

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس



=====

الشعبة: علوم إجتماعية
التخصص: علم النفس تنظيم وعمل في تسيير الموارد البشرية
رقم التسجيل:
الرقم التسلسلي:

علاقة التكوين بالكفاءة المهنية لدى أعوان الحماية المدنية

(دراسة ميدانية بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية بولاية برج بوعريريج)

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص تنظيم وعمل في تسيير الموارد البشرية

إشراف:

إعداد:

- د. لبوازة عبد الحق

- بعبوش سهام

- بن جدية هديل

السنة الجامعية: 2025 / 2026



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريرج -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس



رقم التسجيل:

الشعبة: علوم إجتماعية

الرقم التسلسلي:

التخصص: علم النفس تنظيم وعمل في تسيير الموارد البشرية

علاقة التكوين بالكفاءة المهنية لدى أعوان الحماية المدنية

(دراسة ميدانية بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية بولاية برج بوعريرج)

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص تنظيم وعمل في تسيير الموارد البشرية

إشراف:

إعداد:

. د. لبوازة عبد الحق

- بعبوش سهام

- بن جدية هديل

نوقشت وأجيزت علنا في تاريخ: 2026/06/06

أما اللجنة المتكونة من السادة

رئيسا	جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريرج -	د. نقبيل عبد المليح
مشرفا ومقررا	جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريرج	د. لبوازة عبدالحق
ممتحنا	جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريرج	د. بوننديرة عبد العزيز

السنة الجامعية: 2026 / 2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿... يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ

وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ...﴾

صَلَّى عَلَى اللَّهِ الْعَظِيمِ

[سورة المجادلة: الآية 11]

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم، وفضلنا بنعمة العقل، ويسّر لنا سُبُل التمام؛ وبعد..

نتقدم بآيات الشكر والامتنان إلى من سكنوا قلوبنا قبل كلماتنا، إلى من كانوا السند والدعاء في كل خطوة، عائلاتنا الكريمة.. لكل أبٍ كَدَّ ليرى ثمار غرسه، ولكل أمٍّ كانت دعواتها تحرسنا في جوف الليل، لكم منا كل الحب والوفاء.

كما نتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى أستاذنا المشرف الفاضل لبوازدة عبد الحق، الذي لم يبخل علينا بعلمه وتوجيهاته القيمة، وكان لصبره وحسن إرشاده الأثر البالغ في إتمام هذا العمل المتواضع. ولا يفوتنا أن نخص بالشكر كافة أساتذة قسم علم النفس، وكل من مدّ لنا يد العون من قريب أو بعيد، خاصة عمال الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية لولاية برج بوعرييج على تعاونهم وتسهيلاتهم. ختاماً، نهدي هذا النجاح لأنفسنا.. لصبرنا، لإصرارنا، ولروح الصداقة والتعاون التي جمعتنا كطالبتين طوال هذا المشوار الدراسي، سائلين المولى عز وجل أن ينفع بنا وبما علمنا.

 **الطالبة :** بعبوش سهام
- بن جدية هديل

إلى مدرسة الصومود.. فلسطين

في فواتح هذا العمل المتواضع، وأمام جلال التضحية، لا نجد من كلمات الشكر ما يليق بمن يُعلمون البشرية اليوم أبجديات "البقاء"؛ إلى الأرض التي استعصت على المحو، والصدور التي واجهت أعتى آلات الدمار بصمودٍ لم يشهده التاريخ.. فلسطين.

نتوجه بفخرنا واعتزازنا إلى أهلنا في غزة والقدس وكل شبرٍ صامد، فبينما نكافح نحن من أجل "إتمام دراسة"، تكافحون أنتم من أجل "إثبات وجود"، وفي ثباتكم هذا نجد أعظم الدروس التي لم تُكتب في المجلدات. شكراً لأنكم في هذا الوقت العصيب، كنتم لنا الميزان الذي نرى به الحق، والمنازة التي أثبتت أن قوة الإرادة تكسر غطرسة القوة، وأن الحقوق لا تسقط بالتقادم بل تُنتزع بالصبر واليقين

إننا كطالبتين على عتبة التخرج، نستحي أن نتحدث عن "الجهد" أمام بحر تضحياتكم، لكننا نستمد من صمودكم اليوم الحافز لنكون خيراً لأمتنا؛ فأنتم من أحييتم فينا عقيدة الثبات، وعلمتمونا أن العزة كرامة تُعاش وليست شعارات تُرفع. شكراً لأنكم بصبركم الأسطوري اليوم، تحفظون لنا ما تبقى من كرامة إنسانية، وتؤكدون للعالم أن فجر الأحرار آتٍ لا محالة

سلامٌ على أرضٍ تُزهر بالشهادة وتثمر بالصمود، وسلامٌ على شعبٍ هو اليوم حجة الله على خلقه



- بعبوش سهام

- بن جدية هديل



الطالبة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة التكوين بالكفاءة المهنية لدى عمال الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بولاية برج بوعرييج، بالإضافة إلى معرفة الفروق في مستوى الكفاءة المهنية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث)، ومتغير السن، الخبرة المهنية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة، على عينة قوامها (72) عاملاً، للسنة الجامعية 2025/2026. تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة وفي إطار هذا المنهج استخدم الطالب (ة) أداة لجمع البيانات تمثلت في: استبيان التكوين والكفاءة المهنية المعد من طرف حاجي يوسف وذان عبد الوهاب، تم التحقق من خصائصها السيكومترية من صدق وثبات حيث أشارت مؤشراتنا إلى قيم عالية يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة. وبعد إجراء المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS, V 26)، وذلك باستخدام عدة اختبارات إحصائية لمعالجة وتحليل البيانات، وأسفرت النتائج إلى ما يلي:

- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التكوين وتحقيق الكفاءة المهنية لدى عمال الوحدة الرئيسية.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية تعزى لمتغير الجنس.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية لصالح الفئة الأكثر أقدمية.

الكلمات المفتاحية: التكوين؛ الكفاءة المهنية؛ عمال الحماية المدنية؛ الوحدة الرئيسية لولاية برج بوعرييج.

Abstract:

This study aimed to identify the relationship between training and professional competence among workers of the Main Unit of Civil Protection in Bordj Bou Arreridj, in addition to determining the differences in the level of professional competence according to the variables of gender (males, females), age, and professional experience. To achieve the study's objectives, the descriptive methodology was used due to its suitability for the nature of this study, on a sample of (72) employees, who were selected using a simple random method, for the academic year 2025/2026. Within the framework of this methodology, the students used a data collection tool consisting of: a questionnaire on (Training and professional competence) prepared by Hadji Youcef and Oudane Abdelwahab, whose psychometric properties of validity and reliability were verified. The indicators showed high values that can be relied upon in the field application of the study. After conducting statistical analysis using the (SPSS, V 26) program, and employing several statistical tests to process and analyze the data, the results were as follows:

- The existence of a statistically significant correlation between training and achieving professional competence among the workers of the Main Unit.
- The absence of statistically significant differences in the level of professional competence due to the gender variable.
- The existence of statistically significant differences in the level of professional competence due to the professional experience variable in favor of the most senior group.

Keywords: Training; Professional Competence; civil protection Workers; Main Unit of Bordj Bou Arreridj.

الرقم	محتويات	الصفحة
01	الآية	
02	شكر وتقدير	أ
03	الإهداء	ب
04	الملخص باللغة العربية	ت
05	الملخص باللغة الإنجليزية	ث
06	فهرس المحتويات	ج
07	قائمة الجداول	خ
08	قائمة الأشكال	د
09	قائمة الملاحق	ذ
14	مقدمة	
أولاً: الخلفية النظرية والدراسات السابقة		
القسم الأول: الإطار العام للدراسة		
01	إشكالية الدراسة وتساؤلاتها	17
02	فرضيات الدراسة	18
03	أهداف الدراسة	19
04	أهمية الدراسة	19
05	دواعي اختيار الموضوع	20
06	تحديد مفاهيم الدراسة إجرائياً	20
07	الخلفية النظرية	22
08	الدراسات السابقة وأوجه الاستفادة منها	32
ثانياً: الدراسة الميدانية		
القسم الثاني: الطريقة والأدوات.		
41	تمهيد	

41	الدراسة الاستطلاعية	أولاً:
41	أهداف الدراسة الاستطلاعية	1.1.
42	حدود الدراسة الاستطلاعية	2.1.
45	إجراءات بناء أدوات الدراسة	3.1.
46	الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة	4.1.
51	نتائج الدراسة الاستطلاعية	5.1.
51	الدراسة الأساسية	ثانياً:
51	منهج الدراسة	1.2.
52	مجتمع الدراسة الأساسية وعينتها	2.2.
52	حدود الدراسة الأساسية	3.2.
56	وصف شامل لأدوات الدراسة	4.2.
57	خصائص عينة الدراسة الأساسية	5.2.
61	تقنيات المعالجة الإحصائية المستعملة	6.2.
62	خلاصة	
القسم الثالث: النتائج والمناقشة		
64	تمهيد	
64	عرض نتائج الدراسة وتحليلها	01
70	مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها	02
72	الاستنتاج العام	03
73	خلاصة	04
74	مقترحات الدراسة	05
76	قائمة المراجع	
/	قائمة الملاحق	

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح معاملات ارتباط كل بند من بنود الاستبيان مع الدرجة الكلية للاستبيان	47
02	يوضح نتائج الثبات بطريقة معامل ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي	48
03	يوضح معاملات ثبات التجزئة النصفية لأداة الدراسة	48
04	يوضح معاملات ارتباط كل بند من بنود الاستبيان مع الدرجة الكلية للاستبيان	49
05	يوضح نتائج الثبات بطريقة معامل ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي	50
06	يوضح معاملات ثبات التجزئة النصفية لأداة الدراسة	50
07	يمثل أنواع الأسلاك داخل الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بولاية برج بوعرييج	53
08	يمثل تبني سلم ليكرت الثلاثي للإجابة، حيث أعطيت الدرجات على التوالي للعبارات	56
09	يتضمن توزيع افراد العينة حسب الجنس	57
10	يتضمن توزيع افراد العينة حسب فئات العمر	58
11	يتضمن توزيع افراد العينة حسب سنوات الخبرة	60
12	يمثل معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين التكوين والكفاءة المهنية	64
13	يمثل المتوسطات وقيمة (F) للفروق حسب فئات السن (التكوين).	65
14	يمثل المتوسطات وقيمة (F) للفروق حسب فئات السن (الكفاءة المهنية).	66
15	يمثل نتائج اختبار "ت" (T-test) للفروق حسب الجنس (التكوين)	67
16	يمثل نتائج اختبار "ت" (T-test) للفروق حسب الجنس (الكفاءة المهنية)	68
17	يمثل المتوسطات وقيمة (F) للفروق حسب سنوات الخبرة (التكوين)	69
18	يمثل المتوسطات وقيمة (F) للفروق حسب سنوات الخبرة (الكفاءة المهنية)	70

قائمة الاشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	سلم الحاجات	25
02	يمثل التدرج الحاجات عند ألدرفر	27
03	تمثل توزيع افراد العينة من ناحية الجنس	43
04	تمثل توزيع افراد العينة حسب فئات العمر	44
05	تمثل توزيع افراد العينة حسب سنوات الخبرة	45
06	تمثل توزيع افراد العينة من ناحية الجنس	58
07	تمثل توزيع افراد العينة حسب فئات العمر	59
08	تمثل توزيع افراد العينة حسب سنوات الخبرة	61

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
80	الاستبيان المعتمد	01
84	طلب الموافقة من مديرية الحماية	02
85	مخرجات برنامج (SPSS)	03

شهد العالم المعاصر تحولات متسارعة في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية، مما جعل المؤسسات الحديثة تدرك أن مصدر تفوقها الحقيقي لم يعد مرتبطاً فقط بالإمكانات المادية والتكنولوجية، بل أصبح يعتمد بدرجة كبيرة على كفاءة مواردها البشرية وقدرتها على التكيف مع متطلبات العمل المتجددة. وفي هذا السياق، برز التكوين كأحد أهم الآليات الاستراتيجية التي تعتمد عليها المؤسسات لتنمية قدرات العاملين وتحسين مهاراتهم المهنية بما يحقق الأداء الفعال ويضمن استمرارية التطور التنظيمي.

ويعد التكوين عملية منظمة ومستمرة تهدف إلى إكساب الأفراد المعارف والمهارات والخبرات المهنية الضرورية لأداء مهامهم بكفاءة عالية، خاصة داخل المؤسسات ذات الطابع الميداني التي تتطلب جاهزية مستمرة وسرعة في اتخاذ القرار. ومن بين هذه المؤسسات جهاز الحماية المدنية، الذي يضطلع بدور أساسي في حماية الأرواح والممتلكات والتدخل في حالات الطوارئ والكوارث، الأمر الذي يجعل الكفاءة المهنية للعمال عاملاً حاسماً في ضمان فعالية الأداء وجودة الخدمات المقدمة.

ونظراً لطبيعة المهام الحساسة والمخاطر المهنية التي يواجهها عمال الحماية المدنية، تبرز أهمية التكوين كوسيلة أساسية لإعداد المورد البشري وتأهيله لمواجهة مختلف الظروف المهنية بكفاءة واحترافية، مما يستدعي الوقوف على مدى مساهمة التكوين في تحسين الكفاءة المهنية وتعزيز الأداء الوظيفي داخل المؤسسة.

ما يهم في دراستنا الحالية هو التعرف على التكوين وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى عمال الوحدة الرئيسية لولاية برج بوعريريج ومن خلال ما سبق نسعى إلى تقسيم البحث إلى ثلاثة فصول وهي:

الفصل أول: بعنوان "الإطار العام للدراسة" تم التطرق فيه إلى: إشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، دواعي اختبار الموضوع، تحديد مفاهيم الدراسة إجرائياً، الخلفية النظرية، الدراسات السابقة والتعليق عليها.

الفصل الثاني: بعنوان "الطريقة والأدوات" تم التطرق فيه إلى: تمهيد، الدراسة الاستطلاعية، أهداف الدراسة الاستطلاعية، حدود الدراسة الاستطلاعية، خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية، إجراءات بناء أداة الدراسة، الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة، الدراسة الأساسية، منهج الدراسة، مجتمع الدراسة الأساسية وعينتها، حدود الدراسة، وصف شامل لأدوات الدراسة، تقنيات المعالجة الإحصائية المستعملة، خلاصة.

الفصل الثالث: بعنوان "النتائج والمناقشة" تم التطرق فيه إلى: عرض نتائج الدراسة وتحليلها، مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها في ضوء الفرضيات والتراث النظري. وصولاً إلى استنتاج عام، مقترحات الدراسة، خاتمة، قائمة المراجع، قائمة الملاحق.

أولاً: الخلفية النظرية
والدراسات السابقة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- 1 - إشكالية الدراسة وتساؤلاتها.
- 2 - فرضيات الدراسة
- 3 - أهداف الدراسة
- 4 - أهمية الدراسة
- 5 - دواعي اختيار الموضوع للدراسة
- 6 - تحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا
- 7 - الخلفية النظرية للدراسة
- 8 - الدراسات السابقة والتعقيب عليها

1. إشكالية الدراسة وتساؤلاتها:

تشهد منظمات الاعمال في عصرنا الحالي تطورات متسارعة ناتجة عن التغيرات التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية، الأمر الذي جعل بيئة العمل أكثر تعقيدا وتنافسية. وفي ظل هذه التحولات أصبحت المؤسسات مطالبة بالبحث عن أساليب فعالة لتطوير مواردها البشرية باعتبارها العنصر الأساسي لتحقيق التميز والاستمرارية. ومن أهم هذه الأساليب تأتي برامج التكوين التي أصبحت توجهها استراتيجيات تسعى المؤسسات من خلاله الى رفع كفاءة العامل وتحسين مستوى الأداء، وتمكينه من مهارات تمكنه من مواكبة متطلبات العمل المتجددة.

ورغم الادراك الواسع لأهمية التكوين باعتبارها استثمارا في رأس المال البشري، الا أن العديد من المؤسسات ما تزال تواجه مشكلات في تحقيق النتائج المتوقعة من هذه البرامج، اذ يظهر أحيانا ضعف مردودية التدريب مقارنة بالجهود والموارد البشرية والمالية المخصصة له، اضافة الى تفاوت نتائجه بين الأفراد والقطاعات المختلفة داخل المؤسسة، مما يجعل فعاليته موضع تساؤل دائم.

