعزى لمتغير الخبرة ."

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

2.1. مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها:

بينت نتائج الفرضية الرئيسية وجود علاقة ارتباطية إيجابية متوسطة ذات دلالة إحصائية ما بين التدريب والأداء الوظيفي، والتي بلغت قيمة معامل الارتباط $R(0.27)$ ، وهذا ما يتوافق مع الإطار النظري للعلاقة بين هذين المتغيرين، ونفسر هذه النتائج بأن معرفة وإدراك المشرفين على العملية التدريبية أن أداء أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية يكون من خلال التدريب الذي يتناسب مع طبيعة المهام الموكلة لهم وتحقيق أهداف الوحدة، والرفع من كفاءتهم ومهاراتهم وقدراتهم ومعارفهم.

وقد توصلت الدراسات السابقة من بينها دراسة عبد العلي لالوي، وسامي بركات (2018) التي هدفت إلى التعرف على واقع التدريب وفعاليته في تخطيط حوادث العمل بمديرية الحماية المدنية أدرار، وخلصت النتائج إلى: أن النشاط التدريبي يساهم في تخفيض حوادث العمل من خلال تلقين العامل الطريقة الآمنة والسليمة في أداء العمل، وأن المؤسسة تعمل على تدريب عمالهم قبل شروعهم في العمل عن طريق برامج تدريبية ميدانية، و(فريد خميلي 2012) إلى أن التدريب هو عملية تهدف إلى تحسين أداء الموارد البشرية وزيادة الكفاءة الإنتاجية للمنظمة، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية بين التدريب وأداء الموارد البشرية في مجمع صيدال . فرع فرمال . بعنابة.

بالإضافة إلى دراسة (علاء الدين سكساف 2017) التي توصلت أيضا إلى وجود علاقة قوية موجبة بين التدريب وتحسين أداء الموارد البشرية.

كما أن الباحثان ومن خلال نزولهما للميدان وتعاملهما مع أفراد عينة الدراسة اطلعا على مجموعة من المظاهر السلوكية السائدة في (الوحدة الرئيسية للحماية المدنية ببرج بوعريريج)، بين الأعوان على غرار العلاقات المهنية الإيجابية القائمة على التعاون والاحترام بين الأعوان في الوحدة، وتبادل الخبرات، ومعارف، والأفكار، توحى هذه المظاهر إلى وجود مستوى من التدريب لدى هؤلاء الأعوان بشكل يؤثر إيجابا على كفاءة الأداء لديهم وهذا يدل على أنت الوحدة تقوم بتنظيم دورات تدريبية مستمرة، وهذه الأخيرة تمكن من معرفة الأعوان الذين يلزمهم التدريب.

1.2.1. مناقشة نتائج الفرضية الأولى وتفسيرها:

توصلنا من خلال اختبار الفرضية الفرعية الأولى إلى أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تحديد الاحتياجات التدريبية والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببرج بوعريريج، وقد توافقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (علاء الدين سكساف 2017) التي أشارت إلى وجود علاقة بين أبعاد التدريب وأداء الموارد البشرية وتظهر العلاقة بشكل كبير في الاحتياجات التدريبية.

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

وتفسر الباحثان بأن السبب يرجع إلى الأسلوب المتبع في تحديد الاحتياجات التدريبية في الوحدة المعنية يكون حسب احتياجات العمل، إذ يتم تحديد هذه الاحتياجات من خلال المقارنة بين الأفراد في أدايمهم وهذا عن طريق التقييم الدوري لهم.

2.2.1. مناقشة نتائج الفرضية الثانية وتفسيرها:

توصلنا من خلال الفرضية الثانية إلى أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تصميم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببرج بوعرييح، حيث بلغة قيمة معامل الارتباط ($R=0.28$)، وهي غير دالة مما يعني عدم وجود علاقة ولم تتوافق نتائج دراستنا مع دراسة فضيلة نشاش (2020) التي هدفت إلى الكشف عن طبيعة ونوع البرامج التدريبية التي تنفذها المؤسسة المبحوثة، وخلصت النتائج إلى أن للتدريب أثر في تطوير المهارات واكتشاف الخبرات لدى العاملين وذلك لأن التدريب يساهم في استغلال القدرات الذهنية والجسمية والإبداعية لمواردها البشرية باعتبارها الميزة الحقيقية للتفوق، أن التدريب يساعد على ترسيخ روح المبادرة من خلال نوعية البرامج التي يخضع لها خلال التدريب.

ودراسة(علاء الدين سكساف 2017) التي توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين البرامج التدريبية وتحسين أداء الموارد البشرية.

ويتم تفسير ذلك بأنه في الوحدة الرئيسية للحماية المدنية لا يتم تصميم البرنامج التدريبي على أهداف واضحة، كما أنه ربما ليس هناك تكرار مستمر في محتوى البرنامج التدريبي الذي تقوم به الوحدة الحماية المدنية، وربما أسلوب المناوبات يقلل من فرص التحاق الأعوان بالدورات التدريبية.

3.2.1. مناقشة نتائج الفرضية الثالثة وتفسيرها:

توصلنا من خلال اختبار الفرضية الفرعية الثالثة إلى أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تصميم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببرج بوعرييح، حيث قدرت معامل الارتباط ($R=0.15$)، وتعني غير دالة إحصائياً، وتوافق نتائج دراستنا مع دراسة بعاج الهاشمي (2010) التي هدفت إلى معرفة دور العملية التدريبية في رفع الفعالية التنظيمية للمؤسسة سونلغاز الأغواط، حيث توصلت إلى تدني مستويات الأداء لمؤسسة سونلغاز إنما هو نتيجة لعدم اهتمامها لتقييم العملية التدريبية، ودراسة عز الدين هروم (2008) التي هدفت إلى التعرف على الممارسات العلمية في تسيير الأداء الوظيفي وبيان مدى ارتكاب الرؤساء في المركب للأخطاء تقييم الأداء الوظيفي، وتوصلت إلى أنه لا يملك المركب نظام رسمي أو شامل في تسيير الأداء كما لا يحوز على الوسائل والأدوات الكافية لتطبيق العملية بفعالية، ويرتكب الرؤساء في المركز العديد من أخطاء

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

التقييم، وتختلف نتائج دراستنا مع دراسة (فريد خميلي 2012) أن هناك فعالية واضحة في تحديد البرنامج التدريبي وتنفيذه وتقييمه في مجمع صيدال . فرع فرمال . بعناية. كما أظهرت دراسة (بعابشة رتيبة وآخرون 2013) أن هناك ضعف في الاهتمام بالأساليب التدريبية الحديثة والتركيز على الأساليب التقليدية في تقييم الدورات التدريبية، وهذا راجع ربما لخصوصية المنظمة وطبيعة نشاطها.

