

جامعة مولود معمري تيزي وزو
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس



التدريب المهني و علاقته بالوقاية من حوادث العمل
"دراسة ميدانية لدى عمال المؤسسة الوطنية لصناعة الكهرو منزلية
ENIEM بتيزي وزو"

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر، تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

اشراف الاستاذة:

د/ بوتلجي أمال

من اعداد الطلبة:

-بريهامات أمينة

-صغير يانيس

السنة الجامعية :

2025-2024

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس



التدريب المهني و علاقته بالوقاية من حوادث العمل

"دراسة ميدانية لدى عمال المؤسسة الوطنية لصناعة الكهرو منزلية

ENIEM بتيزي وزو "

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر، تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

اشراف الاستاذة:

من اعداد الطلبة:

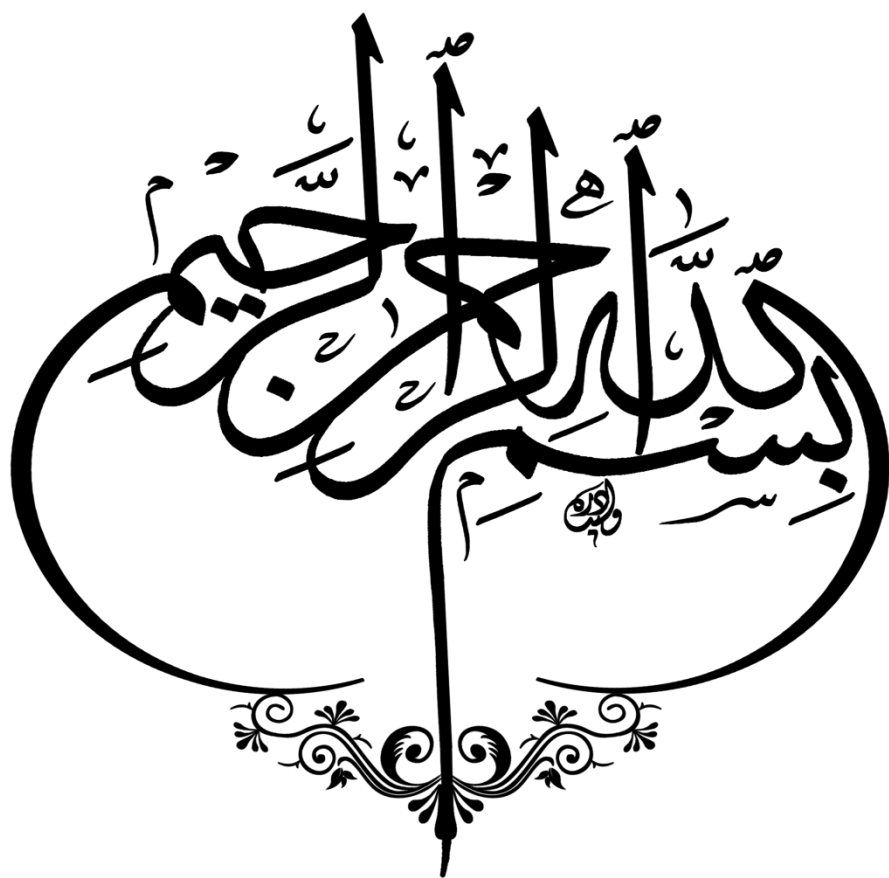
د/ بوثلجي أمال

-بريهامات أمينة

-صغير يانيس

السنة الجامعية :

2025-2024



كلمة الشكر

الحمد لله بنعمته تتم الصالحات الحمد لله الذي نورنا بنور العقل، وهدنا الى طريق المعرفة وذلل لنا الصعوبات ووقفنا للإتمام هذا العمل المتواضع فله الحمد حتى يرضى وله الحمد والشكر حتى يرضى الصلاة والسلام على خير الورى محمد صلى الله عليه وسلم.

نبدأ بشكر وبحمد الله سبحانه وتعالى الذب اعطانا الصحة والعافية والصبر لإتمام هذه المذكرة،

ونتقدم بمزيد من الشكر والامتنان للأستاذة المشرفة " بوثلجي أمال " التي كانت لنا ذراعاً حامياً وسنداً في كل مراحل إعدادنا للمذكرة، كما نشكرها على جميع التوجيهات القيمة التي أفادتنا خلال انجازنا لهذا العمل، والتي نحن على ثقة بأننا سنستفيد منها في المستقبل.

وأسمى كلمات الشكر والتقدير والاحترام إلى صديقاتي (ليزا وهراني، و ليزة قناب) لهم كل الشكر على تقديمهن لي يد المساعدة و على حسن مرافقتهم لنا خلال انجازنا لهذه المذكرة.

كما نشكر كل من ساعدنا من أصدقاء وأقرباء من عمل أو كلمة طيبة ساعدتنا في مزاوله عملنا، وكل من نساه هذا القلم لم ينسأه القلب.

فنسأل العالی القدير أن يتقبل منهم ويجعل في ميزان حسناتهم والحمد لله رب العالمين.

اليكم بالغ احترامنا وشكرا

الإهداء

(قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنين)

إله لا يطيب الليل الا بذكره ولا يطيب النهار الا بطاعته ولا تطيب اللحظات الا بذكره الله جل جلاله الى من بلغ الرسالة وأدى الامانة " سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

لم تكن الرحلة قصيرة ولم تكن سهلة ولم يكن الحلم قريبا ومهما طالت فستمضي بجلوها ومرها.

في اللحظة أكثر فخرا اهدي عملي هذا الى من رباني وكافح من اجلي، الى المصباح الذي انار دربي.

لمن احمل اسمه بكل افتخار طاب بك العمر يا سيد الرجال وطبت لي عمرا ارجوا من الله ان يمد في عمرك لترى ثمارا قد حان قطفها والدي العزيز.

الى ملاكي في الحياة ومعنى الحب وقرّة عيني واعزما أملك الى بسمة الحياة وسرا الوجود الى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي الى غاليتي وجنة قلبي رافقتني وارشدتني في كل مشاوير حياتي امي الغالية حفظها الله.

الى ضلعي الثابت الذي لا يميل الى من رزقت بها سندا وملاذي الاول والاخير الى من ازلت من طريقي اشواك الفشل الى اختي الحبيبتين (صاره، ليندة).

ولأساتذتنا الكريمة التي قدمت لنا يد العون وسعادتنا في هذا العمل و الحمد لله على حسن

التمام والختام

أمينة بريهمات

الإهداء

بسم الله، وعلى بركة الله، اهدي ثمرة هذا الجهد إلى من كانوا النور الذي أضاء لي طريق العلم و المعرفة،
والسند الذي لولاه لما وققت يوماً بثبات في وجه الصعاب.

اهدي ثمرة جهدي إلى من علمني العطاء بدون انتظار إلى كل من احمل اسمه بكل افتخار إلى من عمل
بكد في سبيلي وعلمني معنى الكفاح ومن غرس في قلبي حب العلم والمعرفة والاعتماد على النفس
وعلمني ان الرجولة مواقف وان العطاء لا يقاس بالكلمات، فشكرا لك بعدد النجوم وبحجم السماء ابي
العزير.

الى من بها أكبر وعليها اعتمد الى شمعة التي تثير دربي وحياتي لقد كنت الدعاء المستمر الذي فتح لي
ابواب التوفيق وكانت كلماتك نورا في عتمة تعب الدراسة امي.

ملخص الدراسة:

هدفت دراستنا إلى الكشف عن طبيعة العلاقة الموجودة بين التدريب المهني والوقاية من حوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية لصناعات الكهرو منزلية ENIEM لولاية تيزي وزو. وقد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية بسيطة مكونة من 80 فرد عامل من مجتمع أصلي مقدر بـ 213، أما منهج الدراسة فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي لأنه المناسب لدراسة مثل هذه الظواهر و على الملاحظة و المقابلة الاستفسارية و الاستبيان كأدوات لجمع البيانات حول الدراسة. وبعد المعالجة الإحصائية بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSSv21، وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب المهني و الوقاية من حوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية لصناعة الكهرو منزلية ENIEM بولاية تيزي وزو-واد عيسي- حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0,85) وقيمة الدلالة الإحصائية (Sig(0,00) عند مستوي الدلالة (0,01) .

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة المدرب والوقاية من حوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية لصناعة الكهرو منزلية ENIEM بولاية تيزي وزو-واد عيسي- حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0,85) وقيمة الدلالة الإحصائية (Sig(0,00) عند مستوي الدلالة (0,01) .

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأساليب التدريبية والوقاية من حوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية لصناعة الكهرو منزلية ENIEM بولاية تيزي وزو-واد عيسي- حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0,52) وقيمة الدلالة الإحصائية (Sig(0,00) عند مستوي الدلالة (0,01) .

الكلمات المفتاحية: حوادث العمل، التدريب المهني، عمال المؤسسة، كفاءة المدرب، الأساليب التدريبية.

Notre étude visait à explorer la relation entre la formation professionnelle et la prévention des accidents du travail auprès des travailleurs de l'Institution nationale des industries de l'électroménager (ENIEM) de Tizi Ouzou-Oued Aissi. L'échantillon de l'étude a été sélectionné selon une méthode aléatoire simple, composé de 80 travailleurs issus d'une communauté autochtone de 213 personnes. La méthodologie de l'étude reposait sur une approche descriptive et sur des questionnaires et des entretiens. Après traitement statistique avec le progiciel SPSS v21 pour les sciences sociales, les résultats suivants ont été obtenus :

-Il existe une relation statistiquement significative entre la formation professionnelle et la prévention des accidents du travail chez les travailleurs de l'Entreprise Nationale des Industries Electroménagers (ENIEM), dans la wilaya de Tizi Ouzou-Oued Aissi , où la valeur du coefficient de corrélation de Pearson a atteint (0,85) et la valeur de la signification statistique (Sig 0,00) au niveau de signification (0,01) .

-Il existe une relation statistiquement significative entre l'efficacité du formateur et la prévention des accidents du travail chez les travailleurs de l'Entreprise Nationale des Industries Electroménagers (ENIEM), dans la wilaya de Tizi Ouzou-Oued Aissi, où la valeur du coefficient de corrélation de Pearson a atteint (0,85) et la valeur de la signification statistique (Sig 0,00) au niveau de signification (0,01).

- Il existe une relation statistiquement significative entre les méthodes de formation et la prévention des accidents du travail chez les travailleurs de l'Entreprise Nationale des Industries Electroménagers (ENIEM), dans la wilaya de Tizi Ouzou-Oued Aissi, où la valeur du coefficient de corrélation de Pearson a atteint (0,52) et la valeur de signification statistique (Sig 0,00) au niveau de signification (0,01).

Mots clés : Les formation professionnelle. Les accidents de travail. Technique de formation. Les capacités entraîneur.

فهرس المحتويات

أ.....	الشكر والتقدير
ب.....	الاهداء
ج.....	فهرس المحتويات
.....	ملخص الدراسة
.....	فهرس الجداول
.....	فهرس الأشكال والرسوم البيانية
.....	فهرس الملاحق
.....	مقدمة:

الجانب النظري

الفصل الاول: الإطار العام لإشكالية الدراسة

1-إشكالية الدراسة:.....	Error! Bookmark not defined.
2- فرضيات الدراسة:.....	4
5_اهداف الدراسة.....	4
4_اهمية الدراسة.....	5
3-اسباب اختيار الموضوع:.....	5
6_تحديد مفاهيم الدراسة اجرائيا.....	6
7-الدراسات السابقة.....	7
1-7الدراسات العربية:.....	7
2-7-الدراسات الاجنبية:.....	9
8- التعقيب الدارسات:.....	10

الفصل الثاني: التدريب المهني

- تمهيد:.....14
- 1.تعريف التدريب المهني:.....15
3. نظريات التدريب المهني:.....Error! Bookmark not defined.
- 3-1-نظريات الكلاسيكية:.....Error! Bookmark not defined.
- 3-2نظرية الادارة العلمية:.....Error! Bookmark not defined.
- 3-3النظرية البيروقراطية:.....Error! Bookmark not defined.
- 3-4-نظرية التقسيم الاداري:.....Error! Bookmark not defined.
- 3-5-نظرية تدرج الحاجات:.....Error! Bookmark not defined.
- 3-6-نظرية العلاقات الانسانية:.....Error! Bookmark not defined.
- 3-7النظرية البنائية الوظيفية لثالكوث بارسونز :.....Error! Bookmark not defined.
- 4- اهداف التدريب:.....Error! Bookmark not defined.
- 4--1 التدريب كمدخل لتعليم المستمر.....23
- 4-2- التدريب كمدخل للتربية المستمرة:.....Error! Bookmark not defined.
- 4-3- التدريب كمدخل للمهارة:.....Error! Bookmark not defined.
- 4-4-تتمية الثقة بين المنظمة والعاملين فيها:.....Error! Bookmark not defined.
- 4-5-تدعيم سياسات الترقية الداخلية:.....Error! Bookmark not defined.
- 4-6تكييف العاملين الجدد:.....Error! Bookmark not defined.
- 5-اهمية التدريب:.....Error! Bookmark not defined.
- 8-معوقات التدريب المهني:.....Error! Bookmark not defined.
- 8-1 الدورة التدريبية لا علاقة لها بالعمل:.....Error! Bookmark not defined.
- 8-2 الدورة التدريبية نظرية جدا:.....Error! Bookmark not defined.
- 8-3 المتدربين تم اختيارهم حسب المدير:.....Error! Bookmark not defined.
- 8-4 المادة التدريبية سيئة:.....Error! Bookmark not defined.

5-8 بيئة العمل لا تساعد المتدربين: Error! Bookmark not defined.....

28..... خلاصة الفصل.

الفصل الثالث: حوادث العمل

31 تمهيد:

32 1- تعريف حوادث العمل:

2- النظريات المفسرة للحوادث العمل: Error! Bookmark not defined.....

1-2 نظرية الاحتمالات الخاطئة: Error! Bookmark not defined.....

2-2 نظرية علم النفس التجريبي: Error! Bookmark not defined.....

3-2 نظرية الضغط والتكيف: Error! Bookmark not defined.....

4-2 نظرية الميل لاستهداف الحوادث: Error! Bookmark not defined.....

5-2 نظرية الحرية، الأهداف، اليقظة: Error! Bookmark not defined.....

4- تصنيف حوادث العمل: Error! Bookmark not defined.....

1-4 من حيث خطورتها: Error! Bookmark not defined.....

2-4 من حيث سبب الوقوع: Error! Bookmark not defined.....

3-4 من حيث إمكانية التجنب: Error! Bookmark not defined.....

4-4 من حيث نتائجها: Error! Bookmark not defined.....

5-4 من حيث نوع الحادث: Error! Bookmark not defined.....

05- تكاليف حوادث العمل وطرق القياس: Error! Bookmark not defined.....

1-5 - تكلفة الحوادث بالنسبة للمؤسسة: Error! Bookmark not defined.....

2-5 التكاليف المباشرة للحوادث المهنية: Error! Bookmark not defined.....

3-5 التكاليف الغير مباشرة للحوادث المهنية: Error! Bookmark not defined.....

4-5 تكاليف الإنتاج: Error! Bookmark not defined.....

5-5 - تكلفة الحادث بالنسبة للعامل: Error! Bookmark not defined.....

1-5-5 الآثار البدنية: Error! Bookmark not defined.....

- 5-5-2- تكاليف حوادث العمل بالنسبة للاقتصاد الوطني.: Error! Bookmark not defined.
- 06 - طرق قياس حوادث العمل : Error! Bookmark not defined.....
- 6-1- معدل تكرار الحادث: Error! Bookmark not defined.....
- 6-2- معدل شدة الحادث: Error! Bookmark not defined.....
- 07- الآثار المترتبة عن حوادث العمل: Error! Bookmark not defined.....
- 7-1- الآثار المتعلقة بالمؤسسة الصناعية : Error! Bookmark not defined.....
- 7-2- الآثار الاقتصادية : Error! Bookmark not defined.....
- 08- الوقاية من أخطار العمل: Error! Bookmark not defined.....
- 8-1- الشروط الواجب إتباعها قبل تشغيل الآلة: Error! Bookmark not defined.....
- 8-2- الشروط الواجب إتباعها أثناء العمل: Error! Bookmark not defined.....
- 8-3- الشروط الواجب إتباعها أثناء الانتهاء من القيام بالعمل.: Error! Bookmark not defined.
- 09- برنامج الأمن والسلامة المهنية من حوادث: Error! Bookmark not defined.....
- خلاصة الفصل: Error! Bookmark not defined.....

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية والتطبيقية للدراسة

- تمهيد : 40
- 1- الدراسة الاستطلاعية: 41
- 1-1 اهداف الدراسة الاستطلاعية: 41
- 1-2 التقنيات المستعملة في الدراسة الاستطلاعية: Error! Bookmark not defined.....
- 1-2-1 الملاحظة المفتوحة: 51
- 1-2-2 المقابلة الاستفسارية: 51
- 1-2-3 دراسة الوثائق: 51
- 3-1 نتائج الدراسة الاستطلاعية: Error! Bookmark not defined.....
- 3-1-- نتائج الدراسة الاستطلاعية: Error! Bookmark not defined.....

Error! Bookmark not defined.....: 1-3-1- ميدان البحث:

Error! Bookmark not defined.....: 2-3-1- مهام العامل على آلة الضغط:

Error! ...: 3-3-1- وصف الجهاز التقني المستعمل من طرف العامل المشتغل على آلة الضغط:

Bookmark not defined.

Error! Bookmark not defined.....: 4-3-1- مراحل سيرورة العمل:

Error! Bookmark not defined.....: 5-3-1- متطلبات مركز العمل:

Error! Bookmark not defined.....: 2- اهداف الدراسة الاساسية:

Error! Bookmark not defined.....: 3- المهني المتبع:

44: 4- عينة الدراسة وخصائصها:

50: 5- ادوات جمع البيانات:

52: 5-1-1- صدق الاستبيان الظاهري:

54: 4-1-4- ثبات الاستبيان:

53: وصف الاستبيان الخاص بحوادث العمل:

54: صدق الاستبيان الظاهري:

الفصل الخامس

عرض و تحليل و مناقشة النتائج

40: 1- عرض وتحليل النتائج حسب الإحصاء الوصفي:

40: 1-1- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالتدريب المهني:

40: 1-2- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بحوادث العمل:

40: 2- عرض وتحليل ومناقشة حسب الإحصاء الاستدلالي:

58: 1- عرض النتائج:

58: 1-1- عرض وتحليل النتائج حسب الإحصاء الوصفي:

58: 1-1-1- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بكفاءة المدرب:

59: 1-1-2- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالأساليب التدريبية:

62	1-2-1- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بحوادث العمل:
64	1- عرض نتائج الفرضيات حسب معامل الارتباط بيرسون:
64	1-1 عرض نتائج الفرضية العامة:
65	1-2 عرض نتائج الفرضية الجزئية الاولى:
66	1-3 عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:
68	2- مناقشة نتائج الفرضيات:
68	1-2 مناقشة نتائج الفرضية العامة:
68	2-2 مناقشة الفرضية الجزئية الاولى:
69	مناقشة الفرضية الجزئية الثانية:
70	الاستنتاج العام:
58	الاقتراحات والتوصيات:
59	قائمة المراجع:
	قائمة الملاحق:

فهرس الجدول:

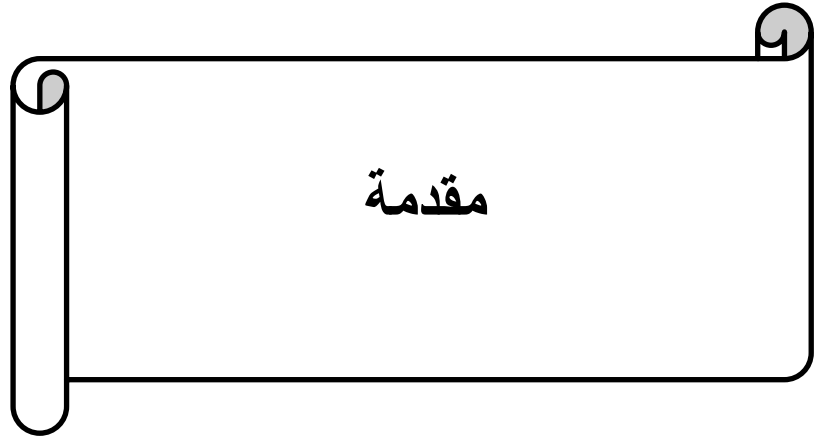
الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
45	عينة البحث	01
46	توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس	02
47	توزيع افراد العينة حسب متغير السن	03
48	توزيع افراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	04
49	توزيع افراد العينة حسب متغير الاقدمية في المركز	05
50	توزيع افراد العينة حسب الحالة العائلية	06
53	معامل الفا كرونباخ لاستبيان التدريب المهني	07
55	معامل الفا كرومباخ لاستبيان حوادث العمل	08
58	التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات افراد العينة حول كفاءة المدرب	09
60	التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات افراد العينة حول الأساليب التدريبية	10
62	التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات افراد العينة حول حوادث العمل	11
64	العلاقة بين التدريب المهني والوقاية من حوادث العمل	12
65	العلاقة بين كفاءة المدرب والوقاية من حوادث العمل	13
66	العلاقة بين الأساليب التدريبية والوقاية من حوادث العمل	14

فهرس الاشكال والرسوم البيانية:

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	عينة الدراسة	46
02	توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس	47
03	توزيع افراد العينة حسب متغير السن	48
04	توزيع افراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	49
05	توزيع افراد العينة حسب متغير الاقدمية في المركز	50
06	متوسط إجابات افراد العينة حول كفاءة المدرب	59
07	متوسط إجابات افراد العينة حول الأساليب التدريبية	61
08	متوسط إجابات افراد العينة حول حوادث العمل	63

فهرس الملاحق:

رقم الملحق	عنوان الملحق
01	استبيان التدريب المهني
02	استبيان حوادث العمل
03	جدول للأساتذة المحكمين
04	أسئلة المقابلة الاستفسارية
05	الهيكل التنظيمي لوحدة الطبخ
06	الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM
07	مخرجات SPSS



مقدمة:

تهتم المنظمات الحديثة بنشاط التدريب، حيث يعتبر وظيفة اساسية من وظائف ادارة الموارد البشرية فالتدريب يساعد في تزويد المورد البشري بالمعلومات والخبرات والمهارات اللازمة لرفع مستوى الكفاءة لدى العاملين وزيادة الانتاجية، والتقليل من مخاطر حوادث العمل واصابتها لما لها من اثر بالغ على الفرد العامل والمؤسسة على حد سواء.

وما يجعل المنظمة تنتهج مبدا التدريب انه يعتبر من الوسائل الفعالة التي تساعد العاملين في المنظمة على مواكبة التغييرات في بيئة العمل الخارجية والداخلية للمنظمة وبالتالي تمكين المنظمة من خوض غمار المنافسة مع المنظمات الاخرى وفي اشد الظروف المحيطة بالعمل كما يوفر للعاملين سبل مواكبة التطور التقني والاداري الذي تنتهجه المنظمات الحديثة وبالتالي حصولهم على المعرفة والثقافة الشخصية والمهنية والاجتماعية التي تساعدهم على ان يؤدي كل عامل عمله بكل امانة ومهنية.

حيث تسعى المؤسسات لوضع خطط واستراتيجيات بهدف تحقيق أفضل الاداء والانتاجية وتتوقف عملية نجاح المنظمة على كفاءة العنصر البشري العامل فيها بوصفه الغاية والوسيلة الفعالة في عملية تطوير المنظمات، واحداث التغييرات المطلوبة لذلك فهي تحرص دائما على التدريب لعلاج مشاكلهم اثناء اداء العمل.

اصبحت حوادث العمل واصابتها تمثل اليوم مشكلة اساسية يلزم دراسة اسباب وقوع الحوادث ونتائجها ووضع الاساليب الوقائية للحماية من التورط في الحوادث، فالحادثة تمثل مشكلة اقتصادية نفسية وصحية وهي من اكثر المخاوف التي تصاحب اصحاب العمل والعاملين داخل المؤسسة.

فالتقليل من الاخطار الناجمة عن حوادث العمل مرتبط بتدريب الافراد على بعض الاساليب الجديدة و اكسابهم المرونة اللازمة بما يمكن لهم التصدي لهذه الحوادث والمدرّب هو الوسيلة التي سيتم عن طريقها نقل المعلومات وتكوين المهارات، وتزويد المتدربين بالسلوكيات المرغوبة اي القيام بالسلوك الامن السليم بدلا من السلوك الخطير المؤدي الى وقوع الحادث.

وتهدف المؤسسات اليوم الى اعطاء للعاملين الاولوية باعتبارهم العمود الفقري للمؤسسة و الركيزة الاساسية لها، فنجاح اي مؤسسة يعتمد بدرجة الاولى على العامل و على قدراته فعلى اي منظمة اليوم

ان تسعى الى حماية العامل من الحوادث الناجمة في العمل فصحة العامل النفسية و الجسدية ضرورية ومهمة وتوفير لهم الحماية من خلال توفير التدريب المناسب و المناهج المناسبة والبرامج التدريبية الملائمة التي تتوافق مع مراكز العمل .