كما قد ترتبط هذه الفجوة بمجموعة من العوامل، من بينها: عدم ملائمة محتوى البرامج التدريبية لاحتياجات العمل الفعلية، أو غياب التخطيط السليم والتقييم والمتابعة المستمرة، أو نقص الأساليب البيداغوجية المناسبة، مما يؤثر سلبا على تحقيق التكامل بين التدريب ومتطلبات مهام العامل اليومي. وتبرز أهمية هذا الموضوع بشكل أكبر في المؤسسات مثل وحدات الحماية المدنية، أين يرتبط الأداء المهني للعاملين بسلامة الأفراد والممتلكات.

ومما سبق جاءت الدراسة الحالية للإجابة على التساؤلات التالية:

1- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التكوين والكفاءة المهنية في الوحدة الرئيسية لحماية المدنية - ببرج بوعريرج ؟

2- هل توجد علاقة بين متوسطات درجات التكوين لدى عمال الوحدة الرئيسية للحماية المدنية ببرج بوعريرج تعزى لمتغيرات (السن، الجنس، الخبرة المهنية) ؟

3- هل توجد علاقة بين متوسطات درجات الكفاءة المهنية لدى عمال الوحدة الرئيسية للحماية المدنية ببرج بوعريرج تعزى لمتغيرات (السن، الجنس، الخبرة المهنية)؟

2. فرضيات الدراسة:

بناء على تساؤلات الدراسة وللإجابة عليها تمت صياغة الفرضيات الرئيسة التالية:

1-2 توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التكوين والكفاءة المهنية في الوحدة الرئيسية لحماية المدنية - ببرج بوعريرج.

2-2 توجد علاقة بين متوسطات درجات التكوين لدى عمال الوحدة الرئيسية للحماية المدنية ببرج بوعريرج تعزى لمتغيرات (السن، الجنس، الخبرة المهنية).

3-2 توجد فروق بين متوسطات درجات الكفاءة المهنية لدى عمال الوحدة الرئيسية للحماية المدنية ببرج بوعريرج تعزى لمتغيرات (السن، الجنس، الخبرة المهنية).

3. أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

_التعرف على العلاقة بين التكوين والكفاءة المهنية في الوحدة الرئيسية لحماية المدنية -برج بوعريرج-

- التعرف على ما إذا كانت هناك فروق بين متوسطات درجات التكوين لدى عمال الوحدة الرئيسية للحماية المدنية ببرج بوعريرج تعزى لمتغير السن.

- التعرف على ما إذا كانت هناك فروق بين متوسطات درجات التكوين لدى عمال الوحدة الرئيسية للحماية المدنية ببرج بوعريرج تعزى لمتغير السن.

- التعرف على ما إذا كانت هناك فروق بين متوسطات درجات التكوين لدى عمال الوحدة الرئيسية للحماية المدنية ببرج بوعريرج تعزى لمتغير الجنس.

- التعرف على ما إذا كانت هناك فروق بين متوسطات درجات التكوين لدى عمال الوحدة الرئيسية للحماية المدنية ببرج بوعريرج تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

4. أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة من كونها تسلط الضوء على التجربة الجزائرية الرائدة في مجال التكوين والكفاءة المهنية:

- رفع الكفاءة المهنية للعمال من خلال فهم تأثير التدريب والتكوين.
- تحسين الاداء المؤسسي وزيادة الانتاجية والابتكار.
- دعم تحقيق التميز المؤسسي والحفاظ على تنافسية المؤسسة.
- توجيه تصميم البرامج التدريبية الفعالة والمناسبة لاحتياجات المؤسسة.
- مواكبة تطورات التكنولوجيا واستخدام ادوات التدريب الحديثة.
- مساعدة ادارة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات الاستراتيجية الافضل لتطوير مهارات الموظفين.

5. دواعي اختيار الموضوع:

لابد لأي دراسة علمية تربوية من أسباب تدفع الباحث لاختيار موضوع ما دون سواه لأسباب ذاتية أو موضوعية، وأن اختيارنا لهذا الموضوع كأن للأسباب التي نلخصها فيما يلي:

1.5. أسباب ذاتية:

- رغبتنا الشخصية في التعرف على كيفية عمل جهاز الحماية المدنية عن قرب، خاصة وأنه جهاز يخدم المجتمع بشكل مباشر.
- محاولة تطبيق ما درسناه في الجامعة (نظريا) على أرض الواقع في المؤسسة نظامية وميدانية مثل الحماية المدنية.
- اهتمامنا الشخصي بموضوع "التكوين" وكيف يمكنه أن يحول الشخص من مبتدئ الى شخص "كفو" ومحترف في عمله.

2.5. أسباب موضوعية:

- الأهمية الكبيرة لقطاع الحماية المدنية، فنجاح أي تدخل ميداني يعتمد بالأساس على مدى "تكوين" و"كفاءة" العمال.

- الرغبة في معرفة هل برامج التكوين التي تقدمها الوحدة الرئيسية لعمالها كافية فعلا لتحقيق أداء عالي في الميدان.

- قلة الدراسات التي ركزت على عمال الوحدة الرئيسية ببرج بوعرييج بالتحديد، فأردنا أن يكون بحثنا مساهمة بسيطة لهذه الوحدة.

6. تحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا:

6_1_التكوين:

- يعرف التكوين على أنه "هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما" (بن عشي، 2006، ص 56)

- هناك أيضا تعريف آخر يرى بأن التكوين هو "عمل مخطط يتكون من مجموعة البرامج المصممة من أجل تعليم الموارد البشرية كيف تؤدي أعمالها الحالية بمستوى عالي من الكفاءة، من خلال تطوير وتحسين أدائهم" (عقبلي، 2005، ص 438)

_ ومنه نستنتج القول بأن التكوين عملية الحاق العمال بدورة تكوينية داخل وخارج المؤسسة بغرض زيادة معارفهم ومعلومات يترتب عليها تحسين قدراتهم ومهاراتهم وتغيير اتجاهاتهم وسلوكهم من أجل الارتقاء بأدائهم بغية تحقيق أهدافهم وأهداف مؤسستهم.

_ إجرائيا: هو الدرجة التي يتحصل عليها عمال الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية ببرج بوعرييج.

6_2_الكفاءة المهنية:

عرفه لوك بايور " بأنها القدرة على تنفيذ مهام محددة، وهي قابلة للقياس والملاحظة في النشاط وبشكل أوسع، وهي استعداد لتجديد وتجميع ووضع الموارد في العمل، والكفاءة لا تظهر الا اثناء العمل". (منصور، صولح، 2010، ص 50)

ويمكن القول إنها مجموعة من المعارف والمهارات والخبرات، التي تترجم الى تصرفات أو أعمال أو نشاطات في ميدان العمل أو أثناء تأدية وظيفية ما، في إطار محدد مقابل للملاحظة والقياس، وذلك من أجل مواجهة تحديات العمل المفروض، أو الخروج من مواقف عملية حرجة في إطار المهنة المنوطة به.

إجرائيا: هي الدرجة التي يتحصل عليها عمال الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية ببرج بوعرييج.

6_3_العامل:

عرف العامل بأنه "الشخص الذي يؤدي العمل لصاحب العمل ولقاء أجر وبموجب اتفاق خاص أو عام، شفوي أو تحريري، ويكون عند ادائه للعمل تحت توجيه وإشراف أو إدارة صاحب العمل" (الداودي، 2011، ص 67)

يمكن القول إن كل شخص طبيعي ذكر كان أم أنثى يكلف بأداء عمل معين بدني كان أم فكري، مقابل أجر يتفق هو مع صاحب العمل عليه في العقد مكتوب أو شفهي وأن يكون خلال أداء العمل الموكل إليه تحت إدارة وإشراف صاحب العمل.

إجرائيا: عمال الحماية المدنية المنتسبين للوحدة الرئيسية للحماية المدنية ببرج بوعرييج.

6_4_المؤسسة:

عرفها كارل ماركس "المؤسسة هي مجموعة من العمال يعملون في نفس الوقت تحت إدارة نفس رأس المال، وفي نفس الوقت والمكان، من أجل نفس النوع من السلع" (زاعف، النجار، 1976، ص 145)

ويمكن القول إنها مكان يضم عددا من العمال (أشخاص) يقومون بأنشطة مختلفة ويتواجدون في أقسام أو أماكن متعددة داخل نفس المؤسسة. يعمل هؤلاء الأشخاص معا في نفس الفترة الزمنية ويكونون تحت إشراف مدير أو مسؤول يقوم بتوجيههم ومساعدتهم على تحقيق أهداف مشتركة، مثل: رفع الانتاج أو تقديم خدمة معينة.

إجرائيا: هي ذلك الهيكل التنظيمي والمكاني الذي أجرينا فيه دراستنا الميدانية، والمتمثلة في الوحدة الرئيسية للحماية المدنية لولاية برج بوعرييج، حيث تضم مجموعة من العمال والإطارات الذين يعملون بتنسيق وتكامل تحت إشراف قيادة موحدة، من أجل تقديم خدمات الإسعاف والمساعدة للمواطنين وتحقيق الأهداف المسطرة في إطار القانون.

7. الخلفية النظرية:

يعد تحديد المفاهيم وضبطها من الخطوات الضرورية في أي بحث علمي، لذا سنحاول في هذا الجزء تقديم تعريفات شاملة لمتغيرات الدراسة، بدءاً بمفهوم التكوين وصولاً إلى مفهوم الكفاءة المهنية.

مفهوم التكوين:

التعريف اللغوي: كون، يكون، تكويناً وكون الشيء أي لم اجزائه لبعضها البعض والتكوين هو احداث الشيء من العدم. (بن هادية، 1991، ص 127)

التعريف الاصطلاحي: يعرفه "فليبو" هو النشاط الخاص بإكساب وزيادة معرفة ومهارة الفرد لأداء عمل معين والمقصودة بالمعرفة هذا كم ونوع المعلومات والحقائق التي يعرفها الفرد عن العمل معين. (زعبيط، 2021، ص 146)

التعريف الاستنتاج: هو عملية بناء وتطوير مستمرة، تهدف إلى تزويد الفرد بمزيج من المعارف النظرية والمهارات التطبيقية، مما يجعله قادراً على أداء مهام محددة بكفاءة واحترافية عالية، وتحويل قدراته الكامنة إلى أداء ملموس في الواقع العملي.

مفهوم الكفاءة المهنية

1_الكفاءة:

التعريف اللغوي: الكفاء هو النظير وكذلك الكفاء والكفو على وزن فعل وفعل والمصدر الكفاءة بالفتح والمد، ويقال: لا كفاء له بالكسر وهو في الأصل مصدر، أي لا نظير له، والكفي النظير والمساوي. (صيد، 2023، ص 40)

التعريف الاصطلاحي:

يعرفها "شون" بأنها الكيفية المثلى في استخدام الموارد لإنتاج شيء ما. (الجموعي، 2006، ص 08) كما أشار بعض "الباحثين العرب" إلى أن الكفاءة ينظر لها غالباً من زاوية تقديم المنافع القادرة على خلق التوازن في أداء المنظمة. (نمديلي، 2018، ص 218)

التعريف الاستنتاجي: هي القدرة المتميزة للفرد على استغلال الإمكانيات المتاحة بأفضل طريقة ممكنة، بهدف تحقيق نتائج متوازنة وناجحة داخل المنظمة، فهي تعبر عن التفوق والمساواة بين ما يملكه الفرد من قدرات وما يتطلبه العمل من انجاز.

2_ المهنة:

_التعريف اللغوي: الخدمة مهنة خدمهم، والمهنة هي: الحذاقة في العمل ونحوه، والعمل يحتاج الى الخبرة ومهارة. (زمام وجرو، 2016، ص 08)

_التعريف الاصطلاحي: يعرفها بعض العلماء بأنها مجموعة من الاعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية، وقد يتسع مدلول الكلمة ليشمل كل أوجه النشاط الإنساني، او يضيق ليدل على من يقوم بعمل يدوي. (قسطاس، 2014، ص 320)

_التعريف الاستنتاجي: هي نشاط انساني متخصص، لا يعتمد فقط على العمل العضلي بل يتطلب المهارة والخبرة. فهي مجموعة من الاعمال التي يمارسها الفرد بناء على مهارات مكتسبة وتدريبات معينة، تهدف في جوهرها الى تقديم خدمة للمجتمع من خلال ممارسة عملية منظمة.

_الكفاءة المهنية:

تعرف بأنها عبارة عن القدرة على استعمال المعارف والمهارات في تأدية عمل معين، فهي تشمل التنظيم والتخطيط والقدرة على التكيف مع المهارات الجديدة. (أمزيان والحدادي، ص 08)

_التعريف الاستنتاجي: هي القدرة الميدانية للفرد على دمج ما يملكه من معرف ومهارات وتوظيفها بشكل فعال لإنجاز مهام عمله. فهي لا تتوقف عند مجرد امتلاك المعلومة، بل يمتد لتشمل التنظيم الذاتي والقدرة على التكيف مع متغيرات ومهارات الجديدة التي يتطلبها المحيط المهني المتطور.

المداخل النظرية المفسرة للتكوين المهني والكفاءة المهنية:

تعتبر متغيرات دراستنا الراهنة أهم المتغيرات والتي تعدد حولها مختلف المراحل والاتجاهات النظرية المفسرة لها هذه الأطر النظرية بمثابة المدخل الرئيسي في الاحاطة بهذين المتغيرين من عدة جوانب تسهم أكثر في التعرف على الدراسة الراهنة نظريا.

1.6 النظرية الكلاسيكية:

1-1.6 النظرية البيروقراطية:

برزت هذه النظرية في أوائل القرن 20م، و يعود الفضل في إرساء مبادئها وقواعدها إلى العالم الألماني (weber Max) الذي ناقش البيروقراطية كوسيلة لترشد السلوك البشري بالمؤسسة، حيث اقترح ضرورة التركيز على البناء الرسمي القانوني و العلاقات القانونية المحددة به و أنه على الأفراد التكيف مع ذلك البناء وقواعده لتطوير قدراتهم و تنمية مهاراتهم ليكونوا قادرين على أداء المرغوب فيه، وذلك من

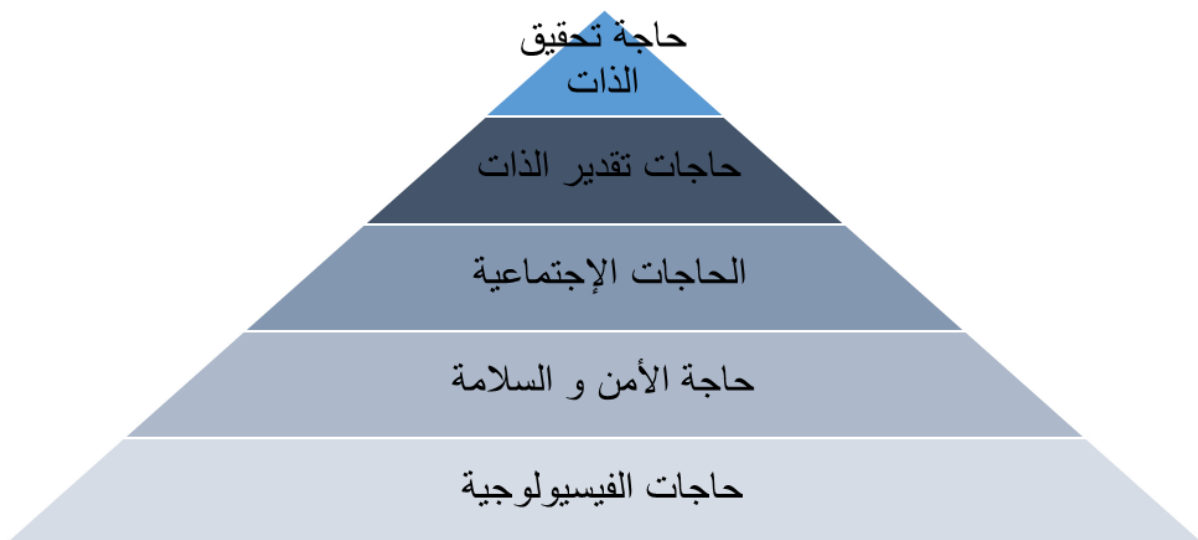
خلال تكوينهم تكويناً دقيقاً على أعباء وظائفهم حتى يكونوا بكفاءة عالية الرجل المناسب في المكان المناسب، الأمر الذي يساهم في زيادة الانتاجية الفردية، كما يعتبر التكوين المسبق للأفراد ضرورة أساسية لشغل الوظائف حيث تحدد مكانة الفرد بمقدار المعلومات و الخبرة التي يمتلكها والتي تمنحه درجات أعلى في السلم الوظيفي.