وترى الباحثتان أن تقييم البرنامج التدريبي يلعب دورا كبيرا في رفع وتطوير أداء أعوان الحماية المدنية من خلال مقارنة أدائهم قبل التدريب وبعده وملاحظة التغيرات التي تحدث في المهارات والقدرات وأن أهداف العملية التدريبية تتطابق مع الأهداف التي ترمي إليها الوحدة

4.2.1. مناقشة نتائج الفرضية الرابعة وتفسيرها:

توصلنا من خلال اختبار الفرضية الفرعية الرابعة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الاحتياجات التدريبية والأداء الوظيفي ترجع للمتغير (الجنس) لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببرج بوعريريج، حيث قدرت (ف) المحسوبة (1.70) ومستوى الدلالة (0.19)، وهذا ما يعني وجود فروق بمستوى الاستجابة للأداء الوظيفي لدى الأعوان، وترجع الباحثتان أن مستوى الاستجابة لا يخضع لفروق بين الذكر والإناث، حيث تتوافق دراستنا مع دراسة (فتحي عالي، 2013)، في أنها كانت نسبة الذكور أكبر من الإناث. كما أنه نجد دراستنا تشابه مع دراسته في استخدامه نفس العينة المتمثلة في أعوان الحماية المدنية، كما تشابهت في استخدام متغير (الجنس)، كفروق، ودراسة عبد العالي لالو، سامي بركات، (2018)، توافق في نفس عينة الدراسة، ونفس متغيرات الجنس، كما كان نسبة الذكور غالبية على نسبة الإناث، وحيث أرجع ذلك إلى عزوف جنس الإناث راجع إلى طبيعة المنطقة وتركيبه سكانها التي لا تحبذ التحاق الفتيات بهذا العمل، واختلفت دراستنا في أبعاد الأخرى لها.

وتفسر الباحثتان ذلك لما تشمله طبيعة العمل من تدخلات عند الطوارئ، الذي يقتضي عنصر الذكور على عنصر الإناث وخاصة أن عمليات التدخلات تتطلب أعمال قوية أين يلعب الجهد العضلي دور كبير كما أن الحضور دائم للعمل بالليل والنهار وهو الأمر الذي قد لا يتوفر لدى الإناث، وهذا ما لحظناه عند قيامنا بجولة الاستطلاعية، والوضعية التدخل عند الطوارئ قد تجعل أعوان الحماية المدنية على أهبة الاستعداد باختلاف أدوارهم ومجال تدخلاتهم، ونمط العمل هذا يفرض الابتعاد عن الذاتية أو التمييز.

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

5.2.1. مناقشة نتائج الفرضية الخامسة وتفسيرها:

توصلنا من خلال اختبار الفرضية الخامسة إلى أنه لا توجد فروق بمستوى الاستجابة لتصميم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية تغزى لمتغير السن وذلك من خلال الجدول (19)، حيث قدرت قيمة (ف) المحسوبة (0.29) ومستوى الدلالة (0.74)، وترجع الباحثان ذلك إلى أن عامل السن لا يحدث farkا مبينا في مستوى الاستجابة لتصميم البرنامج التدريبي، حيث تتوافق دراستنا مع دراسة، عبد عالي لالو، سامي بركات، (2018)، أنها استخدمت متغير السن، اعتماد نفس أبعاد دراستنا لتحديد الاحتياجات التدريبية، والذي توصلت إلى أن أغلب العمال صرحوا أن الأسلوب الذي تتبعه إدارة المؤسسة في تحديد الاحتياجات يتمثل في امتحانات شفوية وكتابية حول أداء العمل، بينما دراستنا تناول تحديد الاحتياجات كبعد لمتغير التدريب مع الأداء الوظيفي والذي توصلنا بعه إلى وجود علاقة ارتباطية ضعيفة عند (0.28). وإلا أنها اختلفت في أن أغلب العمال يتمركزون في فئة من (30 إلى 35)، مقارنة لدراستنا التي تمركزت في فئة من (31 إلى 40).

6. 2. 1. مناقشة نتائج الفرضية السادسة وتفسيرها:

توصلنا من خلال اختبار الفرضية السادسة إلى أنه لا توجد فروق بمستوى تقييم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية تغزى لمتغير الخبرة وذلك من خلال الجدول (20) حيث قدرت قيمة (ف) المحسوبة (0.43)، ومستوى الدلالة (0.64)، وهي غير دالة إحصائيا، حيث توافق دراستنا مع دراسة، نشاش فضيلة (2017)، إلى أن أغلب العمال تتمركز خبرتهم المهنية في 5 سنوات حيث قدرة بنسبة (67.2)، أما دراستنا قدرت ب (53)، كما أنها تشابهت في أنها استخدمت نفس المتغيرين الدراسة، واختلفت في عينة الدراسة ومكان الدراسة، كما أنها ركزت على البرامج التدريبية التي تنفذها المؤسسة المبحوثة، وهذا متوافق مع دراستنا في كونها استخدمت البرامج التدريبية كبعد أساسي في الدراسة، كما أنها تشابهت الدراسات في محاولة معرفة العلاقة القائمة بين متغير التدريب والأداء الوظيفي.

02. الاستنتاج العام والخلاصة:

تصنف هذه الدراسة ضمن الدراسات السلوكية في مجال العمل و التنظيم، الذي يعنى بدراسة الظواهر السلوكية في بيئة المؤسسات، ويقدم هذا العلم الحلول للمشاكل التي تصادف الموظفين والمشرفين على حد سواء في الوسط المهني، وقد سلطنا الضوء في هذا الموضوع على التدريب وعلاقته بالأداء

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

الوظيفي لما له من أهمية بالغة في مجال تسيير الموارد البشرية، ولاحظنا مكانة الصدارة في أولويات كثير من المؤسسات، حيث يعد من الوظائف الهامة له.

لقد توصلنا من خلال دراستنا هذه إلى:

وجود علاقة ارتباطية ايجابية ضعيفة ذات دلالة إحصائية ما بين التدريب والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية.

وجود علاقة ارتباطية ايجابية ضعيفة ذات دلالة إحصائية ما بين تحديد الاحتياجات التدريبية وتحسين الأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية.

لا وجود علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية ما بين تصميم البرنامج التدريبي وتحسين الأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية.

لا وجود علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية ما بين تقييم البرنامج التدريبي وتحسين الأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية.

لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تحديد الاحتياجات التدريبية والأداء الوظيفي ترجع لمتغير الجنس لدى أعوان الحماية المدنية.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصميم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي تغزى لمتغير السن لدى أعوان الحماية المدنية.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي تغزى لمتغير الخبرة المهنية.

من خلال نزول الباحثان للميدان والاحتكاك بأعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية توضح لديهما خصوصية البرنامج التدريبي الخاص بالحماية المدنية، حيث أنه موحد على جميع الوحدات في الوطن بصدوره عن الوزارة المعنية والذي يهدف أساسا إلى رفع قدرات الأعوان الجسمية والمعرفية، وتحضيرهم نفسيا للتعامل مع متطلبات المهنة والتقليل من أخطاء العمل المحتملة والسرعة في اتخاذ القرارات عند التدخلات و الكفاءة في الأداء.

خلاصة:

قد تبين من خلال دراستنا هذه من جانبيها النظري والتطبيقي أن التدريب من أكثر العمليات الفعالة في مجالات العمل وتسيير الموارد البشرية وتنظيمها، بحيث ينعكس دوره في تنمية وتطوير قدرات العاملين و صقل مهاراتهم ومعارفهم وهذا ما يساهم في الرفع من أداءهم وكفاءتهم، ويظهر ذلك جليا في إدراكهم لأدوارهم وانجازهم لمهامهم، كما أنه يعتبر التدريب المحرك الأساسي للمؤسسات بمختلف أشكالها.

