

جامعة مولود معمري تيزي وزو  
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس



التكوين المهني وعلاقته بحوادث العمل

دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM (وحدة الطبخ)

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر

تخصص: عمل و تنظيم و تسيير الموارد البشرية

تحت إشراف الاستاذ:

بن نابي حسن

من اعداد الطلبة:

- بداوي أمال

- فكرون لامية

السنة الجامعية

2022/2021

## شكر و عرفان

أول شكر لنا هو الله رب العالمين الذي رزقنا العقل وحسن التوكل عليه سبحانه وتعالى ونحمده ونستعينه على توفيقه لنا في اعداد هذه المذكرة فلولا فضل الله وهدايه لما وصلنا إلى هذا العمل فالحمد لله. شكرنا في المقام الأول لمن كان لهم الفضل في تربيتنا وتعليمنا ومن نعتز بهما ونفتخر بهما "الوالدين" أطال الله في عمرهم.

كما نتقدم بالشكر الجزيل الى كل من ساعدنا في إتمام وإنجاز هذا العمل بحداية بالأستاذ "بنايبي حسن" الذي لم يبخل علينا بنصائحه وإسهامته المفيدة فله هنا اسمى عبارات الشكر والتقدير فجزاه الله خير الجزاء.

كما نتقدم بالشكر الجزيل والامتنان العظيم الى الأساتذة الذين لم يبخلوا علينا بتوجيهاتهم خاصة "أساتذة علم النفس" فبارك الله لهم ونسأل الله أن يرفع درجاتهم في الدنيا والآخرة.

كما يدعوننا واجب الوفاء والعرفان الجميل أن نتقدم بالشكر العميق الى كل من ساهم من قريب أو من بعيد في إتمام هذا البحث المتواضع دون استثناء.

## اهداء

إلى الذي لبي كل احتياجاتي وشجعني وحفزني على المضي  
قدما إلى الذي حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق

## العلم

إلى "والدي العزيز"

إلى التي ارضعتني بذور العلم الأولى

إلى القلب الناصع بالبياض, إلى من أعطتنا من دمها و  
روحها وعمرها حبا و تصميما و دافعا لغد أجمل

إلى الغالية التي لا نرى الأمل الى في عينيها "أمي الغالية".

إلى كل من ساعدني ووقفوا بجانبني "أخواتي" و"عائلتي"  
وكل من ساهم في انجاز هذا العمل ولو بالكلمة الطيبة ولو  
بالدعاء.

إلى كل "أساتذة" و"طلبة" علم النفس وإلى من زرعوا  
التفاؤل في دربي وقدموا لي المساعدات وهم بمثابة أخوات  
"أصدقائي" و"صديقاتي"

إلى صديقتي التي شاركت معي هذا العمل "بداوي آمال"

لامية

## اهداء

الى منبع العطاء ورمز الصبر الذي افنى حياته في سبيل تعليمي

ابي الحبيب اطل الله في عمره

الى التي تغمرني بالحب والحنان والعطف وشاركتني همومي

واحزاني

أمي الحبيبة اطل الله في عمرها

الى من قاسموني طعم الحياة مرها وحلوها ولم يبخلوا يوما عن

مساعدتي

اخوتي واخواتي وابنائهم

الى زميلتي التي شاركتني هذا العمل المتواضع "لامية"

الى كل من ساندني ووقف بجانبي ولو بدعاء

الى كل من ساهم من قريب او بعيد في إتمام هذا العمل دون

استثناء

الى كل طلبة علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية .

أمال

## ملخص الدراسة :

نهذف من خلال هذه الدراسة الى دراسة العلاقة بين التكوين المهني والحوادث المهنية في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENEIM بتيزي وزو . و لتحقق من وجود علاقة بين افراد العينة تم اختيار عينة عشوائية عددها 50 عامل وعاملة بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENEIM بتيزي وزو، كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي ، في حين تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات اللازمة بالاعتماد على الحزم الاحصائية في العلوم الاجتماعي SPSS20.

لقد اكدت النتائج المتوصل اليها من خلال الدراسة على ما يلي:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة البرامج التكوينية وحوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENEIM
  - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة المدرب وحوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENEIM
  - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوع التكوين وحوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENEIM
  - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استجابة المتكون وحوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENEIM
- الكلمات المفتاحية : التكوين المهني -حوادث العمل.**

## **Résumé de l'étude :**

Nous visons à travers cette étude à étudier la corrélation entre la formation professionnelle et les accidents du travail au sein de l'Entreprise Nationale des Industries Electriques Domestiques (ENEIM) à Tizi Ouzou. Afin de vérifier l'existence d'une relation entre les membres de l'échantillon, un échantillon aléatoire de 50 travailleurs masculins et féminins a été sélectionné à l'Entreprise nationale des industries électroménagers (ENEIM) à Tizi Ouzou, et la méthode descriptive a également été retenue, tandis que le questionnaire a été utilisé comme outil principal pour collecter les données nécessaires sur la base des packages statistiques en sciences sociales SPSS20.

Les résultats obtenus grâce à l'étude ont confirmé ce qui suit :

- Il n'y a pas de relation statistiquement significative entre la qualité des programmes de formation et les accidents du travail chez les travailleurs de l'Entreprise nationale des industries électroménagers (ENEIM).

- Il existe une corrélation statistiquement significative entre l'efficacité du formateur et les accidents du travail chez les travailleurs de l'Entreprise Nationale des Industries Electriques Domestiques ENEIM

- Il existe une corrélation statistiquement significative entre le type de formation et les accidents du travail chez les travailleurs de l'ENEIM

- Il n'y a pas de corrélation statistiquement significative entre la réponse de la composante et les accidents du travail chez les travailleurs de l'Entreprise Nationale des Industries Electriques Domestiques ENEIM

**Mots clés :** formation professionnelle - accidents du travail.

## فهرس المحتويات

أ.....	كلمة الشكر
ب.....	إهداء
د.....	ملخص الدراسة
و.....	فهرس المحتويات
ي.....	فهرس الجداول
ك.....	فهرس الاشكال
م.....	مقدمة

### الفصل الأول : الاطار العام لإشكالية البحث

4.....	1-إشكالية البحث
8.....	2-فرضيات البحث
9.....	3-أهمية البحث
9.....	4-أهداف البحث

- 10..... 5-أسباب اختيار الموضوع
- 11..... 7-تحديد المفاهيم الأساسية والاجرائية
- 13..... 8-الدراسات السابقة

## الجانب النظري

### الفصل الثاني : التكوين المهني

- 26..... تمهيد
- 27..... 1-تعريف التكوين المهني
- 28..... 2-عناصر العملية التكوينية
- 29..... 3-خصائص التكوين المهني
- 31..... 4-أنماط التكوين المهني
- 33..... 5-مبادئ التكوين المهني
- 35..... 6-أهمية التكوين المهني
- 37..... 7-خلاصة الفصل

## الفصل الثالث : حوادث العمل

39.....	تمهيد.....
40 .....	1-تعريف حوادث العمل.....
41.....	2-أسباب حوادث العمل .....
48.....	3-أنواع حوادث العمل.....
49.....	4-تصنيف حوادث العمل .....
51.....	5-نظريات المفسرة لحوادث العمل .....
53.....	7-خلاصة الفصل.....

## الجانب التطبيقي

## الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية والتطبيقية للبحث

55.....	تمهيد.....
56.....	1-التذكير بفرضيات البحث .....
57.....	2-منهج البحث.....
58.....	3-الدراسة الاستطلاعية .....

4-تعريف ميدان البحث.....60

5-العينة .....62

6-أدوات جمع البيانات .....69

7-أساليب المعالجة الإحصائية .....72

### الفصل الخامس : عرض وتحليل ومناقشة النتائج

تمهيد.....71

عرض و تحليل نتائج البحث.....71

مناقشة النتائج.....76

الاستنتاج العام .....80

الاقتراحات .....81

قائمة المراجع.

ملاحق.

## فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجداول	الصفحة
01	يوضح توزيع العينة حسب الجنس	63
02	يوضح توزيع العينة حسب السن	64
03	يوضح توزيع العينة حسب المستوى التعليم	66
04	يوضح توزيع العينة حسب الخبرة	67
05	معامل صدق وثبات استبيان التكوين وحوادث العمل	72
06	يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للتكوين المهني	75
07	يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لحوادث العمل	75
08	يمثل نتائج الفرضية الإجرائية الأولى	76
09	يمثل نتائج الفرضية الإجرائية الثانية	77
10	يمثل نتائج الفرضية الإجرائية الثالثة	78
11	يمثل نتائج الفرضية الإجرائية الرابعة	79

## فهرس الرسوم البانابة

الصفحة	عنوان الرسم	رقم الرسم
63	خصائص العينة حسب الجنس	01
64	خصائص العينة حسب السن	02
66	خصائص العينة حسب مستوى التعليمي	03
68	خصائص العينة حسب الخبرة	04

مقدمة

## مقدمة:

يعتبر العامل من أهم العناصر الموجودة في المنظمة والدعامة الحقيقية التي تستند عليها المؤسسة هو مصدر الفكر والتطوير والهدف الرئيسي الذي تسعى المؤسسات بأنواعها الى تحقيقه. وكذلك تعمل على توظيف العمالة الجديدة والمؤهلة والحرص على تدريبها وإكسابها المهارات المختلفة من أجل رفع كفاءتهم و قدرتهم في الأداء المرغوب و المطلوب لتحسين مستواها الإنتاجي و المالي و التسويقي وكذا تحسين ظروف العمل من أجل تجنب وقوع العمال في مشاكل صحية خاصة ما شهده مجال الصناعة من متغيرات كبيرة لعدة أسباب أبرزها التغيرات التكنولوجية التي أدخلت أخطار جديدة في مكان العمل التي لاقت العناية من قبل المختصين في مجال الأرغوميا، علم النفس العمل و التنظيم، كما نجد لجوء مختلف المؤسسات الى استخدام تكنولوجيا المتطورة و المعقدة و أدت هذه الأخيرة الى تطوير برامج تأهيلية و تكوينية تعتمد على المؤسسات في تنمية قدرات و مهارات الموارد البشرية العاملة فيها، لكي تواكب سد النقص الموجود في المهارات القديمة و تعليم الأفراد مهارات جديدة تواكب المهن الحديثة التي تطورت بتطوير التكنولوجيا و المعرفة . وفي هذه الدراسة سنحاول تسليط الضوء على التكوين المهني وعلاقته بحوادث المهنية حيث حضي باهتمام كبير في المؤسسات نظرا لمساهمتها بتكليف العمال في المؤسسات ونظرا لمساهمتها في تكييف العمال في بيئة عملهم والتقليل من الحوادث المهنية.

ومن هنا سنحاول تسليط الضوء على المتغيرين التكوين المهني وحوادث المهنية في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM بتيزي وزو والكشف عن العلاقة بينهما وهذا البحث يتكون من قسمين: قسم نظري، قسم تطبيقي. فالجانب النظري الذي ينقسم إلى ثلاثة فصول، فالفصل الأول خصصناه للإطار العام للإشكالية، بحيث طرحنا المشكلة وحددنا فرضية البحث، الأسباب التي دفعتنا لاختيار الموضوع والأهمية والأهداف، ومن ثم قدمنا المفاهيم الأساسية والتحديد الإجرائي لمتغيرات البحث وعرضنا الدراسات السابقة. أما الفصل الثاني خصصناه لدراسة التكوين المهني أين تطرقنا الى تعريف التكوين المهني، عناصر العملية التكوينية، خصائص التكوين المهني، أنماط التكوين

المهني، مبادئ التكوين المهني، أهمية التكوين المهني. والفصل الثالث خصصناه لدراسة الحوادث المهنية أين تطرقنا إلى تعريف الحوادث المهنية، أسباب الحوادث المهنية (الداخلية والخارجية)، أنواع الحوادث، النظريات المفسرة للحوادث المهنية.

أما الجانب التطبيقي فصلين، الفصل الرابع: الذي خصصناه للإجراءات المنهجية والتطبيقية للبحث، حيث تطرقنا فيه إلى منهج البحث، الدراسة الاستطلاعية، تعريف ميدان البحث، عينة البحث وخصائصها، وأخيرا أدوات جمع البيانات، وأساليب جمع البيانات.

أما الفصل الخامس والأخير: خصصناه لعرض وتحليل ومناقشة نتائج البحث المتحصل عليها، وبعده الاستنتاج العام وإلي تنتهي بتقديم بعض الاقتراحات حول كيفية استثمار نتائج البحث.

و في الأخير قدمنا قائمة المراجع والملاحق.

# الفصل الأول

## الإطار العام للإشكالية

1- إشكالية البحث

2- فرضيات البحث

3- أهمية البحث

4- أهداف البحث

5- أسباب اختيار الموضوع

7- تحديد المفاهيم الأساسية والاجرائية

8- الدراسات السابقة

## 1-اشكالية البحث:

في ظل التحولات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتطور التكنولوجي أصبح نجاح معظم المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتطور التكنولوجي أصبح نجاح معظم المؤسسات الاقتصادية مهما كان نشاطها سواء خدماتي او سلمي مرهون على عنصر أساسي وفعال الا وهو المورد البشري، خاصة إذا تمت متابعته في إطار تكوين منهج مستمر ومبني على مسايرة ومواجهة التطور التكنولوجي والعلمي.

يعد متغير التكوين من اهم المتغيرات التي نالت اهتماما كبيرا من طرف الباحثين على غرار الباحث بلقاسم سلطانية (1996) حيث يمكن تعريفه على انه مجموعة من الجهود التي تسعى الى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارات في أداء العمل وتطوير ما لديه من قدرات وخبرات قصد زيادة آدائه في عمله الحالي، أو أداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل. (سعيد، 2015، ص ص91،92)

كما يساعد التكوين المؤسسات على تطوير وتنمية موردها البشري ،على غرار ما اعده الباحث شعلال مختار (2009) الذي يعتبر من أهم عناصر الإنتاج ،ورغم أهمية العناصر المادية الأخرى الآ ان العنصر البشري هو الذي يقوم بعملية الابتكار والابداع وتحويل الموارد الطبيعية المختلفة الى سلع وخدمات باستخدام الآلات والتكنولوجيا وهو المسؤول عن وضع الأهداف والاستثمار في رأس المال .( بن عنتر ، 2010 ، ص19).

تحقق المؤسسات عن طريق التكوين مجموعة من الأهداف المهمة وتتجنب بواسطتها المشاكل المعقدة التي قد تواجهها والتي قد تحول بينها وبين تحقيق أهدافها . ومن أهم هذه المشاكل الجديرة بالذكر مشكلة الحوادث المهنية ومن بين الدراسات التي تناولت هذا الموضوع نجد دراسة إبراهيم المقحم (2011)، والتي يمكن ان تغرق المؤسسة في دوامة من الاستقرار .

تعتبر حوادث العمل هاجس يطارده المؤسسات بكل أنواعها بحيث ازدادت بشكل كبير بسبب تعقد الصناعة ووجود عدد إصابات العمل ، حيث تم التصريح في السنوات الأخيرة بأكثر من 47,555 حادث عمل من بينها حادث مميت و ذلك حسب احصائيات تم الكشف عنها بالجزائر العاصمة الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء .

فالأرقام التي أعلنت عنها بخصوص حوادث العمل لا تبشر بالخير إنما على العكس تزيد من التوتر والقلق بين العمال وارباب العمل وتؤدي هذه الحوادث إلى خسائر اقتصادية عالية كما تفقد ملايين الدولارات نتيجة تعطل العمل بسبب الإصابات أو تلف الآلات أو التعويضات للعامل في حالة الإصابة ولأسرته في حالة الوفاة ، ان العنصر البشري يعتبر العنصر الفاعل في تسبب الحوادث بنسبة كبيرة ، بسبب قلة الكفاءة والفاعلية وقلة التكوين في مجال عمله .