وعليه فقد جاءت دراستنا من اجل التعرف على علاقة التدريب المهني الوقاية من حوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية لصناعة الكهرو منزلية بتيزي وزو، لما له من اهمية بالغة في مساعدة الافراد على تجنب الوقوع في الحوادث التي يتعرضون لها اثناء تأدية مهامهم و ذلك من خلال نشاط التدريب حيث حاولنا تقديم هذه الدراسة و ذلك من خلال خطة منهجية علمية انقسمت خمسة فصول وهي كالآتي:

الفصل الأول : خصص للإطار العام للدراسة حيث تم فيه صياغة الاشكالية و تحديد المفاهيم الاساسية للموضوع و تطرقنا الى اسباب اختيارنا لدراسة و اهداف الدراسة و اهمية الدراسة و اضافة استدلينا الدراسة بالدراسات السابقة.

الفصل الثاني: الخاص بالتدريب المهني تم التعاريف المتعددة لتدريب المهني، محددات التدريب المهني، نظريات التدريب المهني، اهداف التدريب المهني أهمية التدريب المهني الأسس العامة للتدريب المهني طرق واساليب التدريب المهني وأنواع التدريب المهني واخيرا خلاصة الفصل.

الفصل الثالث: المتعلق بحوادث العمل التي تطرقنا اليها، نظريات المفسرة لحوادث العمل أسباب حوادث العمل، تصنيفات حوادث العمل، تكاليف حوادث العمل، طرق قياسها، الاثار المترتبة، برنامج السلامة، و خلاصة الفصل.

الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية والتطبيقية للدراسة من بين لعناصر التي تطرقنا اليها هي تعريف الدراسة الاستطلاعية اهداف الدراسة الاستطلاعية، التقنيات المستعملة في الدراسة الاستطلاعية، نتائج الدراسة الاستطلاعية. أهداف الدراسة الاساسية، المنهج المتبع عينة الدراسة. أدوات جمع البيانات.

الفصل الخامس: عرض تفسير وتحليل نتائج الفرضيات العامة والجزئية.

الفصل الاول: الاطار العام للإشكالية

1- إشكالية الدراسة.

2- فرضيات الدراسة.

3- اهداف الدراسة.

4- أهمية الدراسة.

5- أسباب اختيار الموضوع

6- تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة

7- الدراسات السابقة

8-التعقيب على الدراسات

1- إشكالية الدراسة:

يمثل العمل عنصراً جوهرياً في حياة الأفراد والمجتمعات إذ يساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويعد ركيزة أساسية في استقرار الدول وتطورها، غير أن بيئات العمل ليست دائماً خالية من المخاطر، حيث تشير التقارير العالمية إلى أن ملايين العمال يتعرضون سنوياً للإصابات المهنية، بعضها يؤدي إلى عواقب جسدية ونفسية وتتنوع هذه المخاطر بين العوامل الفيزيائية والكيميائية والميكانيكية فضلاً عن الاخطار البشرية التي تؤدي إلى حدوث حوادث عمل قد تكون قاتلة.

في هذا السياق أصبحت مسألة السلامة المهنية من أولويات الاستراتيجية في المؤسسات ، حيث يتم تبني تدابير متعددة لحد من الحوادث مثل تحسين بيئة العمل ، استخدام معدات الحماية ووضع لوائح تنظيمية صارمة ،و مع ذلك تظل فعالية هذه الاجراءات مرهونة بعامل اساسي و هو مدى قدرة العمال على استيعاب المخاطر المحيطة بهم و تصرف بشكل صحيح لتجنبها ، و هنا يبرز التدريب كوسيلة ضرورية لرفع من مستوى الوعي المهني و تعزيز المهارات التقنية و تطوير الكفاءات السلوكية التي تمكن العمال من التصرف بفعالية في مواجهة الاخطار المختلفة .

يبرز التدريب المهني بوصفه اداة اساسية لتعزيز مهارات العمال و رفع و عيهم بالمخاطر المهنية، مما يمكن من تجنب الحوادث و التعامل مع بيئات العمل بفعالية اكبر . و قد اثبتت الدراسات الحديثة ان ضعف التدريب المهني يرتبط ارتباطاً وثيقاً بارتفاع معدلات الحوادث المهنية حيث اظهرت دراسة اجرتها وكالة السلامة و الصحة في العمل التابع للاتحاد الاوروبي ان المؤسسات التي توفر تدريباً مستمراً لموظفيها تقل فيها معدلات الحوادث بنسبة 30 بالمائة مقارنة بالمؤسسات التي لا تعطي الاولوية . (EUOSHA ,2021) .

-اشارت دراسة علي تايه مسعود (2012) حول "دور تدريب الموارد البشرية في بناء القدرات الادارية القيادية ببغداد" وتوصلت الدراسة الى ان التدريب يمارس تأثيراً فعالاً على الوظائف الادارية التنظيمية بمختلف ابعادها (الانتاجية، الابداعية، المهاراتية، القيادية، السلوكية) بحيث يوجد علاقة ترابط و تأثير قوية بين المتدربين و المتغيرات و تحقيق ميزة تنافسية من خلال استخدام الاساليب الحديثة في العملية التدريبية.

وكما اشارت دراسة الباحث دري حمزة (2017) حول "دور تدريب في تحسين الاداء بمسيلة" وتوصلت الدراسة الى ان للتدريب دور في تحسين القدرات الفنية للعمال والتدريب السلوكي دور في تحسين المهارات الانسانية للعمال.

كما نجد كذلك دراسة الباحث **بعاج الهاشمي (2010)** بعنوان " دور العملية التدريبية في رفع الفعالية التنظيمية للمؤسسة الجزائرية " فقد توصلت الدراسة على المؤسسة الاهتمام بالمرجات نظام التدريب لتحسين الابعاد الثلاثة للفعالية التنظيمية الكفاءات والمعارف الفردية محدد اساسي لتحقيق الفعالية في المؤسسة، الاستثمار الامثل في تدريب الموارد البشرية من احسن السياسات التتمية الكفاءة الفردية و تدني مستويات الاداء لمؤسسة سونلغاز انما هو نتيجة لعدم اهتمامها لتنظيم العملية التدريبية.

ومن الناحية النظرية هناك العديد من الاطر التي تقسر دور التدريب المهني في الوقاية من حوادث العمل حيث تؤكد نظرية التعلم الاجتماعي **للألبرت باندور (banadoura,1977)** ان الافراد الذين يكتسبون المعرفة و السلوكيات من خلال الملاحظة و التقليد ، مما يعني ان توفير نماذج تدريبية عملية داخل العمل على غرس سلوكيات وقائية لدى العمال . اما نظرية التعليم التجريبي لديفيد كولب (1984) فتشير ان التدريب يكون اكثر فعالية عندما يعتمد على التجربة المباشرة وهو ما يفسر نجاح اساليب التدريب التي تعتمد على المحاكاة و التمارين العملية، كما تسلط نظرية الحوافر وتعزيز الأداء. (Skinner,1955) الضوء على دور تعزيز الايجابي في ترسيخ السلوكيات الإيجابية الصحيحة داخل بيئة العمل.

بناء على ذلك يصبح من الضروري التطرق الى اشكالية حوادث العمل التي تعد حوادث العمل من القضايا ذات الاهمية العالمية نظرا لتأثيرها المباشر على صحة العمال و انتاجية المؤسسات حيث احصائيات المكتب الدولي للشغل (Bit) ان (270) مليون عامل يموت سنويا بسبب حوادث العمل و تؤدي الى التوقف عن العمل لمدة ثلاثة ايام بالإضافة (160) مليون حالة جديدة من الامراض المهنية سنويا اما حوادث العمل في الجزائر فقد عرفت تزايدا مستمرا في السنوات الاخيرة اذا تشير الاحصائيات معهد الوطني للوقاية من الاخطار المهنية في سنة (2009) فد بلغ (50000) حادث (نانش،2022، ص6).

واشارت الدراسة الدكتور سلامة امينة (2018) "الثقافة الامنية و دورها في تقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية بسكرة " و قد توصلت الدراسة الى ان للثقافة الامنية دور في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية كلما قلت حوادث العمل، كذلك تساهم الاجراءات التنظيمية في التقليل من حوادث العمل من خلال اللوائح و القواعد التي تكتب على لوحة او مجلة الحائط بالمؤسسات و تساهم اليات التكفل الصحي التي تعتمد المؤسسة في التقليل من حوادث العمل.

وكما بينت دراسة سمير حديبي (2009) "حوادث العمل و علاقتها بروح المعنوية بقسنطينة " وتوصلت نتيجة هذه الدراسة ان حوادث العمل و روح المعنوية علاقة كبيرة بحيث تؤثر حوادث بشكل رهيب في

معنويات العمال، كما نتج على ان الامن الصناعي يقلل من الاصابة بالحوادث و يرفع من روح المعنوية للعمال.

ووضحت كذلك الدراسة ديفيش خندود (2006) الوعي الثقافي لدى العمال و علاقته بحوادث العمل بالمؤسسة الصناعية الجزائرية " و توصلت الدراسة الى ان كلما تواجد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت حوادث العمل تبين ان توجد فروق دالة احصائيا بين مختلف البنود وفقا لمحور الاول المتعلق بالحوادث التي اكد بعض افرادها و التي تجاوز (21) فردا كما بين (54) فردا انهم تعرضوا لحوادث العمل لأسباب شخصية و تنظيمية (قلة الانتباه و الظروف الفيزيكية الغير المناسبة) فهي غير مرتبطة بعملية التوعية.

ووفق لتقرير العمل الدولية اشارت الاحصائيات ان الملاين من حوادث العمل سنويا مما يؤدي الى خسائر بشرية واقتصادية و يقدر عدد الوفيات الناجمة عن الحوادث المهنية و الامراض المرتبطة بالعمل بنحو 2,3 مليون حالة سنويا ، كما يتم تسجيل اكثر من 340 حادث عمل غير مميت تؤدي الى اصابات جسدية او اعاقات دائمة معظم هذه الحوادث الى عوامل مثل نقص التدريب و عدم الامتثال للإجراءات السلامة و ضغوط العمل المرتفعة ، وقد طرحت عدة نظريات لتفسير اسباب حوادث العمل ابرزها نظرية دومينو للحوادث (Heinrich1931) التي ترى ان الحوادث المهنية تحدث نتيجة سلسلة من العوامل المتداخلة مثل السلوكيات الغير الامنة و الظروف البيئية الخطرة ونقص التدريب المهني مما يؤدي الى وقوع الحادث كنتيجة نهائية لهذه العوامل ، من جهة اخرى تشير نظرية العقل (Reason1990) ، الى ان الحوادث تحدث بسبب تراكم اخطاء صغيرة داخل النظام التنظيمي حيث لا يكون العامل هو المسؤول الوحيد عنها ، بل تنتج عن قصور في المنظمة السلامة و الادارة ، اما نظرية العامل البشري سنة (1996) فتركز على ان الاخطاء البشرية تمثل السبب الرئيسي لمعظم حوادث المهنية ، خاصة عندما يكون العمال غير مدربين بالشكل الكافي او يعملون تحت ضغوط زمنية مرتفعة.

على الصعيد العالمي ، توضح الدراسة mckinesy et compony 2021 ان المؤسسات التي تستثمر في التدريب المنظم تسجل زيادة نسبة 24 بالمئة في الانتاجية مقارنة بالمؤسسات التي توفر تدريباً كافياً ، بالإضافة الى ذلك ، وجدت دراسة لمنظمة التعاون و التنمية الاقتصادية (OSED ,2022) ان 60 بالمئة من القوى العاملة في الدول المتقدمة تتلقى نوعاً من التدريب اثناء العمل ، مما يؤدي الى تحسين الاداء المهني معدل الدوران الوظيفي بنسبة 30 بالمئة على المستوى الاحصائي اوضحت الدراسة اجرتها الوكالة الاوروبية للسلامة و الصحة في العمل (EU-OSHA2022) ان حوالي (98) بالمئة من الحوادث المهنية يمكن تجنبها اذ تم تنفيذ استراتيجيات وقائية فعالة ، مثل التدريب المهني المستمر و تحسين بيئة العمل.

كما اشارت دراسة اجرتها الادارة الامريكية للسلامة والصحة المهنية (OSHA,2021) الى ان الشركات التي تطبق برامج التدريبية تسجل انخفاضات بنسبة (50) بالمئة في معدلات حوادث العمل مقارنة بالشركات التي تقتصر الى التدريب المهني.

بناء على هذه الاحصاءات والدراسات، يتضح ان التدريب المهني ليس مجرد وسيلة لتطوير المهارات، بل هو استثمار استراتيجي في تحيين الانتاجية وتقليل من الحوادث المهنية و من هذا المنطلق ينبغي تعزيز سياسات التدريب المهني المستمر و تطوير البرامج تأهيلية متكاملة تواكب التغيرات التكنولوجية و احتياجات سوق العمل، مع مراعاة الفروقات القطاعية لضمان تحقيق اعلى مستويات الكفاءة و السلامة المهنية.

بناء على ما سبق، يمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي:

هل هناك علاقة بين التدريب المهني والوقاية من حوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية ENIEM ؟

• حيث تتفرع منه مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي كالتالي:

هل هناك علاقة بين الاساليب التدريبية والوقاية من حوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية ENIEM ؟

هل توجد علاقة بين كفاءة المدرب والوقاية من حوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية ENIEM ؟

2- فرضيات الدراسة:

2-1-الفرضية العامة:

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التدريب المهني و الوقاية من حوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية لصناعة الكهرو منزلية ENIEM واد عيسي - تيزي وزو -

2-2-الفرضيات الجزئية:

-توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين كفاءة المدرب والوقاية من حوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية لصناعة الكهرو منزلية ENIEM واد عيسي - تيزي وزو -

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الاساليب التدريبية والوقاية من حوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية لصناعة الكهر ومنزلية ENIEM واد عيسي - تيزي وزو -

3-اهداف الدراسة:

لاشك ان اي عمل منهجي علمي لابد ان يكون مسبقا منطقيا بجملة من الدواعي و الاهداف التي دفعت الباحث للاهتمام به و دراسته و قد تبلورت اختيارنا لهذا الموضوع فيما يلي:

- -محاولة معرفة مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب في وقايتهم من حوادث العمل في مؤسسة للكهرو منزلية ENIEM .
- محاولة لفت الانتباه المسؤولين الى الاهتمام بحوادث العمل داخل المنظمة.
- تصميم اداة للقياس العلاقة القائمة بين التدريب المهني وحوادث العمل.
- -محاولة الوصول الى نتائج واقتراحات من خلال المعلومات المتحصلة عليها والتي من شأنها تساهم في التقليل من مشكلة الاصابات وحوادث العمل في المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرو منزلية ENIEM بتيزي وزو .
- محاولة معرفة العلاقة القائمة بين متغير التدريب المهني وحوادث العمل الذي يتلقاه عمال مؤسسة الوطنية للصناعة الكهرو منزلية (ENIEM) بتيزي وزو .
- التعرف على مدى مساهمة الاساليب التدريبية المتاحة في التقليل من حوادث العمل.

4-اهمية الدراسة:

ان اهمية اي بحث تتوقف على اهمية الظاهرة التي يتم دراستها، وعلى قيمتها العلمية وما يمكن ان تحققه من نتائج يمكن الاستفادة منها وما قد يتمخض عنها من حقائق يمكن الاستدلال بها لرسم السياسات والاستراتيجيات المناسبة.

وتكسب هذه الدراسة اهميتها من طبيعة وحيوية موضوع التدريب في المؤسسة الحديثة بشكل عام وباعتباره عملية استراتيجية تعمل ضمن استراتيجية أكبر وهي استراتيجية المؤسسة على وجه الخصوص إذا يسعى التدريب الى تحقيق اهداف المؤسسة واستراتيجياتها.

-تستمد هذه الدراسة اهميتها ايضا من خلال ما يساهم به التدريب في التصدي للتغيرات البيئية الداخلية والخارجية للمؤسسة الصناعية وكذا مواكبة التغيرات والتحولات الاقتصادية والاجتماعية.

-وتتبع اهمية الدراسة من زيادة الاهتمام بالعنصر البشري الذي أصبح الحلقة الاساسية في مختلف عمليات التنمية في كل الدول.

5- اسباب اختيار الموضوع:

لقد وقع اختياري على هذا الموضوع لأسباب عديدة:

- الرغبة الشخصية في تناول الموضوع بحكم الفائدة التي يقدمها في مجال البحوث المتعلقة بالعلوم الانسانية والاجتماعية.
- محاولة الاحاطة بمشكلة من مشكلات التي تواجه العمال في المؤسسات الصناعية الجزائرية والمتمثلة في اصابات حوادث العمل.
- نقص الاهتمام ببرامج الامن الصناعي وخصوصا البرامج التدريبية بالمؤسسات الصناعية الجزائرية.
- الدور الذي يكتسبه التدريب في مجال تسير الموارد البشرية الذي يعتبر من اهم وظائف تسير الموارد البشرية الذي يسمح بتطوير كفاءات ومهارات المورد البشري وجعلها أكثر تكييفا في مختلف وضعيات العمل.
- -للتعرف على العلاقة القائمة بين حوادث العمل ونوع التدريب الذي يتلقاه العامل في التخفيض من نسبة الحوادث التي يتعرضون لها.

6- تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة :

-تعرف التدريب المهني اجرائيا:

هي تلك العملية التي تعمل على اكساب عمال المؤسسة ENIEM الخبرات ولمهارات التي يحتاجون اليها لأداء عملهم بشكل افضل وتحسين قدراتهم لمواجهة صعوبات عملهم و تجهيزهم لوظائف اعلى و لوصف التدريب قمنا بإعداد استبيان لهذا الغرض.

-تعريف حوادث العمل اجرائيا:

يعتبر حوادث كل عمل مفاجئ غير متوقع او مخطط له يقع اثناء العمل نتيجة عوامل مادية او انسانية و التي تلحق الضرر بالعامل و بالمعدات و الآلات او تلف المواد و المنتجات و الامر الذي يؤثر سلبا على المنظمة ككل ، و هي تلك الدرجات التي يتحصل عليها افراد العينة من خلال اجاباتهم على بنود الاستبيان.

7-الدراسات السابقة.

7-1-الدراسات الخاصة بحوادث العمل:

_دراسة "دفينش خندودة (2006) بعنوان " الوعي الوقائي لدى العمال وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجيستر علم النفس العمل والتنظيم"

هدفت الدراسة الى ابراز الوعي الوقائي و الاعتماد عليه في التقليل من حوادث العمل ، كما اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي ذلك لكونه الطريقة المنظمة لدراسة حقائق جديدة او التأكد من حقائق قديمة و اثارها و العلاقات التي تتصل بها و تفسيرها و الكشف عن الجوانب التي تحكمها ، اما العينة فقد كانت مختارة قصديا ،حيث شملت العاملين بمصلحة الميكانيك بجميع ورشاتها حيث بلغ عدد عمال المصلحة 54 عاملا يتوزعون على مناصب مختلفة .و توصلت الدراسة كلما زاد الوعي لدى العمال كلما قلت الحوادث العمل تبين ان توجد فروق ذات دلالة احصائية بين مختلف البنود ووفقا للمحور الاول المتعلق بالحوادث التي اكد بغض افرادها والتي تجاوز 21 فرد من بين 54 فردا تعرضوا لحوادث العمل لأسباب شخصية و تنظيمية (قلة الانتباه ، و الظروف الفيزيكية الغي المناسبة) فهي غير مرتبطة بعمليات النوعية الوقائية او الوسائل الامنية.

-دراسة سارة عيواز سنة (2006) :بعنوان التدريب المهني و علاقته بحوادث العمل لدى عمال الاجر بأولاد دراج مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم النفس عمل و التنظيم هدفت الدراسة إلى وضع و تطوير البرامج التدريبية المناسبة لتقليل من حوادث العمل و قد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي و ذلك لأنه يلائم الموضوع المتمثل في العلاقة بين التدريب المهني و حوادث العمل اما عينة البحث فقد كانت بطريقة قصدية حيث شملت 70 عاملا و توصلت الدراسة الى ان التدريب المهني اهمية بالغة و دور اساسي في التقليل من حوادث العمل كما توصلت ان التدريب المهني مساهم في تنمية و تطوير مهارات الفرد ،وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين التدريب المهني سواء على مستوى تحديد المعارف او تنمية المعارف و القدرات الادائية و حوادث العمل .

_دراسة روبخ قويدر(2009،2008) : بعنوان ماهية الامن الصناعي في الوقاية من الاصابات من حوادث العمل و الامراض المهنية بالمؤسسة صناعة الكوابل ببكرة، قد هدفت الدراسة الى محاولة معرفة استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص مجال الامني الصناعي في وقايتهم من اصابات حوادث العمل كذا الاعتماد على الاساليب التوعوية الوقائية في الوقاية وقد اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي باستعمال مختلف الادوات لجمع البيانات و المعلومات المتمثلة في الملاحظة المقابلة و الاستبيان و قد اجريت الدراسة في عينة عشوائية بسيطة متكونة من 70 عامل و توصلت الدراسة يقوم

المن الصناعي بتحقيق الشعور بالاستقرار و الارتياح للعاملين اثناء مزاولتهم لأعمالهم و تلقينهم التربية الوقائية لمجابهة المخاطر التي تحدث في اماكن العمل.

دراسة شعلال مختار (2008.2009) بعنوان دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل دراسة ميدانية في مؤسسة النظافة نيتكوم مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير بتخصص علم النفس العمل و التنظيم " اعتمد الباحث على المنهج الوصفي و ذلك لطبيعة موضوع البحث الذي يستلزم الوصف و التحليل و التشخيص لواقع المشكلة المتمثلة في دراسة العلاقة القائمة بين نوع التكوين الامني الذي يتلاقه عمال النظافة و مساهمة في تخفيض من معدل حوادث العمل الذي يتعرضون لها ، اما العينة فقد كانت بطريقة عرضية تتكون من 45 عامل و 24 منهم ينتمون الى وحدة باب الواحد 21 منهم الى وحدة بوزريعة من 493 عامل اعتمدت الباحثة على جمع البيانات المقابلة و الاستبيان ، الوثائق و السجلات و توصلت الدراسة الى ان التكوين يقدم تأثيرا ايجابيا في اكتساب العامل لطرق العمل الامنة من حوادث ودرارك الاخطار المرتبطة بالعمل .

دراسة باسمة علي حسن ابو سليمة (2007) بعنوان "مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية مكتب الانور الاقليمي بغزة " هدفت الدراسة الى ماهية التدريب و ما يتعلق بالعملية التدريبية بمختلف جوانبها من حيث المبادئ الاساسية في علي حسن ابو التدريب و من ثم اهداف التدريب و اساليبه و هدفت كذلك الدراسة الوقوف على واقع التدريب في المؤسسة محلا لدراسة و كذا الاهتمام بالتوصيات التي تعمل على تطوير برامج في المنظمة و توصلت الدراسة الى ان المؤسسة تقوم بتحديد الاحتياجات التدريبية بشكل مسبق على صعيد الفرد و المؤسسة و الوظيفية عن طريق تفاهم بين المدراء و الموظفين بالإضافة لتحليل الوظائف وجود دليل لدورات التدريب التي تقدم خلال العام كما يعتبر التدريب وسيلة لتطوير الذات و تنمية المهارات كفرصة للتواصل و تبادل الخبرات مع الاخرين كما انه وسيلة لدعم الترقية الى مستوى اعلى و فرصة لتغيير جو العمل و الالتقاء بوجوه جديدة.

دراسة "عائد عبد العزيز علي نعمان (2008) حول "علاقة التدريب بأداء الافراد العاملين في الادارة الوسطى دراسة حالة جامعة ت" هدفت الدراسة على مضمون العملية التدريبية من خلال اتجاهات القيادات الادارية و اثر التدريب على الافراد العاملين في جامعة تعز و التمثل بمديري الادارات و رؤساء الاقسام، و ذلك من خلال تقييمهم من قبل القيادات الادارية في الجامعة كما هدفت هذه الدراسة الى تقديم بعض التوصيات التي تساعد الجامعة الى رفع فاعلية البرامج التدريبية مما يجعلها تلعب دورا مهما في تطوير المهارات و الخبرات و المعارف للعاملين فيها ، و توصلت الدراسة الى ان هناك ضعف الاهتمام بالأساليب التدريبية الحديثة و التركيز على الأساليب التقليدية في تقديم الدورات التدريبية ، دلت نتائج الدراسة على ان اسلوب اختيار المتدربين غير فعال بدرجة كافية حيث لا توجد معايير واضحة لاختيار

المتدربين كما للوساطة و الآراء الشخصية دور في اختيار المتدربين مما ينعكس بالسلب على العملية التدريبية ،و ان عملية تقييم العملية التدريبية قليلة الفعالية مما يضعف من امكانية التعرف على درجة الاستفادة التي حصلت عليها الجامعة من القيام بتنفيذ الدورات التدريبية.

7-2-الدراسات الاجنبية:

_دراسة **M. BOUWARD (1977)** : توصلت من خلال دراسته حول حوادث العمل في مؤسسة sofrem لصناعة الحديد التي تحتوي على 300 عاملا انه خلال 8 سنوات انخفضت ا عدد الحوادث من 121 الى 30 حادث عمل و الذي ارجعه الى التكوين الذي قدم الى عمال هذه المؤسسة المتمثل في تكوين خاص لكل مركز عمل كما توصلت المؤسسة ARCOLOR MITTLR الى تخفيض من نسبة حوادث العمل لدى عمالها بين 2006 بالنسبة 54 بالمئة و هذا ناتج عن تطبيق برامج تكويني في الامن المسمى (S.B.C) الذي اشتمل على تكوين(1000) عامل .

