

دور تدريب العاملين في التقليل من حوادث العمل بالمؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية عن اعوان التدخل بالوحدة الثانوية للحماية المدنية دائرة –
جامعة-

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع
تخصص: تنظيم وعمل

اشراف الاستاذ(ة)

إعداد الطالب (ة):

*موساوي وليد

يوسف بالنور

*غديوي لطفي

نوقشت المذكرة علنا يوم: 06/06/2023

أمام اللجنة المكونة من الاساتذة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	جامعة الشهيد حمة لخضر		بختة بن فرج الله
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمة لخضر		يوسف بالنور
ممتحنا	جامعة الشهيد حمة لخضر		فتحي بوخاري

السنة الجامعية: 2023/2022

الأهداء الأهداء

بسم الله والصلاة والسلام على محمد ابن عبد الله وعلى أله وصحبه ومن ولاه
* الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله *

لهدي هذا العمل المنواضع إلى كل من والدينا الكريمين تقديرا لهما وعرفانا
بمجهوداتهما تجاهنا طيلة مسيرتنا الدراسية فجزاهما الله كل خير، دون أن ننسى
كل الأساتذة والمعلمين منذ بداية دراستنا إلى النهاية على مجهوداتهم التي بذلوها
من أجل أن نصل إلى ما نحن عليه اليوم وكذلك نتقدم بالعرفان والتقدير
الخاص إلى الأساذ الذي أشرف علينا طيلة أيام انجاز هذا العمل فجزاه الله كل
خير وتقدير وجعلها في ميزان حسناته، وإلى كل الزملاء والأحاب طلبة تخصص
علم اجتماع التنظيم والعمل دفعة 2023 وإلى كل عمال الحماية المدنية
، وهذه سنة الحياة ولكل بداية نهاية ما عسانا إلا أن نحمد الله الذي جعلنا
نعيش هذه المرحلة مع خيرة الأساتذة والأصدقاء

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين اللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد عند الرضا ولك الحمد بعد الرضا ولك الحمد على كل حال ولك حمدا كثيرا والشكر شكرا جزيلا على ما أعطيت وتفضلت ومنته علينا.

*نشكر الله أولا الذي انعم علينا نعمة العلم ووفقنا إلى انجاز هذا العمل المتواضع
*كما نتقدم بشكر لكل عمال الحماية المدنية لدائرة جامعة كل واحد باسمه
*كل الشكر والتقدير للأستاذ "يوسف بالنور" على توجهاته العلمية القيمة ودعمه المعنوي الكبير، كما نتوجه بالشكر الجزيل إلى كل أساتذة علم الاجتماع الدين قاموا بتدريسنا من السنة الأولى حتى هذا اليوم، وإلى من مد لنا يد العون.
*كما نتقدم بالشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد في انجاز هذا العمل ولو حتى بالكلمة الطيبة أو ابتسامة مشرقة.

*ونشكر والدينا اللذان سعيًا لإسعادنا وإيصالنا إلى أعلى المراتب.

ملخص الدراسة باللغة العربية

تعرضنا في هذه الدراسة إلى موضوع دور تدريب العاملين في التقليل من حوادث العمل بالمؤسسة الجزائرية في الوحدة الثانوية للحماية المدنية-جامعة-. حيث هدفت هذه الدراسة إلى إبراز مدى مساهمة التدريب في التقليل من حوادث العمل.

وكان منطلق هذه الدراسة التساؤل الرئيسي التالي:

هل يساهم تدريب العاملين في التخفيض من حوادث العمل بالمؤسسة الجزائرية؟

وتفرعت تحت التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- هل تساهم الأساليب التدريبية في وقاية العاملين من حوادث العمل بالمؤسسة الجزائرية؟
 - هل تساهم الأساليب الوقائية المستخدمة في الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة الجزائرية؟
 - هل تساهم توعية العاملين بالمخاطر المهنية في التقليل من حوادث العمل بالمؤسسة الجزائرية؟
- كما استلزمت منا هذه الدراسة صياغة فرضية أساسية وثلاث فرضيات جزئية.

وتمثل الفرضية الرئيسية في:

يساهم التدريب في التخفيض من حوادث العمل بالمؤسسة الجزائرية.