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

وتبين من خلال تحليلنا للبيانات و نتائج الدراسة الميدانية المتحصل من خلال بحثنا هذا بأنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التدريب و الأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببرج بوعريريج، وعلى هذا الأساس وانطلاقاً من هذه النتائج نؤكد على ضرورة الاهتمام بالتدريب كأحد المقومات الأساسية التي يعنى علم النفس العمل والتنظيم الاهتمام بها لما له من نتائج إيجابية على أداء الأفراد العاملين، وأثره الكبير على مهارات الأفراد وإبداعهم وجودة الخدمات في الوحدة الحماية المدنية، ولا ننسى دور مقارنة أداء الوظيفي للأفراد قبل العملية التدريبية، في دراسة النقائص والأهداف الواجب الوصول إليها وبعد العملية التدريبية في دراسة مدى تحسين وتطوير أداء العاملين بعد التدريب.

03. مقترحات الدراسة:

1. من خلال النتائج المتحصل عليها في الدراسة الحالية ومن خلال الدراسة الميدانية فإن الباحثان وضعت مجموعة من التوصيات والاقتراحات وهي كالتالي:
2. إجراء مزيد من الدراسات للتعرف على التدريب وعلاقته بالأداء الوظيفي.
3. الاهتمام بكافة الظروف والحاجات الاجتماعية للأعوان من أجل تحقيق بعض إشاعاتهم ورغباتهم.
4. تشجيع دورات تدريبية وتكوينية لفائدة الأعوان
5. إعطاء اهتمام للأعوان قبل المسؤولين.
6. توفير وسائل المساعدة لأداء أفضل في العمل وإتاحة استعمالها.
7. تبصير الأعوان بالمزيد في المعلومات والإرشادات لتعزيز من قدراتهم على مواجهة جميع العواقب والظروف والضغوط داخل الوحدة وخارجها.
8. اقتراح الباحثان بإجراء دراسة مماثلة على عينة أكبر حجماً.
9. اقتراح المزيد من الدراسات والبحوث في هذا المجال على عينات مختلفة وفي مختلف القطاعات (الاقتصادية، الخدماتية..) مع متغيرات جديدة على غرار الجنس، والسن، الخبرة المهنية.

خاتمة:

من خلال دراستنا لموضوع التدريب والأداء الوظيفي نقول أن لكل منها يعد من الوظائف الهامة في المؤسسة، ولا يمكن الاستغناء عنها لأن المؤسسة التي تريد البقاء والاستمرار لابد أن تولي اهتمام كبيرا لمواردها البشرية، وأن تقوم بتنظيم دورات تدريبية باستمرار حتى تتمكن من تطوير الأداء وتغيير أفكارهم، وتنوع مهاراتهم، وذلك حتى يتسنى لهم القيام بالمهام الموكلة إليهم على أكمل وجه.

كما أن عملية الأداء تكمن في معرفة العمال الذين يلزمهم التدريب، ونوع التدريب الذي يجب القيام به، وأن تغيير أداء العاملين وسلوكهم واتجاهاتهم يدل على نجاح البرامج التدريبية والاستفادة منها،

وخلال دراستنا الميدانية هذه أثبتت النتائج المتوصل إليها بأن هناك علاقة ارتباطية إيجابية ما بين التدريب والأداء الوظيفي، بحيث أن تطبيق العمليات التدريبية على الأعوان يصاحبه ارتفاع في مستوى الأداء الوظيفي، إضافة إلى أن نتائج الدراسة قد بينت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء ترجع لمتغيري الجنس، والسن.

أولاً: توجد علاقة ارتباطية بين درجات التدريب والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية برج بوعريريج.

ثانياً: توجد علاقة ارتباطية بين تحديد الاحتياجات التدريبية والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية برج بوعريريج.

ثالثاً: لا توجد علاقة بين تصميم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية برج بوعريريج.

رابعاً: لا توجد علاقة بين تقييم برنامج تدريبي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية برج بوعريريج.

خامساً: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تحديد الاحتياجات التدريبية والأداء الوظيفي تغزى لمتغير الجنس.

سادساً: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصميم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي تغزى لمتغير السن.

سابعاً: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقييم البرنامج التدريبي والأداء الوظيفي يغزى لمتغير الخبرة المهنية.

ومما سبق يتضح لنا جليا أنه على المؤسسات الراغبة في الوصول إلى مستويات عالية في أداء عاملها أن تبذل جهوداً جبارة لتكييف البرامج التدريبية الملائمة والمشجعة لتساعد على تحسين قدراتهم ومهاراتهم لأن وجود التدريب الناجع ينعكس بالإيجاب نسبيا على كفاءة الأفراد العاملين.

التوصيات:

1. تعتبر هذه الدراسة محاولة للتعرف على العلاقة القائمة بين التدريب والأداء الوظيفي.
2. كما تبرز أهمية الدراسة في استخدام عينة من عمال الحماية المدنية على وجه الخصوص مما يجعل هذا النوع من الدراسات مرجعا لدى المؤسسات والجهات المعنية بالصحة والعمل، توضيح القيمة التي تكلف عمل أعوان كرجال الإطفاء مقابل إسداء هذه الخدمة الإنسانية لنا جميع.
3. أن يستفيد كل العاملين في الوحدة الرئيسية من الدورات التدريبية كما نوصي أن تكون الدورات التدريبية مفيدة للعاملين على حدا سواء.
4. لا بد أن تأخذ بالاعتبار مدى ملائمة الأسلوب التدريبي للمادة التدريبية وللأفراد المتدربين وطبيعة المتدربين واتجاهاتهم ومستوياتهم.
5. توفير تسهيلات المادية للتدريب مثل الأجهزة والمعدات اللازمة لإنجاز العملية التدريبية.
6. عدم تكثيف الدروس وتحديد مدة التدريب مع تنويع المحتوى التدريبي ومراعاة الفروق في المستويات وجعل التدريب عملية متاحة ومستمرة لمواكبة التكنولوجيا الجديدة.

قائمة المراجع

- أبو الشرق كمال، (2014)، الثقافة التنظيمية ، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، ط1
- أبو النصر مدحت محمد ، (2007)، إدارة وتنمية الموارد البشرية الاتجاهات المعاصرة، الطبعة 1، مجموعة النيل العربية، للنشر والتوزيع، القاهرة.
- أبو النصر مدحت محمد ، (2008)، إدارة العملية التدريبية النظرية والتطبيقية، الطبعة 1، دار الفجر للنشر والتوزيع القاهرة.
- أبو شيخة نادر أحمد، (2013)، غدارة الموارد البشرية، إطار النظري وحالات علمية، الطبعة الثانية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- أحمد جابر حسين، (2015)، التدريب الاستراتيجي ودوره في تحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية، القاهرة، مصر، دار اليازوري للنشر والتوزيع.
- باشا جمال، (2011)، التدريب وعلاقته بأداء الصحفيين في المؤسسة الوطنية كالتلفزيون، ماجستير في علوم الإعلام والاتصال، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر 3.
- بربر كامل، (2008)، إدارة الموارد البشرية اتجاهات وممارسات، دار المنهل اللبناني للنشر والتوزيع، بيروت، ط1
- بشير محمود محمد الفاتح، (2012)، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار النشر للجامعات مصر
- بلقري سها م، (2018)، أثر التدريب في تنمية المسار الوظيفي للعاملين، دراسة ميدانية على العاملين بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة في رعاية الأمومة والطفولة الجزائرية، مجلة أفاق للعلوم جامعة الجلفة، العدد 10
- بن علي عبد الرزاق، شهيد هدى، (2019)، مسببات الإجهاد الوظيفي وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة الساورة للاسمنت ببيشار، المجلد 22، العدد 02 الصفحات (401-422)
- بن عيشي عمار، (2012)، اتجاهات التدريب وتقييم أداء الأفراد، الطبعة 1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان.