ان التكوين يزيد من أداء العاملين ومهم جدا للمؤسسة والعاملين حسب دراسة الباحثة بن شعبان سميرة (2019) تحت عنوان "دور التكوين في تحسين أداء العاملين " دراسة ميدانية بمديرية التربية. حيث هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين التكوين والأداء ومحاولة

ابراز دور أهمية التكوين للمؤسسة والعاملين وتم التوصل لنتائج مهمة في هذا الموضوع وأهمها ان التكوين يساهم في تنمية وتطوير قدرات الافراد العاملين بمديرية التربية كما انه يساعد العاملين في اكتساب معلومات ومعارف جديدة وتزويدهم بالأساليب الجديدة التي تساعد هم في أداء المهام بكفاءة وفعالية كبيرة .

ان التكوين يؤدي الى خفض حوادث العمل وذلك بتخفيض معدل تكرار الحادث لأنه يساعد العامل على فهم طبيعة عمله وكيفية سير الآلات والمعدات اللازمة لأداء مهامه وهذا ما يجعله اقل وقوع في الأخطاء التي قد ينجم عنها حوادث العمل لها اثار خطيرة على العامل نفسه والمؤسسة التي يعمل فيها

ان ظاهرة حوادث العمل قائمه طالما ان عجلة الإنتاج متواصلة مالم تتخذ إجراءات مناسبة للتقليل منها سوف تتعرض المنظمة الى اخطار تهدد بزوالها واهم هذه الاخطار هي إصابة الموارد البشرية التي تعتبر الدعامة الأساسية للعملية الإنتاجية ،فسلامة المؤسسة مرهون بسلامة العامل , ومن اهم هذه الإجراءات هو التكوين الذي بواسطته تحقق المؤسسة تنمية لمواردها البشرية ورفع قدراتهم لأداء الاعمال المواكلة اليهم بكفاءة وفاعلية وباقل جهد في اقل وقت واقل أخطاء ممكنة .

انطلاقا مما سبق يتضح ان بالرغم من التطور التكنولوجي الذي تشهده دول العالم والجهود المبذولة لتحقيق الرفاهية وضمان الصحة والسلامة في بيئة العمل سواء في الدول المتقدمة أو

النامية وتؤكد المهتمين بالأرغوميا على ضرورة تحقيق التوازن بين ظروف العمل وحوادث العمل  
 الا ان ما تعيشه المؤسسات الصناعية الجزائرية لايزال بعيدا عما يستلزم تحقيق هذا التوازن  
 وعمالها لايزالون مهامهم في ظروف صعبة تهدد سلامتهم وصحتهم لذا جاءت هذه الدراسة  
 تبحث عن التكوين وعلاقته بحوادث العمل بإحدى المؤسسات الصناعية الا وهي مؤسسة  
 ENIEM بولاية تيزي وزو . وتم اختيارنا لهذه المؤسسة لمعرفة مدى تأثير التكوين على  
 حوادث العمل وعليه نطرح التساؤل التالي : هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين  
 التكوين و حوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM .؟

## 2-الفرضيات:

### 1-2الفرضية العامة:

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين المهني وحوادث العمل لدى عمال المؤسسة  
 الوطنية للصناعات الكهرومنزليةENIEM.

### 2-2الفرضيات الجزئية :

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لجودة البرامج التكوينية وحوادث العمل لدى عمال  
 المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM.

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة المدرب وحوادث العمل لدى عمال المؤسسة

الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM.

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوع التكوين وحوادث العمل لدى عمال المؤسسة

الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM.

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استجابة المتكون وحوادث العمل لدى عمال المؤسسة

الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM.

### 3- أهمية البحث:

تعتبر أهمية هذه الدراسة بكشفها على العلاقة بين متغيرين مهمين لا يمكن تجاهلها وهما

التكوين وحوادث العمل نظرا لأهميتهما في المؤسسات.

يعتبر التكوين من الاستراتيجيات التي تساهم في تحسين أداء الموظفين وبالتالي تجنب

الأخطاء البشرية التي تحدث بسبب قلة الكفاءة والتي تنتج عنها حوادث في العمل تكلف

المؤسسة والموظف على حد سواء تكاليف باهظة وأضرار جسيمة

#### 4- أهداف الدراسة:

الكشف على العلاقة الموجودة بين التكوين وحوادث العمل والذي تتفرع منه أهداف ثانوية

وهي :

-العلاقة الموجودة بين جودة البرامج التكوينية وحوادث العمل.

-العلاقة بين كفاءة المدرب وحوادث العمل .

-العلاقة بين نوع التكوين وحوادث العمل.

-العلاقة بين استجابة المتكون وحوادث العمل.

-إثراء المكتبة ببحث جديد يكون دعماً لمن يريد التعمق في دراسة هذا الموضوع.

#### 5-أسباب اختيار الموضوع :

ثمة أسباب متعددة دفعتنا الى اختيار هذا الموضوع والبحث فيه بكل جدية دون غيره من

المواضيع وتكمن في:

- الميل الشخصي للموضوع.

- أهمية التكوين كإحدى ممارسات الموارد البشرية.

- محاولة فهم وتفسير ظاهرة حوادث العمل.

-محاولة التعرف على كيفية تأقلم العمال مع التطورات الكبيرة الحاصلة، خاصة في المجال الصناعي وكيف يتم تكوين الموارد البشرية لمسايرة هذا التغير والتطور.

-المووع له علاقة مباشرة بتخصص تسيير الموارد البشرية.

## 6-تحديد المفاهيم الأساسية :

### 1-6-تعريف التكوين:

هو إحداث الشيء من العدم.(علي بن هادية واخرون 1991، ص215) و يعرفه Lanfer بأنه حق لكل العمال ويخص أكثر تطورهم وترقيتهم الاجتماعية والتكوين قبل كل شيء وهو وسيلة للمؤسسة من أجل تكييف الموارد البشرية مع التطور التقني والمهني .

(بوجين ناصر، 2017، ص 17 )

ويعد التكوين من العمليات الضرورية لتنمية الموارد البشرية من أجل تطوير وتنمية المؤسسات .

### التعريف الإجرائي:

هو الدرجة التي يتحصل عليها العامل في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بعد الإجابة على البنود الخاصة بالتكوين.

**2-6- تعريف حوادث العمل:**

الحادث هو الجديد ضد القديم، الطارئ من الأمور الحوادث.

(علي بن هادية، 1991، ص 265)

و كما قال عبد الولي حادث العمل بأنه حادثه تسبب مساسا بالجسم البشري وتكون ذات أصل

خارجي، وتتميز بقدر من المفاجأة والمقصود بالمساس بجسم الانسان كل أذى يلحق به مثل

الكسور أو الجروح والتشويه.

(سهيلة محمد، 2010، ص 725)

**التعريف الإجرائي:**

هو الدرجة التي يتحصل عليها العامل في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزليه بعد

الإجابة على البنود الخاصة بحوادث العمل.

## 7- الدراسات السابقة:

## 7-1- الدراسات المتعلقة بالتكوين:

## 7-1-1 الدراسات العربية:

## الدراسة الأولى:

دراسة «شعلاّل مختار» (2009) مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص علم النفس العمل والتنظيم.

عنوان الدراسة: دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل - دراسة ميدانية في مؤسسة النظافة

NET .COM

أهم الأهداف لهذا البحث:

- التعرف على نوع التكوين الأمني لعمال النظافة الذي تنتهجه إدارة مؤسسة النظافة وهل له دور في تخفيض نسبة حوادث العمل.

- تضمنت عينة الدراسة 45 عاملاً من أصل 493 عاملاً.

- أدوات الدراسة تمثلت في المقابلة والاستبيان.

أهم نتائج الدراسة هي ان التكوين الأمني الذي تلقاه عمال النظافة له دور في التخفيض من حوادث العمل لديهم.

الدراسة الثانية:

دراسة "بن شعبان سميرة" (2019) مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع.

عنوان الدراسة: دور التكوين في تحسين أداء العاملين -دراسة ميدانية بمديرية التربية ولاية ورقلة

هدف الدراسة:

-التعرف على العلاقة بين التكوين والداء.

-دور أهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة والعامل.

-مدى مساهمة التكوين في تحسين أداء العاملين.

عينة الدراسة: المقابلة والاستبيان.

أهم نتائج الدراسة: التكوين يساهم في تطوير وتنمية قدرات الافراد العاملين بمديرية التربية.

يساعد التكوين في اكتساب معلومات ومعارف جديدة لأداء الاعمال بكفاءة

الدراسة الثالثة:

دراسة "بلقاسم سلطانية" (1996): هي دراسة قام بها بلقاسم سلطانية "التكوين وسياسة التشغيل في الجزائر" وهي أطروحة قدمها للحصول على درجة الدكتوراه في علم الاجتماع التتمية بجامعة قسنطينة في 1996 دراسة حالة الصناعات الميكانيكية (مركب المحركات والجرارات بالخروب ومركب المضاعط والمرصوصات بعين السمارة) والتي يمكن تلخيصها فيما أهم العناصر التالية:

حيث طرح الباحث التساؤل الرئيسي بهذه الصيغة: ما طبيعة العلاقة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل؟ إذ عالج مسألة التشغيل من عدة أبعاد خصوصا في علاقتها بعملية التكوين المهني في ضوء تحليل حصيلة التشغيل من حيث العرض والطلب وتحليل السياسات القطاعية في التشغيل ومحاولة ربط سبب التكوين المهني بسياسة التشغيل وتوجيهها نحو شريحة الشباب ويوضح أيضا معالم الإشكالية المطروحة في بحثه ثم ابراز أهمية الموضوع من خلال التركيز على ثلاثة أبعاد تتمثل في الطاقة البشرية وبعد التكوين والتتمية والاستثمار اخر بعد وهو نوعية العنصر البشري ودوره في الإنتاج حيث كانت تهدف هذه الدراسة الى الكشف عن أبعاد موضوع التكوين المهني بالمركب وانعكاساته على إنتاجية العامل، كما تهدف أيضا الى محاولة توضيح وتعميق التكوين المهني بالمصنع .

ان التكوين المهني لا يمثل عند بعض العمال سوى مرحلة وسيطة يمكن ان لا تساعده في الحصول على عمل مستقر ومرضي، بينما لدى البعض الاخر تمثل سوى فرصة للاستفادة من

إمكانية الحصول على المناصب القيادية التي من شأنها تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية، كما تبدو لدى البعض أيضا مجرد فترة هروب وراحة من الورشات الإنتاجية .

(بلقاسم سلطانية 1996، ص 240)

## 7-2- الدراسة الأجنبية:

دراسة adverse fichant (1953):كلف هذا الباحث من طرف الجامعة الدولية (مفارد بتعميم اختبارات لإظهار إثر التكوين على اتجاهات وسلوك والمشرفين الذين تلقوا دروسا في التكوين بعد تصميم الاختبارات اللازمة طبقه اعلى عينة وهي فئة المشرفين، اختيار عينة من مشرفين المؤسسة اللذين خصصوا العملية اختيار قبل العملية التكوينية وذلك بإجراء مقارنة بين نتائج المشرفين وبعد تحليل النتائج المتحصل عليها عن طريق المقارنة استنتجنا ان نتائج المشرفي وبعد وقبل التكوين كانت مختلفة اذ ارتفعت بعد العملية التكوينية، وقد عبر عن ذلك حتى المشرفين في الشركة

## 7-2- دراسات متعلقة بحوادث العمل:

### 1-2-7 الدراسات العربية:

الدراسة الأولى: إبراهيم المقدم المقدم، (2011).

تحت عنوان "أسباب تعرض العاملين للإصابات والحوادث في المصانع "سابك" الواقعة في منطقة الجبيل الصناعية مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في قسم العلوم الشرطية، كلية الدراسات العليا لقسم العلوم الشرطية جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض السعودية، حيث تلخصت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما أسباب تعرض العاملين للإصابات والحوادث في مصانع "سابك" الواقعة في منطقة الجبيل الصناعي؟ .

وانبثق عن التساؤل الرئيسي للدراسات تساؤلات فرعية وهي:

ما نوع الحوادث والاصابات التي يتعرض لها مصانع "سابك" الواقعة في منطقة الجبيل الصناعية؟

هل الحوادث تقع بسبب أخطاء العاملين أم السبب خلل في الآليات او المعدات أو غير ذلك؟

كيف يتم التقليل من الحوادث والاصابات؟

وتمثلت أهداف الباحث في:

-العمل على التعرف على أنواع الحوادث والاصابات التي يتعرض لها العاملون بمصانع

"سابك" بالجبيل الصناعية.

-التعرف على خطورة الحوادث والاصابات التي يتعرض لها العاملون بمصانع "سباك" بالجبيل الصناعية.

-التعرف على أسباب الحوادث هل هي أخطاء بشرية أو خلل في الآليات أو المعدات او غير ذلك.

- التعرف على الطرق التي يمكن إتباعها للتقليل من الحوادث.

اعتمد الباحث على ضوء أهداف الدراسة وأسئلتها المنهج الوصفي التحليلي، لأنه يهتم بدراسة الظاهرة

كما توجد في الواقع عن طريق جمع المعلومات والبيانات عنها وتصنيفها وتنظيمها والتعبير عنها،

بهدف الوصول الى استنتاجات أو تعميمات تساعد على تطوير الواقع الذي يتم دراسته.

استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة،

أما عن العينة فتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين فعليا في مصانع "سباك" بالجبيل الصناعية وعددهم (1300) وللحصول على العينة المطلوبة قام الباحث بتوزيع عدد أكبر من الاستبيانات وبعد التطبيق الميداني حصل الباحث على (527) استبيان صالحة للتحليل الاحصائي.

تمثلت نتائج الدراسة في:

-أفراد عينة الدراسة موافقون على ثلاثة من أنواع الحوادث التي يتعرض لها العاملون بمصانع سابك بالجبيل الصناعية تتمثل في: حوادث الانفجارات، تسربات بترولية وكيمياوية.

-أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة على خطورة الحوادث ولإصابات التي يتعرض لها العاملون بمصانع سابك بالجبيل الصناعية ومعظمها تتمثل في: حوادث واصابات تسبب أثار سيئة على الفرد وبالتالي على الأسرة والمجتمع واصابات قد تؤدي الى عجز كلي أو جزئي للمصاب، وينتج عنها أيضا آثار نفسية واقتصادية وأيضا هذه الإصابات قد تؤدي الى وفاة.

-أفراد عينة الدراسة موافقون على اهم الأسباب التي تؤدي الى إصابات بين العاملين وتتمثل

في:

-اهمال التدريب على المعدات الجديدة، قلة الاهتمام بقواعد السلامة، السلوكيات السيئة لبعض العاملين، العمل على معدات تحتاج الى صيانة العوامل النفسية السيئة التي تهيب العامل لارتكاب الأخطاء والحصول على حوادث العمل، عدم الاهتمام بمخارج الطوارئ بالإضافة الى قلة اهتمام العامل بالألة وشكلها ومظهرها كمؤشر على سلامتها وخلوها من الأخطار.

-أفراد عينة الدراسة موافقون على بعض البنود الممكنة للتقليل من الحوادث والإصابات

وتتمثل في:

-وضع العامل المناسب في المكان المناسب، المراقبة الالكترونية لجميع المرافق والمنشآت الصناعية من أجل الاكتشاف المبكر للحوادث والمخاطر، نشر الوعي التام بين العاملين بكل صوره وأشكاله، ومع ذلك الإبلاغ الفوري على أي حادث مهما كان، ضرورة التقليل من ساعات العمل لمنع الإرهاق الاهتمام بسلامة المهنية والصناعية والأمن الصناعي، تفعيل خطط الطوارئ للمساعدة على الوقوف على جاهزية العاملين أثناء الحوادث الفعلية.