أما بالنسبة للفرضيات الجزئية فهي كالتالي:

- تساهم الأساليب التدريبية في وقاية العاملين من حوادث العمل بالمؤسسة الجزائرية
 - تساهم الأساليب الوقائية في تجنب حوادث العمل بالمؤسسة الجزائرية
 - تساهم توعية العاملين بالمخاطر المهنية في التقليل من حوادث العمل بالمؤسسة
- ولتحقيق الهدف من الدراسة تم الاعتماد على استبيان مكون من أربع محاور، الأول خاص بالبيانات الشخصية لأفراد العينة ويحتوي على 5 أسئلة، والثاني يتضمن البيانات المتعلقة بمساهمة الأساليب التدريبية في الوقاية من حوادث العمل ويحتوي على 7 أسئلة، والثالث يتضمن البيانات المتعلقة بمساهمة الأساليب الوقائية في التقليل من حوادث العمل ويحتوي على 10 أسئلة، والرابع يتضمن البيانات المتعلقة بمساهمة توعية العاملين بالمخاطر المهنية في الوقاية من حوادث العمل ويحتوي على 5 أسئلة. حيث وزع الاستبيان على عينة قصدية مكونة من 30 عامل.
- كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي والذي حدد مسار هذه الدراسة وخطوات جمع وتحليل البيانات الميدانية وربطها بالجانب النظري.

ومن خلال تفسير وتحليل البيانات تم التوصل إلى النتائج التالية: أن للأساليب التدريبية دور ايجابي في الوقاية من حوادث العمل، وكذلك للأساليب الوقائية دور أيضا في الوقاية من حوادث العمل، كما أن للتوعية بالمخاطر المهنية دور ايجابي في وقاية العاملين من حوادث العمل داخل المؤسسة، من خلال هذه النتائج توصلنا إلى نتيجة عامة مفادها أن للتدريب دور ايجابي في التقليل من حوادث العمل داخل الوحدة الثانوية للحماية المدنية - جامعة-.

Study summary

The issue raised of the present study is to investigate the role of internship in reducing work accidents in the Algerian secondary unit of civil protection –Djamaa-. The aim of the study is highlight to what extent internship contributes to reduce work accidents.

Questions of the study

-To what extent internship contributes to reduce work accidents in the Algerian institution?

Sub questions

-Do internship procedures contribute to protect workers from work accidents in the Algerian institution?

-Do preventive procedures contribute to protect workers from work accidents in the Algerian institution?

-Does sensitizing workers about occupational risks contribute to reduce work accidents in the Algerian Institution?

Hypotheses

In order to answer the above mentioned questions a set of hypotheses are formulated

-To great extent internship contributes to reduce work accidents in the Algerian institution.

Sub hypotheses

- The internship procedures contribute to protect workers from work accidents in the Algerian institution.

-The preventive procedures contribute to protect workers from work accidents in the Algerian institution.

- Sensitizing workers about occupational risks contributes to reduce work accidents in the Algerian Institution.

Methodology

In order to achieve the aim of the study the following design is formulate:

1-Study design

This study is conducted through quantitative method to test the formulating hypotheses by a questionnaire made of four sections. First section contains 5 questions about personal information about the sample. Second section includes data related to the contribution of the internship procedures to protect from work accidents, it contains 7 questions. Third section includes data related to the contribution the preventive procedures to reduce work accidents, it contains 10 questions. The forth section includes data related to the contribution of sensitizing workers about occupational risks to protect from work accidents, it contains 5 questions.

2-Study population and sampling

The sample of the study consists 30 workers relevant to the aim of study.

The data collection and analysis procedure is chosen according to descriptive approach which link data with the theoretical part.

Reporting the results

Through the interpretation and analysis of data the following results has been reached:

- The internship procedures have a positive role to protect from work accidents.
- The preventive procedures have a role to reduce work accidents.
- Sensitizing workers about occupational risks has a positive role to protect from work accidents.

Recapitulation

Internship has great role to reduce work accidents in secondary unit of civil protection -Djamaa