من خلال هذه النظرية يتبين أن التكوين يسهم في تنمية الفرد العامل بالمؤسسة من خلال زيادة كفاءته في الأداء

2-1-6 نظرية الحاجات:

أ_ نظرية سلم ما سلو:

تعد نظرية سلم الحاجات والتي قدمها ابراهام ما سلو Abraham Maslow من أقدم النظريات التي سعت إلى تقسيم الحاجات الفرد، حيث صنف ما سلو حاجات الفرد إلى خمس درجات بينهما في الشكل التالي:



شكل(01) سلم الحاجات لما سلو

- الحاجات الفسيولوجية:

تتضمن الحاجات الأساسية في حياة الإنسان كالطعام والشرب والسكن والتي يحتاج إليها حتى يستمر في الحياة.

- حاجات الأمن والسلامة:

تتضمن حاجات الفرد المتعلقة بالمحافظة عليه من الأخطار التي حوله، ويشمل تلك المحافظة على استقراره في العمل وتوفير الأمان الوظيفي له.

- حاجات الاجتماعية:

تشمل الرغبة في إيجاد علاقات الفرد والصدقة مع الآخرين، وبالإضافة الى حاجة الفرد الى الانتماء الى جماعة معينة وهو يود الانضمام اليها.

- حاجات التقدير الذات:

حاجة الفرد الى أن يشعر بأهمية وقيمته أمام الآخرين، كالسمعة الجيدة والمكانة الاجتماعية وتقدير الانجازات التي يقدمها ويحققها.

- حاجة تحقيق الذات:

تشمل تحقيق لما يرغب أن يكون عليه أو أن يكون الأفضل الذي يتصور حاله عليه ويعتمد النظري على أن الحاجات المترتبة وفقا لأهميتها النسبية عند الفرد، وبالتالي فالحاجات المشبعة ليست محفز للسلوك أما حاجيات الغير المشبعة فهي تظهر السلوك لدى الفرد. (درة، جودة، 2010، ص 253-236)

ب_ نظرية دير فر:

قام كلينتون بتقديم نظريته في الحاجات الإنسانية حيث افترض أن حاجات الإنسان تصنف ضمن ثلاث أنواع شكل الأحرف الأولى كل منها ERG

- حاجات البقاء: Existence

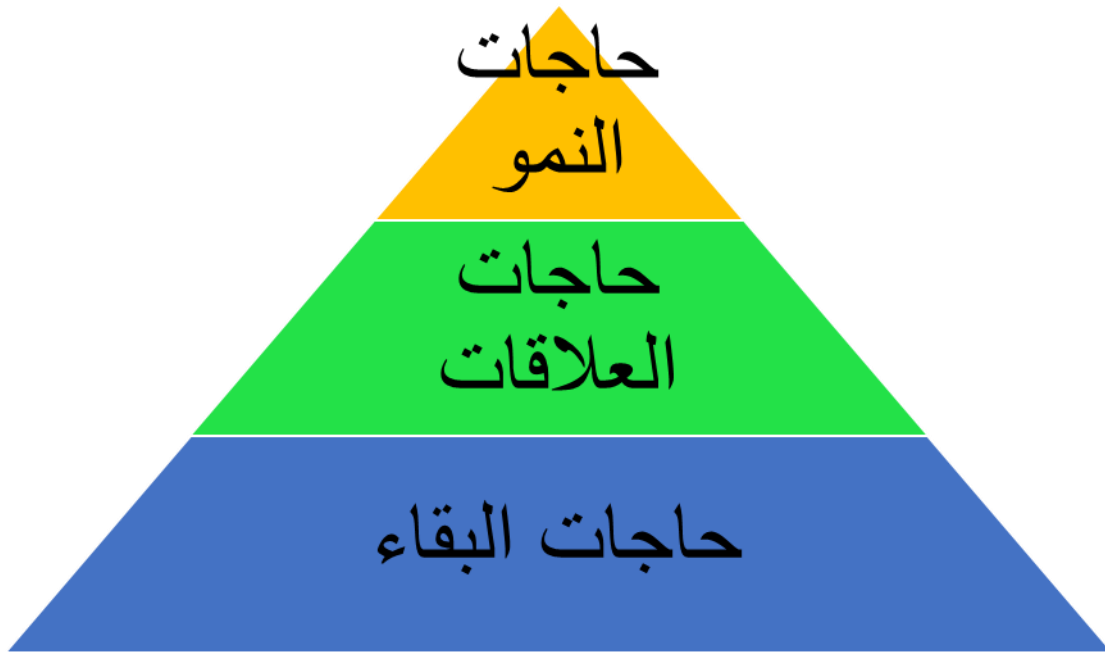
تشمل الحاجات الفسيولوجية المادية للإنسان، وبالتالي فهذه الحاجات تقابل أول مستويين من الحاجات عند ما سلو أي الحاجات الفسيولوجية وحاجات الأمن والسلامة.

- حاجات العلاقة مع الآخرين: Related Mees Needs

تشمل الحاجات المتعلقة في العلاقات الطيبة مع الآخرين وهي تقابل المستوى الثالث من الحاجات عند ما سلو أي حاجة العلاقات الاجتماعية. (درة، جودة، 2010، ص 237_236)

- حاجات النمو:

تتضمن الحاجات المتعلقة باستخدام الفرد لقدراته الى الحد الأدنى الأمثل، وهي تقابل المستوى الأعلى من الحاجات عند ما سلو أي حاجات تحقيق الذات وعلى الرغم من اختلاف نظرية ألفريد و نظرية ما سلو في عدد الحاجات الى أن هناك اختلافات أخرى بينهما، فألدرفر لا يفترض تدرج الحاجات في سلم محدد بل يعتقد بأنه من الممكن أن تؤثر واحدة من الحاجات أو جميعها معا على تصرفات الفرد و تشير النظرية الى ما يسمى مكون التراجع في حالة الإحباط والذي يعني أن عدم تحقيق الحاجات من مستوى أعلى يؤثر على حاجات من المستوى الأقل، فإخفاق موظف في تحقيق العلاقات الجيدة مع الآخرين في العمل قد يجعله يركز على حاجات الزيادة في الراتب. (درة، جودة، 2010، ص 237-238)



شكل(02): يمثل التدرج الحاجات عند ألدرفر

المصدر:(الصيرفي، 2009، ص 268)

1-1-1-6 نظرية التعارض:

قام لولر سنة 1973 بنموذجه المستقبل الذي يعتبر درجة رضا الفرد عن عمله تحدد بالفارق بين أجره وما يجب أن يحصل عليه في نظره، فإذا كان توقع العامل يتعارض مع أجرته فلا يكون بذلك راضي، فالرضا هو عبارة عن الاختلاف بين شعور الشخص اتجاه ما ينبغي أن يحصل عليه "أ" وما يدرك أنه حصل عليه بالفعل "ب" فعندما يفوق إدراك عدالة الأجر الكمية الفعلية يكون غير راض وفي حالة التساوي يكون الشخص راضي في حين عندما تكون المكافأة أو الأجر يفوق إدراك عدالة المكافأة فالنتيجة تكون الشعور بالذنب أو التوتر أو عدم الارتياح. (بكاي، 2017، ص17)

3-1-6 نظريات التكوين الإداري:

هي مجموعة من النظريات التي تتباين في بعض تصوراتها و مقاومتها إلا أنها تلتقي في دراسة التركيب الداخلي للمؤسسة و تحقيق الفعالية التنظيمية، و ترجع بدايات الأولى لهذه النظريات الى معالجة الهيكل التنظيمي للمؤسسة و كيفية تكوينه من حيث تحديد الأهداف، تجميع الأنشطة و الوظائف اللازمة لتحقيق هذه الأهداف تجميع الأنشطة المتشابهة في أعمال ثم في أقسام ثم في دوائر من أجل تسهيل العلاقة بين وحدات البناء التنظيمي، حيث كانت المشكلة الرئيسية هي كيف يمكن تجميع هذه الأعمال في شكل مهام فرعية ثم تجميع المهام في وحدات إدارية، و تجميع الوحدات الإدارية في وحدات أكبر و أخيرا تحديد المستوى الأعلى للإدارة.

وقد ركزت هذه النظريات على التخصص وتقسيم العمل والفعالية التنظيمية من خلال خلق هيكل تنظيمي متناسق، ومنتظم وتفترض أنه يمكن السيطرة على السلوك الإنساني من خلال العملية الإدارية. والقواعد والأوامر، أي تصميم محكم بمختلف العمليات الإدارية من تخطيط وتنظيم ورقابة وتوجيه من خلال وضع ضوابط محددة للأداء.

ومن هذا المنطلق أولت هذه النظريات لمتغير التكوين اهتماما بالغا نظرا للدور الذي يلعبه في تنمية قدرات و مهارات الموظفين، كما نجد ذلك واضحا في أعمال "هنري فايول" الذي يعتبر رائد نظرية الإدارة التي قامت على أساس وهو: الاهتمام بالهيكل التنظيمي و العمليات الإدارية عكس الإدارة العلمية التي تركز على الأجر و الحوافز المادية و تقسيم العمل و الطرق المثلى للأداء من قبل الأفراد، وقد وضع فايول أربعة عشرة مبدأ للإدارة سماها مبادئ التنظيم واعتقد أن هذه المبادئ صالحة و يمكن تعميم

تطبيقها على جميع المواقف الإدارية، بمعنى أنه يمكن من خلالها الاضطلاع بأنشطة الإدارة، و بأن الالتزام بها يضمن الفعالية وهذه المبادئ هي:

- تقسيم العمل والتخصص بحيث يؤدي تفتيت العملية الإدارية الى جزيئات إلى سهولة تكوين الأفراد وتعلمهم للدور المنوط بهم وتأديتهم له على الوجه المطلوب والمرغوب فيه.

- السلطة والمسؤولية. - الضبط - وحدة الأمر.

- وحدة الهدف. - الأولوية لمصلحة المؤسسة. - عدالة العوائد.

- المركزية. - التسلسل الرئاسي. - النظام والترتيب.

- العدالة والمساواة. - استقرار العمالة. - المبادأة.

- تنمية روح الجماعة بغرض التعاون.

قد ركزت أعمال "فايول" على ضرورة توفر عمال الخبرة والكفاءة الفنية في المستويات الإدارية والوظائف والمراكز، حيث حرص على تأكيد أن كلا من العمال والمدراء يحتاجون بصورة مستمرة لعمليات التكوين من أجل تدعيم القدرات والكفاءات واكتساب مهارات جديدة سواء كانت فنية أو إدارية ويأتي ذلك عن طريق التعليم والتكوين المستمر وفقا لما يقتضيه مبدأ تقسيم العمل والتخصص مؤكدا في ذلك مقولته: "الرجل المناسب في المكان المناسب" ومعنى ذلك أنه من الضروري حسب هذه المعادلة إعداد الأفراد إعدادا جيدا و تكوينهم بما يتوافق مع الوظائف التي يشغلونها من جهة، وبما يتوافق و قدراتهم من جهة أخرى، ويقر "فايول" أن النظام الاجتماعي الكامل أنما يتطلب أن يناسب الموظف و أن الموظف يجب أن يناسب المكان، و يدعم في نفس الوقت السياسات الرامية إلى التنمية والتطوير، و اكتساب المهارات الفنية الجديدة، حيث كلما كان الأفراد مكونون أكثر على أداء وظائفهم و اعتمدوا على كفاءتهم و إبداعاتهم كلما نقصت التكلفة الناتجة عن سوء الأداء و تراجع الوقت، و ارتفعت نسبة الإنتاج و الإنتاجية و يرى فايول أن الأداء الجيد و الإنتاجية المرتفعة مرهونان باستمرارية الإدارة في تبني سياسة التكوين، ومن هذا المنطلق فقد وضع نظاما تقليديا لتكوين الموظفين الإداريين في الناعة مؤكدا على أن القدرة الإدارية لا يمكن تنميتها عن طريق التكوين الفني فقط، بل يجب الاهتمام بها من ناحية العلمية أيضا.

ونستنتج من هذا كله أن فايول كان واعيا بضرورة أن تتميز الموارد البشرية في المؤسسة ببعض الخصائص العلمية والقدرات الفنية والمهارات الإدارية كما أكد على ضرورة التعليم والتطوير والتكوين المستمر، من أجل تحقيق الوظيفة الإدارية أربعة عناصر:

- التخطيط. - التنظيم. - التوجيه والتنسيق. - الرقابة.

وقد ركز على أهمية التخطيط كوظيفة تستند الى بعد النظر والتنبؤ، ولا بد أن تكون النتائج والخطوات المرسومة تتصف بالمرونة والدقة مع مراعاة الخبرة والمهارة للقائمين بهذه الوظيفة، والتنسيق بين كافة الأقسام الأساسية والفرعية، ورفع الروح المعنوية لزيادة درجة الرضا وتحقيق الفعالية، أما التنظيم فلا بد أن يقوم على شبكة الاتصالات الواضحة حتى تكفل ترابطه وانسجامه مع تحديد العلاقات والشروط الموضوعية المناسبة لتحقيق الفعالية، و أما بالنسبة للرقابة فقد عبر عنها فايول بالإشراف الدائم على تنفيذ الأعمال المتابعة، و عموما فإن النظام الرقابي لا بد أن يتلائم مع الأهداف العامة و أن يتصف بنوع من المرونة و الفهم و مراعاة الجانب الإنساني من أجل تحقيق الأهداف الخاصة و العامة.

وفي الأخير يمكن القول أن نظريات التكوين الإداري تشير في مجملها الى مسألة الكفاءة و الخبرة و المهارة اللازمة توفرها في العمال و المدراء والتي ترتبط بمتغيرين هما التكوين و درجة الرضا و الاستقرار باعتبارهما الظروف المادية والاجتماعية و المهنية للمؤسسة.

2-1-6 النظريات النيوكلاسيكية:

1-2-1-6 نظرية العلاقات الإنسانية:

تُعد دراسة العلاقات الإنسانية من أبرز النظريات التي ركزت على الجانب الاجتماعي للعامل، وأعطت أهمية كبيرة للسلوك الإنساني. وكانت نقطة انطلاق هذه النظرية من خلال التركيز على الجانب الاجتماعي، حيث قدمت تفسيرات مختلفة بعدما أصبحت الإدارة الكلاسيكية عاجزة عن المحافظة على المستوى الجيد للإنتاج وتزايد وتيرة الصراعات داخل المؤسسة.

وقد درست هذه النظرية التنظيم من وجهة نظر اجتماعية، وتوصلت إلى أن الجماعة وزملاء العمل وعاداتهم الاجتماعية وأفكارهم وتقييمهم واتجاهاتهم تُعد عوامل مهمة جداً تؤثر على سير العملية الإنتاجية.

فالعملية الاجتماعية تتكون وتتفاعل بتأثير العلاقات الشخصية وغير الرسمية بين العاملين، ومع زيادة الاهتمام بالسلوك الإنساني والتفاعل الاجتماعي وربطهما بعمليات الإنتاج، تبين أن للعامل خلفية اجتماعية لا يستطيع التخلي عنها، باعتباره كائناً نفسياً واجتماعياً، له حاجات نفسية واجتماعية إلى جانب الحاجات المادية. ويؤدي هذا التركيز إلى تحفيز العامل على أداء أفعال تعزز سير العمل.

كما أن الاهتمام بشخصية العامل من النواحي النفسية والاجتماعية والفكرية والثقافية، إضافة إلى المحيط الاجتماعي وطبيعة التفاعل، له أثر كبير على سير العملية الإنتاجية. فالمؤسسة تُعد عملية اجتماعية أكثر من كونها عملية ميكانيكية رتيبة، حيث تتكون هذه العملية الاجتماعية وتتفاعل بتأثير العلاقات الشخصية وغير الرسمية بين جماعات العاملين، ويتصرف الأفراد حسب حاجاتهم، وبالتالي تصبح محور الفعل التنظيمي دون إلحاق الضرر بالجانب الرسمي للمؤسسة. (linda 2007p56)

3-1-6 النظرية الحديثة

1-3-1-6 نظرية رأس المال البشري:

تركز نظرية رأس المال البشري على تطوير وتنمية وتدريب رأس المال البشري، وقد برزت هذه النظرية من خلال إسهامات (Schultz)، الذي حاول تقديم تفسيرات أكثر فاعلية لزيادة الدخل، حيث سعى إلى تحويل الاهتمام من رأس المال المادي إلى رأس المال البشري.

ويقصد برأس المال البشري مهارات ومعارف الفرد التي تُعد شكلاً من أشكال رأس المال، والذي يمكن الاستثمار فيه لتحقيق التنمية الاقتصادية. وقد بُني مفهوم رأس المال البشري على ثلاث فرضيات أساسية، هي:

- إن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية يرجع أساساً إلى المخزون المتراكم لرأس المال البشري.

- يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقاً للاختلافات في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد.

- يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال المادي.