الدراسة الثانية: ( دو بياخ قويدر 2008،2009):

التي جاءت "بعنوان دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل و الامراض المهنية دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص سلوك تنظيمي وتسيير الموارد البشرية جامعة الاخوة منتوري قسنطينة .هدفت الدراسة الى الفقاء الضوء على كل التدريب والالتزام بوسائل الوقاية الشخصية كعاملين مهنيين في إجراءات الامن الصناعي في التقليل من حوادث العمل والامراض المهنية ،كانت الدراسة كالأتي: إشكالية تضمنت مايلي ان تقاوم نسبة الإصابات حوادث العمل والامراض المهنية (كانت الدراسة كالاتي )بالمؤسسات الصناعية الجزائرية بالرغم من توفرها على خدمات الأمن الصناعي بكل المؤسسات الصناعي الجزائرية بالرغم من توفرها على خدمات الامن الصناعي بكل المؤسسات الصناعية الجزائرية وهي مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة كمحاولة للوقوف على مدى استفادة العمال المنفذين من خدمات الأمن من الصناعي ومدى اسهام هذا الأخير في الوقاية من إصابات حوادث العمل

والامراض المهنية وقد تم حصر الامن الامن الصناعي كمتغير مستقل في هاته الدراسة الاستطلاعية ،واستخدام أدوات البحث العلمي المتمثلة في الاستبيان و المقابلة ،ثم الحصول على مجموعة من النتائج .لقد تبين من خلال استجابات أفراد العينة على بنود الاستبيان التي تقيس مدى استفادتهم من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الامن الصناعي لوقايتهم من إصابات الامراض المهنية ان معظمهم أكد و الاستفادة منه وذلك من خلال تأكيد نسبة (89,46) منهم على العلاقة الجد وثيقة بين مواضيع التدريب التي تلقونها وبين الأمراض المهنية .عموما من خلال الاستجابات لمعظم أفراد العينة على كل بنود الاستبيان التي تقيس الفرضية الإجرائية الثانية والتي تترجمه النسب المئوية المرتفعة نستطيع القول ان الفرضية الإجرائية الثانية تحققت .

لقد تبين من خلال استجابات أفراد العينة على بنود الاستبيان التي تقيس مدى استفادتهم من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل ان معظمهم اكدوا الاستفادة منها من خلال تأكيد معظمهم على ضرورة أساليب التوعية وذلك بنسبة (92,18) وعلى الاستفادة من هذه الأساليب وعموما فان الفرضية الثالثة قد تحققت وهذاما تترجمه النسبة المئوية المرتفعة .لقد تبين من خلال استجابات أفراد العينة على الاستبيان التي تقيس مدى استفادتهم من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من الامراض المهنية ان معظمهم اكدوا ذلك من خلال نسبة ( 97,36 ) كما أكد معظم أفراد العينة

على أهمية الاعتماد على أساليب التوعية الوقائية للحفاظ على السلامة الصحية من إصابات الأمراض المهنية وعموماً ومن خلال الإجابات الإيجابية لمعظم أفراد العينة على كل بنود الاستبيان التي تقيس الفرضية الرابعة نستطيع ان نقول انها قد تحققت وهذا ما تترجمه النسب المئوية المرتفعة وانطلاقاً من النتائج التي تم التوصل اليها في هذا البحث والتي اثبتت تحقق الفرضيات الإجرائية الأربعة تم التأكد من خلالها ان العمال يستفيدون من التدريب الخاص بمجال الامن الصناعي وكذا محتويات أساليب النوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من حوادث العمل والأمراض المهنية نستطيع القول ان العمال يستفيدون من الامن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية وبالتالي الفرضية العامة قد تحققت .

## 2-2-7 الدراسة الاجنبية:

الدراسة الثالثة: دراسة ماكس فيبر (2005-2010)

الظروف الإنسانية والتنظيمية والفيزيائية وعلاقتها بالحوادث المهنية وتعتبر هذه الدراسة أولى الدراسات العلمية التي تناولت موضوع سيكولوجية حوادث العمل ، وهي مجموعة من الدراسات الميدانية على عمال صناعة النسيج والكتان في المانيا ، حيث تم الوقوف على عدة نقاط مهمه كأسباب قلة الإنتاج والظروف الفيزيائية ، لاسيما التهوية والاضاءة والعلاقات الإنسانية بين العمال وعلاقتها بحوادث العمل وتوصل ماكس فيبر في هذه الدراسة الى الدور الذي تلعبه

الظروف الفيزيائية المناسبة في خلق الأجواء الامنة والسليمة لأداء العمل.

(عبد الله محمد عبد الرحمان ، 1998،ص37)

دراسة الرابعة : دراسة ستيف إنجلترا عنوان الدراسة :الإصابات واعتدال الصحة في الصناعة

الكيمياوية ، هدفت الدراسة الى معرفة الدور الذي تلعبه الافراد في تعرضهم لإصابات العمل

عينة الدراسة :معامل الصناعات الكيماوية في إنجلترا

أداة الدراسة : دراسة الحالة بالنسبة للأفراد الذين تعرضوا للإصابات في المعامل المذكورة

نتائج الدراسة : غالبية الحوادث ناتجة عن سلوك الافراد العاملين من خلال ارتكابهم

للأخطاء في التشغيل او مراحل العمل ونتيجة اهمالهم لتعليمات الصحة والسلامة المهنية .

(سهيلة محمد ،2010،ص134) .

# الجانب النظري

## الفصل الثاني

### التكوين المهني

تمهيد

1-تعريف التكوين المهني

2-عناصر العملية التكوينية

3-خصائص التكوين المهني

4-أنماط التكوين المهني

5-مبادئ التكوين المهني

6-أهمية التكوين المهني

7-خلاصة الفصل

**تمهيد:**

تحتاج كل مؤسسة الى امتلاك يد عاملة على درجة عالية من الخبرة والمهارات حتى تتمكن من الحفاظ على مكانتها وتحقيق أهدافها ، ومن هنا تبرز ضرورة التكوين كنشاط أساسي يتم من خلاله سد النقص في المهارات حسب متطلباته تطور العمل ،وسنتطرق لذلك من خلال سد النقص في المهارات حسب مايتطلبه تطور العمل ، وسنتطرق لذلك من خلال هذا الفصل الذي سنعرض فيه مختلف الجوانب المتعلقة بالتكوين المهني كتعريف التكوين المهني ، عناصر العملية التكوينية وخصائص التكوين المهني وانماط التكوين المهني ، مبادئ التكوين المهني وأهميته .

**1-تعريف التكوين المهني :**

لقد تعددت تعريفات التكوين المهني وذلك بسبب اختلاف وجهت نظر الباحثين والعلماء حوله ، الا ان هدفهم واحد وهو تحقيق الكفاءة والتوازن للعامل ومن بين هذه التعاريف نجد :

المشروع الجزائري في تعريفه للتكوين في المادة 104 و105 من الأمر 3/6 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق ل15 يوليو 2006 ،المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي على أنه يعتبر حق والتزام منه متابعة دورات وأنظمة التكوين التي تنظمها المؤسسة في اطار احتياجاتها بغية تحديث او تعمق أو تنمية المعارف المهنية والتكنولوجية.

( الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ،2006، عدد46ص23)

وكما تعرفه حمداوي وسيله (2004) ان التكوين المهني هو عبارته عن عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو مجموعه من التصرفات المحددة مسبقا وهو أيضا عملية تستهدف اجراء تغيير دائم نسبيا في قدرات الفرد مما يساعده على أداء الوظيفة بطريقة أفضل.

(حمداوي وسيله ،2004،ص99)

أما طارق كمال (2007) فيعرفه على أنه عملية تهدف الى اتقان الصانع لعمله وتكيفه مع ظروف البيئة وذلك عن طريق التعليم والتعلم. (طارق كمال ،2007،ص61)من خلال

هذه التعاريف نستنتج أن التكوين المهني هو عملية مستمرة يقوم بها المختص من أجل تكوين مكونين ذو مؤهلات ومهارات مهنية وكفاءات تسمح لتتولى مناصب مختلفة ، وذلك حسب التكوين المهني .

**2- عناصر العملية التكوينية :**

ان عملية التكوين هي مجموعة من العناصر المترابطة والمتسلسلة والمستمرة تنتظم في حلقة واحدة وتصمم لمساعدة الافراد على اكتساب مهارات واتجاهات ومعارف لتطوير آدائهم لواجباتهم الوظيفية فلإنجاح هذه العملية التكوينية هناك عدة عناصر مهمة هي:

( يوسف محمد قبلان، 1991، ص 20) .

**1-2 المتكون :** (المتربص) :ويقصد به ذلك الفرد المؤهل عمليا لدرجة تمكنه من أداء مهام عمله ، كما أنه يكسب خبرة مع الزمن تساعده على التكيف والتأقلم مع المتغيرات المحتملة ،وتزوده بالجديد وعدم الاعتماد على الخبرة أو المؤهل العلمي ، وكذا لا نجاح العملية التكوينية لابد من اقناع المتكون بأهمية التكوين وضرورته .

**2-2 المكون :** هو ذلك الشخص تتوفر فيه الشروط الملائمة والتي تمكنه من القيام بدوره ،وطريقة أداء العمل بالشكل الذي يتلاءم مع المتغيرات والتطورات الحديثة ، أي اختيار المكون الذي يجمع بين المؤهل العلمي والخبرة العلمية التي تجعله قادرا على استخدام وسائل وأساليب التكوين لمتنوعة .بما يتفق مع مع مستوى المتكونين وطبيعة التكوين وأهدافه ،لأن المكون يقوم بدور المرشد الموجه ،والناقد والملاحظ كما يقوم بإعداد واختيار المادة العلمية المناسبة .

**3-2 المادة العلمية :**تحتوي المادة العلمية على تطبيقات وتمارين يتم استخدامها في قاعة التكوين وبعضها يؤديه المتكون لوحده ،وبعضها يؤديه بشكل جماعي ، ويقوم باعداد

المادة العلمية للمكون الذي يتولى تنفيذ البرامج التكوينية ، وكذلك من قبل المكونين بعد عملية التكوين .

## 2-4 بيئة التكوين :وهي مكان أو موقع التكوين ، وكذا القاعات التي يزاول فيها

المتكونين تكوينهم ،بالإضافة الى ما يتوفر فيها من وسائل ومن ظروف صحية للعمل كالتهووية ، والاضاءة ،الصبورة والمقاعد المريحة والنماذج .

## 2-5 أساليب التكوين : تختلف الأساليب عن الوسائل ، وهي طرق تتناسب وطبيعة

ونوعية ومستوى المتكونين من الناحية العلمية والعملية فأما الأساليب فهي طرق المكون في تنفيذ البرنامج التكويني ،الأساليب والنماذج ومن بين الطرق التي يجتازها المكون والتي تحقق هدف التكوين المحاضرة ،الندوات أو حلقات البحث ،دراسة الحالات ، تمثيل الأدوار .

(يوسف محمد بن القبلان ،ص199)

## 3- خصائص التكوين المهني :

للتكوين المهني عدة خصائص تختلف حسب ونوع التكوين المهني ومن بين هذه الخصائص نذكر مايلي :

### 3-1 التكوين نشاط رئيسي مستمر : فالتكوين ليس بالأمر الذي تلجأ اليه المؤسسة أو

تستغني عنه باختيارها ولكنه حلقة حيوية في سلسلة من الحلقات تبدأ بالتحديد مواصفات الوظيفة وتعيين متطلبات شغلها تم تتجه الى اختيار الفرد ومن ثم تنفذ واجبات الوظيفة ، فالتكوين يستمر مع الموظف بعد تخصصه . ( خيرى خليل الجميلي ، 1998 ، ص94) .

فالتكوين أداة لتعديل السلوك الوظيفي واكتساب الفرد المهارات وتهيئته الى وظيفة أعلى أو الانتقال الى موقع تنظيمي جديد ، لذا فان التكوين نشاط رئيسي ومستمر من زاوية تكرار حدوثه على مدى الحياة الوظيفية للفرد .

### 3-2- التكوين نشاط متغير ومتجدد : يسير هذا المبدأ الى أن التكوين يتعامل مع

متغيرات ومن ثم لايجوز ان يتجمد في قوالب وانما يجب ان يتصف بالتغير والتجدد ، فالانسان الذي يتلقى التكوين عرضة للتغيير في عاداته وسلوكه وكذا مهاراته ورغباته والوظائف التي يشغلها المتكويين تتغير هي الأخرى لتواجه متطلبات التغيير في الظروف والأوضاع الاقتصادية في تقنيات العمل ومستحدثاتها والرؤساء يتغيرون كما تتغير نظم وسياسات الشركات الشركات.

( علي السلمي ، بدون سنة ، ص 387 ) .

### 3-3 التكوين عملية شاملة : بحيث ان التكوين لا يقتصر على فئة العاملين دون أخرى

، بل العاملين جميعهم صغيرهم وكبيرهم ، فيتعاون الجميع لتنمية مهاراتهم وخبرات مختلف الفئات مع وقت واحد (أحمد عادل راشد ، 1881، ص 183) .

فالعامل أيا كان عمله أو مسؤوليته داخل المؤسسة له دور وفعال في استمرارية المؤسسة ، كما أن وظيفته أيضا تتأثر بالتحولات والتطورات التي تحدث فيها ،

### 3-4- التكوين مرتبط بالتكنولوجيا المعاصرة : لمسايرة التغير الحضري يجب ربط سياسة

التكوين بالتكنولوجيا الأساليب العلمية بما يخدم طبيعة المؤسسات والظروف البيئية المحيطة

بها مما يحقق في النهاية تقدم المؤسسة والوصول الى تكوين متطور يحقق اهداف التنمية الإدارية ، فالمؤسسة عبارة عن نظام جزئي يتأثر بالنظام الكلي للمجتمع ومختلف التطورات التي تحدث فيه ، لذا يجب عند اعداد مخطط تكويني مراعات الظروف المحيطة بالمؤسسة حتى تستطيع المؤسسة مسايرة التحولات والمستجدات الخارجية.

(عيساوي عبد الرحمان محمد ، 2003، ص 65)

### 3-5 التكوين نظرة مستقبلية : ان برامج التكوين لها نظرتها المستقبلية من خلال النتائج

التي تطمح اليها المنظمات ، ذلك بإيجاد سياسة تمكنها من تطبيق بأسهل الطرق وباقل التكاليف وفي أسرع وقت ممكن لتحقيق الأهداف التنظيمية وهذا من أجل جعلها تواكب التطورات التي تحدث في مجالها ، وكذلك أيضا جعلها تحقق المكانة الهامة بين المؤسسات

### 4- أنماط التكوين المهني :

عددت وزارة التكوين المهني ثلاثة أنماط رئيسية للتكوين في مؤسساتها وهي : التكوين

الإقليمي ، التكوين عن طريق التمهين ، التكوين عن بعد :

### 4-1- التكوين الاقليمي : يتم هذا النمط في التكوين داخل المؤسسات التكوينية

المخصصة للعملية وهي تتمثل في المعاهد المتخصصة ومراكز التكوين المهني ، حيث تستقبل الافراد البالغين 16 سنة فما فوق اذ يلتزم المتربص بالحضور الى الهياكل التكوينية لعدد محدد سلفا من الساعات ، لتلتقي المعارف النظرية بالإضافة الى المعارف التطبيقية

من خلال التبرصات الميدانية داخل الوسط المهني كما يحتسب ضمن هذا النمط طريقة تلقي الدروس المسائية لفئة العمال الراغبين في تكوين او تأهيل قصد تحسين المستوى .

#### 4-2-التكوين عن طريق التمهين : يختلف هذا النمط عن سابقه حيث يتم بشكل تناولي

بين مركز التكوين اين يتم تلقي المعارف النظرية لعدد من الساعات أسبوعيا على ان يتم الجانب التطبيقي لباقي الأيام في الخاصة او المؤسسات الاقتصادية او العمومية وقد حدد سن هذه الفئة ما بين 15 و25 سنة للذكور و30 سنة كأقصى حد للإناث .

#### 4-3التكوين عن بعد : يضمن هذا النوع من التكوين دروسا عن طريق المراسلة بواسطة

المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد اين يتحصل المتربص على الدروس النظرية ولكي يتم التوفيق بين ما هو نظري وما هو تطبيقي ، تجري تبرصات على شكل تجمعات بشكل دوري ، حيث يهدف الى تحسين مستوى المنتسبين اليه والذين لا يستطيعون التواجد بالمراكز والورشات كالعاملين ، كبار السن وكما هو ملاحظ فان هذا النوع من التكوين يتعلق بالتخصصات التي لا تتطلب تجهيزات خاصة او معقدة .

(عبد القادر بن زاوي ، العمري واضح ، 2021، ص 17 )

**5- مبادئ التكوين المهني:**

ان جوهر عملية التكوين تكمن في تشكيل وتعديل السلوك ، إعطاء العمال قدرا من المعلومات والاتجاهات والمهارات ن وتتطلب هذه العملية معرفة معمقة لخصائص التعلم وقواعده النفسية وذلك حتى تسهل عملية اختيار الطرق المناسبة للتكوين واقتصاد المعارف والجهد . ومن المبادئ التي يجب ان يضعها المكون موضع الاعتبار طبيعة جماعة التكوين وأهداف المؤسسة التي يعملون بها الى جانب تطبيق المبادئ الخاصة بالتكوين.