- جاسم أحمد، انتظار، 2021، أثر الضغط العمل على أداء الوظيفي في مصارف الأهلية العراقية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، مجلد رقم(4)، عدد(1)، جامعة المستنصرية العراق، (ص431، 458).

- جاسم، أحمد عيدان، (2012)، تقييم مصداقية البرامج التدريبية ..من خلال قياس مخرجاتها، المجلد 4، العدد_، مجلة جامعة الأخبار للعلوم الاقتصادية والإدارية.

- الجربوعة مصطفى، (2017)، إدارة الموارد البشرية، د ط، دار ابن النفيس للنشر والتوزيع، الأردن عمان.

- جودة محفوظ أحمد،(2001)، تحديد الاحتياجات التدريبية وأثره في إدارة الجودة الشاملة، دراسة ميدانية على الشركات المساهمة العامة في الأردن، أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص علوم التسيير وإدارة أعمال، جامعة الجزائر

- حاج نزار، بلقاسم أحمد، ، 2017، أثر التدريب على أداء العاملين، دراسة حالة للمؤسسة الوظيفية للتقريب، مذكرة لنيل شهادة اللسانس المهني، فرع علوم تسيير، تخصص تسيير موارد بشرية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

- الحرحشة حسين محمد،(2010). إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي، ط1، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، عمان

- حسونة، فيصل. (2008). إدارة الموارد البشرية. ط 1. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع

- الحسين إبراهيم علي صالح، (2011)، التدريب التعار ورفع كفاءة العمل، د ط، المنهال للنشر والتوزيع، الأردن عمان.

- حيدر عصام، (2020)، الإجازة في علم الإدارة، التدريب والتطوير، د ط، منشورات الجامعة اللافتراضية السورية للنشر والتوزيع، سوريا.

- خرشي فيصل، (2019)، فعالية الأداء الوظيفي لإدارة الموارد البشرية ودوره في تحقيق الأداء المتميز للأفراد في المؤسسة الرياضية، دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، مذكرة لنيل شهادة

الماستر في الإدارة والتسيير الرياضي، تخصص تسيير المنشآت الرياضية والموارد البشرية، جامعة محمد بوضياف المسيلة.

- درة، عبد البارئ إبراهيم؛ وآخرون. (2008). إدارة الموارد البشرية في القرن الواحد والعشرين. ط 1. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

- درويش عبد الكريم أبو الفتوح ، 2009، إدارة الأداء منظور التمييز المؤسسي، ط1، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة.

- ربابعة، علي محمد. (2003). إدارة الموارد البشرية. د ط. الأردن: دار صفا للنشر والتوزيع.

- ربيع محمد نائل محمد، (2016)، دور الحوافز في تحسين مستوى الأداء الوظيفي في دائرة الجمارك الفلسطينية من وجهة نظر العاملين فيها، مذكرة مذكرة لنيل شهادة ماجستير في التنمية المستدامة مسار بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية، معهد التنمية المستدامة، جامعة القدس

- زيادة فهد محمد نعمان، (2012)، أثر التدريب على مقدرة المؤسسات الدولية العاملة في قطاع غزة على إدارة الأزمات، مذكرة للحصول على الماجستير في إدارة الأعمال كلية التجارة، جامعة الإسلامية غزة.

- السكارنة، بلال ، 2015 ، اتجاهات حديثة في التدريب،

- سلمة فاتنة عبد اللطيف، (2015)، إدارة وتصميم الوظائف والرضا الوظيفي، ط1، دار أزمنة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان.

- سمية أحمد ميلي، عبد الغفار رجم، حمزة منصور، (2018)، دور الاتصال الداخلي في تطوير الأداء الوظيفي في مؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة، مجلة أفاق علوم الإدارة والاقتصاد كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف مسيلة، العدد 3 (ص284-304)

- السيد بشير محمد محمد ، (2015)، العدالة التنظيمية وفاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين بالهيئات الرياضية، ط1، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، باري كشواي، (2006)، ط2

1- لسيد رضا، (2007)، الاحتياجات التدريبية بين النظرية والتطبيق وأساليب اعداد الخطة التدريبية الطبعة 1، القاهرة.

-الشنطي محمود عبد الرحمن إبراهيم، (200)، أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية، دراسة ميدانية على وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة، مذكرة للحصول على الماجستير في إدارة الأعمال بكلية التجارة ، جامعة الإسلامية غزة.

-صليحة شامي ، (2010)، المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة بومرداس، مذكرة لنيل الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص تسيير المنظمات جامعة بوقرة بومرداس

- طاهر عاطف جابر، عبد الرحيم، 2009، السلوك التنظيمي مدخل نفسي سلوكي لتطوير القدرات، د ط، مصر،

- عادل، محمد زايد. (2003). إدارة الموارد البشرية. د ط . الأردن: دار الشروق.

- عبد الباقي صلاح الدين، مسلم علي عبد الهادي، راوية حسن، (2009)، إدارة الموارد البشرية، مركز الإسكندرية للنشر والتوزيع، الإسكندرية

- عبد الرحمان يوسف،(2014)، تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة الخدمائية، دراسة حالة الوكالة التجارية لاتصالات الجزائر أم البواقي، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علوم التسيير تخصص مالية تأمينات وتسيير المخاطر، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي.

- عبد الغفار حنيفي، 1993، إدارة الأفراد والسلوك التنظيمي، د ط، لبنان، دار الجامعة.

- عبد الله سوسن محمد إسماعيل،(2010)،العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأداء العاملين في شركات الاتصالات العامة في الأردن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة أعمال، كلية الدراسات العليا الجامعة الأردنية

- عشوش محمد أيمن عبد اللطيف، السيد أمل الرحمن ،ياشري نفسية محمد، (2017) أساسيات إدارة الموارد البشرية، القاهرة..

- عصام عطابي،(2015)، العلاقات الإنسانية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية، دراسة ميدانية بمديرية الحماية المدنية لولاية المسيلة، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم النفس، تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد بوضياف مسيلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- عمر وصفي عقلي، 1990، إدارة الأفراد، د ط، الأردن، دار زهران للنشر وتوزيع.
- عميروش عبد الكريم، ضيف محمد، (2019)، العوامل الداخلية المؤثرة في فعالية الأداء الوظيفي لموظفي المحافظة العقارية بقائمة مذكرة لنيل شهادة ماستر في علوم التسيير تخصص إدارة الأعمال جامعة 8ماي 1945 قالمة
- غساف عبد العطي، (2012)، التدريب وتنمية الموارد البشرية، الطبعة 1، دار الزهراء للنشر والتوزيع، الأردن.
- فتحي توماتية محمد ، محمد صادفي ، (2019)، فعالية الأداء الوظيفي وعلاقته بتكنولوجيا الاتصال دراسة ميدانية بمقر بلدية زعفران ولاية الجلفة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا جامعة زيان عاشور الجلفة
- فتحي غريب ،عبد العالي ولهي ،(2013)، الولاء التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين، دراسة ميدانية لأعوان التدخل بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية لولاية ورقلة ، مذكرة لنيل شهادة ماستر كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص تنظيم وعمل جامعة قاصدي مرياح ورقلة
- قريشي محمد صالح، 2005، تقييم فعالية برنامج تدريب الموارد البشرية في المؤسسة الوطنية لعتاد الأشغال العمومية، فرع مركب المجارف والرافعات، ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة منتوي، قسنطينة، الجزائر.
- كشواي، باري ، 2006، إدارة الموارد البشرية، ط2، دار الفاروق للنشر وتوزيع، القاهرة، مصر .
- الكلالده طاهر محمود، (2013)، إدارة الموارد البشرية الحديثة، ط1، دار البداية للنشر والتوزيع
- اللبدي نزار عوني،(2015)، إدارة الموارد البشرية وتنميتها، دار دجلة للنشر والتوزيع، عمان الأردنط1