_دراسة ستيف (1991) إنجلترا بعنوان " الاصابات و اختلال الصحة في الصناعة الكيميائية " هدفها معرفة الدور الذي يلعبه الافراد في تعرضهم للإصابات العمل بحيث ان عينة الدراسة كانت حول معامل الصناعات الكيميائية في إنجلترا فكانت اداة الدراسة هي دراسة الحالة بنسبة للأفراد الذين تعرضوا للإصابات في المعامل لقد ادت نتائج الدراسة ان اغلبية الحوادث الصناعية ناتجة عن سلوك الافراد العاملين من خلال ارتكابهم للأخطاء في التشغيل او مراحل العمل و نتيجة لإهمالهم الصحة و السلامة المهنية و هذا الامر يجعل من اي تدابير متعلقة بالعمل ليس لديها قيمة لان الحوادث بالعوامل الشخصية .

_دراسة موري و ينامي (2006) المانيا " بعنوان العوامل المسببة لحوادث العمل" هدفت الدراسة الى الكشف عن العوامل الاساسية التي تقف و راء تعرض عامل السكك الحديدية للحوادث عينة الدراسة بلغت(1305) عاملا من الذكور العاملين في شركة السكك الحديدية اداة الدراسة الاستبيان و طبق على العينة و تم اختيار العاملين الذين تعرضوا لأكثر من حادث عما خلال حياتهم المهنية فكانت النتائج كالاتي: ان حوادث العمل تركزت مع مدة الاقمية كما ان حوادث تركزت ايضا بالس.

دراسة حول التدريب والوقاية من حوادث العمل:

راسة عربية:

دراسة صفاء عبد الله العريضي " تحت عنوان برنامج تدريبي مقترح لزيادة مستوى السلامة المهنية و علاقته بالكفاية الانتاجية لعينة من العاملين الذين تعرضوا لحوادث عمل في شركة الانشاءات المعدنية "سعت الدراسة لبلوغ هدف رئيسي و هو اعداد برنامج تدريبي لزيادة مستوى السلامة المهنية و التأكد من

فاعلية لدى عينة المستهدفة بالبحث و توصلت هذه الدراسة الى نتائج مهمة في مجال التدريب و حوادث العمل في المؤسسات الصناعية، كما اهتمت هذه لدراسة بمستوى تحقيق السلامة المهنية و الكفاية الإنتاجية في المؤسسة و هو ما يتوافق مع موضوع الدراسة .

8- التعقيب الدراسات:

من خلال استعراضنا للدراسات السابقة فقد تناولت موضوع حوادث العمل وربطه بمختلف المتغيرات مثل: الوعي الوقائي لدى العمال و علاقته بحوادث العمل، دور البرامج السلامة المهنية في تحسين اداء العمال ، دور الامن الصناعي في الوقاية من اصابات و حوادث العمل ، نجد هذه الدراسات تتناسق و تتماشى فيما بينها من حيث المنهجية و الاهمية و الادوات و الاهداف خاصة وهو التقليل من حوادث العمل وتختلف من حيث المكان و عدد العينة، و هذا يتوقف في بعض من متغيراتها لدراساتي الحالية خاصة مع متغير حوادث العمل و الوقاية منه.

وايضا تناولت دراستي موضوع " التدريب وعلاقته بحوادث العمل لدى عمال مصنع الاجر " و دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل " التي تتشابه مع موضوع بحثي، قد انحصرت جميع الدراسات العربية منها و الاجنبية من عام (1977) الى عام(2011) فهو يعتبر موضوع قديم و حديث فقد تناوله عدة باحثين و لا يزال تقام عليه دراسات و هذا لدرجة اهمية هذا الموضوع.

فقد اتفقت معظم الدراسات على استخدام المنهج الوصفي التحليلي مثل " دراسة مشعلي بلال (2010،2011) شعلال مختار (2008، 2009) بعنوان " دور التكوين المهني في تخفيض من حوادث العمل، و هذا لكونه الطريقة المنتظمة لدراسة حقائق عديدة و الكشف عن الجوانب التي تحكمها. اجمعت جميع الدراسات على استخدام الاستبيان والمقابلة على جميع مختلف البيانات.

اما اهداف الدراسات فقد كانت متشابهة وهي الكشف عن مختلف الاسباب والوصول الى اهم الحلول للوقاية من حوادث العمل فمثلا " دراسة عيواز (2006) بعنوان التدريب المهني وعلاقته بحوادث العمل لدى عمال الاجر بولاد دراج فكان " هدفها هو وضع برامج تدريبية مناسبة للتقليل من حوادث العمل، وايضا دراسة "دفيش خندودة (2006) بعنوان الوعي الوقائي لدى العمال و علاقته بحوادث العمل" و كان عدد عينتها 54 عاملا فهدفت الى ابراز اهمية الوعي الوقائي و الاعتماد عليه في التقليل من حوادث العمل.

وايضا دراسة روباخ قويدر (2008،2009) فهدفها هو محاولة معرفة استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الامن الصناعي في وقايتهم من حوادث العمل واجمعت الدراسات

على الاستبيان والمقابلة و الملاحظة على جمع البيانات و قد توصلت الدراسة ان الى معظمها الى نتائج متشابهة فالتدريب المهني اهمية كبيرة و بالغة لتقليل من اصابات من حوادث العمل.

كما نجد دراسة باسمه **علي حسن ابو سليمة (2007)** معرفة ماهية التدريب وما يتعلق بالعملية التدريبية من خلال اتجاهات القيادات الادارية و اثر التدريب على الافراد العاملين و توصلت الدراسة الى ان هناك ضعف الاهتمام بالأساليب التدريبية الحديثة و التركيز على الاساليب التقليدية في تقديم الدورات التدريبية، دلت نتائج الدراسة على اسلوب اختيار المتدربين غير فعال بدرجة كافية حيث لا توجد معايير واضحة.

الإطار النظري

الفصل الثاني: التدريب المهني

تمهيد:

1. تعريف التدريب المهني.
2. نظريات التدريب المهني.
3. اهداف التدريب المهني.
4. اهمية التدريب المهني.
5. اساليب التدريب المهني.
6. معوقات التدريب المهني.

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر موضوع التدريب المهني من المواضيع التي تناولها الباحثين كموضوع للدراسة و هذا في جميع الميادين العلمية و بالنظر الى الاهمية التي يكتسبها هذا الموضوع ذلك لأنه اساس نجاح كل مؤسسة و عماد التنمية الادارية باعتبار ان التدريب يحسن من مستوى الاداء الذي هو عبارة عن سلوكيات العاملين وتصرفاتهم ومدى انجازاتهم للأعمال الموكلة اليهم ، كما يخضع لإجراء عملية التقييم داخل المنظمة و الذي يتمثل بإصدار الحكم و على هذه السلوكيات في العمل ، و يترتب على اصدار الحكم قرارات تتعلق بالاحتفاظ بالعاملين و ترقيةهم او نقلهم الى عمل اخر داخل المنظمة او خارجها او تنزيل درجتهم المالية او تدريبهم و تنميتهم وتأديبهم وفصلهم و الاستغناء عنهم و تحتل هذه العملية جزء كبير من اهتمامات القيادات الادارية و مسؤولين الموارد البشرية والعاملين انفسهم ، وعليه تطرقنا في هذا الفصل بتقديم لمحة عن التدريب المهني و مختلف العناصر الي وجدت في هذا الفصل .

1. تعريف التدريب المهني:

يعرف محمد الصيرفي التدريب على انه عملية مساعدة الافراد لاكتساب الفعالية في عملهم الحالي والمستقبلي من خلال تنمية وتطوير عاداتهم ومهاراتهم ومعارفهم وسلوكهم (محمد الصيرفي، 2006، ص160).

عرفه محمد كامل عويضة بانه مجموعة المواقف التي يقصد بها اكتساب الافراد مجموعة من المهارات التي يسعى لإداء عمل وظيفي معين (كامل محمد عويضة، 1996، ص74).

اما عبد الجليل " فقد عرفه بانه "عملية تزويد الافراد او الجماعات بالمعلومات والمهارات والخبرات وطرق الاداء والسلوك، بحيث يكون هؤلاء الافراد او الجماعات قادرين على القيام بوظائفهم بفعالية و كفاءة (سهيل زغدود، 2008، ص21).

ويعرف التدريب انه مهام لتوظيف يهتم بزيادة مهارات الموظفين، ويعتبر التدريب من اهم الروافد الهادفة الى الارتقاء بالأفراد والمنظمات لتحقيق الجودة والتميز في الاداء في عصر التكنولوجيا المعلومات، وبما ان الفرد هو محور التنمية يجب ان تتضمن خطة التدريب مجموعة من النشاطات التدريبية المتطورة والمتجددة التي تتناسب جميع المستويات الادارية و التنظيمية لتلبي حاجات التنمية و التطور لجميع العاملين. (سمير الشوكي، 2010، ص 93).

يعرف حسنين التدريب بانه" بانه توظيف المعلومات والمهارات والاتجاهات المتعلقة ببيئة العمل بعد المشاركة في التدريب (حسن احمد الطعاني، 2007، ص15).

2. نظريات التدريب المهني:

لقد حظيت العمليات التدريبية باهتمام كبير من العلماء والباحثين في المعرفة المختلفة وبملاحظة اهم المساهمات البحثية في هذا المجال نستطيع ان نصف مجمل هذه المساهمات في عدة نظريات رئيسية هي:

2-1- نظريات الكلاسيكية:

تعتبر النظريات الكلاسيكية اول ما تم تقديمه في مجال الفكر الاداري والتنظيمي بعد المشاكل التي مرت بها المنظمات مع بداية القرن العشرين، حيث يعد الفكر الكلاسيكي نقطة الارتكاز في بزوغ العديد من النظريات في مجال التسيير وتدريب الموارد البشرية، ومن اسهامات المدخل الكلاسيكي في مجال التدريب النظريات التالية: نظرية الادارة العلمية، النظرية البيروقراطية، ونظرة التقسيم الاداري.

2-2- نظرية الادارة العلمية:

يعتبر فريديريك تايلور (1856- 1915) رائد هذه المدرسة و اول من حدد معالمها و مبادئها و هي تعد اليوم مرجعا لا غنى عنه في ميدان العمل ، و قد ركزت نظرية الادارة العلمية على الدراسة العلمية لأسلوب العمل عن طريق استخدام ادوات دراسة الحركة و الزمن و التي تقوم بتبسيط العمل الى حد اقصى ممكن و التخلص من الحركات الزائدة و تحديد الوقت للزمن لكل حركة ، و عليه فأساس الادارة العلمية هو ان النشاط الانساني يمكن تحليله و قياسه و الرقابة عليه بوسائل تشبه تلك المستخدمة في العلوم الطبيعية كما اكدت النظرية على مبدا الرشد و العقلانية للأفراد ، و عليه فقد رأت الحوافز اسلوب تضمن من خلاله المنظمة قيام العمال بأداء عملهم بشكل افضل ، فيما ان العامل رجل اقتصادي فان قرارته تتسم بالعقلانية ، وهذا يعني ان ما يدفعه للعمل هو الحصول على اكبر عائد مادي من ورائه ، لذلك فان بالإمكان العمل على زيادة انتاجية الافراد ، بربط هذه الانتاجية بنظام سليم للأجور التشجيعية

ويهدف تايلور من وراء تطبيق نظام الحوافز الى رفع مستوى الاداء وبالتالي زيادة الربح و الذي يعتبر الهدف الرئيسي للمنظمة، فمضاعفة الجهد يعود الى العامل بزيادة اجره و يعود على المنظمة بزيادة ارباحها، و هذا ما يبعث الطمأنينة بجميع الاطراف.

وترى النظرية العلمية عنصر التدريب كمتغير اساسي في تنمية الموارد البشرية اهمية بالغة نظرا للدور الذي يلعبه في تحسين اداء العمال، حيث اذا ما درب العامل على الطريقة الصحيحة فلا شك ان ذلك يقضي على الابطاء في العمل، كما قام تايلور بتقسيم مكونات العمل الى مجموعة من الحركات.

وحساب الزمن اللازم لأدائها، ليتم فيما بعد تدريب الافراد على الاداء بأدق التفاصيل واصح الطرق وذلك من شأنه ان يرفع من كفاءة المورد البشري مما ينعكس على عملية الاداء ويزيد في الإنتاجية.

اضافة الى ان هذه النظرية ووعيا منها بضرورة التدريب واعتقادا منها ان المنظمة نظام مغلق لا يتبادل التأثير والتأثر مع البيئة الخارجية فهي تعتبر التدريب الافراد عملية داخلية هامة يجب القيام بها، حيث انه اذا كانت هذه النظرية تسعى الى اكتشاف افضل الاساليب الواجب اتباعها لرفع من كفاءة العمل و الانتاج فان عمية التدريب الداخلي تعتبر جزءا من هذه العملية.

اغفلت نظرية الادارة العلمية الجوانب الانسانية للفرد العامل واعتباره كأداة انتاج، اهمال روح الجماعة والاعتماد على التقسيم الفردي للعمل، وتجريد العامل من كل احساس بالاستقلالية.

2-3 النظرية البيروقراطية:

يعتبر الالمانى ماكس فيبر المؤسس الاول، اذ يصفها بانها الاول في نظريات التعليم العلمية وتحاول هذه النظرية من خلال افكارها ابراز اهمية التقسيم الاداري و مدى تأثير على الاداء و السلوك داخل المنظمة،

وقد قام ماكس فيبر بوضع قواعد لشكل بيروقراطي مثالي لعمل التنظيم، تقوم على التسلسل الهرمي الواضح للأهداف و على عمل يرتكز على افراد لديهم الكفاءات اللازمة فالبيروقراطية هي الية

لبلوغ الهدف المعروفة بطريقة اكثر عقلانية و فعالية، وهي نظام فعال للقواعد و الإجراءات واتجاهات غير شخصية ترتكز بالدرجة الاولى على هيكل المنظمة و المستويات التنظيمية الى جانب الاعتماد على التقسيم الاداري للعمل الميداني والعمل المكتبي والتخصص الوظيفي والرقابة على السلوك و ترى ان نجاح التنظيم و فعاليته تتوقفان على الخصائص الداخلية و الذاتية له.

وتملي طبيعة التنظيم البيروقراطي على الموظف كيفية اداء عمله، فهو مطالب بأداء اعمال محددة بطريقة ثم تدريبه عليها، ويخضع في ذلك لرقابة و اشراف المستويات العليا، ومن ناحية اخرى فان اساس تطوره الوظيفي هو الترقى في السلم الوظيفي للقواعد التي يحددها.

من خلال خصائص النظرية البيروقراطية يتضح لنا الاهمية التي اولتها النظرية لتنمية الموارد البشرية كمطلب اساسي و ضروري من اجل تحقيق الكفاءة في الاداء، ففي المبدأ القائل بتخصص العمل ينتج عنه عدد من الوظائف المتخصصة الفرعية يم تدريب الافراد عليها، الامر الذي يزيد في تحقيق الكفاءة و في زيادة درجة الانتاجية الفردية.

بالإضافة الى هذا يعتبر التدريب المسبق للأفراد ضرورة و اساس مهم لشغل الوظائف في هذه النظرية حيث ينص مبدؤها على التعيين و التوظيف يتم على اساس الخبرة و الشهادة العلمية، اذ ان توفر قدر من المعلومات و المعارف لدى الفرد ضرورة حتى يكون قادرا على اداء وظيفة ما ، وهذا ان دل على شيء انما يدل على مدى وعي النظرية البيروقراطية بدور المهم الذي يلعبه التدريب في زيادة مقدرة الافراد على الاداء الجيد، إضافة الى المكانة التي يمنحها للفرد في التنظيم البيروقراطي بنظر الى قدراته المعرفية وخبراته

اهملت النظرية البيروقراطية اي مجال للمبادرة والابتكار وهذا نتيجة للوصف الدقيق للوظائف وما ينتج عنه من اضعاف الدافع للإنجاز والابتكار اضافة الى خلق حالة من التوتر والروتين لدى الفرد العامل مما يؤدي الى انخفاض مستوى ادائه.

2-4- نظرية التقسيم الاداري:

يعتبر الفرنسي هنري فايول رائدها الاول إذا اهتمت بمظاهر الاداء المادي، غير انها تداركت النقص الذي كان موجدا في سابقتها بتناولها لجوانب التي اغفلتها والمتمثلة في الوظائف الادارة العليا والمشكلات الخاصة بالعمليات التنظيمية عموما.

و قد اسس فايول نظريته على 14 مبداء، و يرى انها تشكل الاساس الذي تقوم عليها المنظمة الناجحة و تتمثل في المبادئ التي جاء بها في: تقسيم العمل و السلطة، التأديب، وحدة الامر، وحدة الادارة اتباع المصالح الخاصة الى المصالح العامة، مكافاة للأفراد، المركزية، التدرج، القيادة، العدالة استقرار العمال، المبادرة، روح الجماعة، و قد اكد فايول على مرونة مبادئه. و تؤكد هذه النظرية من خلال مبداء تقسيم العمل ان الافراد يجب ان يشغلوا وظائف معينة و ثابتة يوجهون اليها حسب مؤهلاتهم قدراتهم، كما ان يخضعون في كل وحدة ادارية او مستوى اداري الى اشراف مسؤول تفوض له سلطة الرقابة والتوجيه.

لم يهمل فايول ضرورة ان تتميز الموارد البشرية في المنظمات ببعض الخصائص كالخبرة العلمية و القدرات الفنية لدى العاملين و المهارات الادارية لدى فئة المسيرين و الاداريين ، كما اكد على ضرورة التعزيز و التدعيم المستمر لقدرات كل من العمال و الاداريين عن طريق التدريب و التجديد و الابداع المستمر ، فركزت نظرية التقسيم الاداري على التدريب كالنشاط اساسي من اجل تنمية الموارد البشرية، اذ ان اعمال فايول حرسه على التأكيد على الحاجة المستمر لتعزز القدرات الفنية و الادارية و هذا عن طريق اقامة دورات تدريبية دورية الى جانب اعطاء دروس تعليمية ، و هذا ما يطلبه مبداء تقسيم العمل كما اكد فايول ان التدريب المستمر للأفراد يجعلهم يتمتعون بروح المبادرة و الابتكار في العمل و بالتالي فتشجيع المنظمة على الابتكار و المشاركة في العملية الانتاجية مرهون باكساب الموارد البشرية لمهارات و معارف من شأنها ان تأهلهم لذلك .

تعرضت نظرية التقسيم الاداري للعديد من الانتقادات أبرزها ان المبادئ 14 التي جاء بها فايول تتسم بالجمود والروتين، بالإضافة الى ذلك اعطاء صلاحيات غير محدودة لرجال الاقوياء بحيث تمكنهم من فرض هيمنتهم على الضعفاء والتحكم فيهم. (عزوق شعيب، 2022، ص 58).

2-5- نظرية تدرج الحاجات:

يعتبر صاحب هذه النظرية ارهام ماسلو من رواد المدرسة السلوكية، وهو اول من جاء بفكرة تصنيف الحاجات الانسانية بهدف تقسيم مصادر دافعية الافراد للعمل، ركز في تحليله لدافعية على مفهوم الحاجات فاقترح تصنيفا لها في شكل هرمي، حيث يشبع الفرد حاجاته بشكل متسلسل انطلاقا من قاعدة الهرم، ثم ينتقل الى الحاجات الاخرى في المستوى الاعلى.

اولت نظرية تدرج الحاجات اهمية بالغة لتدريب لاعتباره عاملا اساسيا يساعد حاجات المورد البشري في كل المستويات ، فرغبة الفرد في الحصول على اجر كافي او تحقيق الامان على منصبه لا يأتي الامن خلال الاستفادة من دورات تدريبية تسمح له برفع من مستوى ادائه و قدراته على الانجاز بكفاءة، اضافة الى اسهامه في اشباع الحاجات الفيزيولوجية و حاجات الامن ، فان التدريب يعتبر عاملا ضروريا

لتحقيق الحاجات في المستوى الاعلى من هرم تدرج الحاجات ، فحاجات التقدير المتمثلة في رغبة المورد البشري في تكوين سمعة طيبة و التمتع بالاستقلالية يمكن اشباعها عن طريق تحسين المستوى و تمكين الافراد رفع مهاراتهم و الحصول على الكم اللازم من المعلومات و المعارف المختلفة التي تساعدهم على الارتقاء في سلم الوظائف و عليه فدورات التدريبية تعد عاملا مساعدا على اشباع الحاجات البشرية فهي بتالي تحرك الدافع لدى الفرد و تحرك القوى الموجهة لتصرفاته من اجل ان يقوم بتأدية عمله بكفاءة و هذا من شأنه ان ينعكس على الاداء الكلي للمنظمة .(صقر سعد، 2023، ص11).

2-6- نظرية العلاقات الانسانية:

تعد اول دراسة تعني بالسلوك في البيئة التنظيمية ويعتبر التون مايو العالم الاسترالي الممثل لهذا الاتجاه من خلال الابحاث التي قام بها في مصانع "هاوثون" بالولايات المتحدة الامريكية، والتي ساعدت على اكتشاف التأثير المهم للعوامل الاجتماعية و العلاقات الانسانية على الانتاجية لدى العمال فلقد اوضحت الدراسة ان انتاجية الفرد لا تتأثر فقط بالطريقة التي يصمم بها العمل ، و السلوك و الاسلوب الذي يكافا به الفرد ، و لكن ايضا بعوامل اجتماعية و نفسية اخرى ، كما ابرزت هذه النظرية اهمية الجماعات في تحديد سلوك العمال ، اذ ام سلوك الفرد لا ينبع من شخصية و لكن هو انعكاس لأفكار الجماعة و اتجاهاتها ، وهي بهذا تنظر الى المنظمة على انها بناء اجتماعي ، و عليه فقد اصبح رجال الادارة يدركون حقيقة هي ان كثير من العاملين يقيدون انتاجهم و يحدون من نشاطهم ، لا لشيء الا للمحافظة على عضويتهم في المجتمع الداخلي في ضوء ما تحددت قواعد التنظيم غير المدرسي السائد (زكي محمود، 1980، ص 59)

وبهدف استغلال اقصى للمورد البشري فقد دعا "مايو" الى ضرورة اتاحة فرصة التدريب والتعلم للعمل وهذا بهدف اكسابهم مهارات من فرص تواجههم داخل جماعات العمل، كما أكد على ضرورة رفع مستوى كفاءة من خلال تكوينهم على انجح طرق (الحسيني، 1985، ص 136).

3-7- النظرية البنائية الوظيفية لثالكوث بارسونز:

تنظر هذه النظرية للمؤسسة على انها وحدة اجتماعية تسعى لتحقيق اهداف واضحة نسبيا وهناك جملة من المتطلبات التي يتعين على كل نسق ان يواجهها إذا اراد البقاء.

وفي هذا الإطار ركزت على حشد الموارد التنظيمية، ورفع كفاءة العاملين من خلال عمليات التنشئة والتدريب للمحافظة على توازن النسق، وان عمليات التدريب والتأهيل تعتبر مصدرا اساسيا لضمان السير الحسن للمؤسسة، فمن خلال اعداد الافراد ووضع خطط تدريبية مناسبة يمكن الوصول الى الغايات المحددة.

وعلى هذا الاساس يصبح التدريب كأحد المتطلبات الوظيفية المصاحبة لتحقيق اهداف التكامل ، فمن خلال هذه العملية يمكن التنسيق بين سياسات الدولة و سياسات المؤسسة بمختلف اصنافها ، كما ان هذه النظرية تنظر للتدريب كعنصر بنائي في التنظيم يحقق الانسجام و من ثم فان البنائية الوظيفية تعتبر التدريب نسق فرعي يرتبط بباقي الاتساق الاخرى و يستقل عنها في بعض الجزئيات و الخصوصيات نظرا بالبناء التنظيمي للمؤسسة و عليه فان البنائية الوظيفية هي واحدة من النظريات التي تنادي بتقسيم العمل و التخصص الوظيفي باعتبارهما مرتكزين اساسين لعمليتي التدريب و التكوين التي تساعد على وضع العامل للمؤسسة (الحسيني،1985، ص 139).

3- اهداف التدريب:

ان التدريب ضرورة هامة لانتظام و ضمان الاداء المطلوب من الافراد و من المؤسسة و الذي يعني تحقيق معدل مرتفع للكفاءة الانتاجية في المؤسسة، هذا و تتركز الاهداف الاساسية للتدريب فيما يلي :

3-1 التدريب كمدخل للتعليم المستمر:

وبذلك يتركز التدريب على منظومة معارف العاملين بهدف:

- تعزيز المعارف الاساسية وتعميقها حتى لا تدخل دائرة النسيان
- تعديل منظومة المعارف بالحذف او بالإضافة وذلك بما يتفق مع التطورات المعرفية واحتياجات العمل الاساسية.
- ادخال تدخلات جذرية على منظومة المعارف القديمة، وذلك للاستيعاب المعارف الجديدة التي تطرأ وتحدث اضافات شاملة، ولا يتم استيعابها عن طريق التعديل المحدود.
- تطوير القدرات الذاتية على التفكير والتبصر والتحليل لتمكين العاملين من المشاركة في حركة المعرفة وتعزيزها بمزيد من المعارف التي قد يتواصلون اليها من خلال اجتهادهم وقدراتهم.