( عبد الغفار حنفي ، 2002 ، ص 348 )

**ومن أهم هذه المبادئ :****5-1- ضرورة خلق الدافع لدى المكون :** حيث أنه من الضروري تنمية مستويات

الجهود المبذولة ، فكلما كان الدافع قويا لدى المكون كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم ، واكتساب المعارف والمهارات فالاستعداد الذاتي والاقتناع بأهمية التكوين وبمدى الفائدة التي ستعود اليه ذلك وعلى المنظمة التابع لها هذا يساعد على إمكانية استيعابه ويمكنه من التطبيق والممارسة الجديدة

**5-2- المكافئة والتعزيز :** من المبادئ الهامة التي تسهل عملية التعلم والتكوين هو مبدأ

المكافئة ، أي استشارة المكون وتشجيعه نتيجة لجهوده الناتجة ، قد يكون هذا التعزيز على شكل مكافئة او على شكل شعور بالنجاح او على شكل زيادة انتاج او اعتراف المؤسسة بالعامل ، لذلك ينبغي ان تكون اهداف العامل من خلال التكوين أهداف واقعية يمكن

تحقيقها ، لذلك يجب مساعدة التكوين على ان تكون أن يحدد مستويات ، بحيث يمكن اشباعها ويعبر عن آرائه للجماعة.

(عبد الرحمان عيساوي ، 2003، ص 154 )

**3-5- ضرورة الممارسة العلمية للمتكون :** لكي تكتسب المهارة والمعرفة فلا بد من

مشاركة المتكون واعطائه الفرصة والوقت المناسب ، لذا يجب ان تتوفر الأدوات والوسائل

التكوينية في مكان التكوين مشابهة لما هو موجود في بيئة العمل وان يعرف معنى ذلك

وكيفية تشغيلها فالتطبيق ونقل ما تعلمه الفرد الى الواقع الفعلي يؤدي الى زيادة ثقة الفرد في

نفسه لأن التطبيق العملي يؤدي لتقليل الأخطاء وعدم نسيان ما تعلمه الفرد في أثناء البرنامج

التكويني . (سهيلة محمد عباس ، 1999، ص 53)

**4-5- الانتقال من الكليات الى الجزئيات :** هنالك طريقتان للتعلم وهما :

الطريقة الكلية التي تقضي أن يتعلم المتعلم أداء العمل كله دفعة واحدة ، اما الطريقة

الجزئية فهي تقضي بتقسيم المادة الى وحدات جزئية ثم تعلم كل وحدة في مجال العمل

، يقسم العمل الى أجزاء يتعلمها العامل جزءا على مراحل متتالية وفقا لمكوناته كلما كان من

الأفضل تعلمه على مراحل حسب اجزائه وذلك بتعلم المتكون كيفية تجميع الأجزاء مع

بعضها وكيفية تداخلها لتكوين العمل ككل (عبد الرحمان محمد عيسوي ، 2003، ص 65)

**5-5- ربط التكوين بالبرامج التدعيم :** يجب ربط النتيجة او الأثر بعد التعلم وكسب

المهارات من خلال التكوين بنظام الثواب والعقاب ومن المدعمات الإيجابية وجود فرص

الترقية ، زيادة الأجور ، توجيه الشكر لما قام به الفرد من انجاز . وعلى الإدارة مكافئته مقابل الإنجاز .

(حنفي عبد الغفار ، 1989، ص 130 ) .

### 6- أهمية التكوين المهني :

يكتسي التكوين المهني أهمية بالغة على عدة مستويات في المؤسسة وعلى مستوى الفرد ، المنظمة ، الاقتصاد . وتتجلى هذه الأهمية في النقاط التالية :

- **التقليل من حوادث العمل** : يساعد التكوين على تزويد العمال بالمهارات اللازمة بأداء الاعمال بشكل سليم وبدون أخطاء التي يمكن ان يؤدي الى حوادث عمل ، وهذا بدوره يقدم للمؤسسة فوائد كثيرة كالتقليل من النفقات التي تدفع للتعويض عن الحوادث . ( سليمان خليفان فارس، 2000، ص186) .
- **رفع معنويات الافراد** : ان اكتساب الفرد المهارات والمعلومات فيما يخص نشاطه العملي يؤدي الى زيادة الثقة في نفسه وهذا ما سيؤدي حتما الى تحقيق الاستقرار النفسي للعامل وبالتالي الرفع من مستوى الإنتاجية .
- **زيادة الإنتاجية** : ان اكتساب الفرد للمهارات من خلال التكوين تنعكس على حجم الإنتاج وجودته ( سليمان خليفان فارس ، 2000، ص 186) .
- **المرونة**: قدرة التنظيم على التكيف من الاجل القصير مع المتغيرات في حجم العمل ويتطلب هذا توافر الافراد من ذوي المهارات المتعددة لنقلهم الى أعمال قد

تحتاج اليهم بالإضافة الى ذلك فالتكوين يسمح بتخفيض دوران العمل ، فالأفراد

المكونين حتما تكون لهم دراية عن الاعمال التي يقومون بها .

(سليمان خلفان فارس ، 2000 ، ص186).

**خلاصة الفصل :**

يتميز التكوين المهني بكونه نشاط مستمر ومتجدد ، ينظم حسب حاجات المؤسسة ، ويتضح

لنا ان التكوين هو الطريقة التي من خلالها يتزود العمال بالمهارات والمعارف من اجل تنفيذ

العمل المطلوب منه . وكذا معرفة نقاط الضعف والعمل على علاجها .

فالتكوين هو أساس المؤسسة لتحقيق الإنتاجية واكتساب العامل للكفاءة المهنية .

## الفصل الثالث

### حوادث العمل

تمهيد

1-تعريف حوادث العمل

2-أسباب حوادث العمل

3-أنواع حوادث العمل

4-تصنيف حوادث العمل

5-نظريات المفسرة لحوادث العمل

7-خلاصة الفصل

**تمهيد:**

تعتبر حوادث العمل من اهم الموضوعات المطروحة في مجال العلم، و لقد اهتم به الكثير من العلماء في مختلف التخصصات فنجد ان له مكانة في الاقتصاد و كذا علم النفس و علم الاجتماع و غيرهم من العلوم. وذلك لمعرفة الأسباب الحقيقية للحوادث ومعرفة اهم العوامل التي تؤدي بالعامل في الوقوع في الاخطار وذلك بهدف توفير الوسائل و معرفة السبل التي تقلل من الوقوع في الحوادث وحفاظا على العنصر البشري.

**1-تعريف حوادث العمل:**

يعرفه محمد شحاتة ربيع أن الحادثة هي كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث متوقع الحدوث بحيث ينجم عنه أضرار تصيب الفرد أو تصيب الآخرين .

(شحاتة، 2011، ص288).

ويعرفه أيضا عبد الفتاح محمد دويدار على انها واقعة غير مرغوبة فيها تحدث دون توقع ولكن الفهم الكامل لطبيعة الحوادث و منها يتطلب التمييز بين الأفعال ونتائجها بعناية و دقة. (دويدار، 1995، ص251).

كما يعرفه كذلك محمد عاطف عبيد على أنه "كل إصابة تحدث نتيجة عمل انسان سواء كان جديرا او عاملا في أي مكان لحساب رئيس واحد او عدة رؤساء في المؤسسة. (محمد عاطف عبيد ، 1972، ص357).

إضافة إلى التعريفات السابقة فحوادث العمل يعرفها القانون الجزائري على أنها هي كل حادثة أنجزت عليها إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي طرأ اثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات صاحب العمل.

(سملالي، 1995، ص5).

يعرفه الخبراء الاجتماعيون "بأنه كل إصابة أو خلل يصيب العامل سواء كان لحسابه أو لحساب غيره، وكذلك خلال قيام العامل بعمله أو بدخوله أو خروجه منه.

(زكي بدوي، 1975، ص69).

**2-أسباب حوادث العمل:**

هناك فئتين شائعتين من الأسباب:

**1-2- أسباب داخلية:****1-1-2:الظروف الخطيرة:**

تتضمن بعض مظاهر البيئة المادية التي تهيأ لحدوث الحادث و تجعل وقوعهم محتملا ومن أمثلة هذه الظروف :وضع الآلات :

على النحو الغير منتظم ،الإضاءة الرديئة والآلات المتحركة التي تترك دون حراسة أو مراقبة ،وكذا وجود أرضية مكان العمل مبتلة بالمياه أو الشحوم ،مما يسهل الانزلاق والسقوط الحر . (حميدي ياسين وآخرون،1990،ص،ص198،199).

فالظروف الغير آمنة هي الجوانب الفيزيكية التي من الممكن أن تؤدي للوقوع في حوادث العمل أي الحالة الطبيعية التي يوجد فيها العامل والعمل في نفس الوقت ،ومن الأمثلة في هذا الجانب الإضاءة القوية أو الضعيفة ،عدم وجود التهوية مما يؤدي إلى انخفاض في درجة اليقظة عند العامل، أو وجود أرضية مبتلة بالزيت أو المياه مما يؤدي إلى انزلاق العامل...إلخ ومن جانب آخر ملائمة الآلات مما يجعل العامل يشعر بالإعياء والتعب والملل وبالتالي يكون وقوعه في الحادثة أمرا سهلا. (عبد الرحمان لعيسوي،1990،ص،ص164).

### 2-1-2:الأفعال الغير الخطيرة أو السلوكات الغير آمنة:

تتمثل في أنماط السلوك التي تؤدي إلى وقوع الحوادث ،أو الفشل في أداء العمل الذي ينتج عنه وقوع الحوادث ومن أمثلة هذه الأفعال: تحريك آلة أو الاصطدام بها بحيث تسقط على العامل فتصيبه أو تسقط على آلة أخرى فتدمرها(عزت رابع،1965،ص354). وقد تتفاعل الظروف الخطيرة مع الأفعال الخطيرة في بيئة العمل على نحو ما. بحيث تقع الحادثة لها ومن الممكن أن تقع الحادثة بسبب عدد من الظروف غير الآمنة ،أو من السلوكات غير الآمنة. (عبد الفتاح محمد دويدار،202،2003).

إنّ الأفعال الغير آمنة عادة ما تكون مرتبطة بالجانب الشخصي للإنسان وهي مقسمة لقسمين:

**أ- عوامل بيولوجية:**

كضعف النظر، ارتفاع عتبية السمع أو انخفاضها، إعاقة جسمية (فقدان عضو من الأعضاء) أو أمراض صحية كارتفاع أو انخفاض الدم.

**ب- عوامل عقلية ونفسية:**

كالممل، التعب، قصور في الذكاء، وتزداد درجة خطورة وأهمية العمل الداخلي والخارجي باختلاف الموقع الذي يتواجد فيه العامل والعمل، وباختلاف نوع العمل وتكوين العامل النفسي والبيولوجي. فمثلاً: العامل الذي يتواجد في موقف مكتبي لا بد أن يكون لديه قوة في الإدراك البصري للمكان. كما أنّ العوامل الخارجية لا يكون لها اعتبار أو أثراً، إلاّ إذا تفاعلت مع العوامل الشخصية، فسوء التهوية مع ضعف التنفس عند العامل يؤدي إلى وقوع الحادث. (كامل محمد عويضة، 1996، ص62).

فمن الملاحظ ممّا سبق أنّ للحوادث عدّة أسباب منها: سوء الاختيار المهني والمتمثل في وضع الرجل المناسب في المكان غير المناسب، وكما يمكن أن يكون العكس، فنجد أنّ قدرات العامل الجسمية والنفسية والذهنية لا تتلاءم مع طبيعة العمل المنسوب إليه، وهذا ما يجعله أكثر عرضة للحادث كذلك نقص التدريب فنجد العامل غير متحكماً في عمله

وهناك تقسيم آخر لأسباب حوادث العمل فمنها ما يتعلق بالعامل وتعرف:

**أ- الأسباب الشخصية: ومن بينها****1 النوع:**

يذكر ما يرى في حديثه عن العلاقة بين التعب وارتكاب الحوادث بين الإناث تزيد بأكثر ممّا عليه مع الرجال، ويمكن تفسير ذلك في ضوء الفروق بين الجنسين بسبب الاتزان النفسي الفيزيولوجي، فمن المعروف بأنّ النساء أقلّ اتزاناً من الناحية النفسية والفيزيولوجية.

وهذا ما أكّدت عليه " أن أنستازي " كنتيجة لتطبيقها لاختيار (برنرو وبيتر ) وتضيف قائلة " أنّ الذكور أقلّ تعرضاً من النساء للقلبات التي تعتري توازن البيئة العضوية الداخلية. أي

أنهم أكثر ثباتاً ولهم بعض الصفات الهامة التي تميزهم منها: الثبات النسبي لدرجة الحرارة مع اتزان عمليتي الهدم والبناء وكذلك الخجل والإغماء عند النساء، ويضيف (طه) لما سبق قائلاً أن كثرة المسؤوليات المنزلية والمهنية الملقاة على عاتق المرأة العاملة، يمكن أن تزيد من الإرهاق النفسي والجسمي، ومن تم سهولة التورط في الحادث.

(حميدي ياسين وآخرون، 1999، ص200)

## 2السن:

تؤكد دراسات علم النفس الصناعي "نيفين 1968" و"طه 1979" وغيرهما أن هناك سلبي بين الحوادث والسن لاسيما في الفترة العمرية (25-60) سنة، فقيام العمال صغار السن بأعمال يمكن أن تعرضهم للحوادث، وبتقديم العمر يمكن ترقيتهم ونقلهم إلى أعمال أقل خطورة وأكثر سلامة. (حمدي ياسين وآخرون، 1999، ص200). ويتضح بأن السن المناسب هو أساس العمل، ولذلك فإن المسنين لديهم مشاكل جسمية ونفسية وحتى عقلية كفقدان الذاكرة في بعض الأحيان، كذلك تكون لديهم أمراض متعلقة بالسن كضعف النظر وضغط الدم وهذا ما يجعلهم أكثر عرضة لحوادث العمل.

## 3الخبرة:

كلما زادت خبرة العامل قد تورطه في حوادث العمل، وكلما نقصت خبرته زاد تورطه في حوادث العمل، ذلك لأن الخبرة تؤدي بالعامل إلى معرفة الطرق السليمة لأداء العمل وتجنب أخطاره والعلاقة بين زيادة السن وقلة التورط في الحوادث، فالسن والخبرة عاملان متلازمان تقريبا بالنسبة للتورط في الحوادث (محمد شحاتة ربيع، 2010، ص212). وبالتالي للخبرة المهنية دور كبير في تفادي الأخطار المهنية. بحيث يكون للعامل الدراية الكافية بكل الآلات وبظروف العمل، فيكون أقل عرضة للحادث مقارنة بالعامل الجديد الذي يفتقر للخبرة والمعرفة بالعمل ومكان العمل.

**4الصحة العامة:**

من الغريب أن نذكر أن العمل مع ذوي الإعاقات البدنية تكون دافعيتهم نحو مراعاة قواعد السلامة في العمل والانتباه إلى أخطاره لديهم دافعية قوية، بحيث يكون تورطهم في الحوادث أقل من العمال العاديين من غير ذوي الإعاقات، ومع ذلك فإن ضعف البصر إذا ما اعتبرناه إعاقة يرتبط بالتورط بالحوادث، سواء حوادث السيارات أو حوادث المصانع، ولكن الغالبية العظمى من عيوب الإبصار يمكن التغلب عليها عن طريق استخدام النظارات أو العدسات اللاصقة أو جراحات العيون الحديثة.

فالبنية الجسدية دور واضح في حوادث العمل خاصة ما يتعلق بالصحة والسلامة البصرية فهي أساس كل صناعة أو غيرها من المهن وليس من الغريب القول أن العمل الصناعي يتطلب جسماً متكاملًا لا يحتوي على الأمراض التي تشكل خطر على العامل.