- المبيضين عقلة محمد، جرادات أسامة محمد، (2001)، التدريب الإداري الموجه بالأداء، المنظمة العربية للتنمية الإدارية للنشر والتوزيع، القاهرة
- محمد بولودان، زكرياء الليو، (2018)، دور التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية، دراسة حالة مديرية الحماية المدنية لولاية جيجل مذكرة لنيل شهادة ماستر في العلوم السياسية والعلاقات الدولية تخصص إدارة موارد بشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل
- محمود حضير كاظم، الحرشية ياسين كاسب، (2013)، إدارة الموارد البشرية، الطبعة 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- محمودي أسماء، (2016)، المناخ التنظيمي وعلاقته با لأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط، دراسة ميدانية على أساتذة متوسطة العلامة عبد الحميد بن باديس بلدية خطوطي سيد الجير، ولاية مسيلة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس عمل وتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد بوضياف مسيلة.
- مزهودة عبد المالك، (2001)، الأداء بين الكفاءة والفعالية، مفهوم وتقييم مجلة العلوم الانسانية جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية العدد الأول
- المصدر سليمان، أيمن عبد الرحمان، (2010)، واقع عملية تقييم البرامج التدريبية من الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية مذكرة لنيل الماجستير تخصص إدارة أعمال كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة الأزهر بغزة
- المعشر عيسى إبراهيم ، (2009)، أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في المناطق الأردنية فئة الخمسة نجوم دراسة ميدانية مذكرة مكملة لنيل ماجستير إدارة أعمال جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا كلية العلوم الإدارية والمالية قسم إدارة أعما
- معمار صلاح صالح، (2010)، التدريب والأسس والمبادئ، ط1، ديونو للنشر والتوزيع، الأردن عمان.
- مقابلة محمد قاسم، (2011)، التدريب التربوي والأساليب القيادية الحديثة وتطبيقاتها التربوية، د طن المنهار للنشر والتوزيع، الأردن، عمان.

- منير نوري، (2012)، تسيير الموارد البشرية، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر والتوزيع.
- مهلهل ياسر مصطفى ، (2011)، التدريب الإداري ومعايير الجودة ورقة عمل مقدمة للمشاركة في الملتقى الأول للجمعية العلمية السعودية للتدريب وتطوير الموارد البشرية نحو بناء معايير التدريب
- الموسوي سنان، (2004)، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، الطبعة 1، دار مجد لاوي، عمان.
- النسور زيان عبد الكريم ، (2017)، الدليل التدريبي لتنمية الموارد البشرية، الطبعة 1، دار الزهراء للنشر وتوزيع، عمان.
- نشاش فضيلة،(2020)، دور التدريب في تحسين أداء العاملين، دراسة ميدانية بمؤسسة تيليلان الجديدة بأدرار، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة أحمد دراية أدرار
- نصر الله، حنا. (2001). إدارة الموارد البشرية. د ط. عمان : دار زهران للنشر والتوزيع.
- نور الدين عسلي، (2018)، دراسة أثر الاندماج الوظيفي على أداء العاملين في المستشفيات العمومية، دراسة ميدانية لعينة في مستشفى الزهراوي، ولاية المسيلة المجلد 11، العدد 01، (ص 142-153)
- الهاشمي، بعاج ، (2010)، دور العملية التدريبية في رفع الفعالية التنظيمية للمؤسسة، دراسة حالة سونلغاز فرع الأغواط، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير فرع إدارة أعمال كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة الجزائر 3
- هلسة أحمد محمد، (2020)، أثر التدريب الإداري على أداء موظفي بلديات محافظة القدس، مجاة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، المجلد 4، العدد 1، جامعة الاستقلال فلسطين، (ص 35-58)
- الهيتي، خالد عبد الرحمن. (2005). إدارة الموارد البشرية. ط 2. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

- والي، أميرة، (2020)، التدريب المهني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى موظفي قطاع الضمان الاجتماعي، دراسة ميدانية بمركز الضمان الاجتماعي بالمسيلة، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم النفس، تخصص تنظيم وعمل وتسيير الموارد البشرية، جامعة محمد بوضياف مسيلة
- الوليد، بشار يزيد، (2009)، الإدارة الحديثة للموارد البشرية، ط1، دار الراية، عمان.

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01): أداة الدراسة في صورتها الأولية.

جامعة محمد البشير الإبراهيمي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص: علم النفس تنظيم وعمل وتسيير الموارد البشرية

استمارة استبيان

في إطار إعداد مذكرة تخرج ماستر بعنوان التدريب وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببرج بوعريريج. نرجو منكم التكرم بالإجابة عن عبارات الاستبيان بوضع علامة (X) في الخانة التي تعبر عن مدى موافقتكم عليها، مع مراعاة الصراحة والموضوعية، علما بأن المعلومات المقدمة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي وتبقى في سرية تامة وتتوقف على دقتها صحة النتائج التي سنتوصل إليها.

تقبلوا منا جزيل الشكر والتقدير.

الأستاذ المشرف:

معوش عبد الحميد

إعداد الطلبة:

ساكر فتيحة

جعرون فاطمة

السنة الجامعية: 2022/2021

المحور الأول: البيانات الشخصية:

1/ الجنس: ذكر أنثى

2/ السن:

3/ الخبرة المهنية:

أقل من 5 سنوات من 5 سنوات إلى 15 سنة أكثر من 15 سنة

العدد	الرقم	العبارة	مدي مناسبة العبارة	ملاحظات او يعدل
			تقيس	لا يقيس
تحديد الاحتياجات التدريبية	01	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية لأعوان من خلال التقييم الدوري الأداء		
	02	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للأعوان من خلال الملاحظة المباشرة		
	03	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال المقارنة بين الأداء المتوقع والأداء الفعلي		
	04	الاسلوب المتبع في تحديد الاحتياجات التدريبية يكون حسب احتياجات العمل		
	05	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال المقارنة بين القدرات الحالية للأعوان مع متطلبات العمل الجديدة		
	06	يتم تحديد الحاجة لبرنامج تدريبي عند استحداث وظائف جديدة		
	07	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية نتيجة اعتماد تقنيات معينة في الوحدة		
تصميم البرنامج التدريبي	08	تكون اهداف البرنامج التدريبي واضحة في الوحدة		
	09	يوضع البرنامج التدريبي في ضوء المشكلات الحاضرة و الواقعة في الوحدة		
	10	تتوفر العوامل المناسبة لنجاح العمليات التدريبية في وحدتكم		
	11	يتم تقديم مادة برنامج التدريبي وفق احتياجات العمل		
	12	الدورات التدريبية التي سبق الالتحاق بها حققت الأهداف المعلن عنها بإدارتك حسب تصورك		
	13	التوقيت الزمني للبرنامج التدريبي لا يتعارض مع الدوام الرسمي للعمل		
	14	هناك تكرار مستمر في محتوى البرنامج التدريبي الذي تقوم به		
تقييم البرنامج التدريبي	15	يستخدم اسلوب مقارنة اداء المتدرب قبل التدريب وبعده لملاحظة التغيرات في المهارات والمعلومات		
	16	يستخدم أسلوب تقييم فعالية البرنامج التدريبي بعد انتهاء التدريب		
	17	يتم تقييم نتائج برنامج التدريبي من خلال انعكاسها على اداء الاعوان		
	18	تتطابق اهداف العملية التدريبية مع الاهداف التي ترمي اليها الوحدة		
	19	يتم تقييم المتدرب اثناء ادائها للعمل للوقوف على مدى اتقانه واكتسابه للمهارات والمعلومات التدريبية		
	20	البرنامج التدريبي يعزز من كفاءة الاعوان في الوحدة		

ملاحظات او تعديل	مدي مناسبة العبارة		العبارة	الرقم	البعد
	تقيس	لا تقيس			
			تحرص دائما من استغلال الجيد لموارد عند اداء العمل	21	انتاجية العمل
			تستفيد الوحدة بشكل جيد من قدرات اعوانها	22	
			لديك القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند اداء العمل	23	
			تبذل قصار جهدي في انجاز مهام المسندة اليك	24	
			التدريب زاد في قدرتك على انجاز المهام اليومية	25	
			الالتحاق بالتدريب زاد من دقتك في العمل	26	
			تلتزم باللوائح وأوقات الدوام الرسمية	27	
			تلتزم دائما بمعايير جودة العمل عند اداء وظيفتك	28	جودة العمل
			تلتزم بمواعيد عملك لضمان جودته	29	
			تحرص على اداء وظيفتك بجودة عالية	30	
			تحرص على الانضباط والالتزام في العمل	31	
			تواجه مشكلات تعيق ادائك الوظيفي	32	
			اعطاءك الحرية للمشاركة يزيد من جودة ادائك	33	
			تبذل الجهد الكافي لانجاز المهام في اقل وقت ممكن	34	
			تحرص على ان يكون تجديد دائم في وظيفتك	35	الابتكار في العمل
			تقوم بابتكار طرق تتلائم مع متطلبات وظيفتك	36	
			تعمل على زيادة مستوى ابداعك	37	
			يشجع جو العمل في الوحدة على الحوار وتبادل الافكار	38	
			الجو السائد في الوحدة على توليد افكار جديدة	39	
			التدريب ادى بك الى ابتكار اساليب جديدة في العمل	40	
			تساهم في تقديم الافكار والمقترحات ذات العلاقة بتطوير الاداء في العمل	41	
			تتمتع بالرغبة والدافعية للعمل	42	

الملحق رقم (02): أداة الدراسة في صورتها النهائية.

جامعة محمد البشير الإبراهيمي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص: علم النفس تنظيم وعمل وتسيير الموارد البشرية

استمارة استبيان

في إطار إعداد مذكرة تخرج ماستر بعنوان التدريب وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية ببرج بوعريريج. نرجو منكم التكرم بالإجابة عن عبارات الاستبيان بوضع علامة (x) في الخانة التي تعبر عن مدى موافقتكم عليها، مع مراعاة الصراحة والموضوعية، علما بأن المعلومات المقدمة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي وتبقى في سرية تامة وتتوقف على دقتها صحة النتائج التي سنتوصل إليها.

تقبلوا منا جزيل الشكر والتقدير.

الأستاذ المشرف:

معوش عبد الحميد

إعداد الطلبة:

ساكر فتيحة

جعرون فاطمة

السنة الجامعية: 2021/2022

المحور الأول: البيانات الشخصية:

1/ الجنس: ذكر أنثى

2/ السن:

3/ الخبرة المهنية:

أقل من 5 سنوات من 5 سنوات إلى 15 سنة أكثر من 15 سنة

رقم	العبارة	موافق	غير موافق	محايد
01	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للأعوان من خلال التقييم الدوري للأداء.			
02	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للأعوان من خلال الملاحظة المباشرة.			
03	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال المقارنة بين الأداء المتوقع و الأداء الفعلي.			
04	الأسلوب المتبع في تحديد الاحتياجات التدريبية يكون حسب احتياجات العمل.			
05	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال المقارنة بين القدرات الحالية للأعوان مع متطلبات العمل الجديدة.			
06	يتم تحديد الحاجة التدريبية عند استحداث وظائف جديدة.			
07	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية نتيجة اعتماد تقنيات معينة في الوحدة.			
08	تكون أهداف البرنامج التدريبي واضحة في الوحدة.			
09	يوضح البرنامج التدريبي في ضوء المشكلات الحاضرة و الواقعة في الوحدة.			
10	تتوفر العوامل المناسبة لنجاح العمليات التدريبية في وحدتكم.			
11	يتم تقديم مادة برنامج التدريبي وفق احتياجات العمل.			
12	الدورات التدريبية التي سبق الالتحاق بها حققت الأهداف المعلن عنها بإدارتكم.			
13	التوقيت الزمني للبرنامج التدريبي لا يتعارض مع الدوام الرسمي للعمل.			
14	البرامج التدريبية التي تقوم بها مكررة.			
15	يستخدم أسلوب مقارنة أداء المتدرب قبل التدريب وبعده.			
16	يستخدم أسلوب تقييم فعالية البرنامج التدريبي بعد إنتهاء التدريب.			
17	يتم تقييم نتائج البرنامج التدريبي من خلال انعكاسها على أداء الأعوان.			
18	تتطابق أهداف العملية التدريبية مع الأهداف التي ترمي إليها الوحدة.			
19	يتم تقييم المتدرب أثناء العمل لمعرفة مدى إتقانه له.			
20	البرنامج التدريبي يعزز من كفاءة الأعوان في الوحدة.			

الرقم	العبارة	موافق	غير موافق	محايد
01	تحرص دائما من استغلال الجيد للموارد عند أداء العمل.			
02	تستفيد الوحدة بشكل جيد من قدرات أعوانها.			
03	لديك القدرة على الاستغلال الجيد للوقت عند أداء العمل.			
04	تبذل قصار جهدك في إنجاز مهام المسندة إليك.			
05	التدريب زاد في قدرتك على إنجاز مهام اليومية.			
06	الالتحاق بالتدريب زاد من دقتك في العمل.			
07	تلتزم باللوائح و احترام أوقات الدوام			
08	تلتزم بمعايير جودة العمل عند أداء وظيفتك.			
09	تلتزم بمواعيد عملك لضمان جودته.			
10	تحرص على أداء وظيفتك بجودة عالية.			
11	تحرص على الانضباط والالتزام في العمل.			
12	تقترح أفكار جديدة لتطوير أداء العمل.			
13	اعطائك الحرية للمشاركة يزيد من جودة أدائك.			
14	تبذل الجهد الكافي لإنجاز المهام في أقل وقت ممكن.			
15	تحرص على أن يكون تجديد دائم في وظيفتك.			
16	تقوم بابتكار طرق تتلائم مع متطلبات وظيفتك.			
17	تعمل على زيادة مستوى ابداعك.			
18	توفر الوحدة ظروف العمل المشجعة للعاملين على الأداء المتميز.			
19	يساعد الجو السائد في الوحدة على توليد أفكار جديدة.			
20	التدريب أدى بك إلي ابتكار أساليب جديدة في العمل.			
21	تساهم في تقديم الأفكار والمقترحات ذات العلاقة بتطور الأداء في العمل.			