ويركز (Schultz) على عملية التكوين باعتبارها استثماراً ضرورياً لتنمية رأس المال البشري، حيث حدد نوعين من الموارد التي تدخل في عملية التكوين، وهما:

- الإيرادات الضائعة للفرد، والتي لا يمكن الحصول عليها إلا في حالة التفرغ للتكوين.

- الموارد اللازمة لإنجاز عملية التكوين نفسها.

ويرى (Schultz) أن الاعتراف بالغرض الاقتصادي للتكوين لا يعني إلغاء الغرض الثقافي له، إذ توجد بعض أنواع التكوين التي يمكن أن تُحسن من طاقات وقدرات الأفراد اللازمة لأداء أعمالهم وإدارة شؤونهم، مما يؤدي إلى تحسين إنتاجهم. ويترتب على هذا التحسن زيادة في دخولهم، ومن ثم زيادة الدخل القومي ككل.

ويستدل (Schultz) على دور التكوين في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية بتحليله لزيادة الإنتاجية الزراعية في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث إنه بالرغم من خصوبة الأرض الزراعية، وتوفر مياه الري، والتمتع بالخبرة الزراعية، وتوفر الأساليب الفنية الزراعية، والتي جميعها تساعد في تحقيق الزيادة في الإنتاجية الزراعية، إلا أن الاستثمار المستمر في الأفراد من خلال التكوين وتقديم منح دراسية للمزارعين هو الذي حقق الطفرة في الإنتاجية الزراعية. (حسن، 2010، ص66)

2.3-1.6 إسهامات بيكر (Biker) :

يعد بيكر واحداً من أهم الباحثين الذين أسهموا بإسهاماتهم في تطوير نظرية رأس المال البشري، وقد ركز بصفة خاصة على التكوين، حيث يُعد التكوين من أكثر الجوانب الاستثمارية البشرية فعالية في توضيح تأثير رأس المال البشري على إيرادات العمال والمتغيرات الاقتصادية الأخرى.

كما حاول إيجاد علاقة بين عمر الفرد والإيرادات المحققة، فالفرد غير المتكون يحصل على نفس الإيرادات بغض النظر عن عمره، أما الفرد الحاصل على التكوين، وإن كان يحصل على إيرادات أقل أثناء فترة التكوين لتحمله جزءاً من تكلفة التكوين، إلا أنه يحقق إيرادات أكبر في عمر لاحق، كون إيراداته المستقبلية تتكون من أجره مضافاً إليه العائد على التكوين بعد تحسين مهاراته وزيادة إنتاجيته. (حسن، مرجع سابق، ص67)

1.8. الدراسات السابقة وواجه الاستفادة منها:

1-8 الدراسات الخاصة بمتغير التكوين:

1-1-8 دراسة "تورة عمر أحمد الصانع" بعنوان: مدى مساهمة التكوين في التحصيل الأكاديمي لدى عينة من طالبات الماجستير بمقرر قراءات باللغة الانجليزية في تقنيات التعلم، جامعة بني سويف، مصر، 2021.

هدفت الدراسة الى معرفة مدى مساهمة التكوين في التحصيل الأكاديمي لدى عينة مكونة من (22) طالبة ماجستير في تقنيات التعلم في جامعة الطائف، باستخدام المنهج الوصفي وتطبيق أداة جمع البيانات حيث قامت الباحثة ببناء مقياس يحتوي على ثلاثة أبعاد أساسية وهي (التغذية الراجعة، تقييم الأقران، التقييم الذاتي)، والتي تم من خلالها قياس مستوى التكوين لدى أفراد العينة، ثم قياس مستوى التحسن في مستوى التحصيل الأكاديمي لديهم، وذلك بعد الاطلاع على الدراسات ذات صلة والعمل عليها لبناء المقياس سنة ، على عينة قوامها 22 طالبة، بالطائف خلال سنة 2021، تم التوصل إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التكوين التكويني بأبعادها المختلفة وبين التحصيل الأكاديمي لدى عينة البحث.

- اسهام التكوين وبشكل فعال في التنبؤ بالتحصيل الأكاديمي بين طالبات عينة البحث.

(الصانع، 2021، ص 380).

2-1-8 دراسة "بالقايد براهيم" بعنوان التكوين كمدخل لتحسين أداء الموارد البشرية-دراسة حالة المؤسسة الوطنية للدهن لوحددة وهران، مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد 08، العدد 01، جامعة البشير الابراهيمي، برج بوعرييج، 2021.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر عملية التكوين على أداء الموارد البشرية، وذلك من خلال دراسة حالة المؤسسة الوطنية للدهن لوحددة وهران، باستخدام المنهج الوصفي وتطبيق أدوات جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان الذي أعده الباحث سنة 2021، على عينة قوامها (30) فرد، ويتم الحصول على (20) استبياناً بنسبة استرجاع (66.67 بالمئة). مع استخدام الأساليب الإحصائية

الملائمة، بوهراڻ خلال 2021، تم التوصل إلى النتائج التالية: - توجد علاقة ارتباطية بين عملية التكوين وأبعاد أداء الموارد البشرية.

- توجد علاقة التأثير بين عملية التكوين والأداء.

- توجد علاقة طردية قوية بين عملية التكوين وأداء الموارد البشرية.

- يوجد أثر ايجابي ذو دلالة احصائية لعملية التكوين على أداء الموارد البشرية للمؤسسة الوطنية للدهن الوحدة وهران. (بالقايد، 2021، ص 330-338)

3-1.8: دراسة "معمر لباد"، "مودة رمزي" بعنوان دور التكوين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية في اعداد الطالب الجامعي لخوض مجال التدريب الرياضي، مجلة التميز، المجلد 03، العدد 01، جامعة نور البشير، البيض، 2021.

هدفت هذه الدراسة التعرف على فاعلية بمعاهد علوم النشاطات البدنية والرياضية وكذلك إعطاء نظرة موحدة ونموذجية على دور معاهد التكوين وإعداد الطلبة في مجال التدريب الرياضي بشتى أنواعها، ب استخدام الباحث المنهج الوصفي لمناسبتها لهذه الدراسة، وتطبيق ادوات جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان الذي أعده الباحثان سنة 2021 على عينة قوامها (60 طالب) وشملت طلبة السنة الثالثة طور ليسانس وجميع سنوات الطور الماستر بمعهد الرياضة الجامعة باتنة 2، وتم التوصل إلى نتائج التالية:

- التكوين في معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة باتنة يرقى الى تنمية الجانب العلمي المعرفي للطالب.

- التكوين في معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة باتنة 2 يرقى يلبي متطلبات مخرجات المدرب في المجال الرياضي. (معمر مودة، 2021، ص 144)

2-8 الدراسات الخاصة بمتغير بالكفاءة المهنية:

1-2.8: دراسة "سعد محمد علي وهاب"، "سمية علي كاظم"، بعنوان: الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي وتأثيرها في الحد من ممارسات المحاسبة الابداعية، المجلة العراقية للعلوم الادارية، جامعة كربلاء، العراق، 2022.

هدفت الدراسة الى التعرف على قدرة المدقق الداخلي في الحد من ممارسات المحاسبة الابداعية، وقياس تأثير الكفاءة العلمية والعملية للمدقق الداخلي ولفت انتباه المدققين الداخليين بالسعي الى تطوير كفاءتهم العلمية والعملية لمواجهة تحديات المحاسبة الابداعية والاحتيايل. باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتطبيق أدوات جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان الذي أعده الباحثان سنة 2022، على عينة قوامها 120 فرد بالعراق خلال 2022، وتم التوصل الى النتائج التالية:

- امتلاك المدققين الداخليين للشهادات المهنية والأكاديمية.

- امتلاكهم للمهارات ومدى معرفتهم بمجال المحاسبة والاقتصاد والتكنولوجيا.

- اشتراكهم في دورات تدريبية بمجال المحاسبة والتدقيق الداخلي على الأقل مرة واحدة في السنة والتزامهم بقواعد وسلوكيات المهنة كل هذا يعزز من كفاءتهم.

- التمكن من اكتشاف التلاعبات وممارسات المحاسبة الإبداعية وانطلاقاً من الاستنتاجات السابقة يوصي البحث برفع وعي المدققين الداخليين في مجال المحاسبة والتدقيق عن طريق إدخالهم في دورات متخصصة لكشف دوافع وممارسات المحاسبة الإبداعية وكيفية الحد منها.

(وهاب كاظم، 2022، ص 62)

2-2.8: دراسة "حسين بلال"، "عاشور توفيق"، بعنوان: الكفاءة المهنية لأساتذة التربية البدنية والرياضية ومساهمتها في التقييم التحصيلي أثناء الفصل في مرحلة التعليم الثانوي-دراسة ميدانية على مستوى ثانوية ولاية البويرة، مجلة المنظومة الرياضية، جامعة الجلفة، 2023.

هدفت هذه الدراسة الى معرفة واقع ومساهمة الكفاءة المهنية لأساتذة التربية البدنية في إنجاز التقييم التحصيلي (تقييم أداء التلاميذ)، وكذلك الأنشطة الرياضية سواء الفردية أو الجماعية، باستخدام

المنهج الوصفي لمناسبته هذه النوع من الدراسات، وتطبيق أدوات جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان الذي أعده الباحثين سنة 2023، على عينة قوامها (20) أستاذ في ثانوية ولاية البويرة تم اختيارهم بطريقة عشوائية خلال 2023، وتم التوصل الى النتائج التالية:

الكفاءة المهنية والمستوى التعليمي له دور كبير في إعداد التقييم التحصيلي داخل الفصل الدراسي.

- الكفاءة المهنية تساهم في تنوع طرق التقييم ومراعات الفروق الفردية للتلاميذ.

(بلال، توفيق، 2023، ص 372)

8-2-3: دراسة "مها محمد المشهراوي"، "شيماء محمود حرارة"، بعنوان: الكفاءة المهنية الإرشادية المدركة وعلاقتها بالصحة النفسية لدى طلبة الصف الحادي عشر بمحافظة شمال غزة، المجلة العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية، جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، السودان، 2024.

هدفت الدراسة إلى التعرف على الكفاءة المهنية الإرشادية المدركة وعلاقتها بالصحة النفسية لدى عينة من طلبة الصف الحادي عشر بمحافظة شمال غزة، باستخدام المنهج الوصفي، وتطبيق أدوات جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان الذي أعده الباحثان سنة 2024، الدراسة مقياس الكفاءة المهنية الإرشادية المدركة للصحة النفسية من إعداد الباحثان، على عينة قوامها (292) طالبا وطالبة من طلبة المدارس الثانوية التابعة لمديرية شمال غزة، خلال 2024، وتم التوصل إلى النتائج التالية:

- أن مستوى كل من الكفاءة المهنية الإرشادية المدركة والصحة النفسية لدى طلبة الصف الحادي عشر كان مرتفعا.

- وجود علاقة ارتباطية دالة احصائية موجبة بين الكفاءة المهنية الإرشادية المدركة والصحة النفسية.

- لا يوجد فروق دالة إحصائية للتفاعل بين كل من الكفاءة المهنية والصحة النفسية لدى عينة من طلبة الصف الحادي عشر بمحافظات غزة تبعا لمتغيرات: الجنس، المستوى التحصيلي، المستوى الاقتصادي.

(المشهراوي، حرارة، 2024، ص 01)

3-8 الدراسات الخاصة بمتغير التكوين والكفاءة المهنية

1-3-8: دراسة "راضية بصايم" بعنوان التكوين كأداة لتطوير الكفاءات في المؤسسة - دراسة حالة -، أطروحة للحصول على دكتوراه ل.م.د. في علوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة وهران 2، 2021-2022.

هدفت الدراسة الى تبيان أهمية التكوين ودوره في تطوير الكفاءات في المؤسسة من خلال دراسة نشاط التكوين بأبعاده، ممثلة في تحديد الاحتياجات التكوينية تنفيذ عملية تكوينية وتقييم العملية التكوينية وتأثيرها على تطوير الكفاءات بأبعاده (التطوير المعرفي، السلوكي، المهارى(الخبرة)، باستخدام المنهج الوصفي، وتطبيق أدوات جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان الذي أعده الباحث سنة 2021، على عينة (43) إطار، بالجزائر خلال 2022، وتم التوصل الى النتائج التالية:

- وجود تأثيرات النشاط التكوين على تطوير الكفاءات بمؤسسة ميناء وهران، ولخصت الدراسة الى ضرورة النصوص القانونية خصوصا التي وردت في قانون العمل(11/90) وبينت حقوق وواجبات الطرفين (المؤسسة والعامل) فيما يخص نشاط التكوين.

(بصايم، 2021-2022، ص 300).

4-8 أوجه الاستفادة منها:

استقننا من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع التكوين والكفاءة المهنية في عدة جوانب منهجية ونظرية وتطبيقية، ويمكن عرضها كما يلي:

1.4.8 على المستوى النظري:

ساعدتنا الدراسات السابقة في تحديد المفاهيم الأساسية لمتغيري الدراسة، وهما *التكوين والكفاءة المهنية*، وضبطهما إجرائيا بما يتناسب مع طبيعة البحث الميداني .

مكنتنا من فهم الأطر النظرية المفسرة للعلاقة بين التكوين وتحسين الأداء المهني، مثل نظريات التعلم التنظيمي وتنمية الموارد البشرية .

كما وجدناها ساهمت في تحديد أبعاد كل متغير .

2-4-8 على المستوى المنهجي:

استفدنا من الدراسات السابقة في اختيار المنهج المناسب، وهو المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة ...

- كذلك ساعدتنا في تحديد أدوات جمع البيانات الأكثر استخداما.

- استفدنا كذلك من طرق اختيار العينة وحجمها، خاصة في الدراسات الميدانية داخل المؤسسات .

- تعرفنا من خلال الدراسات السابقة على الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل العلاقة بين المتغيرات .

3-4-8 على المستوى الميداني:

- ساعدتنا الدراسات السابقة في بناء فرضيات الدراسة بشكل علمي دقيق ومبني على نتائج سابقة .

- استفدنا من نتائج الدراسات في تفسير النتائج المتحصل عليها ومقارنتها بها الاتفاق أو الاختلاف

- استفدنا من الدراسات السابقة في توجيهنا نحو أهم المتغيرات المؤثرة التي ينبغي التركيز عليها داخل بيئة الحماية المدنية مثل التدريب المستمر، الخبرة، ظروف العمل...

4.4.8 تحديد الفجوة البحثية:

- مكنتنا الدراسات السابقة من الوقوف على حدود البحوث السابقة، واكتشاف نقص الدراسات التي تناولت قطاع الحماية المدنية تحديداً، خاصة في البيئة الجزائرية .

- أبرزت الدراسات السابقة الحاجة إلى دراسة العلاقة بين التكوين والكفاءة المهنية في هذا القطاع الحيوي، مما يعزز أهمية الدراسة الحالية .

5-4-8 على مستوى تصميم الدراسة:

- ساهمت الدراسات في تحسين صياغة إشكالية الدراسة وتساؤلاتها .

- ساعدتنا الدراسات السابقة في توجيه بناء الإطار النظري وتقسيم فصول الدراسة بشكل منطقي ومنسجم .

في الاخير يمكن القول إن الدراسات السابقة وفرت قاعدة علمية مهمة تؤكد أهمية التكوين في تحسين الكفاءة المهنية، غير أنها بقيت محدودة من حيث السياق التطبيقي والعمق المنهجي، الأمر الذي يبرز الحاجة إلى دراسات ميدانية متخصصة – مثل دراستنا التي تأخذ بعين الاعتبار خصوصية المهن عالية المخاطر كالحماية المدنية، وتعمل على تحليل العلاقة بشكل أكثر دقة وشمولية.

ثانياً: الدراسة الميدانية

الفصل الثاني: الطريقة والأدوات

تمهيد.

أولاً: الدراسة الاستطلاعية.

- 1.1. أهداف الدراسة الاستطلاعية.
- 2.1. حدود الدراسة الاستطلاعية.
- 3.1. إجراءات بناء أداة الدراسة.
- 4.1. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.
- 5.1- نتائج الدراسة الاستطلاعية

ثانياً: الدراسة الأساسية.

- 1.2. منهج الدراسة.
- 2.2. مجتمع الدراسة الأساسية وعينتها.
- 3.2. حدود الدراسة.
- 4.2. وصف شامل لأدوات الدراسة.
- 5.2. خصائص عينة الدراسة الأساسية.
- 6.2. تقنيات المعالجة الإحصائية المستعملة.

خلاصة.