**5التعب:**

دلت التجارب بأن معدل الحوادث يرتفع في الساعات الأولى من النهار، لأن العامل يكون نشيطاً بدرجة عالية مما يؤدي به إلى استعمال سرعته، وبالتالي الوقوع في حوادث العمل، أما في الساعات المتأخرة من النهار فإن معدل الحوادث ينخفض وهذا يرجع إلى انخفاض في سرعة الأداء.

في المقابل ومن المؤكد أن التعب الشديد يؤدي إلى زيادة نسبة ارتكاب الحوادث. مثال على ذلك إحدى مصانع القذائف والقنابل أثناء الحرب العالمية الثانية في إنجلترا، انخفضت نسبة الحوادث 70% بين العاملات عندما انخفضت ساعات العمل من 12 ساعة إلى 10 ساعات يومياً. (عبد الرحمان العيسوي، 2003، ص 188-189).

فيؤدي التعب إلى نقص القدرة على العمل بسبب الجهد المبذول، وبالتالي يؤدي إلى ارتفاع نسبة الحوادث، وهذا بدوره يؤدي إلى نقص الإنتاج.

## 6 الصحة النفسية والحالة الجسدية:

تؤكد بحوث هرسي Heresy أن حالات التوتر الشديدة للعمال، يمكن أن تزيد من التورط في حوادث العمل. فالحزن و الغضب وما إلى ذلك من الحالات الانفعالية، تقلل من وظائف العمليات المعرفية وتباعد بينهما و بين المعالجات الناجمة للمواقف الضاغطة ، كما أن الابتهاج الزائد يؤدي للتورط في الحوادث وكذلك نفس الشيء بالنسبة للأشخاص الذين تسهل عملية استشارتهم.(حمدي ياسين وآخرون ،1999،ص200). والملاحظ كذلك هو ما تأكده دراسة ياسين محجر حول عوامل وأسباب حوادث العمل و اختلافهما من عوامل بيولوجية و بيئة ذاتية.

(ياسين محجر 2010/2011،ص99-100).

ج - الأسباب الخارجية: فتتمثل فيما يلي:

## 1الإضاءة الغير المناسبة :

من المنطقي في الأمور أن نعتبر بأن درجة الإضاءة ووضوح الرؤية لها علاقة في انخفاض أو ارتفاع نسبة حوادث العمل. ومن المؤكد بأن نسبة الحوادث التي تحصل في ضوء النهار أقل منها في أي نوع من الإضاءة الصناعية، لذلك هناك تجربة تؤكد صحة هذا القول. حينما قامت إحدى شركات التأمين بإحصاء لجميع الحوادث الصناعية وتبين أن 25% من الحوادث راجعة إلى رداءة أو سوء الإضاءة وفي تجربة أخرى أثبتت بأن الإضاءة الصناعية تزيد من إمكانية الوقوع في الحوادث بنسبة 25%. (عبد الرحمان العيسوي،2003،ص55).

قد تكون الإضاءة في المصنع أو الوحدة الإنتاجية معدومة أو غير موزعة توزيعاً جيداً بين أنحاء وأرجاء المكان، حيث أثبت علماً بأن الحوادث التي تحدث تحت تأثير الإضاءة أكبر عدد من الحوادث التي تحدث في ضوء النهار.

**2درجة الحرارة والتهوية:**

تعتبر درجة الحرارة صلة وثيقة بالوقوع في حوادث العمل، والدليل على ذلك التجربة التي قام بها "فرنون" بأن عدد قليل فقط من الحوادث تقع عندما تكون درجة الحرارة في حدود 70°بينما يرتفع عدد الحوادث عندما تنخفض درجة الحرارة إلى أقل من 70° ولكن هذه الدرجة تؤخذ بعين الاعتبار أصل العامل، ربما يكون من السكان الذين يقضون في الأماكن الحارة فمثلاً: فهؤلاء لديهم القدرة على تحمل درجات الحرارة العالية، وفي دراسة طبقت على عمال مناجم الفحم، تبين أن هناك تزايد طردياً في عدد حوادث العمل البسيطة كلما ارتفعت درجة الحرارة من 62°إلى 80°.

(عبد الرحمان العيسوي، 2003، ص156).

إن الحوادث تتناقض باستمرار، فكلما كانت درجة الحرارة والرطوبة والتهوية مناسبة كلما قلت نسبة حوادث العمل، والعكس صحيح.

**3الضوضاء:**

أكدت العديد من الدراسات أن تأثير الضوضاء من حيث كونها عنصراً مزعجاً ومشتتاً للانتباه لكن ليس كل ما يثير الأصوات يعد ضوضاء. لأن الضوضاء التي تدخل في الإنتاج لا تعد عاملاً مسبباً لحوادث العمل. وإنما تلك التي يكون مصدرها خارج عن الآلة. فالذي يستخدم آلة الطباعة لا تشكل له أوجاع رغم الصوت الذي تصدره لأن العامل ينجح من خلال تكيفه مع تلك الأصوات.

(طارق كمال، 2007، ص155).

**4طبيعة العمل:**

توجد بعض الأشغال تتطلب مجهوداً فيزيقياً كبيراً من العامل مما يؤدي إلى الوقوع في حوادث العمل إلا أن هذا الفرض يبقى نسبياً وغير كلي مطلقاً.

في إحدى الدراسات وجد أن معدل العمال الذين يقومون بمجهود عضلي بأن نسبة ارتكابهم للحوادث في الصباح، لا تختلف عنها في المساء. ولوحظ أن إنتاج عمال أصحاب الأعمال الثقيلة ينخفض في فترة ما بعد الظهيرة عن مثيله عند عمال أصحاب الأعمال الثقيلة. وإذا اعتبرنا معدل الحوادث بالنسبة لكل وحدة من وحدات الإنتاج، لوجدنا أن العمال أصحاب الأعمال الثقيلة جسمياً يرتكبون نسبة أكبر من الحوادث. (عبد الرحمان العيسوي، 1990، ص، 158).

ومن الملاحظ هنا أن كلما زادت سرعة الآلة تعقد العامل ونفاقت مسؤولياته ومن ثم يزداد معدل التورط في حوادث العمل. وهذا ما يؤكد الواقع، فإن الحرف اليدوية تكون فيها حوادث العمل أكثر من تلك التي يكون فيها الجهد الفكري والعقلي فهي لا تتطلب بذل جهد عضلي أكثر.

### 5- المناخ الصناعي:

أول من قام بدراسة هذا النوع هو كبير في إحدى مصانع أجهزة الراديو بأمريكا. حيث وجد بأن الحوادث تزيد بصفة فادحة في الأقسام التي تقل فيه إمكانية الترقية، وعدم وجود فرصة للنقل الداخلي إلى أقسام مصانع أخرى، التي تتميز بوجود مستوى مرتفع من الضوضاء. أمّا الحوادث الخطيرة فكانت تتمركز أينما يسيطر عليها العمال الذكور. حيث يوجد فيها فرص قليلة للترقية والتنقل وفرصة قليلة عن طموحات العمال.

(عبد الرحمان العيسوي، 1990، ص، 160).

### 3- أنواع الحوادث:

سوف نستعرض هنا أهم أنواع الإصابات التي تحدث أثناء العمل داخل المنشأة الصناعية وعلى سبيل المثال الإصابات التالية:

#### أ- الجروح القطعية:

وتنتج عن استخدام العتاد والأدوات الحادة، السكاكين والزجاج والالواح المعدنية والمناشير بأنواعها. وتتميز هذه الإصابات بالنزيف الحاد وقد تؤدي الإصابة، إلى حدا التام للعضو المصاب.

**ب: الجروح الوخزية:**

وتحدث نتيجة استخدام الإبر والمسامير، السكاكين، والآلات الحادة، قطع الزجاج المتناثرة. وأهم ما يميز هذه المجموعة، صغر المنطقة المصابة وعمقها وصعوبة تحديدها والتعرض للمضاعفات حيث، يحتجزها الجسم داخل الجرح. وقد يخترق الجسم الواخز المفاصل والتجاويف مثل: البطن، الجمجمة والأوعية الدموية، مما قد يؤدي بالإصابة إلى الالتهابات التي تنتج عن التلوث الإصابي التيتانوس.

**ج-الجروح الداخلية والعميقة:**

وتنتج عن الانفجارات والسقوط على الأماكن المرتفعة، أو حوادث السيارات وتصيب الأجهزة الداخلية متسببة في النزيف الداخلي.

د-الكسور وإصابات العمود الفقري والرأس:

وتنتج عن السقوط من ارتفاع أو السقوط أجسام ثقيلة أو حوادث الطرق، وقد تؤدي إلى البتر، وإصابات خطيرة كارتجاج المخ و مضاعفاته، و التي تؤدي إلى الشلل الجزئي أو الكامل.

**د-الحروق:**

والتي قد تصيب مختلف مناطق الجسم نتيجة لتعرضه إلى النار، وإلى درجات الحرارة المرتفعة في بيئة العمل.

**6 – تصنيف الحوادث:**

يمكن تصنيف حوادث العمل بطرق مختلفة من بينها:

**أ: من حيث نوعها:**

حوادث مرور أو حوادث مناجم، أو حوادث طائرات ومنها حوادث خطيرة وأخرى غير خطيرة.

**ب: من حيث أسبابها:**

تصنف إلى حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية، كإهمال العامل أو شذوذ ذهنه، أو ضعف ذكائه، أو قلة خبرته أو عجزه عن ضبط نفسه، أو حوادث ترجع في المقام الثاني

إلى عوامل مادية أو ميكانيكية، كسقوط الأشياء على العامل، أو انفجار بعض المواد، أو وجود مادة لزجة على الأرض، أو إلى تلف مفاجئ في بعض الآلات. (عويد سلطان المشعان، 1994، ص145).

وهناك نوع من الحوادث التي ترجع أسبابها إلى الظروف الفيزيائية، وهي الظروف البيئية، التي يعمل فيها الفرد، ربما تكون ظروف طبيعية شديدة الارتفاع، أو شديدة الانخفاض مثل الحرارة والبرودة القارصة التهوية المنعدمة، الضوضاء، الإضاءة المرتفعة، أو المنخفضة، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى اليقظة. (فرج عبد القادر طه، 1983، ص156).

### ج-: من حيث حجم الخطورة:

هذا النوع من التصنيف يعتمد على معيار الخطورة التي تمس بالمكان أو العمل، ففي ما يتعلق بالآلات و الأجهزة، يكون على أساس حجم التلف و الضرر الذي تتعرض له الآلات و المعدات و الأبنية، أما بالنسبة للأفراد فإن خطورة الحوادث تتفاوت نسبها حسب حجم الإصابة التي يتعرض لها الفرد، حيث يمكن أن تصل إلى درجة الوفاء نتيجة للإصابة الجسمية التي تصيبه، كما يمكن أن يؤدي الحادث إلى عجز كلي دائم، أين تكون الإصابة، عالية تمنع صاحبها من ممارسة أي عمل ... اليدين أو فقدان العينين، و يمكن أن يكون عجز كلي دائم، والذي ينتج عنه عدم القدرة على استخدام أحد الأعضاء بصفة مستديمة كبتن الرجل أو أصابع اليد، أو فقدان لإحدى العينين.

هذا النوع من الإصابة يجعل من الفرد غير قادر على القيام بكل الأعمال كالسابق كما يمكن أن ينتج عن الإصابة عجز كلي، ولكن بصفة مؤقتة أين يتوقف العامل من العمل لفترة

لا تتجاوز الأسابيع دون أن تخلف آثار سلبية، أو مضاعفات تؤثر فيما بعد على أداء العامل. (محمود ذيب العقابلة، 2002، ص126).

#### د-من حيث النتائج:

يمكن أن لا تفسر الحوادث عن أي إصابات فتسمى في هذه الحالة بحوادث بريئة كسقوط مطرقة من يد العامل وهو في مكان عال أو تلطيف ملابسه، أو اصطدامه بآلة، ويمكن أن ينجز عنها إصابات بسيطة كونها لا تحتاج إلى الإسعافات الأولية، كالجروح أو تمزق بسيط في الجلد، حيث لا تشكل أي مضاعفات خطيرة، ولا يحتاج الفرد خلالها إلا لفترة قصيرة من الراحة، ويعد هذا النوع من الإصابات الأكثر انتشاراً في أماكن العم

**النظريات المفسرة لحوادث العمل:****1- نظرية الضعف والتكيف:**

ترى هذه النظرية أن طبيعة العمل وبيئته ومناخه تعتبر من بين المحددات الأساسية للحوادث ومن خلال هذه النظرية فإن العمال الذين يقفون تحت ظروف الضغط والتوتر يكونون أكثر عرضة للحوادث بخلاف العمال المتحررين من الضغوط والتوترات.

كما أن الظروف الفيزيائية الجيدة كالإضاءة والحرارة وغيرها من شأنها أن تساعد على تكيف العامل و من ثم تجنبه في الوقوع في الحوادث.

**2- النظرية الطبية:**

ترى هذه النظرية أن الأشخاص الذين يميلون إلى الوقوع في الحوادث غالبا ما يعانون من أمراض جسمية أو عصبية (نعامة سليم، 1991ص55).

**3- النظرية الاجتماعية:**

نرى هذه النظرية أن الظروف الاجتماعية الصعبة والغير ملائمة والتي يعيشها العامل تبقى عليها من الظروف البيئية السيئة للعمل. من شأنها أن تجعل العامل أسير الانفعالات والاضطرابات النفسية المستمرة وبتالي الوقوع في شبح حوادث العمل.

**4- النظرية القدرية:**

ترى هذه النظرية أن الناس يقعون على طرفي خط أحدهما عند طرف السعادة والأخرى عند طرف التعاسة، فالسعيد لديه حصانة ضد الحوادث والتعيس هو الذي يميل للتورط في الحوادث.

(عوض، 1985، ص، 30).

**5- نظرية التحليل النفسي:**

ترى هذه النظرية من خلال صاحبها "سيغموند فرويد" أن التورط في الحوادث ما هو إلى تعبير عن الصراعات العصبية وأسباب لا شعورية كالهفوات.

**6- النظرية الوظيفية:**

ترى هذه النظرية أن هناك أسباب عديدة وعوامل مرتبطة فيما بينهما تؤدي إلى الوقوع في الحوادث و أكدت على العوامل الإنسانية والتنظيمية في وقوعها.

ومن أهم الدراسات التي تفرز رأي هذه النظرية نجد الدراسة التي قام بها "هندريش" حيث توصل إلى أن العوامل الإنسانية تسبب في 88 % من الحوادث. أما الظروف البيئية تسبب في 12 % بتقريب إضافة إلى ذلك فهناك دراسة قام بها "مجلس الأمن القومي" بالولايات المتحدة الأمريكية والتي توصلت إلى ما يلي:

18 % من الحوادث ترجع إلى ظروف تقنية غير مأمونة.

19 % من الحوادث ترجع إلى العوامل الإنسانية غير مأمونة.

63 % من الحوادث ترجع إلى خليط من العوامل التقنية والإنسانية غير مأمونة.

(وصفي-عمر عقلي،ص،ص،261،260).

**خلاصة الفصل:**

كخلاصة لما تم طرحه من وجهات النظر المختلفة والمتباينة حول تفسير ظاهرة الحوادث تبقى المشكلة تتطلب المزيد من الدراسات والأبحاث حول الأسباب الحقيقية والرئيسية للوقوع في الحوادث ومحاولة فهمها وإيجاد الحلول الكفيلة لتقليل منها. سيما أن في العصر الحديث هناك مظاهر سلبية كثيرة كالإدمان على الخمر والمخدرات والتدخين في مكان ما. والتي من شأنها أن تكون أسباب أساسية في وقوع العديد من الحوادث التي توصل إلى الموت أو العجز الكلي عن العمل.