3-2 التدريب كمدخل للتربية المستمرة:

ويبدو هذا الهدف من اهم وأخطر ما يواجه الادارات التدريبية، لأنها من هذه الزاوية تحاول ان تلعب دورا مركزيا ضخما عجزت عن تأديته المنظمات والادارات التربوية في معظم المجتمعات الصناعية، في ظل الانفصام في الحركة العامة، وعدم قدرة الايديولوجيا على مسايرة ذلك بتقديم النظم القيمة الموازنة.

وانه لا يجوز في تقديرنا اهمال هذا الهدف، والا فان المنظمات المعينة ستواجه مارقا حقيقيا في نظامها العام، مما يشكل تهديدا مستمرا لوجودها وقدرتها على المصارعة في عالم الصراع المعاصر، وتسعى ادارات التدريب من خلال هذا التدريب الى:

- التعاون مع الادارات المركزية المسؤولة من اجل تحديد منظومة القيم التي تحكم الهوية الثقافية للمنظمة المعينة والتي تمثل القاعدة التي ترتكز عليها عناصر النظام العام الاخرى.
- تعزيز القيم والاتجاهات الموجودة لدى العاملين التي تكون متفقة مع منظومة القيم التي تطالب المنظمة بضرورة بنائها في بيئتها الداخلية.
- تعديل القيم والاتجاهات التي يجب تعديلها بما يتفق مع منظومة القيم التي يتم التواصل اليها.
- تغيير القيم والاتجاهات الموجودة لدى العاملين، والتي تبدو متعارضة مع منظومة القيم التي يتم التواصل اليها.
- تطوير القدرات الذاتية لدى العاملين لتمكينهم من تقديم المقترحات والتصورات التنظيمية القادرة على وضع منظومة القيم موضع التطبيق ودفع المنظمة الى واقع الريادة.

3-3 التدريب كمدخل للمهارة:

وتعتبر هذه الوظيفة الاساسية للتدريب ويتركز هذا الهدف من اجل:

- تعزيز المهارات الموجودة والمطلوب توكيدها، صقلها بما يتناسب مع متطلبات الفعالية الادارية.
- تعديل بعض المهارات بما يتناسب مع التكنولوجيا المتجددة، وذلك مثال مهارة الطباعة على الالة الكاتبة وتعديلها للطباعة على الكمبيوتر.
- تغيير بعض المهارات التي لم تعد تحتاجها المنظمة المعينة نتيجة التجدد المستمر في تكنولوجيا العمل واستبدالها بإدخال مهارات جديدة مناسبة.
- تطوير القدرات الذاتية لدى العاملين لمتابعة مهاراتهم، والمساهمة في ابتداع الاساليب والوسائل المساندة لمنظومة المهارات، والمساعدة في تطويرها.

اضافة الى هذه الاهداف المحورية فان التدريب يساهم في تحقيق بعض الاهداف الفرعية و اهمها :

3-4- تنمية الثقة بين المنظمة والعاملين فيها:

لان العناية بتدريبهم من قبل المنظمات يخلق لديهم الإحساس باهتمام المنظمة بهم، وبضرورات تطويرهم، مما يعمق احاسيسهم بالاستقرار الوظيفي، وبالانتماء للمنظمة، والثقة في ادارتها، مما ينعكس بالنتيجة على الدرجات انتمائهم واخلاصهم وتقانيهم، من اجل مصلحة المنظمة والارتقاء بها.

3-5- تدعيم سياسات الترقية الداخلية:

مساعدة العاملين على رسم وتخطيط مساراتهم الوظيفية، فالتدريب كعملية تأهيلية تمكن المنظمة من تنمية المعارف والمهارات اللازمة لترقية بعض العاملين الى مواقع اعلى مما يساند حالات الاستقرار الوظيفي من ناحية، كما يعمق الترابط بين العاملين ومنظمتهم من ناحية اخرى، كما يعمق الترابط

بين العاملين ومنظمتهم من ناحية اخرى، وينعكس كل ذلك من الانتماء والتفاني لمضاعفة فعالية المنظمة.

3-6-تكييف العاملين الجدد:

تأقلمهم مع مناخات العمل وادارته ونظمه وعلاقاته واساليبه وتلك مهمة اساسية لا يستشعر اهميتها أحد قدر المعينين الجدد، ويمثل تكيفهم السريع اساسا لانخراطهم في العملية الانتاجية ومساهماتهم السريعة في تحقيق الفعاليات المنشودة. (عبد المعطي العساف، 2009، ص44).

4-اهمية التدريب:

يعد التدريب مصدرا مهما من مصادر اعداد الكوادر البشرية و تطوير كفاءاتهم وتطور اداء العمل، وزيادة الانتاجية و الانتاج ،فهو انفاق استثماري يحقق عائدا ملموسا لتلبية احتياجات النمو الاقتصادي و الاجتماعي ،ووسيلة مهمة في التقدم التكنولوجي ،و تزداد اهمية التدريب اثناء الخدمة في العصر الحديث حيث اصبح ضرورة ملحة للتطور السريع في المجالات و المهن كافة ،من اجل مواكبة التطور المتسارع الذي يضع الفرد امام مسؤوليات جديدة و مهام كثيرة و اعباء متنوعة لابد من الوفاء بها حتى تكون عضوا صالحا منتجا في مجتمعه ،يؤدي مهامه الوظيفية بفاعلية و يرتبط مفهوم التدريب قبل الخدمة بمفهوم سلوكية معينة ،و يتصف الاعداد و التدريب قبل الخدمة بطول الفترة الزمنية ويتعدد المهارات المخطط لها، اما عندما يكون تركيز التدريب على تجديد او تحديث اداء العاملين اثناء الخدمة ،فنه يحقق غالبا فترة قصيرة من الزمن مدتها سنة .

وعليه لابد من تكامل برامج التدريب قبل الخدمة مع برامج التدريب اثناء الخدمة، وهناك عدة اسباب تحظى بها برامج التدريب اثناء الخدمة بأهمية بالغة:

4-1-ان برامج الاعداد قبل الخدمة لا تتعدى ان تكون مدخلا لممارسة المهنة وليست اعداد نهائيا.

4-2-ازاء التغير السريع الذي يشهده العالم في مختلف المجالات، التي تؤثر حتما في المهن بما فيها الادارة، فان الاعداد والنمو المستمرين يصحان امرا لازما.

4-3-التغيرات والتطورات التي يشهدها الحقل التربوي نفسه تتطلب من هياكله وادارته ووسائله واساليبه التغير والتطور ، لتكون منسجمة ومتفاعلة، وصولا لتحقيق الاهداف المرسومة.

نتيجة للأهمية التدريب اثناء الخدمة و نظرا لدوره البارز في انجاح العملية الإدارية ،فان الحاجة لاعتماد اساليب حديثة باتت ملحة في تدريب الكوادر البشرية في القطاعات المختلفة ،لكي تنسجم و الامكانيات الجديدة و تطورات العصر ،لان ما حدث من تطور علمي و تقني في السنوات الاخيرة اوجد مستحدثات

متقدمة في مجال التدريب ،ادت دورا بارزا و اساسيا في اساليب التدريب اثناء الخدمة ،اذ ان الاساليب التقليدية في برامج التدريب لم تعد قادرة على الايفاء بمتطلبات العصر الجديد و مواكبة التطورات العلمية و التقنية التي يشهدها العالم اليوم ولا بد من تصميم برامج تدريبية اعتمد على تحديد الاحتياجات التدريبية و صياغة الاهداف .

وترجع اهمية التدريب الى المزايا العديدة التي نحصل عليها من التدريب وهذه المزايا على سبيل المثال:

- اتاحة الفرصة لصقل المهارات واكتساب الخبرة.
- التزود بالمعلومات و البيانات المتعلقة بالعمل.
- امكانية اكتشاف خبرات وطاقات العاملين.
- رفع من مستوى كفاءة وفاعلية العاملين.
- رفع مستوى الانتاجية (حسن احمد الطعاني ،2006، ص21).

5-معوقات التدريب المهني:

ان من الامور الواجب تحملها هو انه لا يخلو اي نشاط تدريبي او اداري داخل المؤسسات من بعض المعوقات والصعوبات التي تواجهه وتحده من كفاءته وباعتبار التدريب أحد الانشطة التي تمارسها المؤسسات على اختلاف مستوياتها فانه كذلك يواجه بعدد من المشكلات التي تحد من كفاءته.

-كما ان نجاح عملية التدريب يعتمد على وجود قائمين قادرين على اعداد البرنامج التدريبي وتهيئة الظروف المناسبة او زيادة معرفتهم بما يفيدهم في عملهم او حياتهم وبالتالي فان هناك العديد من الاسباب لفشل الدورة التدريبية و من بينها: (محمد زيد عادل ،2003، ص288).

5-1- الدورة التدريبية لا علاقة لها بالعمل:

كثيرا من الدورات التدريبية يعد من مجرد استهلاك ميزانية التدريب دون الاهتمام باختيار الدورات المناسبة ودراسة الاحتياجات التدريبية.

5-2- الدورة التدريبية نظرية جدا:

قد يكون المدرب على دراية بالخلفية النظرية لموضوع التدريب ولكنه ليس لديه خبرة عملية في موضوع التدريب وبالتالي لا يستطيع تنمية المهارات للمتدربين.

5-3- المتدربين تم اختيارهم حسب المدير:

وليس حسب حاجة العمل العقلية البعض يعتبر الدورة التدريبية بمثابة الجائزة التي يعطيها المدير لمن يحب وبالتالي نجد شخصا لا علاقة له بموضوع التدريب يحضر الدورة بينهما الموظف الذي يحتاجها في عملية لا يحضروها. (مصطفى الجليل، 2008، ص 96).

5-4- المادة التدريبية سيئة:

كثير من المتدربين يحاول استغلال المادة التدريبية التي لا يملكها و لا يحاول تغييرها حسب نوعية المتدربين يستخدم المادة التدريبية التي لا تناسب هيئة العمل قد تكون منقولة من واقع اخر او بيئية مختلفة قد لا تصلح للمدرب و لا للمتدربين (محمد تيسر، 2008، ص 14).

5-5- بيئة العمل لا تساعد المتدربين:

حيث يكتسب المتدرب مهارات ومعارف جيدة ثم عند عودته لعملية يجد بيئة العمل ترفض او لا يسمح له باستخدام هذه لمهارات.

خلاصة الفصل:

من خلا ما تم التعرض له في هذا الفصل حول ماهية التدريب، يمكن القول ان التدريب المهني يعتبر العمود الفقري للمؤسسة، كونه يمثل أحد السبل المهمة لتزويد المتدربين بالمعلومات والأساليب المختلفة، وتحسين و تطوير مهاراتهم وقدراتهم، ومحاولة تغيير سلوكهم واتجاههم بشكل إيجابي وبالتالي رفع مستوى الأداء و الكفاءة الإنتاجية، كما يلعب التدريب دورا كبيرا في التقليل من حوادث العمل، وهذا ما سنتطرق اليه في الفصل الموالي.

الفصل الثالث: حوادث العمل

تمهيد

1. تعريف حوادث العمل.
2. النظريات المفسرة لحوادث العمل.
3. اسباب حوادث العمل.
4. تصنيف حوادث العمل.
5. تكاليف حوادث العمل.
6. طرق قياس حوادث العمل.
7. الاثار المترتبة عن حوادث العمل.
8. الوقاية من حوادث العمل.
9. برنامج الامن والسلامة المهنية من حوادث العمل.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يسعى الإنسان لكسب قوته بهدف تحقيق عائد له و لأسرته إلا أنه قد يتعرض لحادث أثناء ممارسة لعمله، و هذا نظرا لوجود أخطار ترتبط بالمشاكل الفنية للإنتاج أو وسائله أو أنماطه أو بعدم استخدام الآلات والمعدات بشكل صحيح وعدم استخدام أساليب الوقاية والسلامة المهنية، ولهذا تجد أن ظاهرة الحوادث المهنية من المواضيع التي لقيت اهتمام واسع النطاق من طرف الباحثين، وبالأخص إن هذه الظاهرة فيتزايد مستمر رغم كل التدابير المتاحة للتقليل منه، وفي هذا الفصل سنتطرق إلى أهم المفاهيم التي وضعها الباحثون للحوادث المهنية، إضافة إلى النظريات المفسرة لها وتحديد أسبابها ثم تصنيفها وتكلفتها، و أهم الآثار المترتبة منها، وفي العنصر الأخير سنتناول الأخطار المهنية وبرامج السلامة المهنية.

1- تعريف حوادث العمل:

هي كل ما يتعرض له العامل دون سابق معرفة أو علم، بسبب أخطاء يرتكبها أو يتعرض لها العامل، ينتج عنه ضررا قد يصيب العامل أو زملائه أو الآلات المستخدمة في العمل. إضافة إلى ذلك يعرفه عباس محمد عوض: بأنها واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون أن يكون هناك توقع حدوثها، قد تتجم عنها إصابة بسيطة أو عنيفة أو تلف للأشياء، وقد لا ينجم عنها شيء. (عباس محمد عوض، 1985، ص163).

أضاف محمد شحاته ربيع: والذي يرى أن الحادثة هي كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث، بحيث ينجم عنه أضرار تصيب ركز على الآثار الحوادث الأفراد أو تصيب الآخرين". (محمد شحاته ربيع، 2007، ص 272)

كما عرفه عبد الفتاح دويدار: الحادثة واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون توقع، وهناك افعال متشابهة تؤدي الى نتائج مختلفة تؤدي الى نتائج متشابهة، ولكن الفهم الكامل لطبيعة الحوادث ومنعها يتطلب التمييز بين الافعال ونتائجها بعناية ودقة، يتضح من خلال هذا التعريف انه يرى ان الحادث واقعة غير مرغوبة فيها، كما نجده يلح على فهم الافعال التي تسببها وضرورة تحليلها، بالإضافة الى فهم النتائج التي تحصل من تلك الافعال الغير المرغوبة كي تتضح الحادثة (عبد الفتاح).

يعرف التشريع الجزائري الحادث المهني في المادة السادسة من القانون 83/13 الصادر بالجريدة الرسمية رقم 28 المؤرخ ب05 جويلية بكونه "كل حادث خلق اصابة بدنية، ناتج عن سبب مفاجئ و خارجي في اطار تأدية علاقة العمل" كما تنص المادة التاسعة من نفس القانون على انه "يعتبر حادث عمل اصابة او وفاة حدثت في مكان العمل او في وقت يلي الحادث مباشرة او استثناء معالجة اثاره"(الجريدة الرسمية الجزائرية، 1983، ص28).

2- النظريات المفسرة للحوادث العمل:

حاول العديد من المختصين وضع نظريات تساعد على تفسير حوادث العمل ومسبباتها بهدف تجنب الخسائر المادية والبشرية ومن بين هذه النظريات نذكر: (عز الدين سليمان، 2017، ص 74).

2-1 نظرية الاحتمالات الخاطئة:

حسب هذه النظرية على فكرة مفادها أن يتعرض العامل لحادث مهني يجعل من احتمال تعرضه لنفس الحادث في المستقبل أكبر أو أقل من تعرض الآخرين له، لكن لن يكون مساويا له بأي حال. (سمير صلحاوي، 2009، ص 82).

2-2- نظرية علم النفس التجريبي:

حسب هذه النظرية هناك أسباب عديدة للحوادث المهنية، فالعامل هنا يكون تحت تأثير ظروف عمله و علاقاته و هذا التأثير يمتد ليشتمل مختلف الوظائف النفسية للفرد العامل، كما ترى أن هناك مدة دوافع، فبعض الحوادث يكون الدافع منها الحصول على تعويض مادي أو معنوي.

2-3 نظرية الضغط والتكيف:

: ترجع هذه النظرية، وقوع العاملين في الحوادث المهنية والأخطاء إلى الضغوطات والتحديات المختلفة و الصغيرة هذا كعامل أساسي ، وتركز هذه النظرية على الظروف العادية في بيئة العمل، كالإضاءة، الضوضاء، الحرارة، وتؤكد على توفير المناخ المطلوب وتحسين الأوضاع لها لهذا من مساهمة في تكيف العامل وسلامته من التعرض للحوادث المهنية. (عز الدين سلمان، د.س، ص 34) .

2-4 نظرية الميل لاستهداف الحوادث:

: تعتبر أقدم النظريات المفسرة للحوادث المهنية من الناحية السيكلوجيا، إضافة إلى أنها أشهر الفطريات ، فالعاملين الذين يتعرضون للكثير من الحوادث المهنية و بصورة متكررة يطلق عليهم مستهدف الحوادث، و يرجع ذلك إلى بعض السمات الوراثية الخاصة لأن هذا النوع من الأفراد، يقدمون أنفسهم في السلوكيات الخطرة المؤدية للحوادث، وقد يكون ذلك لإشباع بعض الرغبات و الدوافع داخل الفرد. (سمير حديبي، 2008، ص51، 54) .

2-5 نظرية الحرية، الأهداف، اليقظة:

وفقا لهذه النظرية فإن الحوادث المهنية سلوكا و بدينا ينتج عن بيئة عمل غير مشجع، أي أن العامل لا يتلقى فيها مكافآت نظير أداء، وتربط هذه النظرية بين التحفيز والحوادث المهنية معتبرة أنه كلما زاد تشبع بيئة العمل بالفرص النفسية والاقتصادية الملائمة، كلما ابتعد سلوك العامل من الحوادث إذ أن المناخ الصحي يوفر المكافآت والجزاء على ما يبذله من جهد يعطيه فرصة لوضع الأهداف البعيدة والقريبة، مثل هذه الفرصة تدفعه نحو تشكيل الحيلة، الحذر واليقظة .

3- تصنيف حوادث العمل:

3-1 من حيث خطورتها:

وفق هذا المعيار تنقسم حوادث إلى بسيطة وأخرى خطيرة استنادا إلى درجة التلف وحجمه والضرر اللاحق بالموجودات المختلفة أو بالعامل، فالإصابة البسيطة يمكن أن يشفى منها العامل بعد المعالجة الأولية في حين ينسأ من الإصابة الخطرة عجز مؤقت أو دائم وقد تؤدي إلى وفاة العامل.

3-2 من حيث سبب الوقوع:

فقد يكون سبب وقوع الحادث هو الفرد نفسه لإهماله أو كنعقص خبرته أو لحالته الصحية، و قد يمكن السبب هو سوء تنظيم مواقع الآلات، و كذلك قد يرجع السبب هنا إلى عدم ملائمة ظروف العمل، و برغم من تعدد أسباب وقوع الحوادث فإن العامل يبقى هو العنصر الحاسم في ذلك.

3-3 من حيث إمكانية التجنب:

بموجب هذا المعيار تصنيف الحوادث إلى حوادث يمكن تجنبها وأخرى لا يمكن تجنبها فإنها ترفض وجود سياسات للسلامة المهنية تركز على محاولة تقليل الخطر الناشئ عن الآلات أو المعدات أو طرق العمل أو المواد المستخدمة.

3-4 من حيث نتائجها:

إن الحوادث تتلقى الآلات أو المنتجات، أو تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة، كالحروق أو الكسور، أو فقدان الحواس، أو الأعضاء، أو التشوهات المختلفة، أو الموت.

3-5 من حيث نوع الحادث:

حوادث المرور، حوادث المناجم، حوادث الطائرات، أو أي حوادث أخرى خطيرة أو غير خطيرة. (سيد رمضان، 1984، ص 21)

وإضافة إلى هذه التصنيفات هناك تصنيفات أخرى تتمثل فيما يلي:

✓ حوادث تصنيف نوع الصناعة نفسها مثلا في معمل صناعة الزجاج تنتشر الحوادث مثل: الجروح وقطع الأصابع والأطراف.

✓ وقد تصنف الحوادث بسبب العامل وقدرته على عدم تركيز وعدم الانتباه وكسلة في العمل، أو بسببهما معا، (عويضة كامل محمد، 1996، ص 257، 259).

04- تكاليف حوادث العمل وطرق القياس:

تخلف الحوادث المهنية أضرار مباشرة بعناصر الإنتاج سواء المادية البشرية و بالتالي تتعدد الأطراف التي تتحمل تكاليف هذه الأضرار و هي المؤسسة الانتاجية، العامل الاقتصاد الوطني ويمكن إجراء ذلك فيما يلي: (شعلال مختار، 2009، ص 75-76).

4-1- تكلفة الحوادث بالنسبة المؤسسة:

تعبير حوادث العمل مصدرا أساسيا من مصادر التكلفة الحقيقية في العملية الإنتاجية، وتظهر آثارها على عناصر الإنتاج في شكل إصابات يتعرض لها العمال إضافة إلى خسائر وأضرار تصيب وسائل الإنتاج المادية هذه الأضرار تؤدي إلى توقف العملية الإنتاجية.

كما وأن الخسائر والأمراض التي تنتج عن الحوادث المهنية تؤدي إلى زيادة تكاليف الإنتاج وتدني الإنتاجية ما يؤثر سلبا على ربحية المؤسسة، عموما تعمل حوادث العمل المؤسسة الإنتاجية بمجموعة من التكاليف سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة.

4-2 التكاليف المباشرة للحوادث المهنية:

- ويقصد بالتكاليف المباشرة تلك التكاليف الظاهرة التي يمكن تقديرها مباشرة والمتمثلة في:
- ✓ التعويضات المدفوعة العمال المصابين.
 - ✓ تكلفة استبدال وإصلاح معدات الإنتاج المتضررة.
 - ✓ تكلفة المواد المنتوجات التالفة.

4-3 التكاليف الغير مباشرة للحوادث المهنية:

هي تلك التكاليف المرتبطة بالأفعال والإجراءات التي تنفذ في حال وقوع حادث (تكاليف التسيير وتكاليف الأجور) وتتمثل في:

- ✓ تكاليف تتحملها المنطقة تبعا للحادث (تكاليف في الإنتاج، تكاليف مادية، حسابية).
- ✓ تكاليف ناتجة من غياب العامل المصاب أو سعه تعرض لعقوبة،
- ✓ العقد في وقت المشرفين والمراقبين والمسؤولين، وذلك بسبب التحقيق في الحادث.
- ✓ اضطرار لدفع الأجور إضافية لضمان استمرار المستوى المطلوب من الإنتاجية.

4-4 تكاليف الإنتاج:

وتشمل:

- ✓ تكلفة تعطل الإنتاج من حدوث إصابة.
- ✓ تكلفة المواد التالفة ومواد التنظيف، والتسوية بعد الحادث.
- ✓ تكلفة إحلال عامل مثل العامل المصاب.

4-5 تكلفة الحادث بالنسبة للعامل:

يترتب على وقوع الحادث تعرض العامل لإصابات المختلفة والتي تخلف آثار متفاوتة يصعب معالجتها و هي:

4-5-1 الآثار البدنية:

- وتعني بها كل مختلفات وتكاليف الإصابة الخطيرة التي تؤدي بالعامل إلى أحدث الحالات التالية:
- ✓ عجز جزئي يقلل من إنتاجية ويؤثر على صحته.
 - ✓ عجز كلي يقصده نهائيا.
 - ✓ الوفاة حيث تقضي على حياته نهائيا. (عادل حرحوش، 2006، ص 254).

4-5-2- تكاليف حوادث العمل بالنسبة للاقتصاد الوطني:

تكلف حوادث العمل الاقتصادي الوطني خسائر ضخمة أهمها:

- ✓ تكلفة فقدان اليد العاملة والمدرّبة سواء سبب الوفاة أو العجز عن أداء العمل على أكمل وجه وهو ما يعتبر هدر القوى البشرية التي تعتبر أساس التنمية والتقدم.
- ✓ التعويضات التي ينفقها للمؤسسات وتدفع للعمال المصابين كنفقات تعويض الأجر، أو نفقات العلاج.
- ✓ تكلفة انخفاض الناتج الوطني الخام نتيجة انخفاض الإنتاج في المؤسسات.

05- طرق قياس حوادث العمل:

تعتبر معاملتي معدل تكرار الحادث، ومعدل شدة الحادث من أبرز المعادلات المستخدمة لقياس حوادث العمل التي مناع استخدامها من طرف المؤسسات.

5-1- معدل تكرار الحادث:

عبارة عن عدد الحوادث خلال فترة معينة إجمالاً في المؤسسة أو في قسم معين فيها، قياساً بعدد ساعات العمل الفعلية للمؤسسة ككل أو القسم المهني خلال نفس الفترة مضروباً في مليون (عدد الحوادث خلال فترة معينة، عدد ساعات العملة الفعلية خلال نفس الفترة) * مليون.

5-2- معدل شدة الحادث:

يقاس به معدل الحوادث في فترة معينة وذلك باحتساب الوقت المفقود بالأيام بسبب الإصابة على مجموع ساعات العمل الفعلية مضروب في مليون.

(عدد الأيام المفقودة بين الحوادث في فترة زمنية معينة، عدد ساعات الفعلية في نفس الفترة) مليون. (عمر وصفي عقيب، 2005، ص 574. 575).

06- الآثار المترتبة عن حوادث العمل:

كثيرة ومختلفة هي النتائج والآثار التي تخلفها الحوادث المهنية على المستوى الفردي، الجماعي والتنظيمي فهي تلقي بظلالها على أكثر من جانب وتظهر الآثار السلبية من خلال:

6-1- الآثار المتعلقة بالمؤسسة الصناعية:

كثرة الحوادث تصيب العمل المدبرون ذوي الخبرة في ميدان العمل، وهذا ما يؤثر على انتاجية المؤسسة سواء في الوقت الضائع اثناء تقديم الاسعافات الالوية التي توقف العمل، او الحالات الخطرة التي تؤدي الى وفاة او عاهات مستديمة فهذا يلزم المؤسسة وقت لإعداد عمال اخرين. و خلال هذه الفترة تتعطل الفترة الانتاجية، بالإضافة الى اصلاح و ترميم الآلات و مكان العمل، و النفقات الخاصة بتكوين و تدريب العمال الجدد

بالإضافة الى الخسائر المترتبة على نقص الانتاج كتجمع العمال لمشاهدة الحادث او الانتاج الضائع من خلال اجراءات نقل المصابين (سلامة امينة، 2018، ص 58).