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
III	إهداء
IV	شكر وتقدير
V	ملخص الدراسة باللغة العربية
VI	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية
VIII	قائمة المحتويات
IX	قائمة الجداول
X	قائمة الأشكال
أ	مقدمة
	الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية
17	تمهيد الفصل
18	المبحث الأول: الأدبيات النظرية
21	: المبحث الثاني: العلاقة بين التدريب وحوادث العمل
21	المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية
25	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية
27	تمهيد الفصل
28	المبحث الأول: العينة و ادوات جمع البيانات
28	أولاً: العينة
31	ثانياً: أدوات جمع البيانات
33	المبحث الثاني: النتائج والمناقشة
33	أولاً: النتائج
53	ثانياً: المناقشة
55	خلاصة الفصل
56	خاتمة
59	المراجع
62	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1	يوضح توزيع ونسبة العينة حسب الجنس (ذكر، أنثي)	33
2	يوضح توزيع العينة حسب السن	33
3	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	34
4	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي	35
5	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	35
6	يبين مدى مشاركة العمال في دورات تدريبية خاصة بالوقاية من حوادث العمل.	36
7	يبين نوع الدورات التدريبية التي شارك فيها العمال	37
8	يبين ما إذا كانت المؤسسة تقوم بدورات لإرشاد العمال على الطريقة السليمة في العمل	37
9	يبين ما إذا كانت الأساليب التدريبية المنتهجة من طرف المؤسسة مفهومة ام لا	38
10	يبين مدى مراقبة المؤسسة لمكان العمل لاكتشاف المخاطر.	39
11	يبين مدى التزام العمال بتطبيق البرامج التدريبية اثناء القيام بالعمل.	40
12	يبين مساهمة الأساليب التدريبية المنتهجة في تجنب الوقوع في حوادث العمل.	40
13	يبين الأساليب الوقائية الأكثر استخداما.	41
14	يبين ما إذا كانت المؤسسة توفر وسائل الوقاية الخاصة بالعمل.	42
15	يبين مدى توفر التعليمات الأمنية الضرورية لتفادي حوادث العمل.	43
16	يبين مدى التزام العمال بقواعد ومعايير الوقاية من حوادث العمل.	43
17	يبين ملائمة معدات الوقاية مع السلامة الحية للعمال.	44
18	يبين تعرض العمال لحوادث العمل	45
19	يبين سبب تعرض العمال لحوادث العمل	45
20	يبين إذا كانت المؤسسة تفرض عقوبات ردية على العاملين الغير ملتزمين بالأساليب الوقائية.	46
21	يبين ما إذا كان هناك أخطاء في تنفيذ الأساليب الوقائية.	47
22	يبين طبيعة الأخطاء.	48
23	يبين تحقيق المؤسسة في أسباب الحوادث.	48
24	يبين مدى فعالية التحقيق في حوادث العمل في التقليل من هذه الحوادث.	49
25	يبين ما إذا كانت المؤسسة تقوم بنشاطات تحسيسية للتوعية بخطورة حوادث العمل.	50
26	يبين كيفية قيام المؤسسة بهذه النشاطات	50
27	يبين ما إذا كان وضوح أساليب التوعية بالمخاطر يساعد في تجنب حوادث العمل.	51

28	يبين ما إذا كانت المؤسسة تعمل على تحسين ظروف وبيئة العمل.	52
29	يبين ما إذا كانت المؤسسة تمنح مكافآت للعمال على عدم وقوعهم في حوادث العمل.	52

فهرس الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
1	دائرة نسبية توضح توزيع ونسبة العينة حسب الجنس (ذكر، أنثي)	33
2	أعمدة بيانية توضح توزيع العينة حسب السن	34
3	دائرة نسبية توضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	34
4	أعمدة بيانية توضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي	35
5	دائرة نسبية توضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	36
6	أعمدة بيانية تبين مدى مشاركة العمال في دورات تدريبية خاصة بالوقاية من حوادث العمل.	36
7	دائرة نسبية تبين نوع الدورات التدريبية التي شارك فيها العمال	37
8	أعمدة تبين ما إذا كانت المؤسسة تقوم بدورات لإرشاد العمال على الطريقة السليمة في العمل	38
9	دائرة نسبية تبين ما إذا كانت الأساليب التدريبية المنتهجة من طرف المؤسسة مفهومة ام لا	38
10	أعمدة بيانية تبين مدى مراقبة المؤسسة لمكان العمل لاكتشاف المخاطر.	39
11	دائرة نسبية تبين مدى التزام العمال بتطبيق البرامج التدريبية أثناء القيام بالعمل.	40
12	أعمدة بيانية تبين مساهمة الأساليب التدريبية المنتهجة في تجنب الوقوع في حوادث العمل.	41
13	دائرة نسبية تبين الأساليب الوقائية الأكثر استخداما.	41
14	أعمدة بيانية تبين ما إذا كانت المؤسسة توفر وسائل الوقاية الخاصة بالعمل.	42
15	دائرة نسبية تبين مدى توفر التعليمات الأمنية الضرورية لتفادي حوادث العمل.	43
16	أعمدة بيانية تبين مدى التزام العمال بقواعد ومعايير الوقاية من حوادث العمل.	44
17	دائرة نسبية تبين ملائمة معدات الوقاية مع السلامة الحية للعمال.	44
18	أعمدة بيانية تبين تعرض العمال لحوادث العمل	45
19	دائرة نسبية تبين سبب تعرض العمال لحوادث العمل	46
20	تبين إذا كانت المؤسسة تفرض عقوبات ردية على العاملين الغير ملتزمين بالأساليب الوقائية.	46
21	دائرة نسبية تبين ما إذا كان هناك أخطاء في تنفيذ الأساليب الوقائية.	47
22	أعمدة بيانية تبين طبيعة الأخطاء.	48
23	دائرة نسبية تبين تحقيق المؤسسة في أسباب الحوادث.	49