الجانب التطبيقي

## الفصل الرابع

### الإجراءات المنهجية والتطبيقية للبحث

تمهيد

1-التذكير بفرضيات البحث

2-منهج البحث

3-الدراسة الاستطلاعية

4-تعريف ميدان البحث

5-العينة

6-أدوات جمع البيانات

7-أساليب المعالجة الإحصائية

**تمهيد:**

تحتل الدراسة الميدانية مكانة هامة في البحث الاجتماعي فهي تعد الجزء الأكثر أهمية فيه ، فمن خلالها يتم طرح مشكلة في الواقع الاجتماعي وبالإضافة الى كونها الى كونها تدعم الدراسة النظرية اذ تشمل المراحل المساعدة للوصول الى إجابة من الميدان للتساؤل المطروح وتسمح للباحث باختيار مدى صحة او خطأ الفرضيات الموضوعية من قبله والوصول أخيرا الى النتائج وذلك لما يتضمنه هذا الفصل من شرح وتفسير للإجراءات والوسائل التي ستتبع في الدراسة لجمع البيانات والتي ستشكل قاعدة للحصول على النتائج وبالتالي تحقيق الهدف من البحث .

**1-التذكير بفرضيات الدراسة :**

**1-1الفرضية العامة :**

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين المهني وحوادث العمل لدى عمال

المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM

**1-2الفرضيات الجزئية :**

1-توجد علاقة ذات إحصائية لجودة البرامج التكوينية وحوادث العمل لدى عمال

المؤسسة الوطنية الكهرومنزليةENIEM.

2-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة المدرب وحوادث العمل لدى عمال

المؤسسة الوطنية للصناعات الكرومنزليةENIEM.

3-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوع التكوين وحوادث العمل لدى عمال

المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزليةENIEM.

4-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استجابة المتكون وحوادث العمل لدى عمال

المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزليةENEIM.

## 2-منهج الدراسة :

يقصد بمنهج البحث العلمي السلوك الواضح وطريق الوضوح المستبان المستقيم ، وهذا المفهوم مطلب جوهري في البحث العلمي المنظم لكون المنهج عملية فكرية منطقية او طريق ، او أسلوب أو سبل منظمة ودقيقة وهادفة يسلكها الباحث المتميز بالموهبة وملكات الابداع والقدرة على التصور في اطار التخصص ، مستهدفا إيجاد الحلول للمشكلة او ظاهرة بحثية محددة . ( محمد سليمان المشوحي ، 2002 ، ص163 ) .

ولقد اعتمدنا في بحثنا على المنهج الوصفي كونه الأنسب لدراسة العلاقة بين متغيرين او اكثر وذلك من اجل الحصول على نتائج علمية تم تفسيرها وتحليلها بطريقة موضوعية ولكونه المنهج المناسب لدراسة موضوعنا وذلك لعدة أسباب مختلفة ومن بينها :

- وصف الظاهرة كما هي في الواقع .
- معرفة العلاقة الموجودة بين التكوين المهني وحوادث العمل .
- جمع المعلومات والبيانات وتنظيمها وتحليلها للوصول الى النتائج .
- تعميم النتائج

## 3- الدراسة الاستطلاعية :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية نقطة انطلاق في الدراسة الميدانية ، وتعمل على تعزيز ثقة الباحث واستمراره في دراسته وتسهيل خطوات السير في المشكلة دون وجود عوائق وكذلك تساعده في التعرف على الأطراف المتغيرة لموضوع بحثه وتهدف كذلك الى مساعدته في خطوات السير في المشكلة دون وجود عوائق وكذلك تساعده في التعرف على الأطراف المتغيرة لموضوع بحثه وتهدف كذلك الى مساعدته وتنمية المعرفة والاطلاع بالموضوع المراد دراسته والتأكد من إمكانية دراسته سواء من الناحية النظرية او التطبيقية .

وهدفنا من هذه الدراسة كان اخذ فكرة حول موضوعنا المتمثل في التكوين المهني وعلاقته بحوادث العمل ولتسهيل لنا هذه الدراسة والتعمق فيها قمنا بجولات بسيطة في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENEIM وتعرفنا على هيكل المؤسسة ونظامها وطبيعة العمل فيها ، وجمعنا مجموعة من المعلومات حول الدراسة كحجم المؤسسة ، عدد العمال داخل المؤسسة ، أقسام المؤسسة ، نوع التكوينات التي يتلقاها العمال وغيرها وكذلك لاحظنا العمال اثناء قيامهم بالعمل وراينا الآلات التي يستخدمونها الحديثة والقديمة لاحظنا أيضا وسائل الأمن و الوقاية و مدى التزام العمال بها و تحدثنا أيضا مع بعض العمال و طرحنا لهم أسئلة حول موضوع بحثنا و تكلمنا أيضا

مع عمال تعرضوا لإصابات و حوادث عمل، فلقد جمعنا قدرا لا بأس به من المعلومات حول موضوع دراستنا، في الفترة الممتدة من 03 الى 14 جويلية 2022 ، فقد قمنا في تلك الفترة بالتعرف على أقسام المؤسسة و ظروف العمل ، و طبقنا الاستبيان على عينة البحث و التي تتمثل في 15 عامل و قمنا باسترجاعه .

#### 4-ميدان الدراسة:

لقد قمنا بدراستنا في مؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM في تيزي وزو-وحدة الطبخ- التي تقع في المنطقة الصناعية عيسات إدير بوادي عيسي على بعد 10كلم من مقر ولاية تيزي وزو التي تم إختيارها نظرا لملائمة نشاطها مع هدف الدراسة. وكذا للمكانتها في ساحة المحلية و الدولية ولقرب المسافة.

#### 1-4-التعريف بالمؤسسة :

أسست المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM في 2جانفي 1983 و يعود تواجدها لسنة 1974 تحت رعاية SONILAC و استقلت ذاتيا في أكتوبر 1989 و تحولت قانونيا الى شركة ذات أسهم حملت إسم <EPE-SPA> ENIEM و التي تعني:

EPE: مؤسسة عمومية اقتصادية.

ENIEM: المؤسسة الوطنية للصناعات الاقتصادية .

SPA: مؤسسة ذات أسهم .

اعتبرت الرائد الأول في الصناعات الكهرومنزلية في الجزائر تتوفر على إمكانيات الإنتاج و على خبرة تفوق 40 سنة قدر رأس مالها 1988 ب 400.000.000 دينار جزائري ليصل 10279800000 دينار جزائري سنة وهي مملوكة بنسبة 100 لشركة تسيير المهامات الدولة تحت تسمية INELC

موقعها الجغرافي: تقع المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM بالمنطقة الصناعية عيسات ايدير بواد عيسي على بعد 10 كلم من مقر ولاية تيزي وزو ،تمد على مساحة 5.5 هكتار تشرف عليها الإدارة العامة المتواجدة في وسط مدينة تيزي وزو ، بجوار البنك الجزائري والشرطة الولائية ، وهي تابعة إداريا لبلدية ودائرة تيزي راشد .

## 2-4- أهدافها :

تسعى المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENEIM الى تحقيق عدة أهداف يمكن تلخيصها فيما يلي :

- تحسين نوعية الإنتاج .
- التحكم في تكاليف الإنتاج .

- الزيادة في إمكانيات الدراسات والتطوير .
- خلق مناصب عمل .
- التخصص في صناعة وتطوير الأجهزة الكهرومنزلية وضمان المتاجرة والخدمة مابعد البيع لمنتجاتها .
- التحكم في حجم الإنتاج حسب الطلبات المتنوعة سواء على مستوى السوق المحلي أو الخارجي
- تحسين صيانة وسائل الإنتاج .

### 3-4-منتجاتها :

تشكيلة متعددة من المنتجات ، منزلية وتجارية منها :

- الثلاجات : نموذج كبير ونموذج صغير
- الات الطبخ
- مكيفات
- الآت غسيل
- مسخنات الماء
- خزانات زجاجية
- حافظات

6- مجتمع و عينة البحث :

1-مجتمع البحث: يتكون مجتمع الدراسة من 261 عامل في وحدة الطبخ .

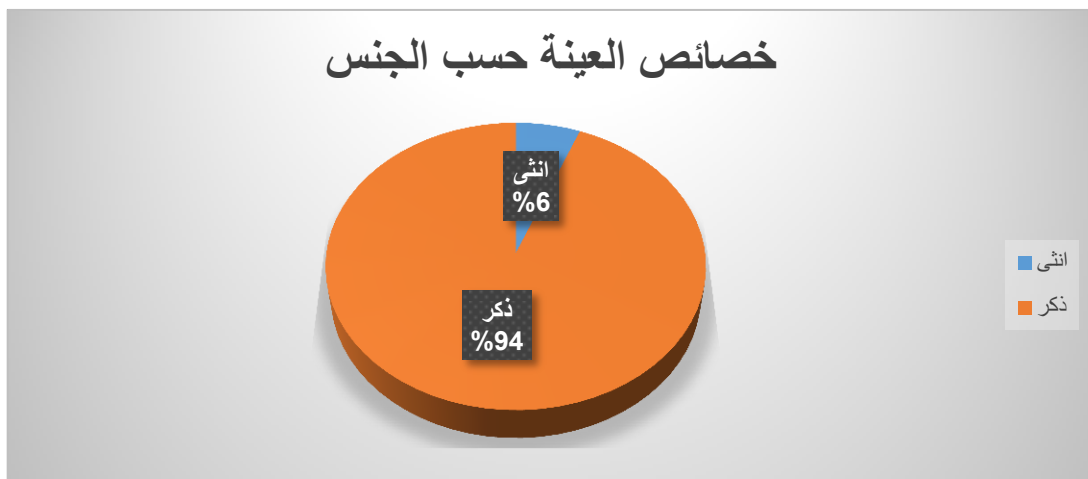
2-عينة البحث: لقد قمنا باختيار عينة عشوائية من خلال توزيع 50 استمارة

3-خصائص افراد عينة البحث:

جدول رقم(01) خصائص العينة حسب الجنس:

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	47	%94
انثى	3	%6
المجموع	50	%100

الشكل البياني رقم(01) دائرة نسبية تمثل خصائص العينة حسب الجنس

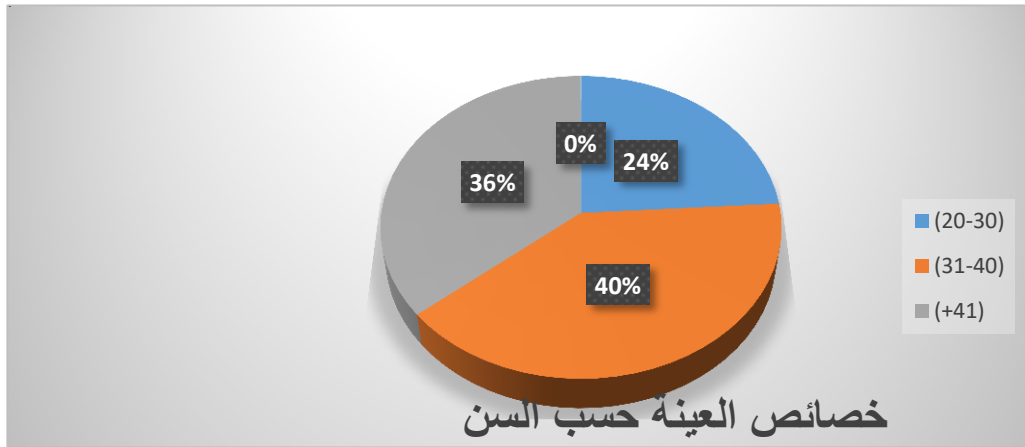


من خلال الجدول و الشكل البياني رقم(01) نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان نسبة 94% من افراد العينة يمثلون الذكور بحيث ان نسبة الاناث شبه منعدمة ،وهذا راجع لطبيعة العمل الممارس داخل المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرمنزلية ENEIM (وحدة الطبخ ) والذي يتطلب مجهود عضلي كبير وقوة تحمل عالية.

جدول رقم (02): توزيع افراد العينة حسب السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
24%	12	(20سنة الى 30سنة )
40%	20	(31الى 40سنة )
36%	18	41سنة فما فوق
100%	50	المجموع

الشكل البياني رقم (02) دائرة نسبية تمثل خصائص العينة حسب السن



من خلال الجدول و شكل البياني رقم (02) يبين الجدول ان معدل العمال الذين تتراوح أعمارهم بين (31-40) سنة هو 20 عامل أي بنسبة 40% من النسبة الكلية ويعتبر أكبر عدد من معدل العمال ، في حين ان فئة العمال الذين تتراوح أعمارهم بين (41 سنة وما فوق ) تقدر نسبتهم ب 36%

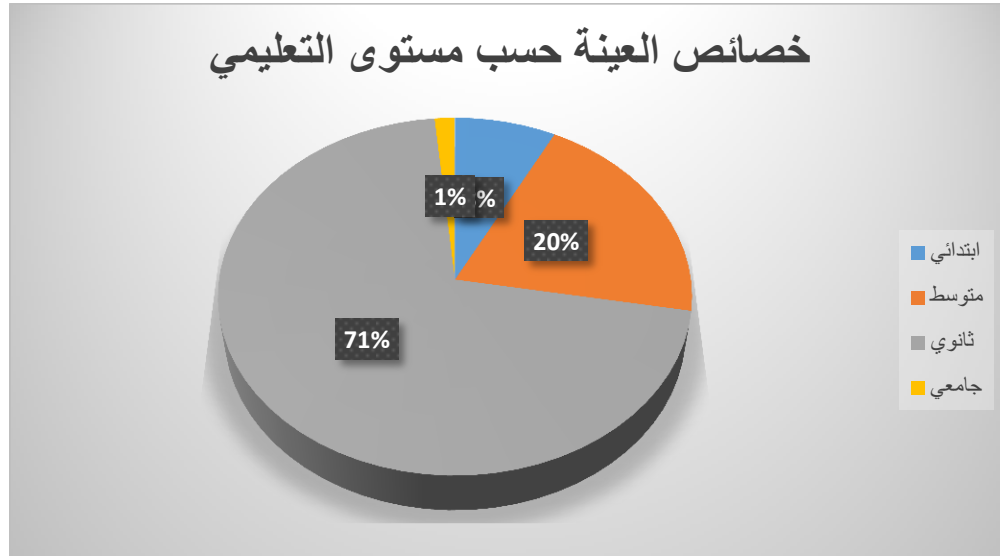
ومن خلال هذه النتائج نستنتج ان أكبر نسبة من العمال تتراوح أعمارهم ما بين 31 و40 سنة ففي هذا السن يتمتع العامل بدرجة كبيرة من الوعي في كل المستويات العقلية والمهارية والعملية ، فالمؤسسة الصناعية بحاجة ماسة الى عمال أكفاء ذو خبرة وعقلانية ومهارة عالية . يستطيعون تسيير العمل بشكل جيد ممايزيد من إنتاجية المؤسسة .

**خصائص العينة حسب مستوى التعليمي:**

**جدول رقم (03) يوضح توزيع مفردات العينة حسب المستوى التعليمي .**

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
6%	3	ابتدائي
16%	8	متوسط
56%	28	ثانوي
22%	11	جامعي
100%	50	المجموع

الشكل البياني رقم (03) دائرة نسبية تمثل خصائص العينة حسب المستوى التعليمي.