6-2- الاثار الاقتصادية:

ان الحوادث الصناعية تتسبب في اهدار الكثير من المال والوقت فوفقا للتقديرات المسجلة في فترة الثمانينات في القرن الماضي فقد بلغ متوسط التكاليف الشاملة للإصابات ما يعادل 4 بالمئة، وهذا علاوة على التكاليف غير ظاهرة وهي كتالي:

- ✓ تكاليف العلاج التي يغطيها التامين
- ✓ تكلفة تعطل النتاج عند حدوث الاصابة
- ✓ تكلفة احلال عامل مكان العامل المصاب (على غربي، 2002، ص 131 - 132).

7-07- الوقاية من أخطار العمل:

تتمثل سبل الوقاية من الأخطار والحوادث المهنية فيما يلي:

- ✓ استخدام المعدات الوقائية الشخصية.
- ✓ تجنب وضع الأدوات الحادة في الجيوب.
- ✓ ارتداء ملابس العمل التابعة لقواعد الأمن.
- ✓ التركيز والانتباه أثناء العمل وعدم التحدث أو المزاح مع الآخرين.
- ✓ قد يؤدي عدم تطبيق قواعد السلامة المهنية إلى احتمال حدوث الإصابات وتتمثل هذه القواعد فيما يلي:

7-1- الشروط الواجب إتباعها قبل تشغيل الآلة:

- ✓ ارتداء الملابس الخاصة بالعمل.
- ✓ استخدام معدات الوقاية الشخصية المناسبة.
- ✓ عدم ارتداء رباط العنق أثناء العمل على الآلات ذات الأجزاء الدوارة حيث أنها تعتبر من أكبر مصادر الخطر. (حنان الموسوي، 2004، ص 261).

7-2- الشروط الواجب إتباعها أثناء العمل:

- ✓ عدم إجراء أي عمل من أعمال القياس أو الضغط أو الصيانة أثناء دوران الآلة.
- ✓ عدم ترك الآلات لوحدها دون مراقبة وهي في وضع التشغيل.
- ✓ يجب إيقاف الآلة عند حدوث أي خلل عند سماع أي صوت مألوف منها، وإبلاغ المختص عن ذلك.
- ✓ عدم محاولة إيقاف جزء من الآلة باليد أو بالقدم مع ترك مساحة مناسبة تبعد بها من الأجزاء المتحركة.

7-3- الشروط الواجب إتباعها أثناء الانتهاء من القيام بالعمل:

- ✓ فصل الآلات عن التيار الكهربائي.
- ✓ تنظيف الآلات وما حولها من مخلفات الناتجة عن عمليات التشغيل.
- ✓ إبلاغ المسؤول عن أي ملاحظة قد تسبب في حوادث للمنتجين.
- ✓ نقل المنتجات على المكان المخصص بعيدا عن الآلات والطرقات. (نهاد عكامحمد، 2008، ص 25، 26)

08-برنامج الأمن والسلامة المهنية من حوادث:

- ✓ وضع إجراءات السلامة المهنية لجميع العاملين وهذا حسب كل مهنة وتوفير معدات الوقاية الشخصية وإلزام العاملين الأخذ بها.
- ✓ توفير نظام في شكل تقارير لتبليغ عن حوادث وتحديد أسبابها.
- ✓ وضع إجراءات وتعليمات خاصة بحالات الطوارئ التي يمكن أن تقع كالحريق مثلا.
- ✓ وضع أعضاء مشرفين قائمين على التفتيش والرقابة بهدف التأكد من تطبيق إجراءات السلامة المهنية.
- ✓ توفير أطباء مختصين داخل المؤسسة لإجراء فحص طبي دوري للعاملين في فترات محددة لتأكد من سلامة العاملين واكتشاف الأمراض المهنية قبل تفشيها بين العمال.
- ✓ تحليل أساليب الآلات والوسائل المستخدمة في العمل لعرض التنبؤ بالمخاطر والمشكلات المحتملة والتي يمكن أن تنشأ عنها إصابات خطيرة. (نهاد عطا حمدي. 2008. ص 27).

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق ذكره عن الحوادث المهنية وانطلاقا من مفهومها ووصولا إلى الآثار التي تخلقها على أكثر من صعيد، يمكن القول بأنها ظاهرة متفشية ولا يمكن الحد منها بصفة كلية طالما أن الأساليب واردة والضحية موجودة، إذا وجب الوقوف عند هذا المتغير الذي يؤثر على السلامة البدنية والنفسية للعامل ومحاولة إيجاد الحلول اللازمة واقتراحها على الجهات المعنية للمؤسسة من أجل الحد منها والمحافظة على سلامة العامل.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية والتطبيقية للدراسة

تمهيد:

- 1-التذكير بالفرضيات
- 2-الدراسة الاستطلاعية
- 3- مكان وزمان اجراء الدراسة.
- 4-المنهج المتبع في الدراسة.
- 5-عينة الدراسة وخصائصها.
- 6-أدوات جمع البيانات.
- 7-الخصائص السيكومترية

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد التطرق الى الجانب النظري والاحاطة بمتغيرات الدراسة نظريا المتمثلة في التدريب المهني وحوادث العمل، نأتي في هذا الفصل للتطرق للإجراءات والتطبيقية المستخدمة في الدراسة الذي نستله بالدراسة الاستطلاعية وذلك من خلال تحديد اهدافها وتقنيات المستعملة والنتائج المتواصل اليها، لنتطرق بعد ذلك الى عرض الدراسة الاساسية اهدافها، عينة البحث وخصائصها والمنهج المستعمل، ادوات جمع البيانات، واساليب تحليل البيانات.

1- التذكير بالفرضيات:**1-1- الفرضية العامة:**

توجد علاقة بين التدريب المهني والوقاية من حوادث العمل في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM . واد عيسي- تيزي وزو-

1-2- الفرضيات الاجرائية:

-توجد علاقة بين كفاءة المدرب والوقاية من حوادث العمل في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM - واد عيسي- تيزي وزو-

-توجد علاقة بين الأساليب التدريبية و الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM . . واد عيسي- تيزي وزو-

2- الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية مرحلة اساسية في البحث العلمي حيث تساعد على فهم طبيعة المشكلة المدروسة، اختبار ادوات البحث والتأكد من ملائمة المنهجية المستخدمة في هذه الدراسة، والبحث والتقصي اذا كانت متغيرات الدراسة موجودة في الميدان، وكذلك معرفة الأدوات المناسبة لجمع البيانات، كما تساهم في معرفة ما اذا كان موضوع الدراسة قابل للبحث ام لا.

يعرفها مروان عبد المجيد (2000): بانها تلك الدراسة التي تهدف الى استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة التي يرغب الباحث في دراستها والتعرف على اهم الفروض التي يمكن اخضاعها للبحث العلمي.

2-1 اهداف الدراسة الاستطلاعية:

يعتبر تحديد اهداف الدراسة الاستطلاعية خطوة ضرورية لتوجيه جمع البيانات م تحليلها بشكل مناسب وتمثل الاهداف الرئيسية لهذه الدراسة في النقاط التالية:

-التعرف على الميدان ومتغيرات الدراسة من بينها التدريب المهني وحوادث العمل.

-التعرف على المهام المطلوب انجازها من طرف العامل.

-التحقق من سلامة الادوات المستعملة في الدراسة المتمثلة في الخصائص السيكومترية(الصدق، الثبات).

- حيث ان خلال زيارتنا للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM واجهت بعض الصعوبات للدخول الى المؤسسة بسبب التغييرات التي طرأت على المؤسسة، ولكن رغم ذلك قمنا بالاحتكاك مع العمال الموجودين في وحدة الطبخ، وقد قمنا بتوزيع 30 استبيان على 30 عامل، وتم استرجاعها وذلك للتعرف على مدى فهم مجتمع الدراسة لبنود الاستبيان.

- وقد شملت دراستنا الاستطلاعية على مرحلتين أساسيتين:

- **المرحلة الأولى:** تتمثل في المقابلات الاستفسارية التي أجريت مع المسؤول العام للوحدة حيث ناقشنا معه موضوع الدراسة ووضحنا له كذلك الهدف من الدراسة، بهدف الحصول على معلومات حول حوادث العمل التي يتعرض لها عمال المؤسسة، اين زودنا ببعض المعلومات حول الموضوع وكذلك زودنا ببعض الوثائق منها الهيكل التنظيمي للمؤسسة.

- **المرحلة الثانية:** في هذه المرحلة قمنا ببناء استبيان نهائي بعدما أجرينا مقابلة مع مسؤول العام للوحدة، وذلك لموافقته على تطبيق الاستبيان في الميدان كما قمنا في هذه المرحلة بتحديد الأساليب الإحصائية التي تستعمل في الدراسة وكذلك تحديد أدوات جمع البيانات.

2-2- نتائج الدراسة الاستطلاعية:

- التعرف على المؤسسة والجو السائد فيها.

- التعرف على مدى ملائمة بنود الاستبيان لموضوع الدراسة.

- التعرف على الصعوبات التي واجهت العمال في فهم بنود الاستبيان.

3- الحدود المكانية و الزمنية لإجراء الدراسة:

3-1- الحدود المكانية:

قمنا بإجراء بحثنا خلال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM والتي تقع على بعد 15 كم شرق ولاية تيزي وزو المنطقة الصناعية عيسات ايدير بواد عيسي، وتمتد هذه المؤسسة على مساحة تقدر ب (5،5 هكتار)، وانشأت بمرسوم (19/ 13) وتوسعت ابتداء من سنة (1983) وتتمثل مهامها، في صناعة وتسويق الأجهزة الكهرو منزلية.

وهي تضم عدة وحدات من بينها وحدة التبريد التي تتكون من 8 اقسام يزاول العمل فيها 292 عامل وهي تختص بصنع الثلجات والمبردات المختلفة اين يتم التصنيع برخصة نموذج (BOSH) الألماني

2-2- الحدود الزمنية:

امتدت مدة اجرائنا للبحث في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM بواد عيسي ولاية تيزي وزو من تاريخ (25 فيفري 2025) إلى غاية (23 مارس 2025).

4- منهج الدراسة المتبع:

تتعدد المناهج التي تستعمل لدراسة المواضيع المتعلقة بالعلوم الانسانية والاجتماعية ومن هذه المناهج نجد المنهج الوصفي الذي اعتمدنا عليه لإجراء دراستنا الذي هو نوع من اساليب البحث يدرس الظواهر الطبيعية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية الراهنة دراسة كيفية توضح خصائص الظاهرة ودراسة كمية توضح حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الاخرى (عزت عطوي، 2007، ص 173).

كما يجدر بنا الذكر اننا قمنا باختيار هذا المنهج لأننا في صدد دراسة الواقع او الظاهرة كما توجد في الواقع وتهتم بوصفها وصفا دقيقا ولكون متغيرات بحثنا المتمثلة في التدريب المهني والوقاية من حوادث العمل تندرج ضمنها.

-وفي دراستنا استخدمنا المنهج الوصفي كونه الأكثر استعمالا في العلوم الاجتماعية والإنسانية وخاصة علم النفس، فهو المنهج المستعمل للكشف عن حقيقة الظاهرة من خلال وصفها كما تم رؤيتها في الواقع، والتعبير عنها تعبيرا كفييا.

-ويعرفه رابح تركي: انه كل استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر العلمية النفسية، وهي قائمة في الواقع بقصد تشخيصها والكشف عن جوانبها وتحديد العلاقة بين عناصرها وبين ظواهر نفسية وعلمية أخرى. (رابح تركي، 1924، ص 12).

-بما اننا ندرس موضوع "التدريب المهني وعلاقته بالوقاية من حوادث العمل" فالمنهج الأنسب والملائم هو المنهج الوصفي لأننا نقوم بدراسة ظاهرة دون ان نغيرها او نتدخل فيها، فقط نقوم بتحديد العلاقة دون التأثير عليها، والمنهج الوصفي كغيره من المناهج يعتمد على خطوات معينة والتي على الباحث التقيد بها ومن اهم خطوات المنهج الوصفي بحسب "محمد عبيدات" نجد:

-تحديد المشكل.

-وضع الفرضيات كحلول مبدئية

-اختيار العينة

-استخلاص المعلومات

5- عينة الدراسة وخصائصها:

5-1- وصف عينة الدراسة:

العينة هي مجموعة من الافراد مأخوذة من المجتمع الأصلي وهي تمثله بدرجة كبيرة وبصدق تام حيث ان هؤلاء الافراد تتوفر لديهم نفس الخصائص التي يمكن ملاحظتها والتي تقيس وتعبّر عن الظاهرة المراد دراستها عليهم.

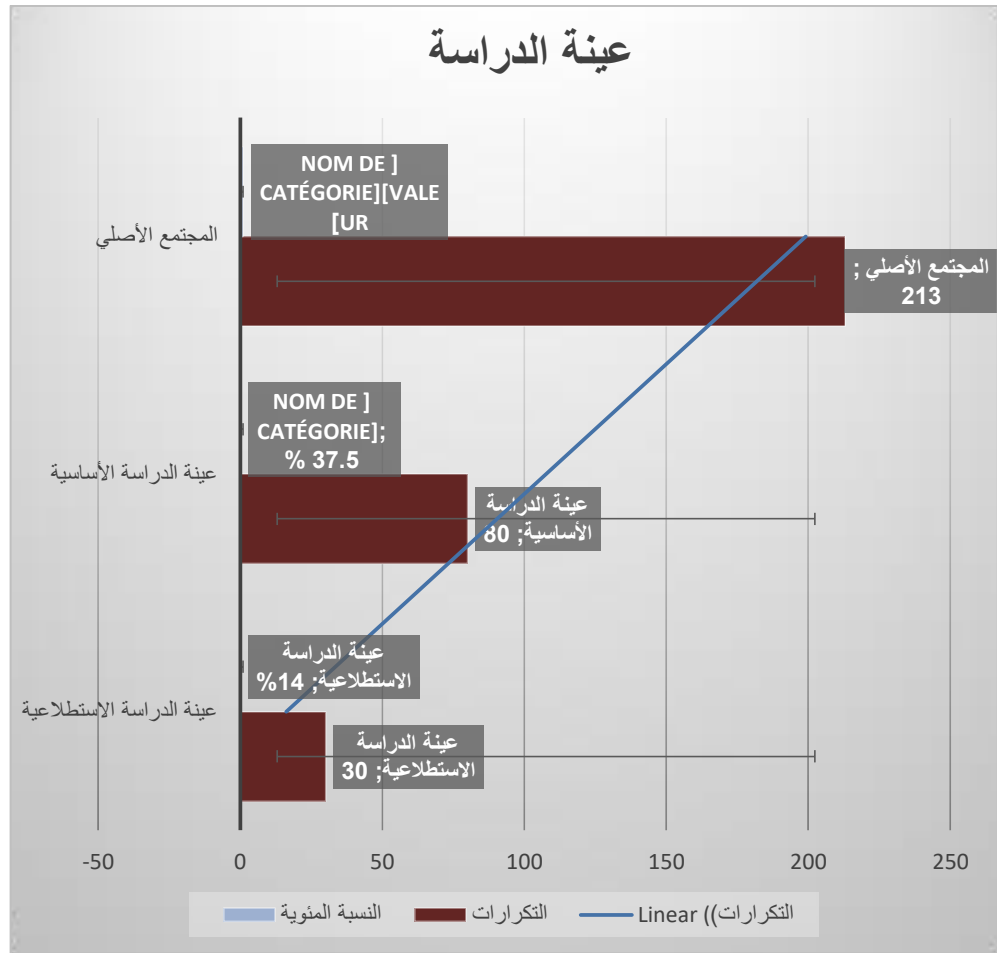
وتعرف عينة الدراسة بانها جزء من المجتمع الاحصائي المدروس أي مجموعة جزئية من افراد المجتمع الاحصائي، ثم اختيارها لأغراض جمع البيانات واصدار الاحكام واتخاذ القرارات. (غضاب، 2007، ص58).

تتكون عينة دراستنا من (80) عامل من مجتمع أصلي يقدر عدده (213) اي ما يعادل (37,5%) عامل يعملون بوحدة الطبخ في المؤسسة للصناعة الكهرو منزلية ENIEM وقد تم اختيارهم بالاعتماد على طريقة العشوائية البسيطة وهي الأمثل لاختيار العينة إذا كان المجتمع المدروس متجانس وتتميز هذه الطريقة بالسهولة وقلة التكلفة فأساسها إعطاء الفرص لكل افراد المجتمع للدخول في العينة. (نبيل احمد عبد الهادي، 2006، ص264).

اي قمنا بتوزيع الاستبيان على العمال وذلك راجع ان جميع افراد المجتمع معروفين، ان يكون افراد المجتمع متجانسين أي لهم نفس الخصائص تقريبا من حيث السن، الجنس، الحالة العائلية.... الخ.

جدول رقم (01): عينة الدراسة:

الدراسة الاستطلاعية	30	14%
الدراسة الأساسية	80	37,5%
المجتمع الأصلي	213	100%

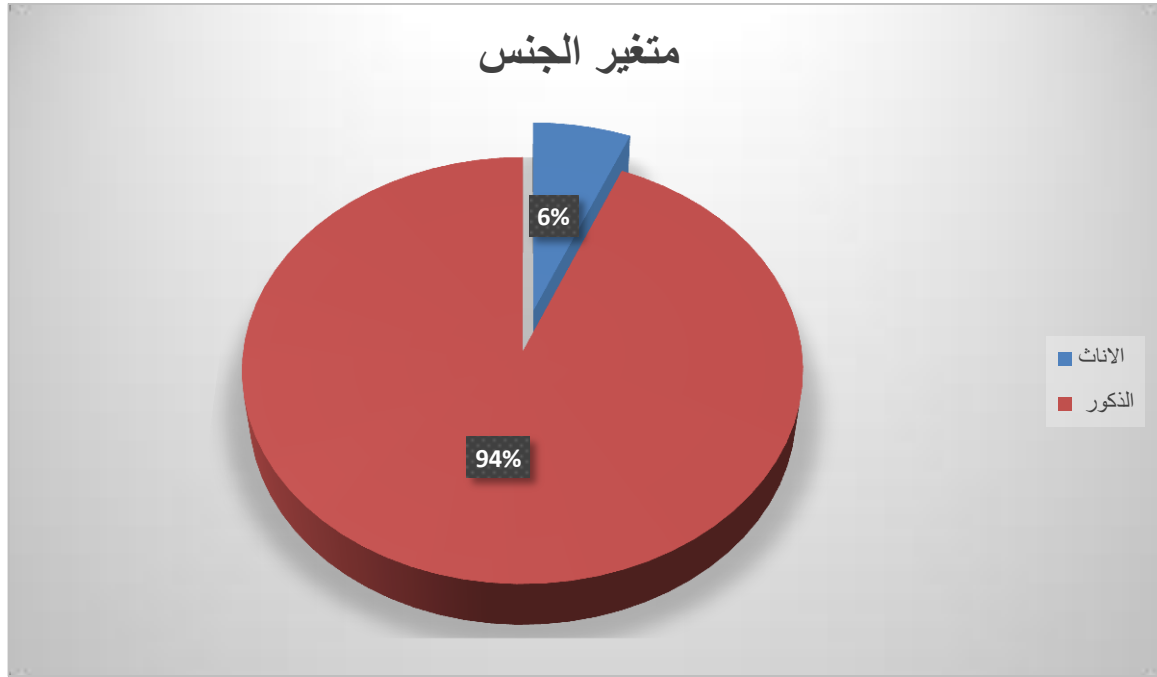


رسم بياني رقم (01): عينة الدراسة

5-2- خصائص العينة:

جدول رقم (02): توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس

النسب المئوية	التكرارات	الجنس
93,5%	75	الذكور
6.3%	5	الاناث
%100	80	المجموع

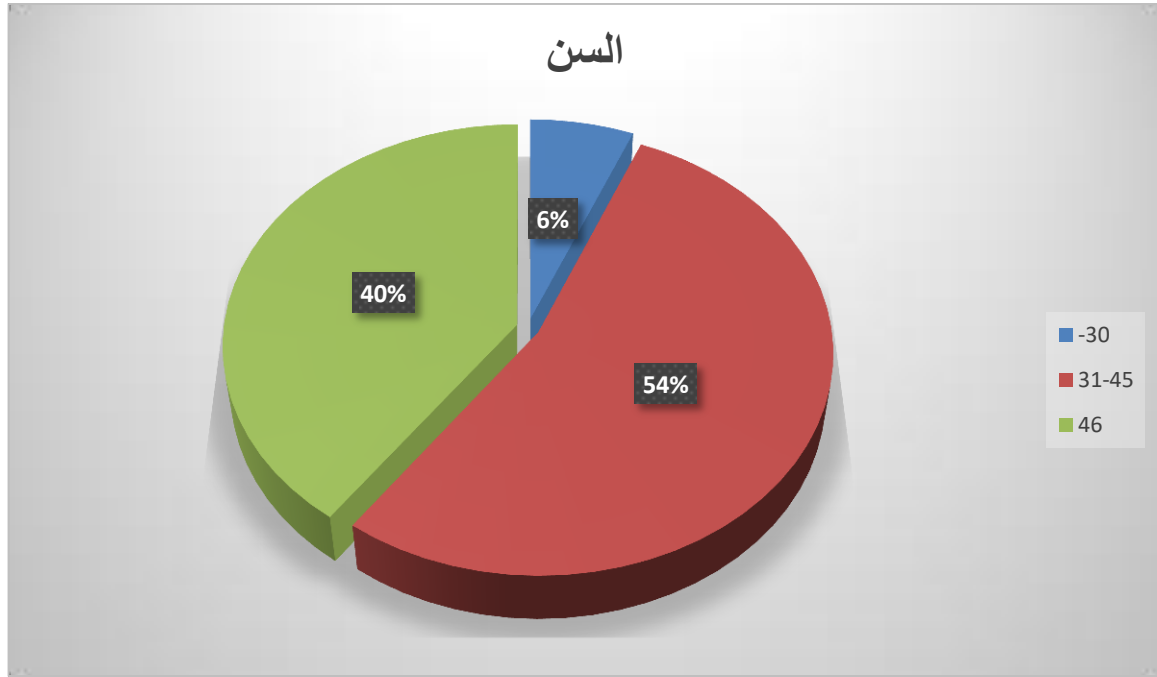


رسم بياني (02): توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس

يتبين من خلال الجدول رقم (02) والرسم البياني (02) ان نسبة الذكور اكبر بحيث بلغ عددهم (75) عاملاً و ذلك بنسبة 93,5% مقارنة مع عدد الاناث الذي بلغ عددها (05) و ذلك بنسبة (6.3%) و ذلك لان طبيعة العمل في الوحدة يتطلب قوة جسدية، بالتالي نجد نسبة الذكور اعلى من نسبة الاناث.

جدول رقم (03): توزيع افراد العينة حسب متغير السن:

النسبة المئوية	التكرارات	البيانات السن
6.3%	5	اقل من 30 سنة
53.8%	43	من 31 الى 45 سنة
40%	32	من 46 سنة فما فوق
%100	80	المجموع

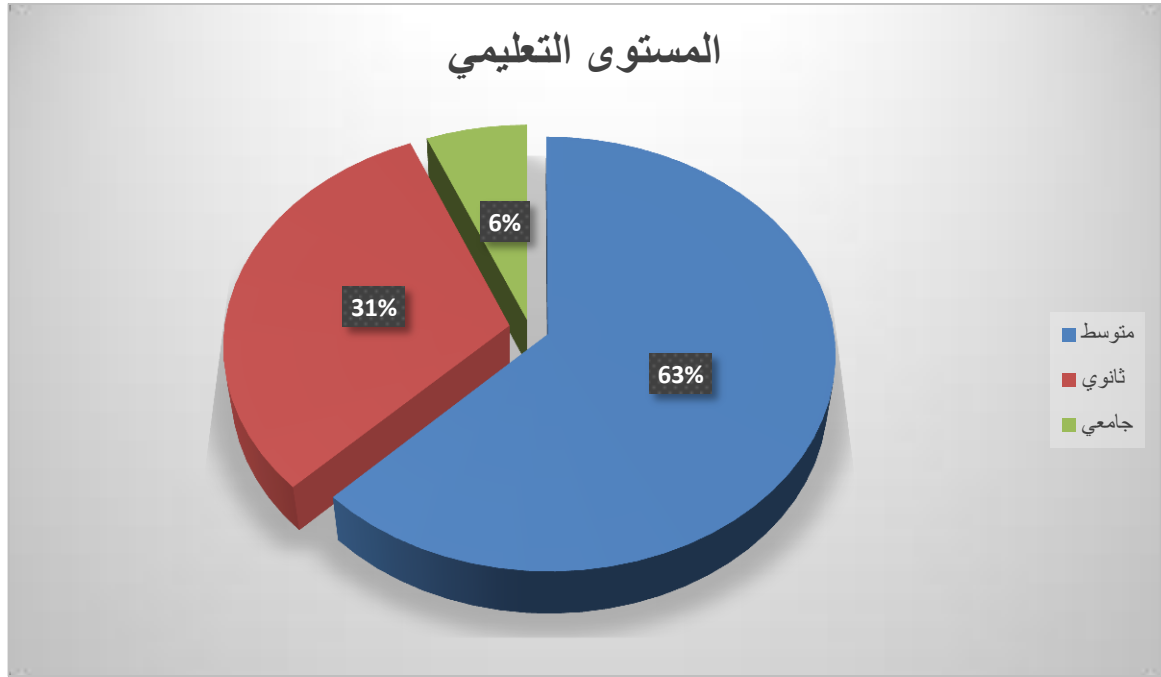


رسم بياني (03): توزيع افراد العينة حسب متغير السن

يتبين من خلال الجدول رقم(03) و الرسم البياني رقم (03) ان النسبة الاكبر تمثل 53.8% و ذلك بالنسبة للفئة [من 31 الى 45 سنة] و التي بلغ عددها (43) عامل، ثم تليها الفئة [من 46 سنة فما فوق] والتي قدرت نسبتها 40% وبلغ عددها (32) عامل، ونجد مباشرة بعدها الفئة [اقل من 30 سنة] والتي بلغت نسبتها 6,3% والتي بلغ عددها (5) عامل و ذلك راجع الى متطلبات العمل .