24	أعمدة بيانية تبين مدى فعالية التحقيق في حوادث العمل في التقليل من هذه الحوادث.	49
25	دائرة تبين ما إذا كانت المؤسسة تقوم بنشاطات تحسيسية للتوعية بخطورة حوادث العمل.	50
26	أعمدة بيانية تبين كيفية قيام المؤسسة بهذه النشاطات	51
27	دائرة نسبية تبين ما إذا كان وضوح أساليب التوعية بالمخاطر يساعد في تجنب حوادث العمل.	51
28	أعمدة بيانية تبين ما إذا كانت المؤسسة تعمل على تحسين ظروف وبيئة العمل.	52
29	دائرة تبين ما إذا كانت المؤسسة تمنح مكافآت للعمال على عدم وقوعهم في حوادث العمل.	53



1-توطئة

لقد أصبحت بيئة الأعمال التي تنشط فيها المؤسسات أكثر تغيرا وتعقيدا عما كانت عليه، مما يستدعي التكيف مع المتغيرات المتسارعة للاستفادة من التطورات العلمية والتكنولوجية، وكذلك للتعامل مع مختلف الثقافات بهدف تحقيق الميزة التنافسية والوصول إلى مستوى عال من الكفاءة والفعالية في الأداء، وهذا بفضل أهمية رأس المال الفكري الذي يمثل المعرفة التي يمكن توظيفها لصالح المؤسسة.

فرأس المال البشري يعد أهم عنصر من عناصر المؤسسة، فهو المحرك الرئيسي للقدرات والإمكانات المادية، مما يتطلب إخضاعه إلى مجموعة من العمليات التي تعمل على إكسابه الخبرات والمهارات اللازمة للأداء بفاعلية بهدف زيادة الإنتاجية، رفع معنويات الأفراد، تقليل الحاجة للإشراف عن قرب، تخفيض حوادث العمل وتعميق المعرفة المتخصصة وتعزيز الاستقرار وكذا الرضا الوظيفي ومرونة التنظيم.

وبما أن المؤسسات أصبحت اليوم تولي اهتماما كبيرا بالموارد البشري وتسعى للحفاظ عليه كونه يمثل الحلقة المهمة داخل المنظمة والفاعل في عملية التطوير والتغير واستمرارية المؤسسة. مما استلزم ضرورة الاهتمام بالسلامة المهنية للعامل والتي تتولى حماية جميع الأفراد من الأخطار والحوادث داخل بيئة العمل بحيث تضمن لهم العمل في أمن وسلامة وتحافظ عليهم مما يشكل لديهم نوعا من الاستقرار والرضا داخل بيئة العمل، لذلك لجأت المؤسسات إلى الاعتماد على مجموعة من الإجراءات وحرص على الالتزام بها لتقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة، ومن أبرز هذه الاستراتيجيات والأساليب تدريب العاملين وذلك وذلك من خلال تزويدهم بمجموعة من المهارات تمكنهم من معرفة طرق وكيفية التعامل مع المهام الموكلة إليهم والقيام بالعمل بشكل سليم مع تفادي الأخطار المهنية وما قد ينجم عنها من إصابات وحوادث.

فالتدريب يهدف إلى تزويد المتدربين بالمعلومات والمهارات والأساليب المختلفة المتجددة عن طبيعة أعمالهم الموكلة إليهم وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم ومحاولة تغيير سلوكهم وبالتالي رفع مستوى أدائهم وكفاءتهم ورفع من معنويات الموارد البشرية والحفاظ على سلامتهم وتجنبهم من الحوادث المهنية. وعليه يعتبر التدريب إحدى أهم الوسائل المستخدمة في عملية تطوير وتنمية قدرات الأفراد داخل المنظمات فعمل طريق التدريب تستطيع المنظمات التأثير على سلوك اتجاهات الأفراد والتغيير في إمكانياتهم العلمية والعملية والوصول بهم إلى درجة عالية من المهارات والكفاءة العالية في مجال عملهم داخل المنظمة.