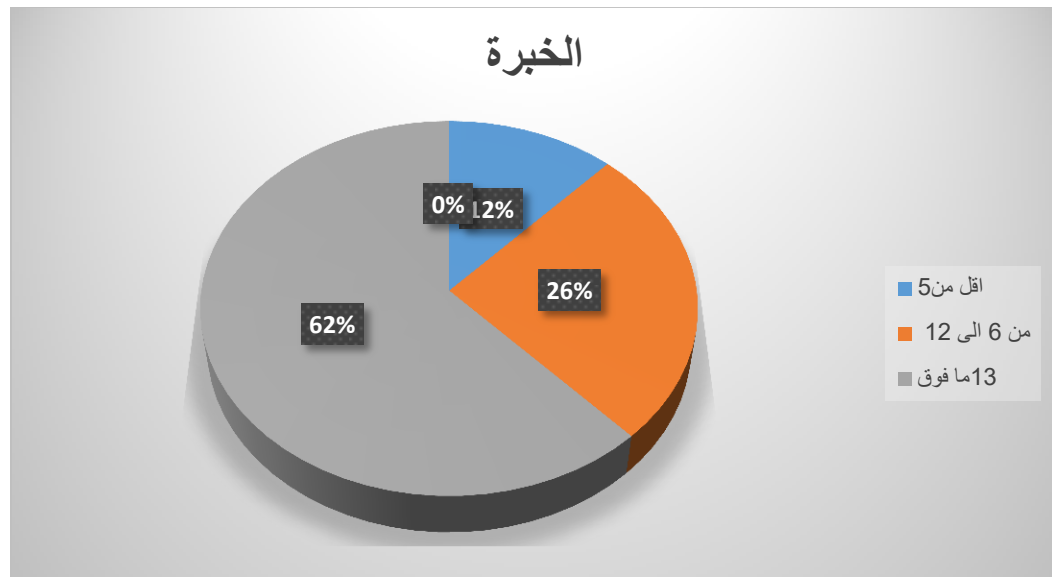
من خلال الجدول و الشكل البياني رقم(03) يتبين ان العمال ذو المستوى الابتدائي هم بنسبة 6% وهي اصغر نسبة من النسبة الكلية ثم يليها مستوى التعليم المتوسط بنسبة 16% كما استجاب 28مبحوث بانهم حاصلون على التعليم الثانوي أي بنسبة 56% ، كما افرزت النتائج على وجود 11عامل لديه مستوى تعليم جامعي أي بنسبة 22% ، ومن خلال هذه النتائج نستنتج ان اكبر نسبة من المبحوثين لديهم مستوى التعليم الثانوي ، لان طبيعة العمل في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENEIM لا تتطلب مستوى تعليمي عالي بل تتطلب بذل مجهودات عضلية وقدرة تحمل عالية

خصائص العينة حسب الخبرة :

جدول رقم (04) يوضح توزيع مفردات العينة حسب الخبرة بالعمل

الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 5 سنوات ]	6	%12
[ من 6 الى 12 سنة ]	13	%26
[ من 13 فما فوق	31	%62
المجموع	50	%100

الشكل البياني رقم (04) تمثل دائرة نسبية تمثل خصائص العينة حسب الخبرة



من خلال الجدول و شكل البياني رقم (04) بينت النتائج ان 31 عامل يملكون اقدمية

في المؤسسة أقل من 5 سنوات حيث قدرت نسبتهم المئوية 12%، في حين ان عدد

العمال الذين تتراوح اقدميتهم من ( 6 الى 12 ) قدرت نسبتهم المئوية 26% ، اما العمال الذين تتراوح خبرتهم اكثر من 13 سنة قدرت نسبتهم ب 62% ، وهذا مايدل على ان نسبة العمال ذو خبرة عالية هم اكبر نسبة في المؤسسة .

#### 7-أدوات جمع البيانات :

تم جمع البيانات باستعمال أداة الاستبيان لجمع البيانات وتتمثل في :

#### 7-1-الاستبيان :

اذ تعتبر هذه الأخيرة من أنسب الوسائل المستعملة وأكثرها شيوعا في الحصول على البيانات التي تكون كمنطلق أساسي للباحث ، من اجل الإجابة والتحليل للأسئلة التي تم طرحها في بداية البحث ، وتعرف الاستمارة على انها وعاء يضم مجموعة من الأسئلة لهدف الحصول على معلومات تدور حول موضوع وموقف ومشكلة معينة من خلال موقف مواجهة يجمع الباحث والمبحوث في ان واحد. ( حسين عبد الحميد رشوان ، 2003، ص 156 ) .

حيث عند اعداد هذا الاستبيان قمنا بتحديد نوع المعلومات المطلوبة كذلك بتحديد الأسئلة التي توفر لنا إمكانية جمع المعلومات التي تخدم موضوع البحث ، بحيث قمنا بترتيب أسئلة الاستبيان ترتيبا منطقيا وأيضا أسئلة قابلة للإجابة عليها من طرف

المبحوثين فمنها أسئلة يتم الإجابة عليها ب موافق ، محايد ، أو غير موافق ، بالإضافة الى وضع البيانات الشخصية التي لها دور كبير في تحليل بعض النتائج ولها علاقة مباشرة بموضوع الدراسة ومن بين هذه البيانات :

السن ، الجنس ، المستوى التعليمي ، الخبرة المهنية . وتم صياغة الاستبيان ب

71 بند ومحورين :

المحور الأول : حول التكوين المهني الذي قسمناه الى 4 أبعاد وهي :

حسب جودة البرامج ، حسب كفاءة المدرب ، حسب نوع التكوين ، حسب استجابة

المتكون .

المحور الثاني : حول حوادث العمل .

يشمل المحور الأول 53 بند حول التكوين المهني فقمنا بتوزيع الاستبيان على 4 أبعاد

البعد الأول : حسب جودة البرامج التكوينية يتكون من 17 بند .

البعد الثاني : حسب كفاءة المدرب يتكون من 13 بند .

البعد الثالث : حسب نوع التكوين يتكون من 11 بند .

البعد الرابع : حسب استجابة المتكون يتكون من 12 بند .

المحور الثاني : يشمل 18 بند للحوادث المهنية ومن الأمثلة على ذلك بند رقم 5 تتوفر المؤسسة دورات تكوينية للوقاية من حوادث العمل وتصحيح كالاتي :موافق ، محايد غير موافق وبعد اعداد الاستبيان لابد ن التأكد من مدى صدقها وثباتها وذلك من خلال ما يلي :

### 7-1-1-1- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة :

ونعني بصدق أداة الدراسة ان عباراتها تقيس مايريد الباحث قياسه بالفعل ومن أجل ذلك قمنا بعرضها على الأستاذ المشرف من اجل اختبار مدى ملائمة بنوده لجمع البيانات حيث تم تعديلها بشكل اولي وقد تم الاخذ برأي المشرفين وقمنا بإعادة صياغة بعض العبارات وإعادة البعض مثل : مدة التكوين لاكتساب المهارات اللازمة . أصبحت العبارة بعد التصحيح كالتالي : مدة التكوين كافية لاكتساب المهارات المطلوبة لاداء العمل وكذلك العبارة : يتم الاختيار الدقيق لمكونات البرنامج التكويني وفقا لاحتياجات المتكون لتخرج في شكلها النهائي ليتم توزيعها على مجموعة من العمال قدر عددهم ب50 عامل في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENEIM.

### 7-1-2- ثبات أداة الدراسة :

يقصد بثبات أداة الدراسة دقته فيما يقيسه من معلومات وسلوك واتجاهات المستقصى ، والتحقق من انه اذا تم تكرار توزيع الأداة على نفس العينة وفي نفس الظروف فإننا سنتحصل على نفس الإجابات والنتائج .

ولقياس ثبات الأداة تم الاعتماد على معامل الثبات الفاكرومباخ الذي يجدد مستوى قبول أداة القياس بمستوى 0,16 فاكثر ، واذا كانت اقل تعدل أداة القياس ، وفيما يخص

هذه الدراسة تم تطبيقه على عينة استطلاعية تقدر ب50 عامل بمؤسسة ENEIM المؤسسة الصناعية للأجهزة الكهرومنزلية بـتيزي وزو وتظهر نتائج الصدق والثبات في الجدول التالي :

**جدول رقم (5) معامل الصدق وثبات استبيان التكوين المهني وحوادث العمل**

العينة	عدد العبارات	الفا كرومباخ	معامل سبرمان براون	قيمة التجزئة النصفية بالجذر التربيعي
50	71	0,75	0,92	0,95

يتضح من خلال الجدول رقم(5) ان قيمة معامل الفا كرومباخ لجميع محاور التكوين المهني وحوادث العمل قدر ب(0,75)وهو مرتفع مايدل على ثبات الاستبيان ، وقيمة التجزئة النصفية بالجذر التربيعي قدر ب(0,95)مايدل على صدق الاستبيان.

**8- أساليب المعالجة الإحصائية:**

بعد جمع البيانات واسترجاع جميع الاستبيانات معالجتها من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS نسخة 20، وذلك من خلال الروايز الإحصائية التالية:

**1-8 التكرارات و النسبة المئوية:**

إعتمدنا على التكرارات و النسب المئوية لحساب الخصائص الديموغرافية للعينة

**2-8 معادلة ألفا كرومباخ:**

تم الاعتماد على معادلة ألفا كرومباخ للتأكد من ثبات الاستبيان وأنه قابل للتطبيق مرة أخرى تحت نفس الظروف والشروط.

**3-8 معامل ارتباط بيرسون:**

تم الاعتماد على معامل ارتباط بيرسون من بين الأدوات الإحصائية البارامترية لقياس واتجاه العلاقة بين المتغيرين اي أحدهما مستقل و ثانيهما تابع وذلك باستعمال البرنامج SPSS نسخة 20 على معامل الارتباط بيرسون للتحقق من وجود علاقة بين متغيرات الدراسة المتمثلة في المهني و حوادث العمل .

## الفصل الخامس

### عرض وتحليل ومناقشة النتائج

تمهيد

عرض و تحليل نتائج البحث

مناقشة النتائج

الاستنتاج العام

الاقتراحات

**تمهيد :**

بعد توزيع مقياس الدراسة وجمعها نقوم في هذا الفصل بعرض النتائج المتحصل عليها وتحليلها ومناقشتها قصد التوصل الى مدى تحقيق فرضيات الدراسة :

**1- عرض النتائج حسب إستبيان البحث :**

بعد توزيع مقاييس الدراسة على عينة البحث ثم جمع البيانات وتفرغها في البرنامج الاحصائي SPSS ( الحزمة الإحصائية للبحوث الاجتماعية ) وذلك بالاعتماد على جملة من أساليب الإحصاء الوصفي التي تم توظيفها في شكل مفصل :

**1-1- عرض النتائج المتعلقة بإستبيان التكوين المهني :****جدول (06) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير التكوين المهني**

متغير الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التكوين المهني	113,76	9,53

من خلال الجدول الذي يمثل نتائج الإحصاء الوصفي لمتغير التكوين الخاص بعينة الدراسة المتمثلة في عمال مؤسسة ENEIM أن المتوسط الحسابي قدر ب (113,76) بانحراف معياري يساوي (9,53)

**1-2- عرض النتائج المتعلقة بإستبيان حوادث العمل :**

بعد إجابات أفراد العينة على بنود مقياس حوادث العمل قمنا بتفريغ البيانات وحساب درجة كل فرد من أفراد العينة تم الحصول على نتائج ثم توزيعها في جداول كما يلي :

**جدول (07) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس حوادث العمل .**

متغير الدراسة	المتوسط الحسابي	انحراف معياري
حوادث العمل	40,58	4,57

يتبين من خلال الجدول أعلاه الذي يمثل نتائج الإحصاء الوصفي لمتغير حوادث العمل ان المتوسط الحسابي لإجابات افراد العينة على المقياس قدرت ب (40,58) بانحراف معياري يساوي (4,57) وبالتالي نستطيع القول ان بالمتوسط يظهر ان العمال يتعرضون الى حوادث العمل بدرجات متقاربة .

**1-3-3- عرض وتحليل نتائج الدراسة وفرضياتها حسب معامل برسون :**

بعد تطبيق مقاييس الدراسة وجمع البيانات وتفريغها في البرنامج الإحصائي SPSS من أجل استخراج مقياس النزعة المركزية والتشتت وكذا المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث تم تدوينها في جداول تناولها الباحث على النحو التالي :

**1-3-1- عرض النتائج الخاصة بالفرضية الأولى :** التي مفادها توجد علاقة بين جودة

البرامج التكوينية وحوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات

الكهرومنزلية ENEIM

العينة	متغيرات	متوسط الحسابي	انحراف معياري	معامل برسون	دلالة الإحصائية sig	مستوى الدلالة	القرار الاحصائي
50	تكوين مهني	113,76	9,53	0,12	0,37	0,05	غيردالة احصائيا
	حوادث العمل	40,58	4,57				

يتضح لنا من خلال الجدول رقم(08) ان المتوسط الحسابي للتكون المهني قدر ب(113,76) بانحراف معياري (9,53) أما فيما يخص متغير حوادث العمل يشير متوسطها الحسابي الى(40,58) بانحراف معياري قدره (4,57) في حين قدر معامل الارتباط برسون ب (0,12) وهي قيمة غيردالة احصائيا لأن قيمة الدالة sig (0,37) أكبر من مستوى الدلالة (0,05) ألفا ، وبالتالي عدم وجود علاقة بين المتغيرين (التكوين المهني وحوادث العمل)

**1-3-2- عرض نتائج الفرضية الثانية:** التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة المدرب وحوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENEIM

العينة	المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل بيرسون	دلالة الإحصائية sig	مستوى الدلالة	قرار الاحصائي
50	التكوين لمهني	113,76	9,53	0,78**	0,00	0,01	دالة احصائيا
	حوادث العمل	40,58	4,57				

يتضح من خلال الجدول رقم(09) ان المتوسط الحسابي للتكوين المهني قدر ب(113,76) بانحراف معياري قدر ب(40,58) أما فيما يخص متغير حوادث العمل يشير المتوسط الحسابي الى (9,53) بانحراف معياري قدر ب (4,57) ومن خلال هذه النتائج الأولية قمنا بحساب العلاقة الموجودة بين المتغيرين (التكوين المهني وحوادث العمل) في حين قدر معامل الارتباط برسون ب (0,78\*\*) وهي قيمة دالة احصائيا لان قيمة الدالة sig (0,00) أصغر من مستوى الدلالة (0,01) ألفا ، وبالتالي وجود علاقة ذات دلالة

إحصائية بين متغير كفاءة المدرب وحوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENEIM.

**1-3-3- عرض والتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة:** التي مفادها توجد علاقة إحصائية بين نوع التكوين وحوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENEIM

العينة	المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل بيرسون	دلالة الإحصائية sig	مستوى الدلالة	قرار الاحصائي
50	تكوين مهني	113,76	9,53	0,62**	0,00	0,01	دالة احصائيا
	حوادث العمل	40,58	4,57				

يتضح من خلال الجدول رقم (10) ان المتوسط الحسابي لمتغير التكوين المهني قدر (113,76) بانحراف معياري قدره (4,57)، في حين قدر معامل الارتباط بيرسون ب (0,62\*\*) وهي قيمة دالة احصائيا لان قيمة الدالة الإحصائية (Sig(0,00) أصغر من مستوى الدلالة (0,01) ألفا وبالتالي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوع التكوين وحوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENEIM

**1-3-4 عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة :** التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استجابة المتكون وحوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENEIM

العينة	المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل برسون	دلالة إحصائية sig	مستوى الدلالة	القرار الاحصائي
50	التكوين المهني	113,76	9,53	0,15	0,92	0,05	غير دالة
	حوادث العمل	40,58	4,57				

يتضح من خلال الجدول رقم (11) ان المتوسط الحسابي لمتغير التكوين المهني قدر ب(113,76) بانحراف معياري قدر ب9,53 اما فيما يخص متغير حوادث العمل فقد قدر المتوسط الحسابي (40,58) بانحراف معياري (4,57) في حين قدر معامل الارتباط برسون ب(0,15) وهي قيمة غير دالة احصائيا لان قيمة الدالة sig (0,92) أكبر من مستوى الدلالة (0,05) ألفا ، وبالتالي الفرضية التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استجابة المتكون وحوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENEIM غير محققة .

**- مناقشة النتائج****1- مناقشة نتائج الفرضيات:**

بعد حصر لنا نتائج الجدولة بإستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية الملائمة لدراستنا، بغرض تحليل النتائج المتحصل عليها و اختيار الفرضيات اعتمادا على معامل برسون لمعرفة صدق الفرضيات التي صغنها لدراستنا و بتالي فإن نتائج التحليل والتقييم هي كالتالي:

**1-1 الفرضية الأولى:**

التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة البرامج التكوينية وحوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM فوجدنا أن معامل برسون قدر ب (0,12) تحت مستوى الدلالة (0,05) و من أجل التأكد من صحة الفرضية قمنا بمقرنتها بالقيمة المرافقة (0,37) sig حيث أن قيمة sig أكبر من مستوى الدلالة وبتالي لم تتحقق الفرضية الإجرائية الأولى، أي لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة البرامج التكوينية و حوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM.