جدول رقم (04): توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي:

النسب المئوية	التكرارات	البيانات المستوى التعليمي
62.5 %	50	متوسط
31.3%	25	ثانوي
6.3%	5	جامعي
%100	80	المجموع

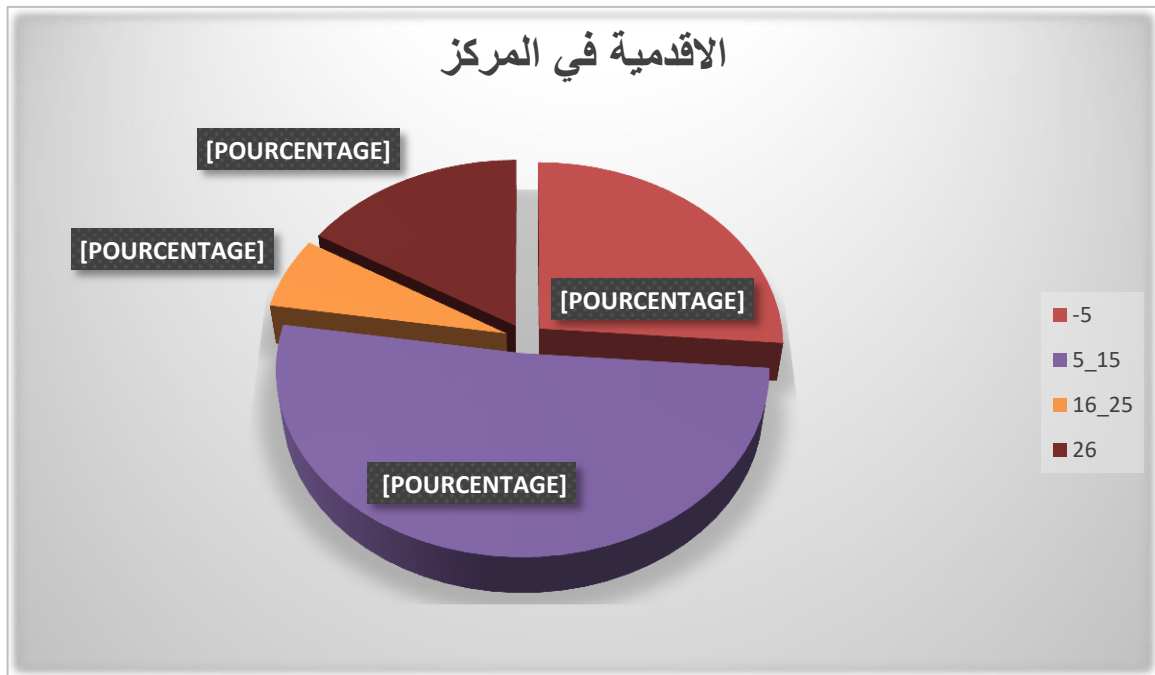


رسم بياني (04): توزيع افراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

يتبين من خلال الجدول رقم (04) و الرسم البياني (04) ان اكبر نسبة مئوية يمثلها المتوسط و ذلك بنسبة 62,5% و الذي بلغ عددها (50) عامل ثم تليها نسبة المستوى الثانوي التي قدرت نسبتها 31,3% و بلغ عددها 25 عامل، ثم المستوى الجامعي والتي تمثل اقل نسبة و التي قدرت ب 6,3% و قدر عددها ب 05 عامل و في الاخير نستنتج ان اغلبية العمال لديهم مستوى متوسط لان مركز العمل لا يتطلب مستوى تعليمي عالي .

جدول رقم (05): توزيع افراد العينة حسب الاقدمية في المركز:

البيانات	التكرارات	النسب المئوية
الاقدمية في المركز		
اقل من 05 سنوات	21	26.3%
من 05 ال 15 سنة	41	51.3%
من 16 الى 25 سنة	5	6.3%
اكثر من 26 سنة	13	16.3%
المجموع	80	%100

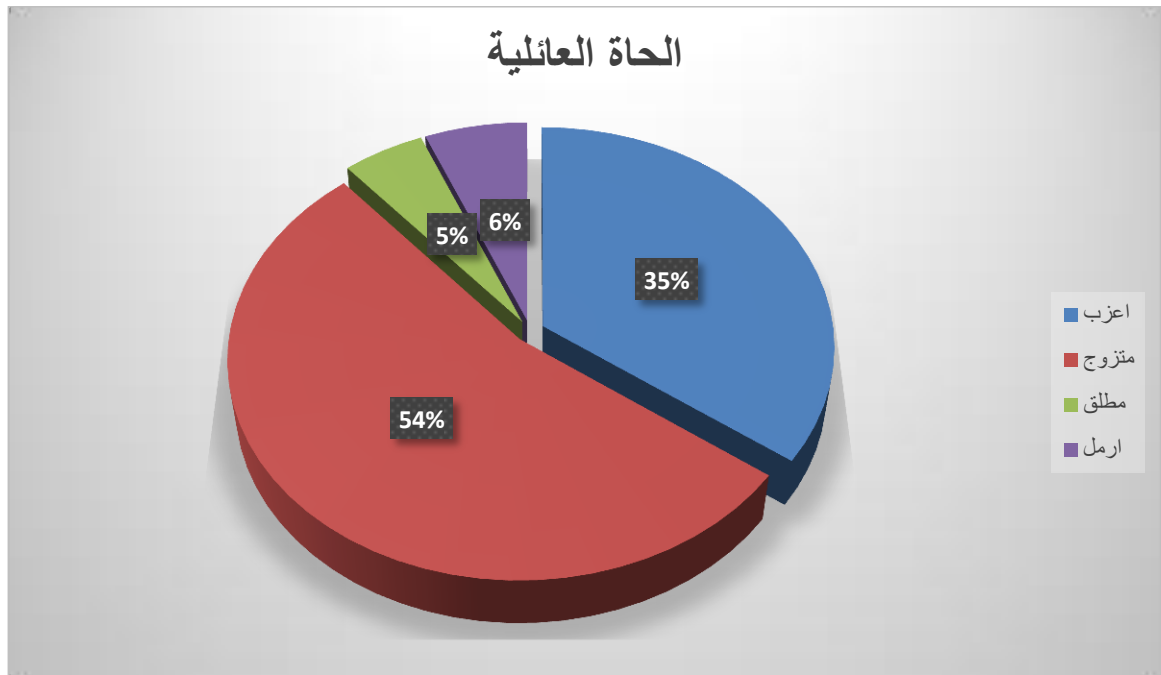


رسم بياني (05): توزيع افراد العينة حسب الاقدمية في المركز

يتبين من خلال الجدول رقم (05) والرسم البياني (05) ان اكبر نسبة تقدر ب (51.3%) من افراد العينة اقدميتهم في المؤسسة تقدر (من 05 ال 15 سنة)بينما تليها نسبة (26.3%) من العمال الذين لديهم اقدمية اقل (من 05سنوات) ثم تليها %16.3 و اخيرا نجد العمال الذين اقدميتهم (من 16 الى 25 سنة)، ما يدل ان العمال يتميزون بأقدمية في المؤسسة.

جدول رقم (06): توزيع افراد العينة حسب الحالة العائلية:

البيانات الحالة العائلية	التكرارات	النسبة المئوية
أعزب	28	35%
متزوج	43	53.8%
مطلق	4	5%
أرمل	5	6.3%
المجموع	80	%100



رسم بياني (06): توزيع افراد العينة حسب الحالة العائلية

يتبين من خلال الجدول رقم (06) و الرسم البياني (06): ان أكبر نسبة تقدر ب 53.8 % والتي بلغ عددهم 43 عامل متزوج و تليها فئة العازبين والتي بلغت نسبتهم 35 % و الذي بلغ عددهم 28 عامل و تليها اقل نسبة و هي المطلقين و قدرت ب 5 % والذي قدر عددهم ب 4 عامل و في الاخير بلغت نسبة الارامل ب 6.3 % والذي قدر عددهم 5 عامل و في الاخير نستنتج ان نسبة المتزوجين و الاعزبين هم الاكثر في المؤسسة.

6- أدوات جمع البيانات:

اعتمدنا في دراستنا الاستطلاعية على ثلاث تقنيات:

6-1- الملاحظة المفتوحة:

وهي عبارة عن ملاحظة الظواهر الحوادث كما تحدث تلقائيا في ظروفها الطبيعية دون إخضاعها للضبط العلمي، وهذا النوع من الملاحظة يفيد في الدراسة الاستطلاعية التي تهدف الى جمع البيانات الاولية عن الظواهر والاحداث تمهيدا للدراسة المعمقة في المستقبل (سامي محمد ملحد، 2000، ص 560).

قد اعتمدنا في دراستنا على هذا النوع من الملاحظة بغرض التعرف على مختلف مصالح المؤسسة وجو العمل بشكل مباشر والتعرف على المؤسسة و جمع اكبر قدر من المعلومات المسطرة المتعلقة بها وكذا ملاحظة مراكز العمل وظروف العمل و ملاحظة العمال اثناء تأديتهم لمهامهم. كما سمحت لنا هذه التقنية لتعرف على الصعوبات التي يواجهها العمال اثناء ادائهم لمهامهم وسمحت لنا بجمع بعض المعلومات التي افادتنا في صياغة استبيان الدراسة.

6-2- المقابلة الاستفسارية:

هي اداة من ادوات الدراسة التي يتم بموجبها جمع المعلومات التي تمكن الباحث من وضع فرضيات البحث.

وقد استعملنا هذا النوع من المقابلة بهدف الحصول على معلومات حول مختلف المشاكل التي يعاني منها العمال، وكذلك نظام العمل المتعامل به. وقد تم اجرائها مع الخبير المكلف بالأمن الصناعي حول المحاور التالية:

-محور حول: المخاطر التي قد تصيب العنصر البشري.

-محور حول: متطلبات العمل في وحدة الطبخ اضافة الى الارغامات الناجمة عن العمل كالإجهاد.

-محور حول: الصعوبات التي يواجهها العمال نتيجة لظروف العمل كما ان الاخصائي المكلف بالأمن الصناعي قام بتزويدنا بمعلومات حول حوادث العمل في هذه الوحدة.

6-3- دراسة الوثائق:

اعتمدنا على تقنية دراسة الوثائق التي مكنتنا من الاطلاع على مختلف الوثائق الرسمية المتعلقة بالمؤسسة ومراكز العمل، كالهيكل التنظيمي العام للمؤسسة، الهيكل التنظيمي لوحدة الطبخ، ووثيقة المنصب للعامل على آلة الضغط. (انظر الى الملاحق).

كما استعملنا في جمع البيانات اداتين أساسيتين وتمثلت الأولى في استبيان التدريب المهني والثانية استبيان حول حوادث العمل.

6-4-الاستبيانات:

6-4-1- وصف الاستبيان الخاص بالتدريب المهني:

اعتمدنا في بحثنا على اداة الاستبيان كوسيلة اساسية لجمع البيانات حول التدريب المهني.

وهي عبارة عن وسيلة لجمع البيانات في شكل استمارة تتكون من قائمة من الاسئلة توجه افراد العينة ليقوم المبحوث بالإجابة عنها بنفسه من الحصول على معلومات حول موضوع معين (مجدي عزيز ابراهيم،1999، ص155).

بناءا على ذلك قمنا بتصميم استبيان حول التدريب المهني الذي يتضمن (16)بند بحيث تميزت صياغة الاسئلة بالوضوح والبساطة، وينقسم الى (03) محاور اساسية:

المحور الاول: يتضمن البيانات الشخصية المتعلقة بأفراد العينة ويضم (05) اسئلة من حيث: الجنس، السن، المستوى التعليمي، الاقدمية في المركز، الحالة العائلية.

اما المحور الثاني: يشمل مجموعة من البنود مغلقة متعلقة بكفاءة المدرب من (01) الى (09) بندا ومثال على ذلك بند رقم (02) "يستخدم المدرب اساليب شرح سهلة الفهم".

اما المحور الثالث يشمل كذلك مجموعة من البنود المتعلقة بالأساليب التدريبية من (10) الى (16) بندا ومثال على ذلك البند (10) "يعتمد التدريب على تجارب حقيقية لدعم المحتوى النظري".

وفيما يخص التنقيط فقد اعتمدنا على (سلم ليكارت) الرباعي حيث نقط على النحو التالي:

جدول رقم (07):يمثل سلم تنقيط استبيان حوادث العمل حسب سلم ليكارت الرباعي:

الإجابة	اوافق بشدة	أوافق	معارض	معارض بشدة
الدرجة في حالة بند إيجابي	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على المعلومات المتحصل عليها في الدراسات السابقة

6-4-2- وصف الاستبيان الخاص بالوقاية من حوادث العمل:

اعتمدنا في بحثنا على أداة الاستبيان كوسيلة لجمع المعلومات حول الوقاية من حوادث العمل لدى عمال وحدة الطبخ في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM.

بناءً على ذلك قمنا بتصميم استبيان حول حوادث العمل والذي يتضمن 10 بنود بحيث تميزت صياغة الأسئلة بالوضوح والبساطة، وينقسم إلى 2 محاور، وكل محور يحتوي على عدد من البنود المغلقة.

- المحور الأول: يضم البيانات الشخصية المتعلقة بأفراد العينة ويضم (05) أسئلة من حيث: الجنس، السن، المستوى التعليمي، الأقدمية في المركز، الحالة العائلية.

- محور حول حوادث العمل: يضم (10) كلها مغلقة متعلقة مثل البند رقم (03) "شاهدت حادث عمل وقع من قبل امامك".

جدول رقم (09): يمثل سلم تنقيط استبيان حوادث العمل حسب سلم ليكرت الرباعي:

وفيما يخص التنقيط فقد اعتمدنا على (سلم ليكرت) الرباعي حيث نقتط على النحو التالي:

الإجابة	وافق بشدة	أوافق	معارض	معارض بشدة
الدرجة في حالة بند ايجابي	4	3	2	1
الدرجة في حالة بند سلبي	1	2	3	4

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على المعلومات المتحصل عليها من الدراسات السابقة

7- الخصائص السيكومترية:

7-1- الخصائص السيكومترية الخاص باستبيان التدريب المهني:

7-1-1- صدق الاستبيان الظاهري:

يعتمد هذا النوع من الصدق على فحص البنود المكونة لكل بعد من ابعاد المقياس وذلك على ضوء الهدف الذي وضع من اجله وهذا من خلال معرفة مدى مناسبة وملائمة الصورة المعدة ومدى ارتباط الفقرات بالمتغير الذي يقاس. (حسن إبراهيم حسن الحمداوي، 2007، ص73).

لحساب الصدق الظاهري قمنا بتوزيع نسخ من الاستبيان على مجموعة من أساتذة قسم علم النفس تخصص عمل وتنظيم بجامعة مولود معمري ب "تيزي وزو" وبلغ عددهم (05) أساتذة وذلك بهدف تحديد ما إذا كانت العبارات أو البنود تقيس ما وضعت لقياسه. فاعتمدنا بعدها على آراء المحكمين وملاحظاتهم ثم قمنا بتصحيح الأخطاء والتعديلات اللازمة عن طريق إعادة صياغة بعض البنود في البعد الأول المتمثلة في مثل البند رقم (08) "يتوفر لدى المتدربين المام بالنواحي النظرية للتخصص" بعد ان كان مركب "يتوفر لدى المتدربين المام بالنواحي النظرية والعلمية للتخصص".

-أما المحور الثاني المتعلق ب "الأساليب التدريبية" فقد قمنا بحذف البند رقم (17) المتمثل في " يتم استخدام وسائل تدريبية متنوعة تتماشى مع قدرات العمال" لأنها غير واضحة ومركبة..

-بالإضافة الى بعض الاقتراحات والتعديلات اللازمة تم التوصل الى الاستبيان في نسخته النهائية ب 16 بند قابل للتطبيق في الدراسة الميدانية.

7-1-2- ثبات الاستبيان:

يقصد بثبات الاستبيان ان الاستبيان سيقدم نفس النتائج بالتقريب لو تم إعادة تطبيقه أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، ولجانا الى استخدام معامل الفا كرونباخ على عينة الدراسة الاستطلاعية والمقدرة ب 30 عامل. فكانت قيمة ثبات الاستبيان المتعلقة "التدريب المهني" عالية بحيث بلغت (0,94). وهذا ما يؤكد بان الاستبيان ثابت يمكن تطبيقه في الدراسة الاساسية.

جدول رقم (08): معامل الفا كرونباخ للتدريب المهني:

المتغير	عدد البنود	عدد الأفراد	قيمة معامل الثبات
التدريب المهني	16	30	0,94

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSSV20

7-2- الخصائص السيكومترية الخاص باستبيان الوقاية من حوادث العمل:

7-2-1- صدق الاستبيان الظاهري:

لحساب الصدق الظاهري قمنا بتوزيع نسخة من الاستبيان على مجموعة من أساتذة قسم علم النفس تخصص عمل وتنظيم بجامعة مولود معمري ب "تيزي وزو" وبلغ عددهم (05) أساتذة وذلك بهدف تحديد ما إذا كانت العبارات أو البنود تقيس ما وضعت لقياسه (انظر الملحق 3). فاعتمدنا بعدها على آراء المحكمين وملاحظاتهم، حيث كانت إجابية، اذ أكدوا ان البنود تعبر بوضوح عن حوادث العمل.

-بالإضافة الى بعض الاقتراحات والتعديلات اللازمة تم التوصل الى الاستبيان في نسخته النهائية ب(10)بند قابل للتطبيق في الدراسة الميدانية

7-2-2- ثبات الاستبيان:

يقصد بثبات الاستبيان ان الاستبيان سيقدم نفس النتائج بالتقريب لو تم إعادة تطبيقه أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، ولجانا الى استخدام معامل الفا كرونباخ على عينة الدراسة الاستطلاعية والمقدرة ب 30 عامل. فكانت قيمة ثبات الاستبيان المتعلقة ب"حوادث العمل" عالية بحيث بلغت (86,0). وهذا ما يؤكد بان الاستبيان ثابت يمكن تطبيقه في الدراسة الأساسية.

جدول رقم (09): معامل الفا كرونباخ لاستبيان حوادث العمل:

المتغير	عدد البنود	عدد الأفراد	قيمة معامل الثبات
حوادث العمل	14	30	86,0

الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج

تمهيد

1- عرض وتحليل النتائج حسب الإحصاء الوصفي

1-1- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالتدريب المهني

1-2- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بحوادث العمل

2- عرض وتحليل ومناقشة حسب الإحصاء الاستدلالي

2-1- عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتعلقة ب

2-2- عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بحوادث العمل

3- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة.

الاستنتاج العام

تمهيد:

بعد التطرق في الفصل السابق على الدراسة الاستطلاعية وأهدافها ونتائجها، وللدراسة الأساسية الخاصة بالبحث سواصل في هذا الفصل الأخير في عرض وتحليل ومناقشة النتائج التي تمكنا من الوصول إليها.

1- عرض النتائج:

بعد تطبيق الاستبيان الخاص بـ "التدريب المهني" و "حوادث العمل" على أفراد العينة في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM بواد عيسى، سنقوم بعرض وتحليل البيانات المتوصل إليها حسب الإحصاء الوصفي والاستدلالي.

1-1- عرض وتحليل النتائج حسب الإحصاء الوصفي:

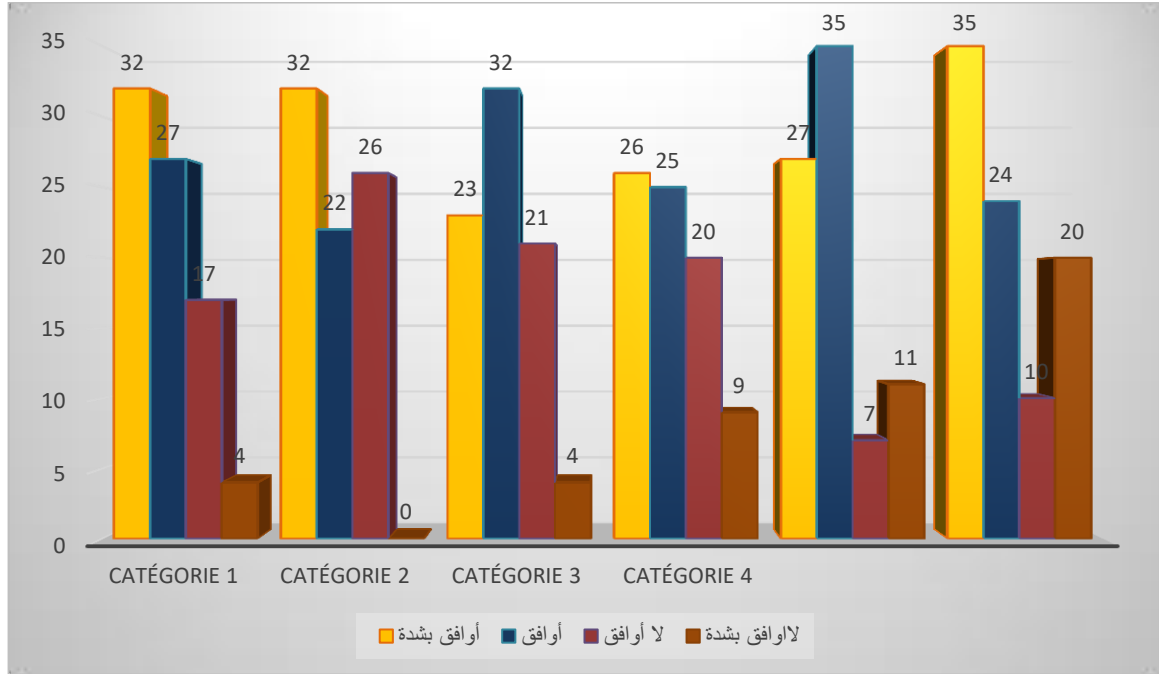
1-1-1- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بكفاءة المدرب:

وهذا ما يبينه الجدول التالي:

جدول (09): يوضح التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة حول كفاءة المدرب:

رقم البند	البند	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة	لا أوافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	تمتلك المدرب خبرة علمية وعملية عالية في مجال السلامة المهنية	32 %40	27 %33,8	17 %21,3	4 %5	1,91	0,90	6
2	يستخدم المدرب أساليب شرح سهلة الفهم للعمال	32 %40	22 %27,5	26 %32,5	0	1,93	0,85	5
3	يحدد المدرب الأهداف التدريبية بوضوح في بداية الدورة التدريبية	23 %28,8	32 %40	21 %26,3	4 %5	07,2	0,86	3
7	يملك المدرب مهارات تواصل جيدة	26 %32,5	25 %31,3	20 %25	9 %11,3	2,5	1	1

4	0,99	03,2	11 %13,8	7 %8,8	35 %43,8	27 %33,8	8	يتوفر لدى المدربين المام بالنواحي النظرية للتخصص
2	1,17	3,2	20 %25	10 %12,5	24 %30	26 %32,5	9	المدربون الجدد قادرين على استخدام التقنيات التدريبية الحديثة



رسم بياني رقم (09): متوسط إجابات أفراد العينة حول كفاءة المدرب

تحليل نتائج الإحصاء الوصفي المتعلقة بكفاءة المدرب:

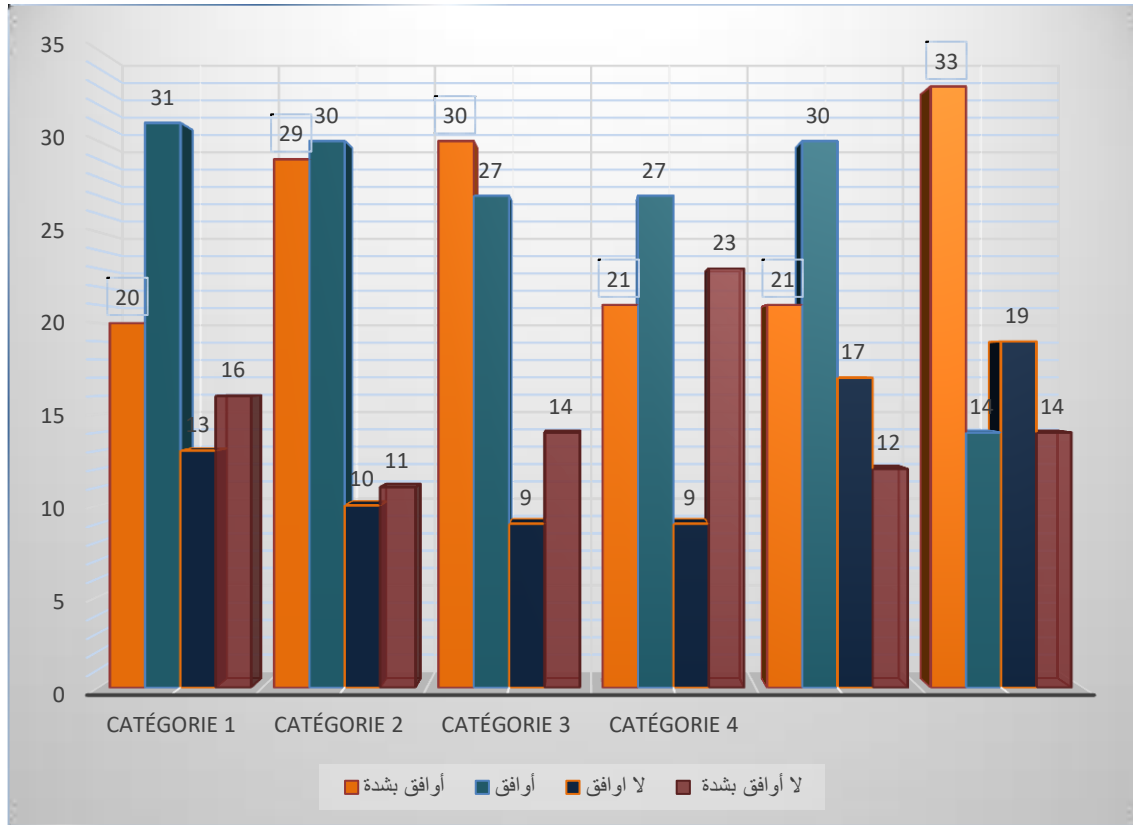
من خلال الجدول رقم (09) يتبين ان البند رقم (07) احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي يقدر ب (5,2) وانحراف معياري يقدر ب (1)، يليه البند رقم (09) الذي يحتل المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3,2) وانحراف معياري يقدر ب (1,17)، ثم يليه البند رقم (03) بمتوسط حسابي يقدر ب (07,2) وانحراف معياري يقدر ب (0,86)، اما في المرتبة الرابعة نجد البند رقم (08) بمتوسط حسابي يقدر ب (03,2) وانحراف معياري (0,99)، اما في المرتبة الخامسة نجد البند رقم (02) بمتوسط حسابي يقدر ب (1,93) وانحراف معياري يقدر ب (0,85)، وجاء في المرتبة الأخيرة البند رقم (01) بمتوسط حسابي يقدر ب (1,91) وانحراف معياري يقدر ب (0,90).