2-طرح الإشكالية:

وبناء على ما سبق يمكن طرح التساؤل التالي:

- هل يساهم تدريب العاملين في التخفيض من حوادث العمل بالمؤسسة الجزائرية؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية:

- هل تساهم الأساليب التدريبية في وقاية العاملين من حوادث العمل بالمؤسسة الجزائرية؟

- هل تساهم الأساليب الوقائية المستخدمة في الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة الجزائرية؟

- هل تساهم توعية العاملين بالمخاطر المهنية في التقليل من حوادث العمل بالمؤسسة الجزائرية؟

3-فرضيات الدراسة:

يمكن تعريف الفرضية على أنها: فكرة مبدئية تربط بالظاهرة موضوع الدراسة وبين أحد العوامل المرتبطة او المسببة لها، وهي عبارة عن فكرة مبدئية تربط بين متغيرين أحدهما مستقل والآخر تابع.¹

استنادا إلى ما طرحناه في إشكالية البحث من تساؤلات فإن الدراسة استلزمت منا صياغة فرضية أساسية وثلاث فرضيات جزئية.

وتتمثل الفرضية الرئيسية في:

يساهم التدريب في التخفيض من حوادث العمل بالمؤسسة الجزائرية .

أما بالنسبة للفرضيات الجزئية فهي كالتالي:

- تساهم الأساليب التدريبية في وقاية العاملين من حوادث العمل بالمؤسسة الجزائرية
- تساهم الأساليب الوقائية في تجنب حوادث العمل بالمؤسسة الجزائرية
- تساهم توعية العاملين بالمخاطر المهنية في التقليل من حوادث العمل بالمؤسسة الجزائرية

4-مبررات اختيار الموضوع:

إن اختيار موضوع علمي لا يكون بطريقة عفوية بقدر ما يكون لأسباب ودوافع موضوعية أو ذاتية واختيارنا لموضوع دور التدريب في التخفيض من حوادث العمل راجع للأسباب التالية:

-يعتبر موضوع دور التدريب في التخفيض من حوادث العمل ذا أهمية كبيرة حيث يقدم للعاملين إرشادات ونصائح لتقليل من هذه الظاهرة.

-محاولة التعرف على كيفية تدريب العمال من اجل مسايرة التغيرات والتطورات الحاصلة في بيئة العمل.

-التعمق في دراسة موضوع دور التدريب في التخفيض من حوادث العمل.

5-أهداف البحث وأهميته:

*الأهداف:

لكل موضوع بحث أهداف يسعى الباحث لتحقيقها، وموضوع بحثنا كغيره من الموضوعات يهدف إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مدى فعالية الأساليب التدريبية في الخفيض من حوادث العمل.
- معرفة العلاقة التي تربط بين التدريب وحوادث العمل.
- محاولة معرفة إلى أي مدى يساهم التدريب في التقليل من حوادث العمل.
- محاولة معرفة الطرق والأساليب الوقائية التي تستخدمها المؤسسة في التخفيض من حوادث العمل.
- العمل على توعية العاملين باستخدام الأساليب الأمنية، والتي بدورها تساعد في التقليل من هذه الحوادث.
- إبراز أهم نقاط الضعف المسببة لحوادث العمل داخل المؤسسة.

¹أعلي معمر عبد المؤمن، مناهج البحث في العلوم الاجتماعية (الاساسيات والتقنيات والاساليب) الطبعة الاولى، دار الكتب الوطنية -بنغازي -ليبيا- 2008، ص142.

- تحسيس وإبلاغ مسؤولي المؤسسات، بأهمية تدريب العمال من اجل التقليل من هذه الحوادث ولو جزئيا.
*الأهمية:

- محاولة إبراز الأهمية التي يكتسبها موضوع دور التدريب في التخفيض من حوادث العمل.
- تتمثل أهمية الدراسة في تقديم مقترحات وحلول التي يمكن أن تقلل من هذه الحوادث.
- الكشف عن الدور الايجابي الذي تلعبه برامج التدريب في الوقاية من حوادث العمل.
- إبراز أهمية المحافظة على صحة العاملين بالمؤسسة.

6-حدود البحث:

- الحدود المكانية: تم اختيار الوحدة الثانوية للحماية المدنية-جامعة-

- الحدود الزمانية: من 2023/1/29 الى غاية 2023./4/20

7-منهج البحث:

انطلاقا من كون الدراسة الحالية تضم متغيرين أساسيين هما: التدريب وحوادث العمل، بمهدف التعرف على دور التدريب في التخفيض حوادث العمل من خلال وصف أساليب وبرامج التدريب والوقاية من هذه الحوادث، وعليه توجب علينا اختيار المنهج الوصفي بغية القيام بدراسة وصفية، ويعرف المنهج الوصفي بأنه المنهج الذي يقوم على رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية أو نوعية في فترة معينة أو عدة فترات، من اجل التعرف على الظاهرة والوصول إلى نتائج وتعميمات تساعد في فهم الواقع وتطويره.¹
ومن أهم خطوات استخدام المنهج الوصفي ما يلي:

- التعرف على مشكلة الدراسة

- صياغة موضوع الدراسة

- تحديد عينة الدراسة التي سنطبق عليها مشكلة الدراسة

-اختيار أدوات الدراسة التي تناسب مع المنهج الوصفي.