الملحق رقم (03): قائمة محكمي (الخبراء) أداة الدراسة.

الجامعة	التخصص	الرتبة العلمية	الدرجة العلمية	اسم ولقب الخبير	الرقم
جامعة برج بوعرييج	علم النفس العمل والتنظيم	دكتوراه علوم	أستاذ محاضر	عباس سمير	01
برج بوعرييج	علم النفس العمل والتنظيم	أستاذ محاضر ب	دكتوراه علوم	توفيق نقبيل	02
جامعة الجزائر 2	علوم التربية	أستاذ مؤقت	ماجستير (تسجيل سادس دكتوراه)	مرابطة أحمد	03
جامعة برج بوعرييج	علم النفس العمل والتنظيم	دكتوراه علوم	أستاذ محاضر	بوينديرة عبد العزيز	04
جامعة برج بوعرييج	علم النفس المدرسي	دكتوراه علوم	أستاذ محاضر ب	قرين العيد	05

الملحق رقم (04): الترخيص بإجراء الدراسة.

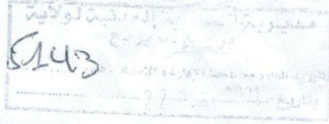


الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بو عريريج



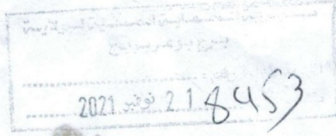
العلوم الاجتماعية والإنسانية
كلية قسم العلوم الاجتماعية
الرقم 2021/2021

رقم الهاتف: 05.5742.84.08



الى السيد: مدير الحماية المدنية
- برج بو عريريج

م. بوشناق
مدير



الموضوع: ترخيص تطبيقي في الوسط المهني للمدربة

تحية واحترام وبعد،...

في إطار تشجيع المتربصات التطبيقية في الوسط المهني، نلتبس من سيادتكم المحترمة أنتم، مدير الحماية المدنية - برج بو عريريج التفضل باستقبال الطلبة الآتية أسماؤهم على مستوى مؤسساتكم، وتسجيل مهمتهم من أجل إتمام مذكرة نهاية الدراسة، وإعداد تقرير الترخيص :

الاسم واللقب	عنوان المشروع	التخصص	الفترة
- جسرور مغانمة - ساكر فتيحة	التدريب و علاقته بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية لدى أعوان الحماية المدنية	الدرجة الثانية ماستر تخصص علم النفس العمل و التنظيم	الموسم الدراسي 2022/2021

تقبلوا سيدي فائق التقدير والاحترام

برج بو عريريج في 2021/11/18

رئيس القسم
م. بوشناق
رئيس قسم العلوم الاجتماعية

21 نوفمبر 2021

م. بوشناق
م. بوشناق



32س	Coefficient de corrélation	,535**	-,123	,246	-,011	,191	,112	,235	,085	,210	,344*	,490*	,053	1,000
	Sig. (bilatéral)	,000	,349	,058	,931	,143	,392	,070	,517	,107	,007	,000	,690	.
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
33س	Coefficient de corrélation	,440**	,052	,050	-,064	,291*	,008	,085	,174	,319*	,327*	,256*	,112	,340*
	Sig. (bilatéral)	,000	,694	,707	,629	,024	,952	,518	,185	,013	,011	,048	,392	,008
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
34س	Coefficient de corrélation	,410**	-,175	-,055	,023	,450*	,291*	,066	,430*	,560*	,427*	,220	,102	,202
	Sig. (bilatéral)	,001	,181	,677	,864	,000	,024	,614	,001	,000	,001	,091	,440	,122
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
35س	Coefficient de corrélation	,483**	-,017	,082	,052	,297*	,104	,230	,153	,425*	,435*	,047	,082	,327*
	Sig. (bilatéral)	,000	,896	,532	,694	,021	,427	,077	,243	,001	,001	,721	,535	,011
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
36س	Coefficient de corrélation	,635**	-,080	,278*	,197	,153	,031	,387*	,143	,250	,258*	,249	-,022	,443*
	Sig. (bilatéral)	,000	,542	,031	,131	,244	,814	,002	,275	,054	,047	,055	,867	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
37س	Coefficient de corrélation	,579**	,215	,020	,198	,113	,121	-,115	-,034	,179	,087	-,096	-,057	,262*
	Sig. (bilatéral)	,000	,098	,881	,129	,390	,358	,383	,794	,171	,509	,465	,665	,043
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
38س	Coefficient de corrélation	,694**	,168	,343*	,359*	-,087	,111	,210	-,007	,113	-,007	-,007	-,165	,198
	Sig. (bilatéral)	,000	,200	,007	,005	,507	,400	,107	,956	,392	,957	,961	,209	,129

	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
39س	Coefficient de corrélation	,657**	,168	,410*	,194	-,167	-,001	,107	,054	-,007	-,061	,202	-,165	,251
	Sig. (bilatéral)	,000	,200	,001	,138	,201	,992	,415	,684	,956	,642	,123	,209	,053
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
40س	Coefficient de corrélation	,602**	,128	,238	,180	-,130	-,078	,138	-,012	,062	-,058	-,032	-,127	,145
	Sig. (bilatéral)	,000	,329	,067	,169	,324	,556	,292	,925	,637	,662	,809	,335	,270
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
41س	Coefficient de corrélation	,628**	,179	,335*	,051	,140	,092	,077	,075	,125	,118	,226	-,039	,375*
	Sig. (bilatéral)	,000	,172	,009	,699	,287	,482	,560	,568	,339	,368	,083	,766	,003
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

Corrélations

		33س	34س	35س	36س	37س	38س	39س	40س	41س
Rho de Spearman	الأداء الوظيفي									
	Coefficient de corrélation	,440**	,410**	,483**	,635**	,579**	,694**	,657**	,602**	,628**
	Sig. (bilatéral)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
21س	Coefficient de corrélation	,052	-,175	-,017	-,080	,215	,168	,168	,128	,179
	Sig. (bilatéral)	,694	,181	,896	,542	,098	,200	,200	,329	,172
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
22س	Coefficient de corrélation	,050	-,055	,082	,278*	,020	,343**	,410**	,238	,335**
	Sig. (bilatéral)	,707	,677	,532	,031	,881	,007	,001	,067	,009
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
23س	Coefficient de corrélation	-,064	,023	,052	,197	,198	,359**	,194	,180	,051
	Sig. (bilatéral)	,629	,864	,694	,131	,129	,005	,138	,169	,699
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
24س	Coefficient de corrélation	,291*	,450**	,297*	,153	,113	-,087	-,167	-,130	,140
	Sig. (bilatéral)	,024	,000	,021	,244	,390	,507	,201	,324	,287