1-1-2- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالأساليب التدريبية:

وهذا ما يبينه الجدول التالي:

جدول رقم (10) يوضح التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد العينة حول الأساليب التدريبية:

رقم البند	البند	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة	لا أوافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
10	يعتمد التدريب على تجارب حقيقية لدعم المحتوى النظري	20 %25	31 %38,8	13 %16,3	16 %20	31,2	1,06	2
11	تتضمن الجلسات التدريبية مشاركة نشطة من جميع العاملين	29 %36,3	30 %37,5	10 %12,5	11 %13,8	04,2	1,02	6
12	تستخدم المؤسسة أساليب حديثة لتدريب العمال	30 %37,5	27 %33,8	9 %11,3	14 %17,5	09,2	1,09	5
14	يتم استخدام تجارب ميدانية أثناء التدريب	21 %26,3	27 %33,8	9 %11,3	23 %28,8	43,2	16,1	1
15	يساعدك تنوع الأساليب التدريبية على الفهم العميق لمبادئ الوقاية من الحوادث	21 %26,3	30 %37,5	17 %21,3	12 %15	2,25	1,01	3
16	يخصص وقت كافي لمناقشة الأسئلة خلال الدورات التدريبية	33 %41,3	14 %17,5	19 %23,8	14 %17,5	2,18	1,15	4



رسم بياني رقم (10): يبين متوسط إجابات أفراد العينة حول الأساليب التدريبية

تحليل نتائج الإحصاء الوصفي المتعلقة بالأساليب التدريبية:

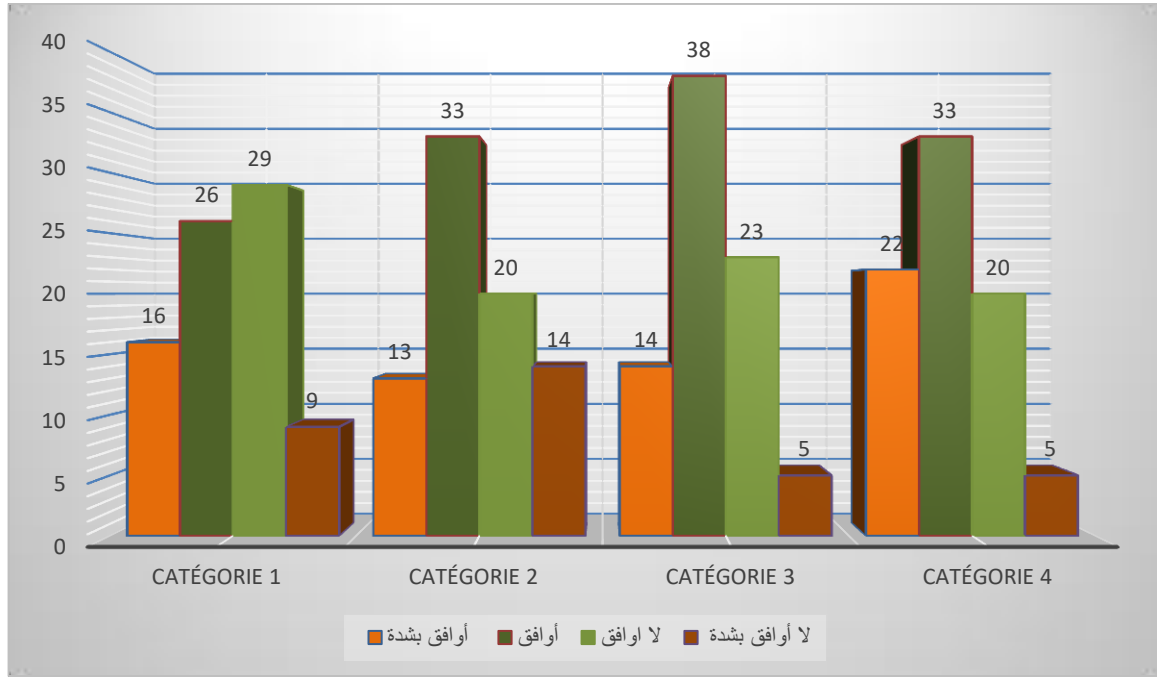
من خلال الجدول رقم (10) يتبين ان البند رقم (14) احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي يقدر ب (43,2) وانحراف معياري يقدر ب (16,1)، يليه البند رقم (10) الذي يحتل المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (31,2) وانحراف معياري يقدر ب (1,06)، ثم يليه البند رقم (15) بمتوسط حسابي يقدر ب (25,2) وانحراف معياري يقدر ب (1,01)، يليه مباشرة البند رقم (16) بمتوسط حسابي يقدر ب (18,2) وانحراف معياري يقدر ب (15,1) وجاء في المرتبة الأخيرة البند رقم (11) بمتوسط حسابي يقدر ب (04,2) وانحراف معياري يقدر ب (1,02).

1-2-1- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بحوادث العمل:

وهذا ما يبيئه الجدول التالي:

جدول رقم (11) يوضح التكرارات والنسب المئوية لإجابات افراد العينة حول الوقاية من حوادث العمل:

رقم البند	البنود	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	لا بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	تتعرض لمواقف خطيرة أثناء عملك	16 %20	26 %32,5	29 %36,5	9 %11,3	39,2	0,93	2
2	سبق وأن تعرضت لحادث عمل في مؤسستك	13 %12,5	33 %33,8	20 %21,3	14 %32,5	44,2	0,96	1
3	شاهدت حادث عمل وقع من قبل امامك	14 %17,5	38 %47,5	23 %28,8	05 %6,3	2,24	0,81	4
7	أدت حوادث العمل الى وفاة بعض زملائي	22 %5,27	33 %41,3	20 %25	05 %6,3	10,2	0,88	5
8	تقع حوادث العمل نتيجة لعد الانتباه من طرف العمال	15 %18,8	36 %45	15 %18,8	14 %17,5	35,2	0,98	3
9	توفر المؤسسة معدات الوقاية المناسبة لمهامك	22 %27,5	30 %41,3	20 %25	5 %6,3	2,10	0,88	5



رسم بياني رقم (09): يبين متوسط إجابات افراد العينة حول حوادث العمل

تحليل نتائج الإحصاء الوصفي المتعلقة بحوادث العمل:

من خلال الجدول رقم (11) يتبين ان البند رقم (02) احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي يقدر ب (2,44) وانحراف معياري يقدر ب (0,96)، يليه البند رقم (1) الذي يحتل المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (39,2) وانحراف معياري يقدر ب (0,93)، ثم يليه البند رقم (8) بمتوسط حسابي يقدر ب (35,2) وانحراف معياري يقدر ب (0,98)، يليه مباشرة البند رقم (3) بمتوسط حسابي يقدر ب (24,2) وانحراف معياري يقدر ب (81,0) اما في المرتبة الخامسة والسادسة نجد البند رقم (09) و (07) بمتوسط حسابي يقدر ب (10,2) وانحراف معياري يقدر ب (0,88)

2- عرض نتائج الفرضيات حسب الاحصاء الاستدلالي:

1-1 عرض نتائج الفرضية العامة:

بناء على الفرضية العامة المتمثلة في وجود علاقة طردية موجبة بين التدريب المهني والوقاية من حوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية لصناعة الكهرو منزلية بولاية تيزي وزو.

الجدول رقم (12): يوضح نتائج اختبار بيرسون للدلالة الاحصائية لعلاقة التدريب و الوقاية من حوادث العمل لدى عمال مؤسسة (ENIEM) .

الدلالة	مستوى الدلالة	القيمة المرافقة sig	قيمة ر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	متغيرات الدراسة	العينة	
دالة	0,01	0,00	0,58	10,52	34,57	التدريب المهني	80	التدريب المهني و الوقاية من حوادث العمل
				7.10	23,51	الوقاية من حوادث العمل		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) الخاص باختبار الفرضية التي مفادها توجد علاقة بين التدريب المهني و الوقاية من حوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية لصناعة الكهرو منزلية بولاية تيزي وزو، حيث يشير الى ان المتوسط الحسابي بالنسبة للمتغير المستقل و الذي يتمثل في التدريب المهني قدر ب(34,57) و انحراف المعياري يساوي (10,52) مما يدل ان الدرجات التي تحصل عليها افراد عينة الدراسة متقاربة، اما فيما يخص المتغير التابع و المتمثل في الوقاية من حوادث العمل فقد قدرت نتيجة المتوسط الحسابي(23,51) و انحراف المعياري يساوي(7,10) مما يشير ان درجاتهم في هذا الاستبيان متمركزة حول المتوسط.

اما بالنسبة لمعرفة درجة الارتباط بين متغيري الدراسة لدى عينة قمنا بتطبيق معامل بيرسون Pearson الذي يرمز له ب R و المناسب للمعطيات الكمية الخاصة بالدراسة و المتمثلة في الدرجات التي تحصل عليها العمال في استبيان التدريب المهني و الوقاية من حوادث العمل.

وانطلاقاً من هذا التطبيق وجد ان قيمة التطبيق رتساوي (0,58) مما يدل وجود علاقة طردية موجبة دالة احصائياً بين متغيرات الدراسة (0,01).

ومن اجل التحقق من صحة الفرضية التي تشير الى امكانية وجود علاقة بين التدريب المهني والوقاية من حوادث لدى عينة الدراسة، تمت مقارنة القيمة التي يرمز لها في الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية بالرمز sig التي تساوي (0,00) أصغر من مستوى الدلالة (0,01) وعلى هذا الاساس يمين القول ان الفرضية التي مفادها توجد علاقة طردية موجبة بين التدريب المهني والوقاية من حوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية لصناعة الكهرو منزلية تيزي وزو قد تحققت.

1-2 عرض نتائج الفرضية الجزئية الاولى:

توجد علاقة طردية موجبة بين التدريب المهني والوقاية من حوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية لصناعة الكهرو منزلية بولاية تيزي وزو.

الجدول رقم (13) بوضح نتائج اختبار بيرسون لعلاقة كفاءة المدرب والوقاية من حوادث العمل لدى عينة الدراسة:

العينة	متغيرات الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ر	القيمة المرافقة SIG	مستوى الدلالة	الدلالة
80	كفاءة المدرب	19,02	6,33	0,58	0,00	0,01	دالة
	الوقاية من حوادث العمل	23,51	7,19				

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) الخاص باختبار الفرضية التي مفادها توجد علاقة بين كفاءة المدرب و الوقاية من حوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرو منزلية بولاية تيزي وزو، حيث يشير الى ان المتوسط الحسابي بالنسبة للمتغير المستقل و الذي يتمثل في كفاءة المدرب قدر

ب(19,02) وانحراف المعياري يساوي(6,33) مما يدل على الدرجات التي تحصل عليها افراد عينة الدراسة مقارنة، اما فيما يخص المتغير التابع و المتمثل في الوقاية من حوادث العمل فقد قدرت نتيجة المتوسط الحسابي (23,51) وانحراف معياري يساوي(7,19) مما يشير إلى ان درجاتهم في هذا الاستبيان متمركزة حول المتوسط.

اما بالنسبة لمعرفة درجة الارتباط بين المتغير المستقل "كفاءة المدرب" والتابع "الوقاية من حوادث العمل" لدى العينة، قمنا بتطبيق معامل الارتباط بيرسون Pearson الذي يرمز له ب R و المناسب للمعطيات الكمية الخاصة بالدراسة والمتمثلة في الدرجات التي تحصل عليها العمال في استبيان التدريب المهني والوقاية من حوادث العمل.

وانطلاقاً من هذا التطبيق وجد ان قيمة R تساوي(0,58) مما يدل على وجود علاقة موجبة دالة احصائياً للمتغير كفاءة المدرب " والوقاية من حوادث العمل عند مستوى الدلالة (0,01).

و من اجل التحقق من صحة الفرضية التي تشير الى امكانية وجود علاقة بين كفاءة المدرب والوقاية من حوادث العمل لدى عينة الدراسة، تمت مقارنة القيمة المرافقة التي ترمز لها في الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية بالرمز sig التي تساوي (00,0) اصغر من مستوى الدلالة (0,01) و على هذا الاساس يمكن القول ان الفرضية التي مفادها توجد علاقة بين كفاءة المدرب و الوقاية من حوادث العمل لدى عمال مؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية بولاية تيزي وزو قد تحققت .

1-3 عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

الجدول رقم (14) يوضح نتائج اختبار بيرسون لعلاقة الاساليب التدريبية والوقاية من حوادث العمل لدى عينة الدراسة:

العينة	متغيرات الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ر"	القيمة المرافقة sig	مستوى الدلالة	الدلالة
80		55,15	4,73	0,52	0,00	0,01	دالة
		23,51	7,19				

نلاحظ من خلال الجدول رقم(14) الخاص باختبار الفرضية التي مفادها توجد علاقة بين الاساليب التدريبية و الوقاية من حوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بولاية تيزي وزو، حيث يشير ان المتوسط الحسابي بالنسبة للمتغيرالمستقل و الذي يتمثل في الاساليب التدريبية قدرت (15،55) و انحراف المعياري (4،73)مما يدل ان الدرجات التي تحصل عليها افراد العينة متقاربة،اما فيما يخص المتغير الثاني المتمثل في الوقاية من حوادث العمل فقد قدرت نتيجة المتوسط الحسابي(23،51) و انحراف المعياري يساوي (7،19) مما يشير الى ان درجاتهم في هذا الاستبيان متمركزة حول المتوسط.

اما بالنسبة لمعرفة درجة الارتباط بين المتغير المستقل الاساليب التدريبية والمتغير الثاني الوقاية من حوادث العمل لدى العينة قمنا بتطبيق معامل بيرسون **Pearson** الذي يرمز له ب " R " والمناسب للمعطيات الكمية الخاصة بالدراسة والمتمثلة في الدرجات التي تحصل عليها العمال في استبيان التدريب المهني والوقاية من حوادث العمل.

وانطلاقا من هذا التطبيق وجد ان قيمة " ر " 0،52 مما يدل على وجود علاقة موجبة دالة احصائيا بين المتغير المستقل الأساليب التدريبية والثاني حوادث العمل عند مستوى الدلالة (0،01).

و من اجل التحقق من صحة الفرضية التي تشير إلى وجود علاقة بين الأساليب التدريبية و الوقاية من حوادث العمل لدى عينة الدراسة تمت مقارنة القيمة المرافقة التي يرم لها في الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية بالرمز **sig** التي تساوي(0،00) اصغر من مستوى الدلالة (0،01)و على هذا الأساس يمكن القول ان الفرضية التي مفادها توجد علاقة طردية موجبة بين الأساليب التدريبية و الوقاية من حوادث العمل لدى العمال المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرو منزلية ENIEM بولاية تيزي وزو قد تحققت.

-مناقشة نتائج الفرضيات:

1-1 مناقشة نتائج الفرضية العامة:

اظهرت نتائج الجدول (12) قيمة معامل الارتباط بيرسون (0,58) التي تبين ان هناك علاقة طردية موجبة بين التدريب المهني والوقاية من حوادث العمل فالعاملون الذين خضعوا لتدريب المهني سجلوا عددا اقل من الحوادث مقارنة بغيرهم والأماكن العمل التي تطبق برامج تدريبية دورية سجلت معدلات حوادث اقل و منه التدريب المهني يزود العاملين بالمعارف و المهارات لتحديد المخاطر المحتملة اضافة الى هذا يعزز الوعي الوقائي و استخدام ادوات السلامة كما يساهم في تحسين سلوكيات العمل و تقليل التصرفات الخطرة و هذا ما توصلت اليه دراسة ابراش جينييرو (2013) "بعنوان مدى فعالية التدريب في مركز جامعة الخدمة المدنية للتدريب و الاستشارات" -اديس ابابا اثيوبيا- وانطلق الباحث في دراسته في تشخيص مدى فعالية و ادارة برنامج التدريب المهني في ECSUCTC و كذلك مدى كفاءة المدربين و التحديات التي تواجه مركز العمل .

ولقد توصل الباحث من خلال دراسته الى مجموعة من النتائج المتمثلة في ادارة التدريب فعالة وذات كفاءة،نقص المدربين المؤهلين في مجال تكنولوجيا المعلومات من اهم التحديات التي تواجه التدريب كما اوضحت دراسة فريد خميلي 2020 " بعنوان التدريب المهني كمدخل لتحسين اداء الموارد البشرية دراسة حالة في مجمع صيدال فرمال-ام البواقي انطلق الباحث في دراسته الى مفهوم تدريب الموارد البشرية وبيان اهميته ومراحله التي يمر بها من اجل ضمان نجاح البرامج التدريبية و بيان اهمية قياس التدريب و العوامل التي تؤثر عليه.ولقد توصل الباحث الى ان التدريب عملية تهدف الى تحسين اداء الموارد البشرية وزيادة الكفاءة الانتاجية للمنظمة من خلال احداث تغير في الفرد والجماعة من خلال اكساب المعلومات والمعارف والخبرات حول العمل و توصل كذلك الى ان هناك علاقة بين التدريب و اداء الموارد البشرية.

1-2 مناقشة الفرضية الجزئية الاولى:

من خلال ما سبق نستنتج من عرض و تحليل للنتائج المتحصل عليها و ما بينه الجدول رقم (13) تحصلنا على معامل ارتباط بيرسون (0,58) و لقد توصلنا من خلال نتائج دراسة ان هناك علاقة طردية موجبة بين كفاءة المدرب و الوقاية من حوادث العمل،مما يدل على ان لكفاءة المدرب دور فعال في الوقاية من حوادث العمل و تجنب حدوثها فقد تبين ان المدربين ذوي الكفاءة العالية يسهمون بشكل كبير في رفع مستوى الوعي بإجراءات السلامة المهنية تدريب العاملين على التعامل مع المخاطر،مما يؤدي الى انخفاض عدد الحوادث في بيئة العمل ،كفاءة المدرب ليست مهارة في اصال المعلومات بل عامل اساسي في بناء ثقافة السلامة يشمل كذلك قدرة المدرب على توصيل المفاهيم الوقائية بوضوح و تفاعله

مع المتدربين و اقناعهم بأهمية اجراءات السلامة و هذا ما اكدته دراسة "جيهان حسن محمد" (2015) بعنوان التدريب والتنمية الادارية ودورها في اداء العاملين التامين بولاية الخرطوم و كان هدف التعرف على مفهوم و اهمية التدريب و التنمية الادارية للعاملين بشركات التامين و تحليل المشاكل و المعوقات التي تكون دون تدريب و تطوير العاملين في قطاع التامين بالسودان و قد اسفرت الدراسة على النتائج التالية تحديد الاحتياجات بأسس علمية يزيد من كفاءة التدريب الى ان المدربين لهم دور جوهري وواسع في نجاح العملية التدريبية.

1-3- مناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

نستنتج من خلال النتائج المتحصل عليها المبينة في الجدول رقم (14) حيث وصلت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0,52) و لقد توصلنا من خلال نتائج دراسة ان هناك علاقة طردية موجبة بين الاساليب التدريبية و الوقاية من حوادث العمل و تشير هذه النتائج الى ان جودة و نوعية الاسلوب التدريبي يلعب دورا حاسما في تحسين مستوى وعي العاملين بالمخاطر، وتعزيز سلوكيات السلامة المهنية.

وهذا ما أكدت عليه نظرية "التقسيم الإداري" التي ترى ان اقامة دورات تدريبية ميدانية الى جانب اعطاء دروس تعليمية وفعالية وهذا ما يساعد المتدرب على الربط بين ما تعلمه من معارف ومهارات ونظرية بالواقع الميداني وبالتالي التخفيض من معدلات حوادث العمل اصابتها.

وجاءت دراسة "روباخ قويدر سنة (2009) تحت عنوان "الأمن الصناعي و دوره في الوقاية من حوادث العمل و الامراض المهنية في مؤسسة صناعة الكوابل" و قد هدفت هذه الدراسة الى محاولة معرفة مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص في مجال الامن الصناعي و كذلك الاساليب الوقائية في وقايتهم من اصابات حوادث العمل.

واسفرت نتائج هذه الدراسة ان العمال يستفيدون من التدريب الخاص بمجال الامن الصناعي وكذلك محتويات اساليب التوعية والوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من اصابات العمل والامراض المهنية.

الاستنتاج العام:

من خلال دراستنا حاولنا معرفة علاقة التدريب بالوقاية من حوادث العمل، وبعد التطرق الى مختلف جوانب الموضوع من الناحية النظرية، ثم قمنا بإعداد استبيان وتطبيقه على عينة مكونة من (80) عامل، وبعدها قمنا بجمع البيانات ومعالجتها عن طريق SPSSV21 وبعد عرضها وتحليلها ومناقشتها توصلنا الى تحقيق النتائج التي بنيت عليها دراستنا والمنطلقة من الفرضية " توجد علاقة طردية موجبة بين التدريب المهني والوقاية من حوادث العمل والتي تفرعت منها فرضيتين جزئيتين:

تتص الفرضية العامة التي مفادها توجد علاقة طردية موجبة بين التدريب المهني و الوقاية من حوادث العمل لدى عمال مؤسسة الوطنية لصناعة الكهرو منزلية ENIEM ونظرا للنتيجة المتحصل عليها عند تطبيق معامل الارتباط بيرسون و الذي قدرت قيمته 0,58 تمت مقارنة القيمة المرافقة التي يرمز لها في الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية بالرمز (sig) التي تساوي (0,00) اصغر من مستوى الدلالة (0,01) و هذه النتيجة تؤكد تحقق الفرضية العامة.

تتص الفرضية الجزئية الاولى على ان هناك علاقة طردية موجبة بين كفاءة المدرب والوقاية من حوادث العمل لدى عمال مؤسسة الوطنية لصناعة الكهرو منزلية ENIEM ومن خلال النتيجة التي تحصلنا عليها بعد حساب معامل الارتباط و لذي قدرت قيمته (0,58) تمت مقارنة القيمة المرافقة التي يرمز لها في الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية بالرمز (sig) التي تساوي (0,00) اصغر من مستوى الدلالة (0,01) وهذه النتيجة تؤكد تحقق الفرضية الجزئية.