- ثم يقوم الباحث بجمع معلومات وتجهيزات لعملية التحليل.

-في الأخير يقوم الباحث يوضع الاستنتاجات

8-صعوبات البحث: من خلال قيامنا بالدراسة واجهنا صعوبة أثناء عملية توزيع الاستبيانات على أفراد العينة،

حيث أننا لم نستطع توزيعهم واسترجاعهم في يوم واحد نظرا لان العمال يعملون بنظام التفويض.

9-هيكلية البحث: وقد ارتأينا في موضوعنا هذا إلى تقسيم بحثنا إلى فصلين:

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية وينقسم بدوره إلى ثلاث مباحث

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية وينقسم بدوره إلى مبحثين

ولقد اعتمدنا على هذا التقسيم نظرا لان موضوع دراستنا يتضمن متغيرين وهما: التدريب وحوادث العمل.

¹ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم، مناهج واساليب البحث العلمي (النظرية والتطبيق)، الطبعة الاولى، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص43

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

المبحث الأول: الأدبيات النظرية

المبحث الثاني: العلاقة بين متغيري البحث

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية

تمهيد:

لقد اصبحت حوادث العمل تمثل مشكلة بالنسبة للمؤسسات اليوم، ولذلك يلزم دراسة اسباب هاته الحوادث ونتائجها ووضع الاساليب الوقائية للحماية من التورط في هاته الحوادث، وللحد من هاته الحوادث اتجهت المؤسسات نحو انتهاج سياسة التدريب التي تعد من اهم السياسات التي تسعى الى خفض حوادث العمل، حيث ان انخفاض معدل الحوادث مرتبط بتدريب الافراد على بعض الاساليب الجديدة للسلوك من مهارات وخبرات ومعارف جديدة، فالتدريب هدفه خفض عدد حوادث العمل.

حيث سوف نتطرق في هذا الفصل الى ابراز اهم المفاهيم المرتبطة بموضوع الدراسة وابرار العلاقة بين متغيرات الدراسة المتمثلة في التدريب وحوادث العمل واخيرا سوف نتطرق الى عرض الدراسات السابقة والتعقيب عليها.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية

البحث العلمي الاجتماعي كغيره من البحوث، لا يخلو من المفاهيم والمصطلحات التي ينبغي على الباحث ان يحددها بدقة لضمان وضوح الأهداف والوصول الى نتائج ملموسة. حيث يعتبر الإطار المفاهيم الخلفية التي تحدد مسارات البحث وتوجهاته، على اعتبار ان المفهوم هو اداة بحثية تقود الدراسة من بدايتها الى نهايتها ولهذا وجب علينا تحديد المفاهيم التي اعتمدناها في دراستنا، وبالتالي تتضمن هاته الدراسة مجموعة من المفاهيم الاساسية التي تعمل على تكوين فكرة واضحة عما نحن بصدد طرحه وهي:

1-التدريب:

***لغة:** درب، درب فلان على الشيء: عوده ومرنه، وتدرّب فلان تعود وتمرن.¹

***اصطلاحاً:** هو عبارة عن برامج مخططة يتم توجيهها الى العاملين في المنظمة بهدف اكسابهم معلومات ومهارات وسلوكيات معينة.²

- هو نشاط علمي مخطط يهدف الى تنمية القدرات والمهارات وتغيير سلوكيات الافراد، وتزويدهم بالمعلومات الضرورية لتمكينهم من اداء افعال ومثمر يؤدي الى بلوغ اهدافهم الشخصية واهداف المنظمة بأعلى كفاءة ممكنة.³

- ويعرف ايضا بأنه: تلك الجهود الهادفة الى تزويد الفرد العامل بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في اداء العمل او تنمية مهارات ومعارف وخبرات باتجاه زيادة كفاءة الفرد العامل الحالية والمستقبلية.⁴

- هو مجموع الخبرات المنظمة التي تستخدم لنقل او تعديل او صقل كل او بعض المعلومات، المهارات، المعارف، والاتجاهات الخاصة بالأفراد في المنظمة.⁵

*اجرائياً

هو تلك العملية التي يتم بموجبها اكساب العاملين المهارات، المعارف، الخبرات، القدرات التي تجعلهم يقومون بالأعمال الموكلة إليهم بشكل جيد، اضافة الى ذلك هو تلك العملية المنظمة التي يتم من خلالها اكتساب الفرد العامل للمعارف والأفكار اللازمة لمزاولة العمل والقدرة على استخدام أساليب ووسائل جديدة بشكل فعال.