تمهيد:

يعتبر الجانب الميداني من أهم مراحل البحث العلمي باعتباره يقدم للبحث قيمة علمية وبدوره مكمل للجانب النظري، فهو يعكس خطة العمل التي سار وفقها الباحث معتمدا مجموعة من الخطوات والأساليب العلمية المنهجية والتي تعتبر في مجملها على واقع الدراسة ميدانيا من خلال التأكد من فرضياتها إما بالإثبات أو النفي.

أولا: الدراسة الاستطلاعية:

إن الدراسة الاستطلاعية تكشف للباحث عما إذا كان من الممكن عمليا وعلميا تنفيذ هذا البحث في هذا المجتمع وعما إذا كان أدوات القياس المناسبة متوفرة او بالإمكان توفرها وعما إذا كان بالإمكان ضمان تعاون الأفراد في الدراسة للمشاركة فيها، كذلك الدراسة الاستطلاعية تمكننا وتزودنا بفكرة عن مدى توفر الأفراد عند اجراء الدراسة على العينة النهائية وكذلك مدى توفر أدوات جمع البيانات والجهزة التي تحتاجها الدراسة الأساسية (الشربيني زكريا وآخرون، 2013، ص 141).

1-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية خطوة أساسية في البحث العلمي، حيث تسمح للباحث بالتعرف على ميدان الدراسة وجمع معلومات أولية حول موضوع البحث. كما تساعد في اختبار أدوات الدراسة والتأكد من مدى ملاءمتها لعينة البحث.

وتهدف الدراسة الاستطلاعية في هذا البحث إلى:

- جمع معلومات أولية حول واقع التكوين لدى عمال الحماية المدنية.
- التعرف على مستوى الكفاءة المهنية لدى عمال.
- اختبار أداة الدراسة والمتمثلة في الاستبيان والتأكد من وضوح بنوده.
- التحقق من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة من حيث الصدق والثبات.
- الكشف عن الصعوبات التي قد تواجه الباحث أثناء تطبيق الدراسة الأساسية.

1-2- حدود الدراسة الاستطلاعية:

تحدد الدراسة الاستطلاعية في بحثنا الحالي من خلال الابعاد الثلاثة التالية:

- _ **الحدود البشرية:** شملت الدراسة الاستطلاعية عينة مصغرة قوامها (30 عامل)، من افراد الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية لولاية برج بوعريريج، تم اختيارهم لمدى وضوح أداة الدراسة (الاستبيان) قبل تطبيقها بشكل نهائي.
 - _ **الحدود المكانية:** أجريت الدراسة الاستطلاعية بالمصالح الإدارية والميدانية التابعة لوحدة الرئيسية للحماية المدنية لولاية برج بوعريريج.
 - _ **الحدود الزمانية:** تم القيام بهذه الدراسة في الفترة الممتدة من 01 فيفري 2026 الى غاية 15 فيفري.
- ## 1-3- إجراءات بناء أداة الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة الاستطلاعية، قمنا بزيارة ميدانية الى الوحدة الرئيسية للحماية المدنية ببرج بوعريريج، حيث تم التعرف على طبيعة العمل داخل المؤسسة والتواصل مع عدد من عمال الحماية المدنية.

كما تم إجراء بعض المناقشات مع عمال بهدف التعرف على واقع التكوين الذي يتلقونه ومدى مساهمته في تحسين أدائهم المهني.

بعد ذلك قمنا بتوزيع استمارات الاستبيان على مجموعة من العمال، حيث يحتوي الاستبيان على مجموعة من العبارات المتعلقة بموضوع التكوين والكفاءة المهنية مثل:

- يتم التخطيط للدورات التكوينية بشكل مدروس وممنهج.
- أشعر بزيادة مستوى النشاط والثقة بعد الخضوع للتكوين.
- يستفيد بقية زملائي في العمل من الدورات التكوينية
- يساعدني تقييم التكوين في تحسين محتوى البرامج التكوينية.
- أنجز مهماتي وواجباتي بأداء ممتاز بكفاءة وجودة عاليتين.

وقد سمحت هذه العملية لنا بالتأكد من وضوح عبارات الاستبيان ومدى فهمها من طرف أفراد العينة.

1-4- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

1-1-4- أدوات الدراسة الاستطلاعية و خصائصها السيكومترية.

أداة الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الذي اعتمد عليه الباحثين في دراستهما (حاجي يوسف، وذان عبد الوهاب) بعنوان "دور التكوين في رفع الكفاءة المهنية للعامل في المؤسسة البترولية"، وذلك نظرا لملائمته لطبيعة الدراسة، ويتكون الاستبيان من مجموعة من العبارات التي تقيس متغيرين من الدراسة وهما:

التكوين:

يتضمن مجموعة من العبارات التي تقيس مدى استفادة العمال من الدورات التكوينية، ومدى مساهمة هذه الدورات في تطوير مهاراتهم المهنية.

الكفاءة المهنية:

ويتضمن مجموعة من البنود التي تقيس مستوى الأداء المهني للعمال مثل: القدرة على إنجاز العمل بكفاءة، واكتساب المهارات المهنية، وتحمل المسؤولية أثناء أداء المهام.

وقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي في الإجابة على بنود الاستبيان، الذي يتضمن البدائل التالية: - موافق - محايد - غير موافق

1.4.1 الخصائص السيكومترية لمقياس التدريب والكفاءة المهنية في الدراسة الحالية:

1.1.45-1 الصدق: هو الدرجة التي يقيس بها الاختبار بالفعل ما يهدف الى قياسه ويدم الصدق تحققا مباشرا عن درجة جودة الاختبار في أداء وظيفته ويتطلب عادة تحديد الصدق محكا خارجيا مستقلا.

- صدق الاتساق الداخلي للاستبيان التكويني:

تم التحقق منه من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل بند من بنود المقياس مع الدرجة الكلية للاستبيان باستخدام معامل الارتباط بيرسون بواسطة برنامج spss كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (01) يوضح معاملات ارتباط كل بند من بنود الاستبيان مع الدرجة الكلية للاستبيان

البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط
01	0.30	09	0.66**
02	0.39*	10	0.46*
03	0.29*	11	0.35
04	0.28	12	0.39*
05	0.25	13	0.48**
06	0.38*	14	0.28
07	0.26	15	0.29
08	0.63**	16	0.66**

المصدر: من إعداد الطالبتين

*معامل الارتباط دال عند مستوى الدلالة $a=0.01$

**معامل الارتباط دال عند مستوى الدلالة $a=0.05$

تدل النتائج المعروضة في الجدول رقم (04) على أن أغلب بنود استبيان الكفاءة المهنية لدى عمال الحماية المدنية له ارتباط دال احصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) و(0.05) وأغلبها محصورة بين (0.24) و (0.68).

1.2.5.1 ثبات استبيان التكوين:

ولتأكد من ثبات الاستبيان تم تطبيقه على عينة استطلاعية مكونة من 30 عامل من عمال وحدة الرئيسية للحماية المدنية ببرج بوعريرج.

- معامل الثبات ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي:

جدول رقم (02) يوضح نتائج الثبات بطريقة معامل ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي

عدد العينة	البنود	قيمة ألفا كرونباخ
30	16	0.67

المصدر: من إعداد الطالبتين

يوضح الجدول رقم (05) نتائج الثبات أغلب بنود استبيان التكوين لدى عمال الحماية المدنية بأسلوب ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي، حيث وجدت قيمة الثبات تساوي (0.67) وهي قيمة تعبر على ثبات الاستبيان أنها تفوق (0.50) مما يشير إلى أن قيمة الاتساق الداخلي والثبات مناسبة لأغراض البحث العلمي.

- طريقة التجزئة النصفية:

تم حساب معامل الثبات بهذه الطريقة بعد تطبيق استبيان الكفاءة المهنية لدى عمال الحماية المدنية على عينة الدراسة الاستطلاعية بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي (spss) وكانت النتائج موضحة كالتالي:

جدول رقم (03) يوضح معاملات ثبات التجزئة النصفية لأداة الدراسة

عدد المجموعات	عدد البنود	قيمة ألفا للتجزئة النصفية	سبيرمان براون	معامل جاتمان
م 01: البنود الفردية	08	0.68	0.73	0.71
م 02: البنود الزوجية	08	0.35		

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتضح من البيانات في الجدول رقم (06) أن عملية التحليل الاحصائي أعطت قيمة ألفا للتجزئة النصفية بمقدار (0.73) بينما معامل ارتباط سييرمان براون كانت (0.71) في حين جوتمان قدرت ب (0.71) وهي نتيجة دالة عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا يدل على أن الاستبيان ثابت وبالتالي يمكن اعتماده في الدراسة الأساسية.

1. 2.2.4- صدق الاتساق الداخلي للاستبيان الكفاءة المهنية:

تم التحقق منه من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل بند من بنود المقياس مع الدرجة الكلية للاستبيان باستخدام معامل الارتباط بيرسون بواسطة برنامج spss كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (04) يوضح معاملات ارتباط كل بند من بنود الاستبيان مع الدرجة الكلية للاستبيان

البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط
01	0.32	09	0.43**
02	0.40*	10	0.61*
03	0.30*	11	0.32
04	0.31	12	0.49**
05	0.29	13	0.38*
06	0.39*	14	0.32
07	0.29	15	0.28
08	0.61**		

المصدر: من إعداد الطالبتين

*معامل الارتباط دال عند مستوى الدلالة $\alpha=0.01$

**معامل الارتباط دال عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$

تدل النتائج المعروضة في الجدول رقم (07) على أن أغلب بنود استبيان الكفاءة المهنية لدى عمال الحماية المدنية له ارتباط دال احصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) و (0.05) وأغلبها محصورة بين (0.29) و (0.61).

3.2.4.1 ثبات استبيان الكفاءة المهنية:

ولتأكد من ثبات الاستبيان تم تطبيقه على عينة استطلاعية مكونة من 30 عامل من عمال وحدة الرئيسية للحماية المدنية ببرج بوعريرج.

- معامل الثبات ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي:

جدول رقم (05) يمثل نتائج الثبات بطريقة معامل ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي

عدد العينة	البنود	قيمة ألفا كرونباخ
30	17	0.64

المصدر: من إعداد الطالبتين

يوضح الجدول رقم (08) نتائج الثبات أغلب بنود استبيان الكفاءة المهنية لدى عمال الحماية المدنية بأسلوب ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي، حيث وجدت قيمة الثبات تساوي (0.64) وهي قيمة تعبر على ثبات الاستبيان أنها تفوق (0.50) مما يشير إلى أن قيمة الاتساق الداخلي والثبات مناسبة لأغراض البحث العلمي.

- طريقة التجزئة النصفية:

تم حساب معامل الثبات بهذه الطريقة بعد تطبيق استبيان الكفاءة المهنية لدى عمال الحماية المدنية على عينة الدراسة الاستطلاعية بالاستعانة بالبرنامج الاحصائي (spss) وكانت النتائج موضحة كالتالي:

جدول رقم (06) يوضح معاملات ثبات التجزئة النصفية لأداة الدراسة

عدد المجموعات	عدد البنود	قيمة ألفا للتجزئة النصفية	سبيرمان براون	معامل جاتمان
م 01: البنود الفردية	09	0.64	0.71	0.70
م 02: البنود الزوجية	08	0.32		

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتضح من البيانات في الجدول رقم (09) أن عملية التحليل الاحصائي أعطت قيمة ألفا للتجزئة النصفية بمقدار (0.64) بينما معامل ارتباط سيبرمان براون كانت (0.71) في حين جوتمان قدرت ب (0.70) وهي نتيجة دالة عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا يدل على أن الاستبيان ثابت وبالتالي يمكن اعتماده في الدراسة الأساسية.

1-5- نتائج الدراسة الاستطلاعية:

بعد الاجراءات التي اتبعناها في الدراسة الاستطلاعية وبعد تطبيق استبيان التكوين والكفاءة المهنية على عينة الدراسة الاستطلاعية التي كان قوامها 30 عامل من عمال الوحدة الرئيسية للحماية المدنية ببرج بوعريرج.

تم التوصل الى النتائج التالية:

- صدق وثبات الأداة والتحقق من خصائصها السيكو مترية وبالتالي بإمكاننا تطبيقها في الدراسة الأساسية.

_الاطلاع على الصعوبات التي تعترض ميدان الدراسة الاساسية

- الاطلاع عن قرب على ميدان الدراسة وصلاحيه التطبيق.

ثانيا: الدراسة الأساسية

2- 1منهج الدراسة:

المنهج الوصفي: يبعد المنهج الوصفي المنهج الأكثر استخداما في ميدان البحث العلمي لشموليته ومرونته وقدرته على دراسة الواقع ووصفه وصفا دقيقا.

ويعد المنهج الوصفي أكثر المناهج ملائمة للواقع الاجتماعي كسبيل لفهم ظواهره واستخلاص سماته وتستخدمه العلوم الطبيعية والعلوم الاجتماعية ويعتمد على الملاحظة بأنواعها بالإضافة الى عمليات التصنيف والاحصاء مع بيان وتفسير تلك العمليات (العسكري 2004، ص6)

وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي، كونه لا يتوقف عند مجرد وصف ظاهرة التكوين والكفاءة داخل الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بولاية برج بوعريريج، بل يعتمد لتحليل العلاقات الارتباطية بينهما وتفسير الأرقام المستخرجة من الواقع الميداني.

2-2-مجتمع الدراسة الأساسية وعينتها:

مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة الحالي في جميع العمال الموظفون التابعين للوحدة الرئيسية للحماية المدنية بولاية برج بوعريريج، حيث بلغ العدد الإجمالي حسب الإحصائيات الرسمية المعتمدة 619 عاملا.

عينة الدراسة: نظرا لصعوبة الوصول الى كافة افراد مجتمع الدراسة (619عاملا) بسبب طبيعة عمل عمال الحماية المدنية التي تقوم على نظام المناوبات (الدوام)، والتدخلات الميدانية المستمرة، بالإضافة الى الالتزامات المهنية للعمال، فقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة قوامها 72 عاملا. يمثل هذا العدد نسبة 11.63 بالمئة من المجتمع الأصلي، وهي عينة نراها كافية وممثلة لإجراء التحليلات الإحصائية اللازمة والتحقق من فرضيات الدراسة في ظل الظروف الميدانية المتاحة.

2-3-حدود الدراسة:

إن تحديد مجالات تطبيق الدراسة عملية أساسية لأي بحث علمي، ولكل بحث علمي ثلاثة مجالات وهي المجال البشري والمجال المكاني والمجال الزمني.

2_3_1الحدود الموضوعية للدراسة:

تتمثل الحدود الموضوعية لهذه الدراسة في تناول موضوع علاقة التكوين بالكفاءة المهنية لدى عمال الحماية المدنية حيث يقتصر الاهتمام العلمي على دراسة طبيعة العلاقة بين متغيري الدراسة الأساسيين وهما: التكوين باعتباره متغير مستقل، والكفاءة المهنية باعتبارها متغير تابع لدى عمال الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بولاية برج بوعريريج

كما تنحصر الدراسة في تحليل أبعاد التكوين المعتمدة داخل المؤسسة مثل:

التكوين أثناء الخدمة

الدورات التدريبية والتأهيلية

تنمية المعارف والمهارات المهنية

اكتساب الخبرات التقنية والميدانية

تحسين الأداء والاستعداد للتدخلات المختلفة

في حين تركز الكفاءة المهنية على مجموعة من المؤشرات المرتبطة بالأداء المهني، من بينها

_مستوى الأداء والإتقان في العمل

_السرعة والدقة في تنفيذ المهام

_القدرة على التعامل مع الحالات الطارئة

_الالتزام المهني والانضباط

_القدرة على استخدام التجهيزات والوسائل التقنية

_مهارات الاتصال والعمل الجماعي

وعليه فإن الدراسة لا تتناول متغيرات تنظيمية أو نفسية أخرى قد تكون مرتبطة بالكفاءة المهنية مثل الرضا الوظيفي، أو الضغوط المهنية، أو القيادة الإدارية، أو المناخ التنظيمي، إلا بالقدر الذي يخدم تفسير العلاقة بين التكوين والكفاءة المهنية...

2-3-2 الحدود البشرية للدراسة: تمثلت الحدود البشرية لهذه الدراسة في عمال الوحدة الرئيسية للحماية

المدنية بولاية برج بوعريريج، حيث بلغ مجتمع الدراسة الكلي 619 عون من مختلف الرتب والمهام المهنية. وقد تم اختيار عينة للدراسة قوامها 72 عون باعتبارهم يمثلون افراد العينة المبحوثة، وذلك بهدف التعرف على طبيعة العلاقة بين التكوين والكفاءة المهنية لدى عمال الحماية المدنية وشملت الدراسة مختلف الفئات المهنية العاملة داخل الوحدة الرئيسية خلال الوحدة الرئيسية خلال فترة اجراء الدراسة الميدانية.