و الفرضية الجزئية الثانية التي مفادها توجد علاقة طردية موجبة بين الاساليب التدريبية و الوقاية من حوادث العمل لدى عمال مؤسسة الوطنية للصناعة الكهرو منزلية ENIEM ومن خلال النتيجة التي تحصلنا عليها بعد حساب معامل الارتباط بيرسون و الذي قدرت قيمته (0,52) تمت مقارنة القيمة المرافقة التي يرمز لها في الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية بالرمز (sig) التي تساوي (0,00) اصغر من مستوى الدلالة (0,01) و هذه النتيجة تؤكد تحقق الفرضية الجزئية الثاني

الاقتراحات :

-بناءً على نتائج هذه الدراسة توصلنا إلى مجموعة من التوصيات ذات الأهمية البالغة بالنسبة للمؤسسة والمتمثلة في:

- 1- يجب خضوع جميع العمال للتدريب لأن ذلك يساهم في التقليل من حوادث العمل.
- 2- ضرورة استمرارية البرامج التدريبية والعمل على تطويرها داخل المؤسسة بهدف تحسين معارف وقد ارت المورد البشري.
- 3- يجب تناسب كفاءة المدربين مع الب ارمج التدريبية وكافة تطوراتها التكنولوجية.
- 4- التركيز على البرامج التطبيقية بهدف مساعدة المتدربين على الربط بين ما تعلمه من معارف ومها ارت نظرية بالواقع الميداني.
- 5- تركيز المؤسسة على وضع برامج تدريبية تتوافق ومؤهلات العامل.
- 6- الحرص على التدريب على وسائل وتقنيات جديدة لزيادة قدرة المتدرب على تقديم أحسن الأداء وتجنب الوقوع في المخاطر.
- 7- يجب على المؤسسة أن تحرص على ضرورة استعمال العمال لأدوات السلامة المهنية للتقليل من حوادث العمل.
- 8- على المؤسسة أن تعتمد أكثر على البرامج التدريبية التطبيقية طويلة المدى لكي تكون كافية لاستيعاب المتدرب لمحتوى الب ارمج المقدمة.
- 9- يجب على المؤسسة تكثيف النشاطات التحسيسية الخاصة بتوعية العمال والمواطنين حول التعرض لحوادث العمل.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1. احمد محمود الخطيب. (2019). اتجاهات حديثة والتدريب، جامعة البيزي الرسمية، الولايات المتحدة الامريكية.
2. اسعيد حدة. (2022). تقسيم استراتيجية التدريب وأثرها على اداء الاستاذ الجامعي بمؤسسات التعليم العالي، مذكرة الدكتوراه في ميدان علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية، ورقة.
3. اميمة صقر المغني. (2006). واقع إجراءات الامن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، الجامعة
4. بجاج الهاشمي. (2010،2009). دور العملية التدريبية في رفع الفعالية التنظيمية للمؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، مذكرة نيل شهادة الماجستير، الجزائر.
5. دفيش خندود. (2006). الوعي الوقائي لدى العمال وعلاقته بحوادث العمل، مذكرة ماجستير، قسنطينة، الجزائر.
6. دري حمزة. (2017). دور تدريب في تحسين الاداء، رسالة الماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، المسيلة.
7. رويخ قويدر. (2009،2008). ماهية الامن الصناعي في الوقاية من الاصابات من حوادث العمل والامراض المهنية، رسالة ماجستير، بسكرة.
8. سلامة امينة. (2017،2018). الثقافة الأمنية ودورها في تقليل من حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، كاية العلوم الانسانية والاجتماعية، بسكرة.
9. سمير حديبي. (2009). حوادث وعلاقتها بروح المعنوية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسنطينة.
10. سهيل زغود. (2008). العملية الانتاجية ودورها في تحسين اداء العمال في المؤسسة الاقتصادية، رسالة الماجستير، تخصص تنظيم الموارد البشرية، باتنة.
11. سمير ملحاوي. (2009،2008). الحوادث المهنية وأثرها التنافسية المؤسسة دراسة حالة مؤسسة سونلغاز، وحدة بسكرة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنظيم الموارد البشرية، كلية التسيير والاقتصاد، جامعة الحاج لخضر، باتنة.

12. شعلال مختار. (2008،2009). دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، علم النفس العمل والتنظيم، نيكتوم.
13. علي تايه مسعود. (2012). دور تدريب الموارد البشرية في بناء القدرات القيادية، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، الشركة العامة للصناعات الكهرو بائية، بغداد.
14. عباس جميلة. (2021). دور التدريب في تحسين اداء العاملين وتأثيره على الميزة التنافسية، اطروحة الدكتوراه في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم الاجتماعية، الجزائر.
15. عائد عبد العزيز علي نعمان. (2008). علاقة التدريب بأداء الافراد العاملين في الادارة الوسطى، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في ادارة الاعمال كلية العلوم الادارية المالية، اليمن.
16. عرقوب محمد. (2013). الضغوط المهنية وعلاقتها باضطرابات الجهاز العضلي الهيكلي لدى العاملين في القطاع الصناعي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر.
17. مصطفى عبد الجليل. (2011). معوقات التدريب العاملين دراسة حالة ينك فيصل الاسلامي السوداني، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في ادارة الاعمال، جامعة الامام المهدي
18. ياسمين علي حسن ابو سليمة. (2007). مدى فاعلية التدريب في تصدير الموارد البشرية، رسالة الماجستير في ادارة الاعمال بكلية التجارة، غزة.
19. بن عروس محمد. (2021). دور التدريب الالكتروني في تنمية الموارد البشرية، مجلة التميز، المجلد(3)، العدد(1)، الجزائر.
20. عزالدين سليمان. (). الامن الصناعي والوقاية من حوادث العمل، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية
21. ناتش فريد. (2022). دور التدريب في التقليل من حوادث العمل لدى عمال مؤسسة انيام، مجلد26، العدد3، تيزي وزو، الجريدة الرسمية رقم28، المادة السادسة من قانون83/13، المؤرخة في 5 جويلية1983.

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01): استبيان التدريب المهني:

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

التعليمة:

في إطار انجاز مذكرة تخرج في الماستر تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية التي تحمل عنوان " التدريب المهني وعلاقته بالوقاية من حوادث العمل "، نرجو من سيادتكم المحترمة التفضل بالإجابة على العبارات الواردة في الاستبيان بوضع العلامة (×) في الخانة المناسبة، مع العلم ان اجابتم لن تستخدم الا لغرض البحث العلمي.
ونشكركم مسبقا على حسن تعاونكم.

اشراف الاستاذة:

د/ بوتلجي أمال

من اعداد:الطالبة:

بريهامات امينة

صغير يانيس

المحور الأول:

المعلومات الشخصية:

ذكر

الجنس انثى

السن اقل من (30) من (31) الى (45) (46) سنة فما فوق

المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي

الاقدمية في المركز: اقل من 5 سنوات من 5 الى 15 سنة

من 16 لى 25 أكثر من 26 سنة

الحالة العائلية: اعزب

متزوج

مطلق

ارمل

المحور الثاني: كفاءة المدرب

الرقم	البند	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة	لا أوافق
1	يمتلك المدرب خبرة علمية في مجال السلامة المهنية				
2	يستخدم المدرب الأهداف التدريبية بوضوح في بداية الدورة				
3	يحدد المدرب الأهداف التدريبية بوضوح في بداية الدورة				
4	يربط المدرب بين محتوى التدريب والواقع العملي للمهنة				
5	تستعين المؤسسة بمدرسين ذوي الكفاءة العالية				
6	يتمتع المدرب بالثقة في حل المشاكل التي تقع في حلقة التدريب				
7	يمتلك المدرب مهارات تواصل جيدة تساهم في إيصال المعلومات بفاعلية				
8	يتوفر لدى المدرسين المام بالنواحي النظرية للتخصص				
9	المدرسون الجدد قادرون على استخدام التقنيات التدريبية الحديثة				

المحور الثالث: أساليب التدريبية

			يعتمد التدريب على تجارب حقيقية لدعم المحتوى النظري	10
			تتضمن الجلسات التدريبية مشاركة نشطة من جميع العاملين	11
			تستخدم المؤسسة أساليب حديثة لتدريب العمال	12
			تخضع الأساليب التدريبية لمتابعة مستمرة من طرف الإدارة	13
			يتم استخدام تجارب ميدانية اثناء التدريب	14
			يساعدك تنوع الأساليب التدريبية على الفهم العميق لمبادئ الوقاية من حوادث	15
			يخصص وقت كافي لمناقشة الأسئلة من خلال الدورات التدريبية	16

الملحق رقم (02): استبيان حوادث العمل:

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

التعليمة:

في إطار انجاز مذكرة تخرج في الماستر تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية التي تحمل عنوان " التدريب المهني وعلاقته بالوقاية من حوادث العمل "، نرجو من سيادتكم المحترمة التفضل بالإجابة على العبارات الواردة في الاستبيان بوضع العلامة (×) في الخانة المناسبة، مع العلم ان اجابتم لن تستخدم الا لغرض البحث العلمي.

ونشكركم مسبقا على حسن تعاونكم.

اشراف الأستاذة:

د/ بوتلجي أمال

من اعداد: الطلبة

بريهامات أمينة

صغير يانيس

المحور الأول: المعلومات الشخصية:

ذكر

الجنس انثى

السن اقل من (30) من (31) الى (45) (46) سنة فما فوق

المستوى التعليمي : متوسط ثانوي جامعي

الاقدمية في المركز: اقل من 5 سنوات من 5 الى 15 سنة

من 16 الى 25 اكثر من 26 سنة

الحالة العائلية : اعزب

متزوج

مطلق

ارمل

المحور الثاني: الوقاية من حوادث العمل:

الرقم	البنود	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة	لا أوافق
1	تتعرض لمواقف خطيرة في عملك بصفة متكررة				
2	اصبت سابقا بحادث عمل نتيجة لغياب إجراءات السلامة				
3	شاهدت حادث عمل وقع من قبل امامك				
4	تعرضت لحادث عمل من خلال مزاولتك لمنصبك الحالي				
5	ترى أسباب حوادث العمل ترجع للعامل				
6	ترى ان أسباب العمل تعود الى نقص الراحة				
7	أدت ا حوادث الى وفاة بعض زملائي				
8	تقع حوادث العمل نتيجة لعدم الانتباه من طرف العمال				
9	توفر المؤسسة معدات الوقاية المناسبة لمهامك				
10	تلتزم بتطبيق قواعد السلامة المهنية اثناء تأديتك لمهامك				

الملحق رقم (03): جدول يمثل الأساتذة المحكمين:

التخصص	الرتبة	الأساتذة المحكمين
علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية	أستاذ محاضر - أ-	د/ ناهي مراد
علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية	أستاذ محاضر - أ-	د/سعودي ملحة
علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية	أستاذ محاضر - ب-	د/ ناتش فريد
علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية	أستاذ محاضر - أ-	د/ بن كحيول
علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية	أستاذ محاضر - أ-	د/ خمنو دنيا

الملحق رقم (04): أسئلة المقابلة الاستفسارية

مقابلة مع رئيس وحدة الطبخ:

- س1: كيف تصف ظروف العمل اليومية داخل الوحدة؟
- س2: ماهي درجات الحرارة المعتادة داخل الوحدة؟
- س3: هل توجد فترات راحة منظمة؟
- س4: ماهي الملابس والتجهيزات الوقائية التي يتم توفيرها للعمال؟
- س5: ماهي أبرز المخاطر التي قد يتعرض لها العامل في وحدة التبريد؟
- س6: هل يتم اعلام العمال بهذه المخاطر قبل توظيفهم؟
- س7: هل يمكنك شرح الفرق بين المراكز المختلفة داخل الوحدة؟

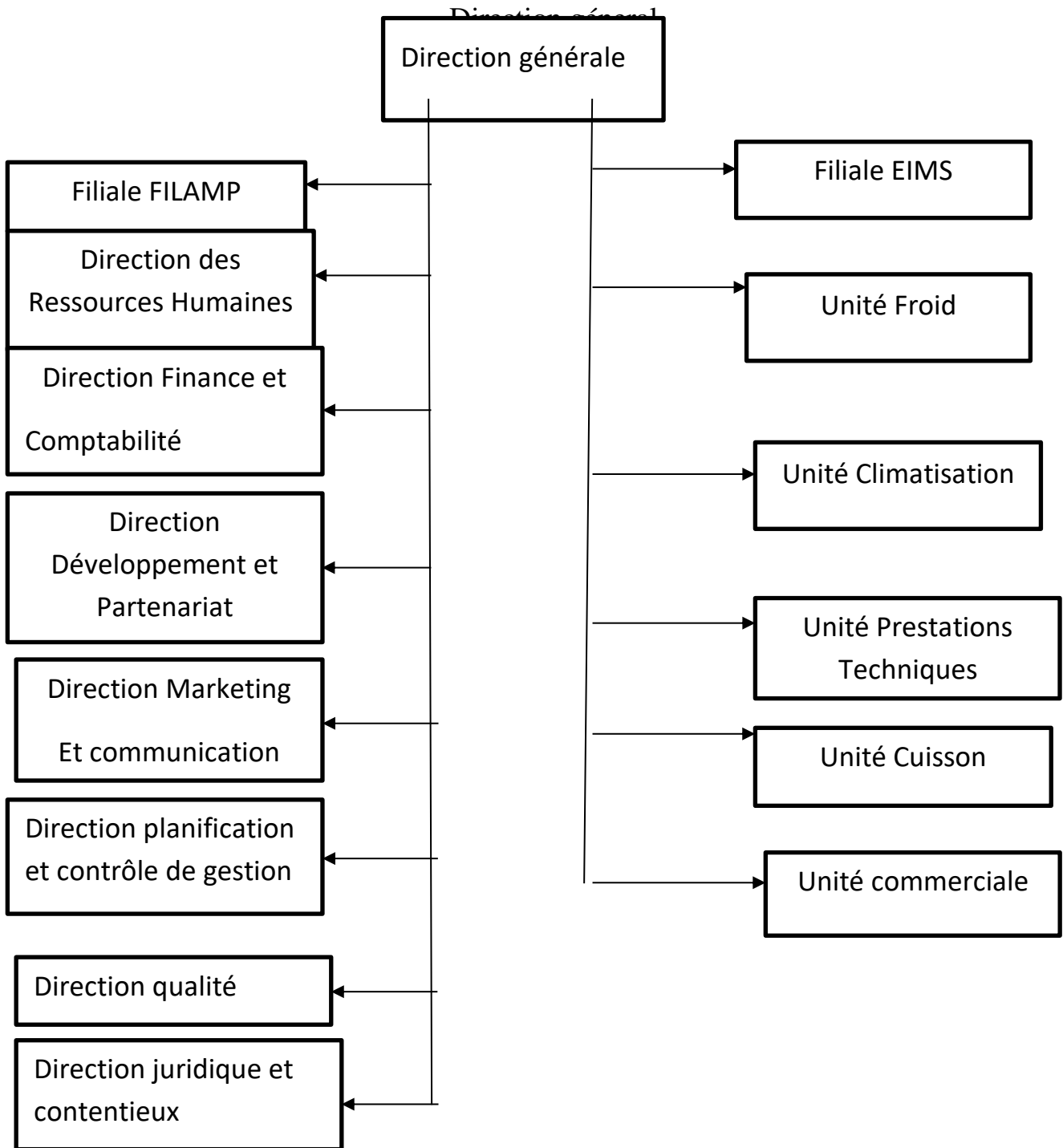
مقابلة مع الخبير:

- س1: هل تتوفر لديك البيانات الخاصة بالعمال؟
- س2: كيف يتم الاهتمام بصحة العامل ومتابعتها؟
- س3: هل سبق لك ان لاحظت تدهورا في صحتك او صحة زملائك نتيجة ظروف العمل؟
- س4: هل يتم تقديم أي دعم طبي او نفسي في حالة التعرض لمشكلة صحية مرتبطة بالعمل؟

مقابلة مع العمال:

- س1: ما هي متطلبات منصبك الحالي؟ وكيف تتعامل مع هذه المتطلبات؟
- س2: كيف تتعامل مع المهام المتكررة او التي تتطلب جهدا بدنيا او تركيزا طويلا؟
- س3: هل تحصل على تدريب يساعدك على التكيف مع متطلبات العمل؟
- س4: هل تعاني من الام عضلية بسبب العمل؟
- س5: في أي من مناطق الجسم تظهر هذه الالام غالبا؟

الملحق رقم (05): الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM



الملحق رقم (06): مخرجات ال SPSS:

```
GET
  FILE='C:\Users\pc\Documents\spss amina.sav'.
DATASET NAME Ensemble_de_données2 WINDOW=FRONT.
FREQUENCIES VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9
/NTILES=4
  /STATISTICS=STDDEV MEAN MEDIAN
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Effectifs

[Ensemble_de_données2] C:\Users\pc\Documents\spss amina.sav

		Statistiques								
		a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9
N	Valide	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	Manquant	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne		1.91	1.93	2.08	1.91	2.53	2.20	2.15	2.03	2.30
Médiane		2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Ecart-type		.903	.854	.868	.860	1.067	1.024	1.008	.993	1.174
25		1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Centiles 50		2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00
75		3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.75

○ التكرارات والنسب المئوية لمحور كفاءة المدرب:

Tableau de fréquences

		a1			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	tres dacc	32	40.0	40.0	40.0
Valide	dacc	27	33.8	33.8	73.8
	pas dacc	17	21.3	21.3	95.0

pas tres dacc	4	5.0	5.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

a2

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
tres dacc	32	40.0	40.0	40.0
dacc	22	27.5	27.5	67.5
pas dacc	26	32.5	32.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

a3

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
tres dacc	23	28.8	28.8	28.8
dacc	32	40.0	40.0	68.8
pas dacc	21	26.3	26.3	95.0
pas tres dacc	4	5.0	5.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

a4

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
tres dacc	29	36.3	36.3	36.3
dacc	33	41.3	41.3	77.5
pas dacc	14	17.5	17.5	95.0
pas tres dacc	4	5.0	5.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

a5

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
tres dacc	17	21.3	21.3	21.3
dacc	22	27.5	27.5	48.8
pas dacc	23	28.8	28.8	77.5
pas tres dacc	18	22.5	22.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

a6

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
tres dacc	22	27.5	27.5	27.5
dacc	33	41.3	41.3	68.8
Valide pas dacc	12	15.0	15.0	83.8
pas tres dacc	13	16.3	16.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

a7

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
tres dacc	26	32.5	32.5	32.5
dacc	25	31.3	31.3	63.8
Valide pas dacc	20	25.0	25.0	88.8
pas tres dacc	9	11.3	11.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

a8

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
tres dacc	27	33.8	33.8	33.8
dacc	35	43.8	43.8	77.5
Valide pas dacc	7	8.8	8.8	86.3
pas tres dacc	11	13.8	13.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

a9

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
tres dacc	26	32.5	32.5	32.5
dacc	24	30.0	30.0	62.5
Valide pas dacc	10	12.5	12.5	75.0
pas tres dacc	20	25.0	25.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=b1 b2 b3 b4 b5 b6 b7
 /NTILES=4
 /STATISTICS=STDDEV MEAN MEDIAN

○ التكرارات والنسب المئوية لمحور الأساليب التدريبية:

Effectifs

[Ensemble_de_données2] C:\Users\pc\Documents\spss amina.sav

		Statistiques						
		b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7
N	Valide	80	80	80	80	80	80	80
	Manquante	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne		2.31	2.04	2.09	2.26	2.43	2.25	2.18
Médiane		2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Ecart-type		1.063	1.024	1.093	1.088	1.167	1.013	1.156
Centiles	25	1.25	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	50	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
	75	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00

Tableau de fréquences

b1

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	tres dacc	20	25.0	25.0	25.0
	dacc	31	38.8	38.8	63.8
	pas dacc	13	16.3	16.3	80.0
	pas tres dacc	16	20.0	20.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

b2

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	tres dacc	29	36.3	36.3	36.3
	dacc	30	37.5	37.5	73.8
	pas dacc	10	12.5	12.5	86.3
	pas tres dacc	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

b3

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
tres dacc	30	37.5	37.5	37.5
dacc	27	33.8	33.8	71.3
Valide pas dacc	9	11.3	11.3	82.5
pas tres dacc	14	17.5	17.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

b4

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
tres dacc	22	27.5	27.5	27.5
dacc	32	40.0	40.0	67.5
Valide pas dacc	9	11.3	11.3	78.8
pas tres dacc	17	21.3	21.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

b5

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
tres dacc	21	26.3	26.3	26.3
dacc	27	33.8	33.8	60.0
Valide pas dacc	9	11.3	11.3	71.3
pas tres dacc	23	28.8	28.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

b6

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
tres dacc	21	26.3	26.3	26.3
dacc	30	37.5	37.5	63.8
Valide pas dacc	17	21.3	21.3	85.0
pas tres dacc	12	15.0	15.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

b7

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé

	tres dacc	33	41.3	41.3	41.3
	dacc	14	17.5	17.5	58.8
Valide	pas dacc	19	23.8	23.8	82.5
	pas tres dacc	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=b1 b2 b3 b4 b5 b6 b7
/NTILES=4
/STATISTICS=STDDEV MEAN MEDIAN
/ORDER=ANALYSIS.
```

○ التكرارات والنسب المئوية لمحور الوقاية من حوادث العمل:

Effectifs

[Ensemble_de_données2] C:\Users\pc\Documents\spss amina.sav

```
FREQUENCIES VARIABLES=c1 c2 c3 c4 c5 c6 c7 c8 c9 c10
/NTILES=4
/STATISTICS=STDDEV MEAN MEDIAN
/ORDER=ANALYSIS.
```

Effectifs

[Ensemble_de_données2] C:\Users\pc\Documents\spss amina.sav

Statistiques

	c1	c2	c3	c4	c5	c6	c7	c8	c9	c10
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Manquant	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne	2.39	2.44	2.10	2.53	2.76	2.51	2.24	2.10	2.35	2.10
Médiane	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Ecart-type	.934	.966	.880	.914	1.022	.968	.815	.880	.982	.880
Centile										
25	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00
50	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
75	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00

Tableau de fréquences

c1

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
tres dacc	16	20.0	20.0	20.0
dacc	26	32.5	32.5	52.5
Valide pas dacc	29	36.3	36.3	88.8
pas tres dacc	9	11.3	11.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

c2

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
tres dacc	13	16.3	16.3	16.3
dacc	33	41.3	41.3	57.5
Valide pas dacc	20	25.0	25.0	82.5
pas tres dacc	14	17.5	17.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

c3

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
tres dacc	22	27.5	27.5	27.5
dacc	33	41.3	41.3	68.8
Valide pas dacc	20	25.0	25.0	93.8
pas tres dacc	5	6.3	6.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

c4

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
tres dacc	12	15.0	15.0	15.0
dacc	25	31.3	31.3	46.3
Valide pas dacc	32	40.0	40.0	86.3
pas tres dacc	11	13.8	13.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

c5

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
tres dacc	9	11.3	11.3	11.3
dacc	26	32.5	32.5	43.8
Valide pas dacc	20	25.0	25.0	68.8
pas tres dacc	25	31.3	31.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

c6

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
tres dacc	11	13.8	13.8	13.8
dacc	33	41.3	41.3	55.0
Valide pas dacc	20	25.0	25.0	80.0
pas tres dacc	16	20.0	20.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

c7

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
tres dacc	14	17.5	17.5	17.5
dacc	38	47.5	47.5	65.0
Valide pas dacc	23	28.8	28.8	93.8
pas tres dacc	5	6.3	6.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

c8

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
tres dacc	22	27.5	27.5	27.5
Valide dacc	33	41.3	41.3	68.8
pas dacc	20	25.0	25.0	93.8

pas tres dacc	5	6.3	6.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

c9

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
tres dacc	15	18.8	18.8	18.8
dacc	36	45.0	45.0	63.8
Valide pas dacc	15	18.8	18.8	82.5
pas tres dacc	14	17.5	17.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

c10

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
tres dacc	22	27.5	27.5	27.5
dacc	33	41.3	41.3	68.8
Valide pas dacc	20	25.0	25.0	93.8
pas tres dacc	5	6.3	6.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

○ نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

Corrélations

[Ensemble_de_données2] C:\Users\pc\Documents\spss amina.sav

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart-type	N
la_competence_du_formateur	19.0250	6.33650	80
les_accidents_du_travail	23.5125	7.19176	80

Corrélations

		la_competence_d u_formateur	les_accidents_du _travail
la_competence_du_formateur	Corrélation de Pearson	1	.587**
	Sig. (bilatérale)		.000
	N	80	80
les_accidents_du_travail	Corrélation de Pearson	.587**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	
	N	80	80

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=les_methodes_pedagogiques les_accidents_du_travail
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.

```

○ نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

Corrélations

[Ensemble_de_données2] C:\Users\pc\Documents\spss amina.sav

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart-type	N
les_methodes_pedagogiques	15.5500	4.73046	80
les_accidents_du_travail	23.5125	7.19176	80

Corrélations

		les_methodes_pe dagogiques	les_accidents_du _travail
les_methodes_pedagogiques	Corrélation de Pearson	1	.523**
	Sig. (bilatérale)		.000
	N	80	80
les_accidents_du_travail	Corrélation de Pearson	.523**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	
	N	80	80

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

○ نتائج الفرضية العامة:

Corrélations

[Ensemble_de_données2] C:\Users\pc\Documents\spss amina.sav

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart-type	N
total_formation	34.5750	10.52637	80
les_accidents_du_travail	23.5125	7.19176	80

Corrélations

		total_formation	les_accidents_du_travail
total_formation	Corrélation de Pearson	1	.588**
	Sig. (bilatérale)		.000
	N	80	80
les_accidents_du_travail	Corrélation de Pearson	.588**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	
	N	80	80

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

○ ثبات استبيان التدريب المهني:

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	100.0
	Exclus ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.942	16

```
/VARIABLES=c1 c2 c3 c4 c5 c6 c7 c8 c9 c10 c11 c12 c13 c14  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

○ ثبات استبيان الوقاية من حوادث العمل:

Fiabilité

[Ensemble_de_données2] C:\Users\pc\Documents\01-066-2025.sav

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	15	50.0
	Exclus ^a	15	50.0
	Total	30	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.865	14