2-الحوادث

لغة: الحوادث جمع حادث، والحادثة في اللغة مشتقة من الفعل اللاتيني حدث، يقال: حدث الشيء حدوثاً وحادثة نقيض قدم، وحدث الامر حدوثاً فهو حادث أي وقع.⁶

¹ صلاح صالح معمار، التدريب الاسس والمبادئ، الطبعة 1، ديونو للطباعة و النشر و التوزيع-عمان-الاردن، 2010، ص13.

² محمد موسى احمد، ادارة الافراد (الموارد البشرية) بين النظرية والتطبيق، الطبعة 1، مكتبة الوفاء القانونية الاسكندرية، 2014، ص177

³ دكتور محمد بن دليم القحطاني. ادارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل. الطبعة الثانية. الرياض. 2008. ص134

⁴ يوسف حليم الطائي، هاشم فوزي العبادي، ادارة الموارد البشرية (قضايا معاصرة في الفكر الاداري)، الطبعة الاولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص7.

⁵ كامل بربر، ادارة الموارد البشرية وكفاءة الاداء التنظيمي، الطبعة 1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع-بيروت، 1997، ص161.

⁶ عبد العالي لالو، سامي بركات، دور التدريب في التخفيض من حوادث العمل، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة ادرا، 2017/2018، ص92.

***اصطلاحاً:** هي حدث يقع للفرد او يتورط فيه دون سابق معرفة او توقع وينتج عنه اضرار تصيب الفرد او الاخرين او المعدات او الممتلكات.¹

- حدث طارئ من شأنه ان ينجم عنه اصابة كخسارة او اضطراب او شقاء او عاقبة او وفاة، ويمكن ان يتناولها الحادث جميعها.²

- ويعرف ايضا الحادث انه: حادث مشئوم غير متوقع تتسبب عنه اصابة للشخص او الغير من الاشخاص او الاشياء، وتختلف الحوادث من حيث طبيعتها واسبابها واثارها من مهنة لأخرى.³

- حدث غير متوقع الحدوث اما ان تصيب شخصا ما او تتسبب في تلف الآلات والمواد او تكون سببا في تعطل العمل وتوقف الانتاج.⁴

***اجرائيا**

هو كل حادث مفاجئ غير متوقع يصيب الفرد او الاشياء، حيث قد ينجر عن هذه الحوادث خسائر مادية او بشرية او معنوية.

3- العمل

***لغة:** المهنة والفعل عن قصد.⁵

***اصطلاحاً:** العمل هو مجهود ارادي عقلي او بدني يتضمن التأثير على الاشياء المادية وغير المادية لتحقيق هدف اقتصادي مفيد كما انه وظيفة اجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد.⁶

- الجهد البدني والعقلي الذي يبذله الانسان في مجال سعيه الدنيوي من اجل الارتزاق والاكتساب أي كل جهد بدني وعقلي يبذله الانسان في مجال النشاط الاقتصادي في سبيل انتاج الخدمات والسلع الاقتصادية لغرض الكسب والعيش.⁷

***اجرائيا**

هو جهد بدني او فكري ارادي يقوم به الانسان من اجل الوصول الى هدف معين يعود عليه بالنفع.

4- **حوادث العمل:** حدث يقع دون توقع او سابق معرفة، نتيجة مسببات خارجية او اخطاء يرتكبها العامل، ينتج عنه اضرار تصيب العامل او الاخرين والممتلكات والمعدات، وبالتالي فهو حدث غير مخطط له او مقصود من قبل

¹ فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، الطبعة 6، دار المعارف، 1988، ص 286.

² سهيلة محمد، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع، 2010، ص 724.

³ فرج عبد القادر طه، سيكولوجية الحوادث واصابات العمل، د. ط، مكتبة الخانجي، القاهرة، 1979، ص 22.

⁴ بديع محمود مبارك قاسم، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، الطبعة الاولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2001، ص 56.

⁵ محمد عبد المولى، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الطبعة 1، الدار العربية للكتاب، طرابلس، 1984، ص 14.

⁶ معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية (انجليزي فرنسي عربي)، ص 236.

⁷ صادق مهدي السعيد، مفهوم العمل واحكامه العامة في الاسلام، الطبعة 6، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، 1983، ص 9.