جدول (07) يمثل أنواع الأسلاك داخل الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بولاية برج بوعريريج

619	سلك الأعوان
271	سلك ضباط الصف
131	سلك الضباط المرؤوسون
27	سلك الضباط السامون

المصدر: من الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بولاية برج بوعريريج.

بناء على المعطيات الرسمية المتحصل عليها من الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بولاية برج بوعريريج، يتوزع مجتمع الدراسة على مجموعة الاسلاك الرتبوية والتخصصية، والتي تمثل الهيكل العملياتي والإداري لهذا الجهاز. ويمكن شرح هذه الاسلاك كما يلي:

سلك الاعوان: يمثل هذا السلك القاعدة التنفيذية والقوة الميدانية الكبرى في المديرية، حيث يقع على عاتقهم تنفيذ المهام المباشرة في الإطفاء، الإنقاذ، والإسعاف. ولأنهم الواجهة الميدانية، فإن كفاءتهم المهنية هي المرآة الحقيقية لفعالية الدورات التكوينية التي يتلقونها.

سلك ضباط الصف: يضم الرتب التي تلعب دور الوسيط القيادي، ومهمتهم الأساسية هي التأطير المباشر للأعوان في الوحدات، والإشراف على حسن تنفيذ التعليمات الميدانية والتدريبات اليومية.

سلك الضباط المرؤوسين: يمثلون فئة القيادة الوسطى (من ملازم الى نقيب)، وهم المسؤولون عن تسيير الوحدات والمكاتب، وتنسيق العمليات الإدارية والتقنية بما يضمن ترابط مستويات الأداء داخل المديرية.

سلك الضباط السامون: يمثلون هرم القيادة العليا في المديرية، وتتركز مهامهم في التخطيط الاستراتيجي، اتخاذ القرارات التنظيمية الكبرى، ورسم الأهداف التكوينية العامة التي تتماشى مع احتياجات الجهاز.

3-3-2 الحدود المكانية للدراسة: أجريت الدراسة الميدانية في الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بولاية برج بوعريريج، وتم اختيار هذا المكان نظرا لكونه المركز الأساسي الذي يضم أكبر عدد من عمال الحماية المدنية بمختلف رتبهم وتخصصاتهم، وأيضاً تم اختياره لسبب واضح وبسيط، هو أن الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بولاية برج بوعريريج هي القلب النابض الذي يسير كل شيء، ففيها يتم التخطيط للدورات التكوينية، ومنها يتم تقييم كفاءة العمال وتوجيههم، فكان من الضروري أن نكون في هذا المكان لنفهم كيف يتحول التكوين من مجرد خطط إدارية إلى مهارات وكفاءة حقيقية نلمسها عند عمال الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بولاية برج بوعريريج.

تعد ولاية برج بوعريريج من ولايات الهضاب العليا الشرقية. تقع في شرق الجزائر تعتبر همزة وصل بين الشرق والغرب والجنوب انبثقت هذه الولاية عن التقسيم الإداري لسنة 1984 مقسمة إداريا إلى عشرة (10) دوائر وأربعة وثلاثون بلدية (34) بلدية يقدر عدد سكانها ب 639171 نسمة تتربع على مساحة إجمالية تقدر ب 3920.42 كلم مربع أي 1/600 من المساحة الإجمالية للوطن بتضاريس جبلية جد معقدة يحدها:

- من الشمال: ولاية بجاية.

- من الجنوب: ولاية المسيلة.

- من الشرق: ولاية سطيف.

- من الغرب: ولاية البويرة.

موقعها جعل منها قطبا اقتصاديا مهما في إطار التنمية بالجزائر كونها تضم وحدات اقتصادية وصناعية هامة. (المصدر: من الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بولاية برج بوعريج)

4-3-2 الحدود الزمنية للدراسة: تم إجراء الدراسة الميدانية ابتداء من 25 فيفري 2026 إلى غاية 18 مارس 2026، وقد قسمنا العمل فيها كالتالي:

شهر فيفري (الميدان والجمع): خصصنا هذا الشهر للجانب التطبيقي المباشر، حيث قمنا بزيارة الوحدة وتوزيع الاستبيان المقتبس على العمال، وحرنا على شرح الأسئلة لهم لضمان الحصول على إجابات واضحة وواقعية.

شهر مارس (التحليل والنتائج): بعدما جمعنا كل الاستثمارات، قمنا لتقريغ البيانات ومعالجتها إحصائيا باستخدام برنامج (spss)، ومنها استخرجنا الجداول والنتائج النهائية التي تجيب على فرضيات مذكرتنا.

لقد ساعدنا الالتزام بهذا الوقت وهذا المكان في إتمام الجانب التطبيقي لمذكرتنا بشكل منظم، مما سمح لنا بإنهاء البحث في ظروف مريحة ومناسبة.

4-2 وصف شامل لأدوات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة الحالية، تم الاعتماد على استمارة استبيان مقتبسة من دراسة الباحثين (حاجي يوسف، وذان عبد الوهاب) بعنوان "دور التكوين في رفع الكفاءة المهنية للعامل في المؤسسة البترولية"، مع إجراء بعض التعديلات الطفيفة لتتناسب مع خصوصية سلك الحماية المدنية. وقد تضمنت الأداة ما يلي:

الجزء الأول: البيانات الشخصية

اشتمل على المتغيرات الديمغرافية لأفراد العينة والمتمثلة في:

(الجنس، السن، سنوات الخبرة المهنية)

الجزء الثاني: محاور الدراسة

تكونت الأداة من (31) بند موزعة على محورين أساسيين لقياس العلاقة بين المتغيرين:

1_ المحور الأول (التكوين): ويضم البنود من رقم (01 الى 16)، ويهدف الى قياس مدى فعالية العمليات التدريبية والتكوينية التي يتلقاها الأعوان.

2_ المحور الثاني (الكفاءة المهنية): ويضم البنود من رقم (17 الى 31)، ويهدف الى تقييم مستوى الأداة والمهارات الميدانية لدى أفراد العينة.

جدول رقم (08) يمثل تبني سلم ليكرت الثلاثي للإجابة، حيث أعطيت الدرجات على التوالي للعبارات الموجبة.

موافق	محايد	غير موافق
1	2	3

المصدر: من إعداد الطالبتين

2-5- خصائص عينة الدراسة الأساسية:

جدول (09) يتضمن توزيع افراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	54	75.0%
انثى	18	25.0%
المجموع	72	100%

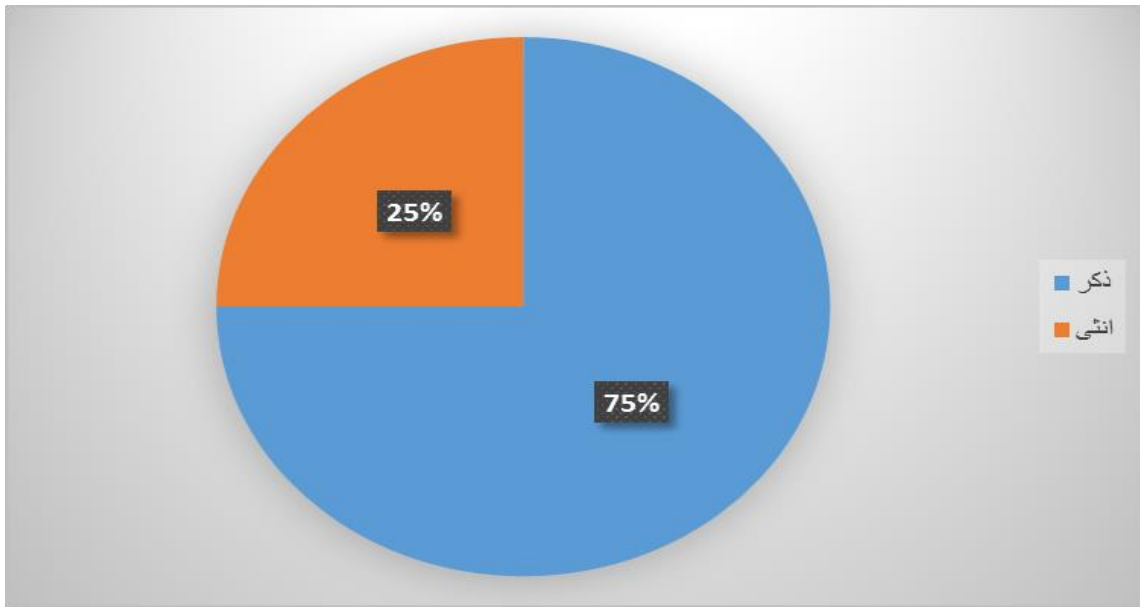
المصدر: من اعداد الطالبتان

من خلال الجدول أعلاه المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس، أن الفئة السائدة والأكثر تكراراً في العينة هي فئة "الذكور"، حيث بلغت أعلى تكرار بـ 54 فرداً وبنسبة مئوية كبيرة تقدر بـ 75.0%.

تليها في المرتبة الثانية والأخيرة فئة "الإناث" بتكرار قدره 18 فرداً ونسبة مئوية بلغت 25.0% من إجمالي المجموع الكلي لأفراد العينة البالغ 72 فرداً.

وتؤكد هذه النتائج الإحصائية أن أغلب عمال الوحدة الرئيسية للحماية المدنية ببرج بوعريريج هم من فئة الذكور، مما يعكس طبيعة وخصوصية هذا القطاع الذي يتطلب في كثير من أحيانه مجابهة أخطار ميدانية، والقيام بعمليات التدخل والإنقاذ والإطفاء الشاقة؛ وهي مهام تتوافق بدنياً وعملياتياً مع فئة الذكور. في حين يقتصر تواجد فئة الإناث بنسبة أقل ويتركز غالباً في المهام الإدارية، الدعم النفسي، أو المصالح الطبية التابعة للوحدة، مما يحقق التكامل في أداء المهام المنوطة بالحماية المدنية.

شكل (06) تمثل توزيع افراد العينة من ناحية الجنس



المصدر: من اعداد الطالبتين

جدول (10) يتضمن توزيع افراد العينة حسب فئات العمر

فئات العمر	التكرار	النسبة المئوية
من 25 الى 30 سنة	03	4%
من 31 الى 35 سنة	21	29%
من 36 الى 40 سنة	48	67%
المجموع	72	100%

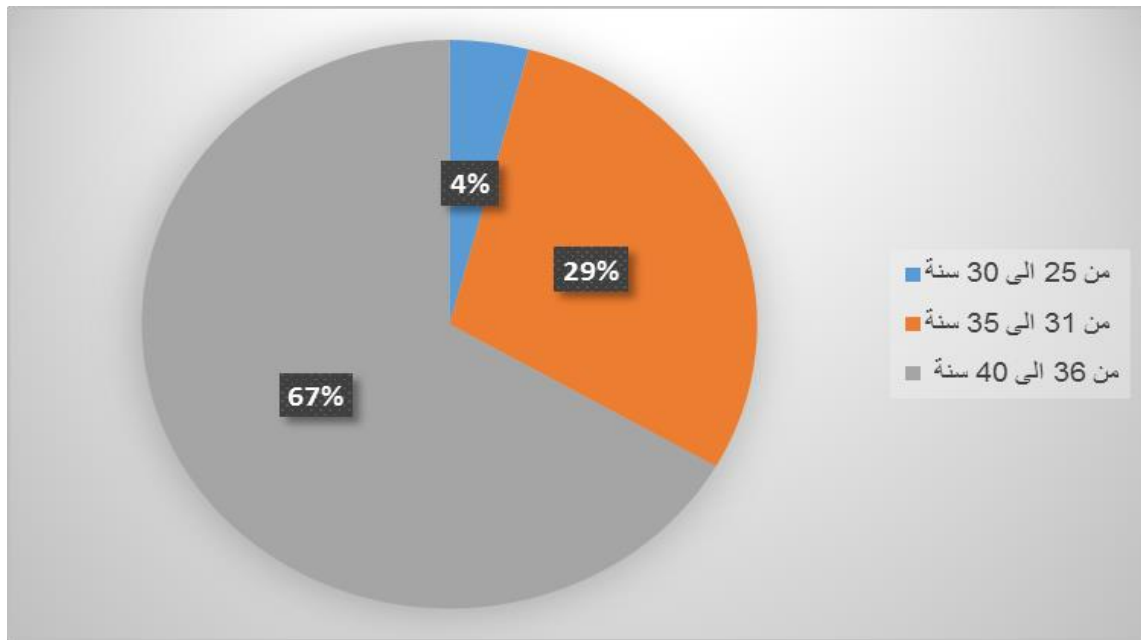
المصدر: من اعداد الطالبتين

يظهر من خلال الجدول أعلاه المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب فئات العمر، أن الفئة العمرية السائدة والأكثر تكراراً في العينة هي فئة "36 الى 40 سنة"، حيث بلغت أعلى تكرار بـ 48 فرداً وبنسبة مئوية طاغية تقدر بـ 67%.

تليها في المرتبة الثانية الفئة العمرية الممتدة "من 31 الى 35 سنة" بتكرار قدره 21 فرداً وبنسبة مئوية بلغت 29%. بينما سجلت الفئة العمرية الشابة "من 25 الى 30 سنة" المرتبة الأخيرة بأقل تكرار ومقاراه 03 أفراد فقط وبنسبة ضئيلة جداً بلغت 4%.

وتؤكد هذه النتائج الإحصائية أن أغلب عمال الوحدة الرئيسية للحماية المدنية ببرج بوعريريج هم من فئة كبار السن (من 36 الى 40 سنة)، مما يدل على أن المورد البشري للوحدة يتمتع بنضج مهني كبير وخبرة ميدانية تراكمية واسعة، إلا أن ذلك قد ينعكس مستقبلاً على مستويات الطاقة البدنية والقدرة على تحمل المهام الميدانية الشاقة التي تتطلب مجهوداً عضلياً مستمراً، مما يستدعي تدعيم السلك بفئات شابة مستقبلاً لتحقيق التوازن بين الخبرة والفتوة.

شكل (07) تمثل توزيع افراد العينة حسب فئات العمر



المصدر: من اعداد الطالبتين

جدول (11) يتضمن توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	03	4%
من 5 إلى 10 سنوات	14	20%
من 10 إلى 15 سنة	55	76%
المجموع	72	100%

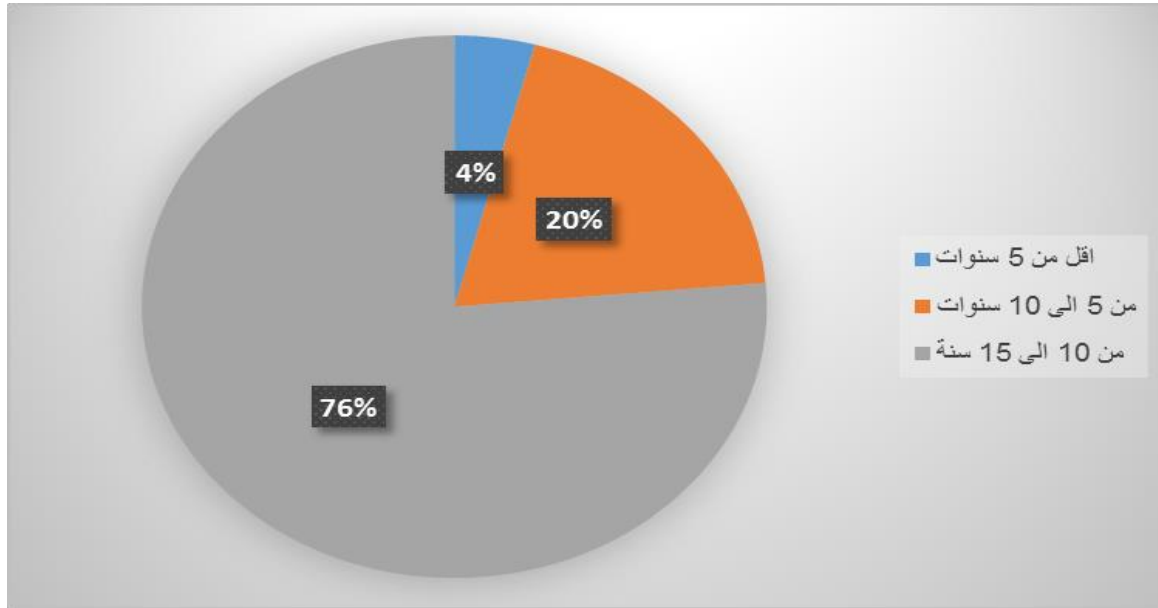
المصدر: من اعداد الطالبتين

يظهر من خلال الجدول أعلاه المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب فئات سنوات الخبرة، أن الفئة السائدة والأكثر تكراراً في العينة هي فئة "من 10 إلى 15 سنة"، حيث بلغت أعلى تكرار بـ 55 فرداً وبنسبة مئوية كبيرة تقدر بـ 76%.