	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
25س	Coefficient de corrélation	,008	,291*	,104	,031	,121	,111	-,001	-,078	,092
	Sig. (bilatéral)	,952	,024	,427	,814	,358	,400	,992	,556	,482
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
26س	Coefficient de corrélation	,085	,066	,230	,387**	-,115	,210	,107	,138	,077
	Sig. (bilatéral)	,518	,614	,077	,002	,383	,107	,415	,292	,560
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
27س	Coefficient de corrélation	,174	,430**	,153	,143	-,034	-,007	,054	-,012	,075
	Sig. (bilatéral)	,185	,001	,243	,275	,794	,956	,684	,925	,568
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
28س	Coefficient de corrélation	,319*	,560**	,425**	,250	,179	,113	-,007	,062	,125
	Sig. (bilatéral)	,013	,000	,001	,054	,171	,392	,956	,637	,339
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
29س	Coefficient de corrélation	,327*	,427**	,435**	,258*	,087	-,007	-,061	-,058	,118
	Sig. (bilatéral)	,011	,001	,001	,047	,509	,957	,642	,662	,368
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
30س	Coefficient de corrélation	,256*	,220	,047	,249	-,096	-,007	,202	-,032	,226
	Sig. (bilatéral)	,048	,091	,721	,055	,465	,961	,123	,809	,083
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
31س	Coefficient de corrélation	,112	,102	,082	-,022	-,057	-,165	-,165	-,127	-,039
	Sig. (bilatéral)	,392	,440	,535	,867	,665	,209	,209	,335	,766
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
32س	Coefficient de corrélation	,340**	,202	,327*	,443**	,262*	,198	,251	,145	,375**
	Sig. (bilatéral)	,008	,122	,011	,000	,043	,129	,053	,270	,003
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
33س	Coefficient de corrélation	1,000	,372**	,521**	,242	,169	,089	,145	,131	,340**
	Sig. (bilatéral)	.	,003	,000	,062	,197	,498	,268	,317	,008
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
34س	Coefficient de corrélation	,372**	1,000	,252	,236	,187	,125	,086	,030	,179
	Sig. (bilatéral)	,003	.	,052	,069	,153	,341	,514	,822	,172

5. 2. نتائج الفرضية الأولى حسب مخرجات برنامج (SPSS):

Corrélations

		الأداء الوظيفي	التدريب
Corrélation de Pearson	الأداء الوظيفي	1,000	,277
	التدريب	,277	1,000
Sig. (unilatéral)	الأداء الوظيفي	.	,016
	التدريب	,016	.
N	الأداء الوظيفي	60	60
	التدريب	60	60

5. 3. نتائج الفرضية الأولى حسب مخرجات برنامج (SPSS):

Corrélations

		الأداء الوظيفي	درجات تحديد الاحتياجات التدريبية
Corrélation de Pearson	الأداء الوظيفي	1,000	,283
	درجات تحديد الاحتياجات التدريبية	,283	1,000
Sig. (unilatéral)	الأداء الوظيفي	.	,014
	درجات تحديد الاحتياجات التدريبية	,014	.
N	الأداء الوظيفي	60	60
	درجات تحديد الاحتياجات التدريبية	60	60

5. 4. نتائج الفرضية الثانية حسب مخرجات برنامج (SPSS):

		الأداء الوظيفي	درجات تصميم البرنامج التدريبي
Corrélation de Pearson	الأداء الوظيفي	1,000	,251
	درجات تصميم البرنامج التدريبي	,251	1,000
Sig. (unilatéral)	الأداء الوظيفي	.	,026
	درجات تصميم البرنامج التدريبي	,026	.
N	الأداء الوظيفي	60	60

5. 5. نتائج الفرضية الثالثة حسب مخرجات برنامج (SPSS):

Corrélations

		درجات تقييم البرنامج	
		الأداء الوظيفي	التدريبي
Corrélation de Pearson	الأداء الوظيفي	1,000	,151
	درجات تقييم البرنامج التدريبي	,151	1,000
Sig. (unilatéral)	الأداء الوظيفي	.	,124
	درجات تقييم البرنامج التدريبي	,124	.
N	الأداء الوظيفي	60	60
	درجات تقييم البرنامج التدريبي	60	60

5. 6. نتائج الفرضية الرابعة حسب مخرجات برنامج (SPSS):

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	49	81,7	81,7	81,7
	انثى	11	18,3	18,3	100,0
Total		60	100,0	100,0	

5.5. نتائج الفرضية الخامسة حسب مخرجات برنامج (SPSS)

Table de fréquences

		السن			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 21 الى 30	24	40,0	40,0	40,0

5.6. نتائج الفرضية السادسة حسب مخرجات برنامج (SPSS)

		الخبرة			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	اقل من 5 سنوات	32	53,3	53,3	53,3
	من 5 الى 15 سنة	22	36,7	36,7	90,0
	اكثر من 15 سنة	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

6- الملحق رقم (06): الهيكل التنظيمي والبرنامج التدريبي وموقع وحدة الحماية المدنية.

تقرير خاص بالتربص التطبيقي

الوحدة الرئيسية لولاية برج بوعريريج :

تطبيقاً لأحكام المرسوم رقم 167/70 المؤرخ في 1970/11/10 و المتعلق بتصنيف وحدات الحماية المدنية و تجهيزاتها لاسيما الفقرة 01 منه الخاصة بتصنيف و إنشاء هذه الوحدات, حيث تصنف هذه الأخيرة إلى 04 أصناف:

- الوحدة الرئيسية.
- الوحدة الثانوية.
- وحدة القطاع.
- المراكز المتقدمة.

تقع في مقر الولاية بمحاذاة الطريق الوطني رقم 05 مقابل سوق الجملة للخضر والفواكه تبعد حوالي 2 كلم عن ملعب 20 أوت, و لها عدة مهام منوطة بها حيث تعمل تحت وصاية مديرية الحماية المدنية للولاية, وتسهر على الدفاع عن نطاق تدخلها وذلك بحماية الأشخاص و الممتلكات و بالموازرة مع ذلك تضمن التسيير الإداري للأعوان و صيانة العتاد الموضوع تحت تصرفها بالإضافة إلى تطبيق برامج و المناورات المبرمجة من قبل المديرية العامة.



رسم تخطيطي يبين موقع الوحدة الرئيسية لولاية برج بوعريريج

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة الداخلية و الجماعات المحلية
المديرية العامة للحماية المدنية
مديرية الحماية المدنية
ولاية برج بوعروريج



التوزيع الزمني الخاص بالتكوين المتواصل 2021

اسم الموظف	الفترة المسائية (دروس تطبيقية)		الفترة الصباحية (دروس نظرية)		التاريخ
	الموضوع	التوقيت	الموضوع	التوقيت	
الملازم : بشطة نجم الدين	تمارين تطبيقية و توضيحية	13 ما 30 د-	رفع وحمل الضحايا انسداد المخارج النفسية	30 ما 10 د- 08	2021. 12. 11
		17 ما 00 د		00 ما 12 د- 30	
الرائد : بوحض عمار	توضيح السيرة المتبعة	13 ما 30 د-	الزيف الخارجي، و حوادث الجلد (حروق - حروق)	30 ما 10 د- 08	2021. 12. 12
		17 ما 00 د		00 ما 12 د- 30	
الملازم : جلود عبد الكريم	تمارين تطبيقية حول مختلف الإقامات لأنابيب العفانية	13 ما 30 د	السيرة العامة للمعاملات، الاحياطات الواجب اتخاذها	30 ما 10 د- 08	2021. 12. 13
		17 ما 00 د		00 ما 12 د- 30	