ونفسر نتيجة هذه الفرضية أنه لا توجد علاقة بين جودة البرامج التكوينية وحوادث العمل، فالبرامج التكوينية التي يتلقاها العمال في المؤسسة هي برامج قديمة ويصعب عليهم تطبيقها مما يؤدي بهم الى الوقوع في الحوادث ، فهي برامج غير فعالة ولا توكبتطورات العصر الحديث وغير كافية لاكتساب المهارات والمعارف اللازمة ،اذ أنها لاتساهم في زيادة التكيف مع منصب العمل ولا تزيد من خبرات المتكون ونجد دراسة بداح غنية (2006) التي تخالف نتائج دراستنا حيث بينت نتائج دراستها ان طبيعة ونوعية البرامج التكوينية تمثل أساس تكوين العمال في عملهم ومساعدتهم على تدارك تطورات العمل.

**2-1 الفرضية الثانية:**

التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة المدرب وحوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM ومن خلال النتائج المتحصل عليها كالنحو التالي:

تحصلنا على قيمة برسون ( $0,78^{**}$ )، تحت مستوى الدلالة ( $0,01$ ) وقمنا بمقارنة الدلالة sig ( $0,00$ ) أصغر من مستوى الدلالة وبالتالي تحقق الفرضية الإجرائية الثانية ، أي هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة المدرب و حوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM.

ونفسر نتيجة هذه الفرضية ان هناك علاقة ترابطية وقوية بين هذين المتغيرين لان لكفاءة المدرب دور كبير في تخفيض من حوادث العمل ، خاصة اذا كان المدرب متمكن وله قدرات ومؤهلات علمية وعقلية عالية يستفيد منها المتكون وفقا لاحتياجاته وهذا مايساعده على اتقان عمله وبالتالي التقليل من حوادث العمل .

**3-1 الفرضية الثالثة:**

التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوع التكوين و حوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM بحيث قمنا بدراستنا و تحصلنا على النتائج التالية:

تحصلنا على قيمة برسون قدرت ب(0,62\*\*) وهي قيمة دالة إحصائيا لأن قيمة sig (0,00) أصغر من مستوى الدلالة (0,05) وبالتالي فالفرضية الإجرائية محققة، أي هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوع التكوين و حوادث العمل لدى عمال مؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM.

ونفسر نتيجة هذه الفرضية انه توجد علاقة بين نوع التكوين و حوادث العمل. قد جاءت دراسة شعلال مختار (2009) مؤيدة لدراستنا تحت عنوان دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل، فهي دراسة ميدانية في مؤسسة النظافة NET.COM حيث تهدف الى التعرف على نوع التكوين الأمني لعمال النظافة الذي تنتهجه إدارة مؤسسة النظافة وكيفية استجابة المتكون للدورات التكوينية وهل له دور في تخفيض حوادث العمل و توصل الى أن التكوين الأمني الذي تلقاه عمال النظافة له دور في تخفيض من حوادث العمل، و هذا لا يعني أن استجابة المكون لديها علاقة في تخفيض حوادث العمل.

**4-1 الفرضية الرابعة:**

التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استجابة المتكون و حوادث العمل لدى عمال المؤسسة الصناعية الكهرومنزلية ENIEM، قمنا بحساب النتائج الأولية بحساب العلاقة الموجودة بين المتغيرين تحصلنا على قيمة برسون (0،15) وهي قيمة غير دالة إحصائيا لأن قيمة الدلالة (92،0) sig أكبر من مستوى الدلالة (0،01) و بتالي لم تتحقق الفرضية الإجرائية الرابعة ، أي لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استجابة المكون و حوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM.

و نفس نتيجة هذه الفرضية أنه لا توجد علاقة بين استجابة المتكون و حوادث العمل ، وذلك راجع لصعوبات التكوين و عدم استيعاب المعلومات المقدمة و نجد دراسة "ستيف" (1991) لا تتوافق مع نتائج دراستنا، فوصل إلى أن أغلبية الحوادث الصناعية ناتجة عن سلوك الأفراد العاملين خلال ارتكابهم للأخطاء في المستقبل أو مراحل العمل و نتيجة لإهمالهم تعليمات الصحة والسلامة المهنية وهذا الأمر يجعل من أي تدابير متعلقة بمكان العمل بدون قيمة لأن الحوادث ترتبط بالعوامل الشخصية ، و كفاءة المدرب.

**الاستنتاج العام:**

حاولنا في هذا الفصل التعرف على العلاقة القائمة بين التكوين المهني و حوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM وبعد تصميم البحث وجمع البيانات و معالجتها احصائيا عن طريق البرنامج الاحصائي (SPSS) والاعتماد على الدراسات السابقة لها و عرضها و تحليلها و مناقشتها تم التوصل الى ما يلي:

-لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة البرامج التكوينية وحوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة المدرب وحوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوع التكوين وحوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM

-لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استجابة المتكون وحوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM

منه يمكن القول أن الفرضية العامة التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين المهني و حوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM تحققت جزئيا لأن بعد جودة البرامج التكوينية و علاقته بحوادث العمل لم يتحقق و كذلك بعد استجابة المتكون و علاقته بحوادث العمل لم يتحقق.

**اقتراحات الدراسة:**

انطلاقاً من النتائج المتحصل عليها أردنا اقتراح مجموعة من الاقتراحات والتوصيات على المسؤولين في التكوين المهني و أخذها بعين الاعتبار للتقليل من حوادث العمل، فنذكر منها:  
-وضع برامج تكوينية للعمال وتعليمهم أسس السلامة داخل المؤسسة وطرق التعامل مع المخاطر وحالات الطوارئ وألية العمل الآن.

-توفير وسائل الأمن و الوقاية الملائمة و المتطورة التي تتناسب مع نوع العمل، وتكوين العمال و تدريبهم على كيفية استعمالها و استخدامها بطريقة صحيحة.

-إجراء أعمال الصيانة باستمرار داخل المؤسسة

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع:

1. احمدغزت راجح (1965) ، علم النفس ،\_المواءمة المهنية ، مصر, الهندسة البشرية والعلاقات الإنسانية دار القومية للنشر.
2. بن عنتر عبد الرحمان (2010) ، إدارة الموارد البشرية المفاهيم والاسس ، الابعاد والاستراتيجيات (ط1) ، مصر, دار البازوري العلمية.
3. حميدي ياسين واخرون (1990) ، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق ، الكويت, دار الكتاب الحديث للنشر.
4. حميدي ياسين واخرون (1999) ، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية التطبيق ، الكويت, دار الكتاب الحديث للنشر .
5. دويدار عبد الفتاح محمد (1995) ، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته ،(ط2) بيروت, دار النهضة العربية للطباعة والنشر .
6. زكي بدوي (1975) ، دراسات تطبيقية في تشريعات العمل والتأمينات ، بيروت ,دار الفكر العربي ، .
7. سعيد بن يمينة (2015) ، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية ، (ط1) .
8. سملاي يحضه (1995) ، دراسة اثر حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية وفعالية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية ، رسالة ماجستير غير منشورة قسم الاقتصاد ، جامعة باتنة .

9. سهيلة محمد (2010) ، حوادث العمل وعلاقتها النفسية والسيكولوجية ، (ط7) عمان

،دار وائل للنشر والتوزيع.

10. شحاتة محمد ربيع (2011) ، أصول علم النفس الصناعي ، (ط1) ،الأردن ، دار

عزيب للطباعة والنشر والتوزيع .

11. شعلال مختار ( 2009 ) ، دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل ،جامعة

الجزائر2

12. صفي عمر عقلي (2001) ، إدارة القوى العاملة ، (ط1) ،عمان ،دار الزهران

للنشر والتوزيع.

13. طارق كمال( 2007 ) ، علم النفس المهني الصناعي ومؤسسة شباب الجامعة

مصر.

14. عبد الرحمان العيسوي (1990) ، دراسات في علم النفس الاجتماعي الإسكندرية

،دار المعارف الجامعية للنشر والتوزيع .

15. عبد الرحمان العيسوي (2003) ، علم النفس والإنتاج ، ج 2، مصر، دار المعرفة

الجامعية .

16. عبد الفتاح محمد دويدار(2003)، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته ، لبنان دار

النهضة العربية للنشر، .

17. علي بن هادية (1991) ، معجم عربي مدرسي الفبائي ، (ط7) ،الجزائر .

18. عوض عباس محمود (1985) ، حوادث العمل في ضوء علم النفس، مصر ، دار

المعارف.

19. عويد سلطان المشعان ( 1994 ) ، علم النفس الصناعي ، الكويت, مكتبة الفلاح

للنشر .

20. فرج عبد القادر طه ( 1983 ) ، علم النفس الصناعي والتنظيمي, القاهرة ، ط4 ،

دار المعارف للنشر ،.

21. كامل محمد عريضة (1996) ، علم النفس الصناعي, بيروت ، دار الكتب العلمية

للنشر.

22. محمد شحاتة ربيع (2010)، علم النفس الصناعي والمهنية, الأردن ، دار مسيرة.

23. محمد عاطف عبيد (1972) ، التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج،بيروت ، دار النهضة

العربية.

24. محمود ذيب العقابلة (2002) ، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية ،عمان ،دار صفاء

للنشر.

25. مصطفى احمد أبو عمرو (2010) ، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، لبنان ،

منشورات حلي الحقوقية.

26. نظمي شحادة و محمد ارسلان ورياض الجبلي (2000) ،ادارة الموارد البشرية،الاردن

،عمان، دار الصفاء.

27. نعامة سليم (1991) ، مشكلات العمل والإنتاج في المؤسسات الصناعية ، (ط1)

دمشق مطبعة عكرمة .

28. ياسين محجر (2011\_2010) ، استهدف حوادث المرور ، دراسة ميدانية في

بعض ولايات الجنوب الشرقي للجزائر ، أطروحة لاستكمال نيل متطلبات دكتوراه علوم ،

قسم علم النفس العمل والتنظيم ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة منتوري ،

قسنطينة

الملاحق

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
01	تدريب العمال كان عن طريق برامج تدريبية ميدانية			
	الأسلوب المتبع لتحديد الاحتياجات التدريبية كان عن طريق امتحانات كتابية حول أداء العمل			
03	الأسلوب المتبع لتحديد الاحتياجات التدريبية كان عن طريق الامتحانات الشفوية حول أداء العمل			
04	التكوين الجيد يساهم في رفع الروح المعنوية للمتكونين			
05	تقوم المؤسسة بتحديد ميزانية التكوين بدقة و بصفة دورية			
06	البرنامج التكويني الذي تلقته يواكب التطورات التكنولوجية			
07	مدة التكوين كافية لاكتساب المعارف اللازمة			
08	مدة التكوين كافية لاكتساب المهارات المطلوبة لأداء العمل			
09	يتم الاعتماد على الوسائل التكنولوجية في عملية تنفيذ البرامج التكوينية			
10	يقوم المسؤولون بتقييم عملية تنفيذ البرامج التكوينية			
11	البرامج التكوينية تساهم في زيادة التكيف مع منصب عمالك			
12	يتم التنوع في اختيار طرق و أساليب التكوين قدر الإمكان			
13	يتم تخطيط و تصميم البرامج التكوينية بشكل يتناسب مع خبرات و مكتسبات الافراد العاملين و المشاركين فيه			
14	يتم تكوين القائمين على عملية التقييم لتقليل من صعوبة هذه العملية و التغلب على الهفوات و الأخطاء المتعلقة بها			
15	البرامج التكوينية التي تلقيتها تضمنت ورشات ميدانية			
16	ترجع الصعوبات الى كثافة البرنامج المقدم			
17	توفير المكون من خارج المؤسسة يزيد من خبرات المتكونين			
18	يتمتع المكونون بالقدرة على الإقناع			
19	يتواصل المكونون مع المشاركين في التكوين بشكل واضح			
20	ترى أن المتكونين يتحكمون في محتوى البرنامج التكويني بشكل جيد			

			يستعمل المكونين لغة واضحة	21
			لدى المكونين القدرة على جذب اهتمام المتكونين	22
			لدى المكونين القدرة على توصيل وتبليغ محتوى البرنامج التكويني	23
			يتحكم المكونين بشكل جيد في الوسائط التكنولوجية المستعملة في التكوين	24
			يتمتع المكونين بالقدرة على التحكم في جماعة المتكونين	25
			ترى أن المكونين يحترمون الوقت المخصص للتكوين	26
			يتمتع المشرفون على البرامج التكوينية بخبرات علمية ومعرفية عالية	27
			المكون يحاول دائما تطبيق الأفكار بطريقة عملية لتغيير السلوك في الإتجاه المرغوب	28
			تخصص المؤسسة برامج تكوينية داخل مكان العمل	29
			يتلقى العمال دورات تكوينية خارج المؤسسة	30
			يغلب على البرامج التكوينية التي استندت منها الجانب التطبيقي	31
			ترى ان محتوى البرامج التكوينية يغلب عليها الطابع النظري	32
			تخصص المؤسسة دورات تكوينية للعمال قبل ترفيتهم	33
			تسعى المؤسسة من خلال الدورات التكوينية الى تجديد معارف عمالها	34
			يتلقى العمال الجدد دورات تكوينية قبل توظيفهم في مناصبهم	35
			يتم تنظيم الدورات التكوينية حضوريا	36
			يشارك العمال في دورات تكوينية عن بعد	37
			يشارك العمال في برامج تكوينية طويلة المدى	38
			يقوم المسؤولون بتقييم عملية التكوين بشكل مستمر	39
			تولي الإدارة أهمية بالغة لعملية التقييم بحيث ينظر اليها انها وسيلة من أجل التطوير والتحسين	40
			ساعدك التكوين الذي تلقيتَه في تحسين عملية الإنتاج	41
			يرجع تكوين المتلقي الى طلب شخصي	42
			يرجع تكوين المتلقي الى طلب من المؤسسة	43
			ترجع عدم استيعابك للمعلومات المقدمة الى كثافة البرنامج التكويني	44
			التكوين الذي تلقيتَه ساعدك على مواجهة وضعيات جديدة في عملك	45

			البرنامج التكويني ساهم في زيادة التكيف مع منصب عملك	46
			التكوين له أثر على تحسين الأداء	47
			تجري عملية التقييم على ضوء الأهداف المحددة مسبقا	48
			تعززت لديك الثقة بالنفس بعد قيامك بالتكوين	49
			زادت قدرتك على فهم طرق وإجراءات العمل بعد استفادتك من التكوين	50
			زاد التكوين من ولائك لمؤسستك	51
			زاد التكوين من رفع الروح المعنوية للعمال	52
			راض على المكون الذي قدم لك التكوين	53
			يمثل مركز عملك خطورة على سلامتك	54
			حوادث العمل كانت عباره عن كسور وجروح	55
			حوادث العمل كانت عبارة عن تشوهات	56
			تعرضت لحادث بعد التكوين	57
			توفر المؤسسة دورات تكوينية للوقاية من حوادث العمل	58
			تستعمل في عملك وسائل الحماية والوقاية	59
			تتخلى عن وسائل الوقاية لعدم وجود اخطار على مركز عملك	60
			تتخلى عن وسائل الوقاية والحماية لنقص التوعية	61
			يمكن تجنب الوقوع في حوادث العمل بتوفير أجهزة الوقاية	62
			تكوين العمال يجنب الوقوع في حوادث العمل	63
			تتناسب اجهزه الحماية مع الابعاد الجسمية للعمال	64
			استعمالك الخاطئ لمعدات الوقاية يؤدي الى حوادث العمل	65
			توجد صيانة دورية للآلات وأجهزة العمل	66
			ترى ان تنظيم برامج تكوينية يؤدي الى تفادي حوادث العمل	67
			ترى ان سوء تصميم مراكز العمل يؤدي الى حوادث العمل	68
			تساهم قدم أجهزة العمل في حدوث حوادث العمل	69
			ترى ان ضعف حواس العمال (العين، الشم) تتسبب في ظهور حوادث العمل	70
			ترى ان تعرض العمال للضغط المهني يسبب لهم حوادث مهنية	71

يرجى منكم ملئ الاستماره بوضع علامة (x) أمام الإجابة المختارة

المعلومات العامة :

الجنس :  ذكر  أنثى

السن :

المستوى التعليمي :

ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي

الخبرة المهنية :

الملحق رقم 01 :

## استبيان

في اطار التحضير لمذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية وتحت عنوان " التكوين المهني وعلاقته بحوادث العمل " نضع بين ايديكم هذا الاستبيان راجين منكم الاطلاع عليه ، ومن ثم الإجابة بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة .

تعاونكم معنا مهم لاستكمال البحث.