تليها في المرتبة الثانية الفئة الممتدة "من 5 إلى 10 سنوات" بتكرار قدره 14 فرداً وبنسبة مئوية بلغت 20%. بينما سجلت الفئة الأقل خبرة "أقل من 5 سنوات" المرتبة الأخيرة بأقل تكرار ومقداره 03 أفراد فقط وبنسبة ضئيلة جداً بلغت 4% من إجمالي المجموع الكلي لأفراد العينة البالغ 72 فرداً.

وتؤكد هذه النتائج الإحصائية أن أغلب عمال الوحدة الرئيسية للحماية المدنية ببرج بوعرييج يملكون خبرة مهنية طويلة ومستقرة (أكثر من 10 سنوات)، مما يعتبر مؤشراً إيجابياً قوياً لموضوع الدراسة؛ حيث أن امتلاك العمال لهذه الخبرة التراكمية الطويلة يساهم في تعزيز كفاءتهم المهنية، وسرعة استجابتهم في إدارة الأزمات والتدخلات الميدانية بكفاءة عالية، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للوحدة.

شكل (08) تمثل توزيع افراد العينة حسب سنوات الخبرة



المصدر: من اعداد الطالبتين

2-5 تقنيات المعالجة الإحصائية المستعملة:

- بهدف معالجة البيانات التي جمعناها ميدانيا وتفرغها عبر برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، اعتمدنا على الأساليب الإحصائية التالية:
- المتوسط الحسابي: لمعرفة مدى استجابة أفراد العينة لعبارات الاستبيان وتحديد الوزن النسبي لكل محور.
- الانحراف المعياري: لقياس مدى تشتت أو تقارب آراء العمال حول موضوع "التكوين والكفاءة".
- معامل الارتباط بيرسون: لقياس قوة وطبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة (التكوين والكفاءة المهنية)
- معامل ألفا كرونباخ: للتأكد من درجة ثبات أداة الدراسة وصلاحياتها للتحليل العلمي.
- معامل سبرمان براون: ويستخدم في طريقة التجزئة النصفية للتأكد من ثبات وضمان دقة البيانات.
- معامل جاتمان: وهو أداة إضافية لتعزيز نتائج اختبار الثبات وضمان دقة البيانات.
- أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه: للكشف عن فروق الإحصائية في إجابات العينة بناء على المتغيرات الشخصية والمهنية.

خلاصة:

قمنا بإجراء هذه الدراسة كخطوة ميدانية استكشافية للتأكد من صلاحية "استبيان التكوين والكفاءة المهنية" قبل اعتماده نهائياً. شملت العملية تطبيق الأداة على عينة مصغرة من عمال الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بولاية برج بوعرييج لضبط الخصائص السيكومترية؛ حيث أظهرت النتائج الإحصائية تمتع الاستبيان بمؤشرات صدق وثبات عالية (عبر معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية). وبناءً على هذه المعطيات الإيجابية، تأكدت من جاهزية الأداة للانتقال إلى الدراسة الأساسية، مما يضمن دقة النتائج الميدانية وقدرتها على اختبار فرضيات البحث بفعالية.

الفصل الثالث: النتائج والمناقشة

تمهيد.

1. عرض نتائج الدراسة وتحليلها.
2. مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها.
3. الاستنتاج العام.
4. خلاصة.
5. مقترحات الدراسة

قائمة المراجع

قائمة الملاحق

تمهيد:

ننتقل في هذا الجزء من دراستنا الى الجانب التطبيقي والميداني، والذي نسعى من خلاله الى ترجمة المعطيات النظرية الى نتائج واقعية. سنقوم هنا بعرض البيانات التي جمعناها من عمال الوحدة الرئيسية للحماية المدنية ببرج بوعريريج، وتحليلها احصائيا بالاعتماد على برنامج (spss). وتهدف هذه العملية الى اختبار صحة الفرضيات المطروحة حول التكوين والكفاءة المهنية، ومحاولة الخروج باستنتاجات دقيقة تبين واقع هذه العلاقة في المؤسسة.

1_ عرض نتائج الدراسة وتحليلها:

1_1 عرض نتائج الفرضية الرئيسية الأولى:

تنص الفرضية "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التكوين والكفاءة المهنية لدى عمال الوحدة الرئيسية للحماية المدنية ببرج بوعريريج"

الجدول رقم (12) يمثل معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين التكوين والكفاءة المهنية

المتغيرات	معامل الارتباط (r)	مستوى الدلالة (sig)	الدلالة الإحصائية
التكوين/الكفاءة المهنية	0.619	0.000	دالة إحصائية

المصدر: من إعداد الطالبتين

من خلال ملاحظة نتائج الجدول أعلاه، نجد أن قيمة معامل الارتباط المحسوبة بين التكوين والكفاءة المهنية بلغت (0.619)، وهي قيمة موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة بلغ (0.000)، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). وهذا ما يؤكد صحة الفرضية العامة، أي وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التكوين والكفاءة المهنية لدى أفراد عينة الدراسة.

1_2_ عرض نتائج الفرضية الرئيسية الثانية وتحليلها:

تنص الفرضية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التكوين تعزى لمتغير السن

جدول (13) يمثل المتوسطات وقيمة (F) للفروق حسب فئات السن (التكوين).

الفئات السن	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة (sig)	الدلالة
30-25 سنة	03	39.50	2.50	2.463	0.041	دالة
35-31 سنة	21	42.23	3.84			
40_36 سنة	48	43.70	4.54			

المصدر: من اعداد الطالبتين

من خلال ملاحظة نتائج الجدول أعلاه، نجد أن المتوسط الحسابي للفئة العمرية (30-25 سنة) بلغ (39.50)، والفئة (35-31 سنة) بلغ (42.23)، بينما سجلت الفئة (40-36 سنة) أعلى متوسط بـ (43.70). وبمقارنة هذه النتائج إحصائياً، نجد أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (2.463) عند مستوى دلالة (0.041)، وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). وهذا ما يؤكد صحة الفرضية، أي وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التكوين تعزى لمتغير السن لصالح الفئة العمرية الأكبر.

1_3_ عرض نتائج الفرضية الرئيسية الثالثة وتحليلها:

تنص الفرضية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية تعزى لمتغير السن

جدول (14) يمثل المتوسطات وقيمة (F) للفروق حسب فئات السن (الكفاءة المهنية).

الفئات السن	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة (sig)	الدلالة
30-25 سنة	03	42.10	3.14	3.214	0.035	دالة
35-31 سنة	21	42.85	3.65			
40_36 سنة	48	43.75	4.69			

المصدر: من إعداد الطالبتين

من خلال ملاحظة نتائج الجدول أعلاه، نجد أن المتوسط الحسابي للفئة (30-25 سنة) بلغ (42.10)، بينما سجلت الفئة (40-36 سنة) أعلى متوسط بـ (43.75). وبمقارنة النتائج، نجد أن قيمة (ف) المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى أقل من (0.05). وهذا ما يؤكد صحة الفرضية (أي أنها تنطبق)، بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية تعزى لمتغير السن لصالح الفئة العمرية الأكبر.

1_4_ عرض نتائج الفرضية الرئيسية الرابعة وتحليلها:

تنص الفرضية "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التكوين تعزى لمتغير الجنس

جدول (15) يمثل نتائج اختبار "ت" (T-test) للفروق حسب الجنس (التكوين)

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	مستوى الدلالة (sig)	الدلالة
ذكور	54	43.09	4.41	-0.252	0.802	غير دالة
إناث	18	43.38	4.69			

المصدر: من اعداد الطالبتين

من خلال ملاحظة نتائج الجدول أعلاه، نجد أن المتوسط الحسابي لإجابات الذكور حول محور التكوين بلغ (43.09) بانحراف معياري قدره (4.41)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للإناث (43.38) بانحراف معياري قدره (4.69). وبمقارنة هذه النتائج إحصائياً، نجد أن قيمة (ت) المحسوبة بلغت (-0.252) عند مستوى دلالة بلغ (0.802)، وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). وبناءً عليه لا تنطبق الفرضية، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التكوين تعزى لمتغير الجنس.

1_5_ عرض نتائج الفرضية الرئيسية الخامسة وتحليلها:

تنص الفرضية "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية تعزى لمتغير الجنس (ذكر/أنثى)

جدول (16) يمثل نتائج اختبار "ت" (T-test) للفروق حسب الجنس (الكفاءة المهنية)

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	مستوى الدلالة (sig)	الدلالة
ذكور	54	43.35	4.49	0.231	0.818	غير دالة
إناث	18	43.06	3.19			

المصدر: من إعداد الطالبتين

من خلال ملاحظة نتائج الجدول أعلاه، نجد أن المتوسط الحسابي للذكور في محور الكفاءة بلغ (43.35) بانحراف معياري (4.49)، بينما بلغ عند الإناث (43.06) بانحراف معياري (3.19). وبمقارنة النتائج، نجد أن قيمة (ت) المحسوبة بلغت (0.231) عند مستوى دلالة (0.818)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). وبناءً عليه لا تنطبق الفرضية، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية تعزى لمتغير الجنس.

1_6_ عرض نتائج الفرضية الرئيسية السادسة وتحليلها:

تنص الفرضية "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التكوين تعزى لمتغير الخبرة المهنية

جدول (17) يمثل المتوسطات وقيمة (F) للفروق حسب سنوات الخبرة (التكوين)

الدالة	مستوى الدالة (sig)	قيمة (F)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	فئات الخبرة
دالة	0.038	3.012	2.11	39.14	03	أقل من 5 سنوات
			3.32	41.57	14	5_10 سنوات
			4.53	43.63	55	10_15 سنة

المصدر: من اعداد الطالبتين

من خلال ملاحظة نتائج الجدول أعلاه، نجد أن المتوسط الحسابي لفئة الخبرة (أقل من 5 سنوات) بلغت (39.14)، وفئة (5-10 سنوات) بلغت (41.57)، بينما بلغ متوسط فئة (10-15 سنة) بلغت (43.63). نلاحظ أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (3.012) بمستوى دلالة بلغ (0.038)، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). وهذا ما يؤكد صحة الفرضية (أي أنها تنطبق)، بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التكوين تعزى لمتغير الخبرة المهنية لصالح ذوي الخبرة الطويلة.

1_7_ عرض نتائج الفرضية الرئيسية السابعة وتحليلها:

تنص الفرضية "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية

جدول (18) يمثل المتوسطات وقيمة (F) للفروق حسب سنوات الخبرة (الكفاءة المهنية)

فئات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة (sig)	الدلالة
أقل من 5 سنوات	03	42	2.58	3.451	0.028	دالة
5_10 سنوات	14	42.50	3.39			
10_15 سنة	55	43.70	4.64			

المصدر: من إعداد الطالبتين

من خلال ملاحظة نتائج الجدول أعلاه، نجد أن المتوسط الحسابي لفئة الخبرة (أقل من 5 سنوات) بلغ (42.00)، بينما بلغ متوسط فئة (10-15 سنة) (43.70). نلاحظ أن قيمة (F) المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.05). وهذا ما يؤكد صحة الفرضية (أي أنها تنطبق)، بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية لصالح ذوي الخبرة الطويلة.

2_ مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها:

2_1_ مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الأولى وتفسيرها:

من خلال عرض النتائج، تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية بين التكوين والكفاءة المهنية، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية العامة (أي أنها تنطبق). وتفسر هذه النتيجة بأن العملية التكوينية التي يتلقاها عمال الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية لولاية برج بوعريج تساهم بشكل فعال ومباشر في بناء مهاراتهم، فكلما زاد الاهتمام بالبرامج التكوينية والتربصات زاد مستوى كفاءتهم الميدانية.

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة (بالقايد إبراهيم، 2021) ودراسة (بصايم راضية، 2022) في وجود علاقة طردية قوية بين التكوين وتطوير الكفاءات.

2_2_ مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الثانية وتفسيرها:

من خلال عرض النتائج، تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التكوين تعزى لمتغير السن لصالح الفئات الأكبر سناً، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية (أي تنطبق). وتفسر هذه النتيجة بأن عامل السن يتيح للعمال فرصاً أكبر للمشاركة في دورات تكوينية وتربصات تراكمية عبر سنوات خدمتهم الطويلة مقارنة بالعمال الشباب داخل الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بولاية برج بوعريريج.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة (بالقايد إبراهيم، 2021) في أن التكوين عملية مستمرة وتراكمية تزداد حصيلتها بمرور الزمن.

2_3_ مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الثالثة وتفسيرها:

من خلال عرض النتائج، تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية تعزى لمتغير السن لصالح الفئات الأكبر سناً، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية (أي تنطبق). وتفسر هذه النتيجة بأن التقدم في السن يرتبط بالاستقرار المهني والنضج في التعامل مع الحوادث والحرائق، مما يرفع من مستوى جاهزية وكفاءة العامل داخل الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بولاية برج بوعريريج في اتخاذ القرار المناسب.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة (حسين بلال وعاشور توفيق، 2023) في أن النضج والممارسة يساهمان بشكل مباشر في رفع جودة الأداء والكفاءة.

2_4_ مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الرابعة وتفسيرها:

من خلال عرض النتائج، تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التكوين تعزى لمتغير الجنس، وهذا ما ينفي صحة الفرضية (أي لا تنطبق). وتفسر هذه النتيجة بأن نظام التكوين داخل الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بولاية برج بوعريريج موحد وشامل، حيث تخضع الإناث لنفس البرامج والتربصات التي يخضع لها الذكور دون تمييز في الحصص التكوينية.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة (مها محمد المشهراوي، 2024) في نفي وجود فروق ذات دلالة تعزى لمتغير الجنس في المتغيرات المهنية.

2_5_ مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الخامسة وتفسيرها:

من خلال عرض النتائج، تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية تعزى لمتغير الجنس، وهذا ما ينفي صحة الفرضية (أي لا تنطبق). وتفسر هذه النتيجة بأن العمل الميداني والتدخلات تتطلب مهارات موحدة يتم اكتسابها بالتدريب، مما جعل مستويات الكفاءة داخل

الوحدة الرئيسية للحماية المدنية متقاربة بين الجنسين لكونهما يعملان في نفس الظروف ويخضعان لنفس التقييم.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة (مها محمد المشهراوي، 2024) في أن الكفاءة المهنية لا تتأثر بنوع الجنس بل بالتأهيل المكتسب.

2_6_ مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية السادسة وتفسيرها:

من خلال عرض النتائج، تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التكوين تعزى لمتغير الخبرة المهنية، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية (أي تنطبق). وتفسر هذه النتيجة بأن سنوات الخدمة الطويلة تسمح للعامل بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية بولاية برج بوعرييج بالاندماج في برامج تدريبية متنوعة (داخلية وخارجية)، مما يجعل رصيده التكويني أعلى من ذوي الخبرة القليلة. وتتفق هذه النتائج مع دراسة (معمر لباد ومودة رمزي، 2021) في أن مخرجات التكوين تزداد فاعليتها وتتراكم عبر المسار المهني.

2_7_ مناقشة نتائج الفرضية الجزئية السابعة وتفسيرها:

من خلال عرض النتائج، تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية (أي تنطبق). وتفسر هذه النتيجة بأن الخبرة الميدانية هي المحك الحقيقي الذي تتحول فيه المعارف إلى كفاءات، فالعامل ذو الخبرة الطويلة يمتلك حكمة وقدرة على التدخل الفعال تفوق العمال الجدد داخل مؤسسة الحماية المدنية بولاية برج بوعرييج. وتتفق هذه النتائج مع دراسة (سعد عبد الوهاب وسمية كاظم، 2022) التي أكدت أن الممارسة والخبرة الطويلة تعزز بشكل كبير الكفاءة والقدرة على مواجهة المواقف الصعبة.

3_ الاستنتاج العام:

-وجود علاقة ارتباطية قوية وموجبة بين التكوين والكفاءة المهنية، مما يعني أن كلما زاد الاهتمام بالتكوين زاد مستوى أداء العمال في الميدان.

_الكفاءة المهنية لدى عمال الحماية المدنية لا تختلف باختلاف الجنس، فالعامل (ذكر أو أنثى) يصل لنفس مستوى الكفاءة بفضل التكوين الموحد.

_الخبرة المهنية والاقدمية تلعب دورا كبيرا في صقل الكفاءة، حيث أظهرت الدراسة أن العمال الأكثر أقدمية هم أكثر قدرة على التحكم في ضغوط العمل.

_التكوين المستمر هو ركيزة الأساسية التي تعتمد عليها الوحدة الرئيسية لضمان جاهزية العمال في مواجهة الحالات الطارئة والكوارث.

_الاستثمار في تكوين العنصر البشري داخل المؤسسة هو الذي يصنع الفارق في جودة التدخلات الميدانية وسرعة الاستجابة.

4_خلاصة:

شكل نتائج هذه الدراسة الميدانية التي أُجريت بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية ببرج بوعرييج ثمرة المسار المنهجي المتبع، حيث سمحت المعالجة الإحصائية بالانتقال من الجانب النظري الافتراضي إلى مرحلة التأكيد العلمي للحقائق؛ فقد أثبتت النتائج وجود علاقة ارتباطية وثيقة وجوهرية بين التكوين وتطوير الكفاءة المهنية، مما يؤكد أن الاستثمار في التأهيل المستمر ليس مجرد إجراء روتيني بل هو استراتيجية حيوية لرفع كفاءة العمال وجاهزيتهم. كما كشفت الدراسة عن طبيعة الفروق في مستوى الكفاءة، حيث تبين أن متغيري السن والخبرة المهنية يلعبان دوراً حاسماً في صقل المهارات الميدانية والنضج الانفعالي للعمال، في حين برزت مسألة النوع الاجتماعي (الجنس) كعامل محايد لا يؤثر على مستوى الأداء بفضل وحدة نظام التدريب والتكوين المعتمد في المؤسسة. وبناءً على هذا الربط بين الميدان والدراسات السابقة، نخلص إلى أن الكفاءة المهنية في هذا السلك الحساس هي بناء متكامل يركز على التكوين النوعي وتدعمه التجربة الميدانية التراكمية، وهو ما يستوجب الاستمرار في تحديث البرامج التكوينية وتفعيل آليات نقل الخبرة بين الأجيال المهنية لضمان استدامة التميز في أداء المهام المنوطة بالجهاز.

5 _ مقترحات الدراسة:

- _ ضرورة تكثيف الدورات التكوينية التخصصية التي تحاكي الحوادث الكبرى والكوارث الطبيعية المعقدة لرفع درجة الجاهزية.
- _ العمل على دمج التكنولوجيا الحديثة وأنظمة المحاكاة الرقمية في البرامج التكوينية لتقليل المخاطر أثناء التدريب وزيادة الفعالية.
- _ تفعيل نظام "نقل الخبرة" من خلال إشراك العمال ذوي الأقدمية (الفئة الأكثر كفاءة حسب الدراسة) في الإشراف المباشر على تربيصات العمال الجدد.
- _ ضرورة التقييم الدوري والمستمر لأثر البرامج التكوينية على الأداء الميداني لتعديلها بما يتوافق مع الاحتياجات الحقيقية لكل وحدة.
- _ تشجيع العمال على مواصلة التكوين الذاتي والبحث الأكاديمي في علوم الحماية المدنية لتعزيز الجانب المعرفي بجانب الجانب التطبيقي.

خاتمة

وفي الختام هذه المذكرة التي تتبع بالبحث والدراسة موضوع "علاقة التكوين بالكفاءة المهنية لدى اعوان الحماية المدنية"، نلخص الى ان التكوين يمثل الركيزة الاستراتيجية والحتمية التنظيمية التي تبنى عليها الكفاءة المهنية بمختلف ابعادها المعرفية والسلوكية والميدانية داخل قطاع الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية لولاية برج بوعرييج، حيث سمح المسار البحثي للمذكرة بشقيها النظري والتطبيقي بتأصيل المفاهيم وتأكيد مدى مساهمة البرامج التدريبية في صقل مهارات الاعوان والرفع من جاهزيتهم لمواجهة الاخطار بفعالية تامة، وتتوج هذه الدراسة الشاملة بضرورة الاستمرار في ترقية المنظومة التكوينية وتحديث مناهجها وتكييفها مع الاحتياجات الفعلية والتطورات التكنولوجية المتسارعة في ادارة الازمات، لتظل هذه المذكرة لبنة علمية واطافة للمكتبة الجامعية تفتح افاقا لبحوث مستقبلية معمقة حول اليات تطوير وتسيير الموارد البشرية في المؤسسات ذات الطابع الخاص.

قائمة المراجع

1_ القرآن الكريم

2_ عمار بن عشي. (2005.2006) *دور تقييم أداء العاملين في تحديد احتياجات التدريب*، دراسة حالة المؤسسة الصناعية الكوابل الكهربائية-بسكرة-ماجيستر، غير منشورة، جامعة محمد بوضياف.

3_ عمر وصف عقيلي. (2010). *ادارة الموارد البشرية المعاصرة*. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

4_ كمال منصور، سماح صولح. (2010). *تسيير الكفاءات*، الاطار المفاهيمي و المجالات الكبرى، مجلة الابحاث اقتصادية و ادارية العدد 7 بسكرة جوان.

5_ غالب الداودي. (2011). *شرح قانون العمل*، دراسة مقارنة، ط 1. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

6_ فريد زاعف ومحمد نجار. (1976). *السياسات الادارية واستراتيجية الاعمال*. الكويت. مؤسسة دار الكتب.

7_ نورة عمر أحمد الصانع. (2021). *مدى مساهمة التكوين في التحصيل الأكاديمي لدى طالبات الماجستير بمقرر قراءات باللغة الانجليزية في تقنيات التعليم*، مجلة كلية التربية، الجزء الثالث.

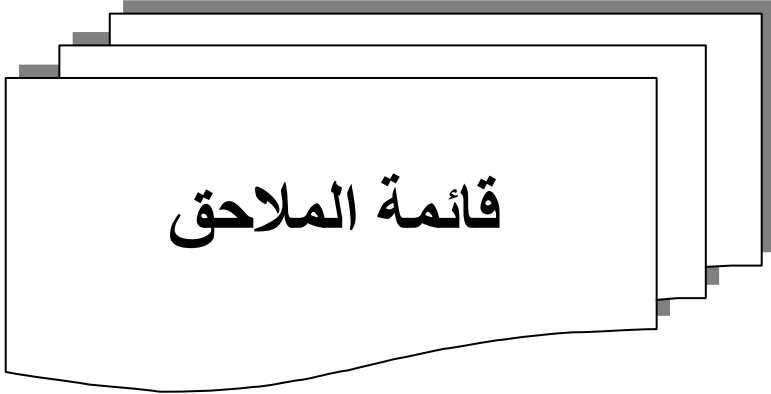
8_ راضية بصايم. (2021.2022). *التكوين كأداة لتطوير الكفاءات في المؤسسة-دراسة حالة-*، *أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه ل.م.د" في علوم التسيير*، نخصص ادارة الموارد البشرية، تخصص ادارة الموارد البشرية، جامعة وهران 2 .،

9_ بلقايد براهيم. (2021). *التكوين كمدخل لتحسين أداء الموارد البشرية- دراسة حالة المؤسسة الوطنية للدهن لوحددة وهران*، مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد 08، العدد 01، جامعة البشير الابراهيمي، برج بوعرييج.

10_ معمر لباد، مودة رمزي. (2021). *دور التكوين بمعاهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية في اعداد الطالب الجامعي لخوض مجال التدريب الرياضي*، مجلة التميز، المجلد 03، العدد 01، جامعة نور البشير، البيض.

- 11_ سعد محمد علي وهاب، سمية كاظم. (2022). *الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي وتأثيرها في الحد من ممارسات المحاسبة الابداعية*، المجلة العراقية للعلوم الادارية، المجلد 18، العدد 74.
- 12_ حسين بلال، عاشور توفيق. (2023). *الكفاءة المهنية لأساتذة التربية البدنية والرياضية ومساهماتهم في التقييم التحصيلي أثناء الفصل في مرحلة التعليم الثانوي* -دراسة ميدانية على مستوى ثانويات ولاية البويرة، مجلة المنظومة الرياضية، المجلد 10، العدد 02.
- 13_ مها محمد المشهراوي، شيماء محمود حرارة. (2024) *الكفاءة المهنية الإرشادية المدركة وعلاقتها بالصحة النفسية لدى طلبة الصف الحادي عشر بمحافظة شمال غزة*، المجلد العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية، المجلد 06، العدد 01.
- 14_ محمد الصيرفي. (2009) *موسوعة العلمية-تحليل مستوى الفرد -*، مكتب الجامعي الحديث، ج2، الاسكندرية.
- 15_ درة عبد الباري، جودة محفوظ (2010)، *الاساسيات في الادارة المعاصرة: منحنى نظامي*. عمان، الاردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- 16_ بكاي سعد. (2017) *الرضا الوظيفي وعلاقته بالقدرات الابداعية لدى موظفي مديريات الشباب والرياضية*، اطروحة الدكتوراه في العلوم التقنيات والنشاطات، جامعة محمد بوضياف، مسيلة.
- 17_ Rouleau, Linda. (2007). *Théories des organisations*. Presses de l'Université du Québec, Canada,
- 18_ زاوية، حسين. (2010) *مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية*. الإسكندرية: الدار الجامعية، مصر، 2010، ص 66-67.
- 19_ علي بن هادية وآخرون. (1991) *القاموس الجديد للطالب*، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، ط07، الجزائر.
- 20_ زعبيط مريم. (2021). *تحويل المكتسبات أحد مؤشرات مواءمة محتوى البرامج التكوينية لاحتياجات المتكون*، مجلة ام الله نفسية وتربوية، المجلد 1، عدد 11.

- 21_ احمد صيد. (2023). *مفهوم الكفاءة وأنظمة بنائها في المقاربة بالكفاءات*، مجلة الباحث، المجلد 15، العدد 01.
- 22_ قريشي محمد الجموعي. (2006). *قياس الكفاءات الاقتصادية في المؤسسات المصرفية دراسة نظرية وميدانية للبنوك الجزائرية خلال الفترة 1994-2003*، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر.
- 23_ اسماء نمديلي (2018). *دور التمكين في تحسين الكفاءة المهنية للموارد البشرية*، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، المجلد 09، العدد 04.
- 24_ نور الدين زمام، حميدة جرو. (2016). *المهنة في التراث السوسيولوجي وعوامل تغير مكانتها*، مجلة دفاتر المخبر، المجلد 11، العدد 02.
- 25_ قسطاس عبد الستار حميد. (2014). *ارباب المهن والحرف في المجتمع الاندلسي خلال عصري الامارة والخلافة*، مجلة البحوث، العدد 17.
- 26_ علاء الدين امزيان، عبد الكريم الحدادي. بدون تاريخ. *تأهيل الموارد البشرية تنمية الكفاءات نموذجا*، منشورات جامعة عبد المالك السعدي، تطوان، المغرب.
- 27_ الشربيني زكريا وآخرون. (2013). *مناهج البحث في العلوم الانسانية*، ط2، دمشق، دار النмир.



قائمة الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة برج بوعريريج

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علم النفس

الاستبيان

في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم النفس تنظيم وعمل وتسيير الموارد البشرية تحت عنوان **علاقة التكوين بالكفاءة المهنية لدى أعوان الحماية المدنية**، نضع بين أيديكم هذا المقياس الذي يحتوي على مجموعة من العبارات والرجاء منكم الإجابة عليها بوضع علامة x أمام العبارة المناسبة وأنها لا توجد عبارة صحيحة أو عبارة خاطئة وأنها سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

شكرا لتعاونكم

البيانات الشخصية

- 1_الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
- 2_السن: من 25 إلى 30 ☐ 31 إلى 35 ☐ من 36 إلى 40 ☐
- 3_ عدد سنوات الخبرة: أقل من خمس سنوات ☐ من 5 إلى 10 سنوات ☐ 10 إلى 15 سنة ☐

قائمة الملاحق

العبارات	غير موافق	محايد	موافق
عبارات حول التكوين			
1			يتم التخطيط للدورات التكوينية بشكل مدروس وممنهج
2			التكوين أمر ضروري لي ولكل عمال المؤسسة
3			تتماشى الدورات التكوينية المبرمجة مع طبيعة ومتطلبات عملي
4			يعتبر محتوى ومضمون البرنامج التكويني ذو مستوى عالي
5			أشعر بزيادة مستوى النشاط و الثقة بعد الخضوع للتكوين
6			يساهم التكوين في تغطية جوانب النقص في أدائي
7			تتماشى طبيعة البرامج التكوينية مع ما أحতاجه من مهارات
8			توفر المؤسسة الظروف المناسبة لإنجاح العملية التكوينية
9			أستفيد بصفة دورية من برامج تكوينية بالمؤسسة
10			القائمون بنشاط التكوين في المؤسسة من ذوي الكفاءات
11			عادة ما تقوم المؤسسة باختيار الوقت المناسب لإجراء الدورة التكوينية
12			يستفيد بقية زملائي في العمل من الدورات التكوينية
13			تساير البرامج التكوينية المطبقة التغيرات والتطورات الحاصلة في مجال عملي
14			تركز المؤسسة على أسلوب التكوين Online على التكوين بالمحاضرات

15	أكون حاضرا في جميع الدورات التكوينية التي تبرمج لي مهما كان توقيتها		
16	تساعد اللغة في الاستفادة بشكل أكبر من فوائد التكوين		
عبارات حول الكفاءة المهنية			
17	تأخذ المؤسسة رأيي في تقييم محتوى الدورة التكوينية		
18	يساعدني تقييم التكوين في تحسين محتوى البرامج التكوينية		
19	أقوم بتطبيق المعارف والمهارات التي تم تلقيها في التكوين بعلمي		
20	أستطيع أن أشعر بأثر التكوين على أدائي في العمل		
21	تؤثر نتائج تقييم الدورة التكوينية على استفادتي من المنح والترقية		
22	تهتم المؤسسة بالمؤهل العلمي والخبرة والتكوين عند شغل الوظائف الشاغرة		
23	أنجز مهماتي وواجباتي بأداء يمتاز بكفاءة وجودة عاليتين		
24	يوفر لي عملي فرص اكتساب خبرات ومهارات جديدة		
25	تعتمد المؤسسة على أساليب تحفيزية لجذب الكفاءات الإبداعية		
26	أولي أهمية كبيرة للوقت وأنضبط في مواعيد مهماتي بالمؤسسة		
27	توفر المؤسسة جميع الأجهزة والوسائل التي يحتاجها العمال في تنفيذ المهام		
28	هناك عدل في توزيع المهام على الموظفين		

قائمة الملاحق

			29	تحظى كفاءات المؤسسة بفرص ترقيات تتماشى والإنجازات التي يقومون بها
			30	ظروف العمل المحيطة بي مثالية
			31	المستوى العام لتوزيع المنح عادل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
République Algérienne Démocratique et Populaire

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم النفس

Université de Mohammed Bachir El Ibrahim - Bordj Bou Arreridj
Faculté des sciences sociales et humaines
Département de psychologie

الى السيد : مديرية الحماية المدنية
برج بوعريريج

الموضوع: طلب الموافقة على استقبال الطلبة

في إطار البحث الميداني ثانية ماستر التخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية ، نرجو من سيادتكم الموافقة على استقبال الطالبة المبين أسماؤهم أدناه، وإفادتهم بالمعلومات الممكنة حول الموضوع التالي:

علاقة التكوين بتحسين الكفاءة المهنية لدى أعوان الحماية المدنية

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

أشرف الأستاذ:

د/لبوآزدة عبد الحق

أسماء الطلبة

✓ بعبوش سهام
✓ بن جدية هديل

رئيس القسم
رئيس قسم علم النفس
المقدم م قنطاري

رأي المؤسسة المستقبلة
101 DEC 2025
مدير الحماية المدنية

34030 ، الفناصر ، ب ب ع ،

ملحق رقم (03): مخرجات برنامج (SPSS).

1.5. نتائج الفرضية الأولى حسب مخرجات برنامج (SPSS):

Corrélations

		التكوين	الكفاءة المهنية
التكوين	Corrélation de Pearson	1	,619**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	72	72
الكفاءة_ المهنية	Corrélation de Pearson	,619**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	72	72

2.5. نتائج الفرضية الثانية حسب مخرجات برنامج (SPSS):

		العمر			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 25 إلى 30	3	4,2	4,2	4,2
	من 31 إلى 35	21	29,2	29,2	33,3
	من 36 إلى 40	48	66,7	66,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

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

		الجنس			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	54	75,0	75,0	75,0
	أنثى	18	25,0	25,0	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

4.5. نتائج الفرضية الرابعة حسب مخرجات برنامج (SPSS):

		الخبرة			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	اقل من 5 سنوات	3	4,2	4,2	4,2
	من 5 الى 10 سنوات	14	19,4	19,4	23,6
	من 10 الى 15 سنة	55	76,4	76,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	