العامل وان كان في بعض الاحيان سببا مباشرا للوقوع فيه، ينتج عنه توقف العامل او الاخرين او المنشآت عن العمل لفترة زمنية معينة تتناسب مع الضرر الذي لحق بهم.¹

-هي كل ما يمس العامل او يتورط فيه من غير قصد او توقع وتنتج عنه اضرار متفاوتة تصيب الفرد او الاخرين او المعدات، وهي سبب الكثير من الاعاقات والوفيات.²

-كافة الحوادث التي يمكن ان يتعرض لها العامل اثناء ممارسة او ادائه لعمله او نتيجة لذلك سواء كان في مكان العمل او خارجه متى كان ذلك تطبيق لأمر صادر عن صاحب العمل.³

-حدث غير متوقع وخاطئ ولكن ليس بالضرورة يسبب الاصابات او الخسائر ويؤدي هذا الحدث الى عرقلة اداء النشاط او استكماله.⁴

***التعريف الاجرائي لحوادث العمل:** هي كل حادث غير متوقع يلحق الضرر بصحة العامل وبالمؤسسة، حيث يحدث هذا الحادث نتيجة لأسباب داخلية او خارجية، خلفا خسائر مادية وبشرية.

5-المخاطر المهنية: تعرف بانها "تلك الاخطار التي يتعرض لها العاملين اثناء تأدية عملهم بسبب مهنتهم وقد تكون دات طبيعة كيميائية كالغازات فتسمى اخطارا كيميائية او تكون دات طبيعة فيزيائية كالحرارة والضوضاء والاهتزازات فتسمى اخطارا فيزيائية او تكون بسبب الاصطدام بالأجسام الصلبة او التعامل مع الاجهزة فتسمى اخطارا ميكانيكية او هندسية.⁵

-وتعرف ايضا بانها "اية ظروف قد تؤدي الى وقوع الحوادث، او العطل في الآلات والمعدات والادوات او دمار في البناء او فقدان المواد او تعطيل القيام بمهمة او عمل معين.⁶

-هي كل ما يهدد سلامة وامن وطمأنينة العامل في موقع عمله.
او هي تلك الظروف او الحالات التي يمكن ان تسبب للعامل الاصابات او الاعاقات او الامراض المهنية من جراء وجوده فيها من خلال تعرضه لها.⁷

***التعريف الاجرائي للمخاطر المهنية:** هي تلك المخاطر التي تؤثر على صحة وسلامة العاملين، نتيجة لتعرضهم لمؤثرات داخل بيئة العمل.

¹ سهيلة محمد، مرجع سابق، ص5.

² خواجة عبد العزيز، مدخل الى علم النفس الاجتماعي للعمل، د.ط، دار الغرب للنشر والتوزيع-وهران، الجزائر، 2005، ص210.

³ ثلاثية منال، اخطار واثار حوادث العمل وكيفية ادارتها، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، المجلد 2، العدد6، 2019، ص3.

⁴ احمد صلاح احمد واخرون، المتغيرات الاجتماعية والفيزيائية المرتبطة بحوادث العمل، مجلة العلوم البيئية معهد الدراسات والبحوث البيئية-جامعة عين الشمس، المجلد 43، 2018، ص151.

⁵ رميساء كحلول، هشام بوحوش، الوقاية من الاخطار المهنية في المؤسسة العمومية الجزائرية، مجلة العلوم الانسانية، المجلد33، العدد2، 2022، ص205.

⁶ ناصر علي الدغمي، السلامة والصحة المهنية والوقاية من المخاطر المهنية، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص8.

⁷ بوحفص مباركي، بكرأوي عبد العالي، دور التكوين وتصميم بيئة العمل في الحد من الاخطار المهنية، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد32، 2018، ص268.

6-الاساليب التدريبية: هي الوسيلة التي سيتم التدريب من خلالها، محاضرة، او دراسة، او الحوار.... الخ.¹

-هي الوسائل التي يمكن استخدامها من اجل نقل المعارف، والمهارات، والاتجاهات المرغوبة للمتدرب.²

*التعريف الاجرائي للأساليب التدريبية: يقصد بها الطريقة او الكيفية التي يتم من خلالها عرض المادة التدريبية.

-الوقاية من حوادث العمل: هو توفير ما يلزم من الشروط والمواصفات الفنية والاجراءات التنظيمية في بيئة العمل وفق برامج مدروسة ومسطرة تجعل هذه البيئة مأمونة وصحية.³

-هي جملة التدابير والاجراءات التي تقوم بها المؤسسة بهدف حماية المورد البشري وتجنب تعرضه لحوادث العمل.⁴

*التعريف الاجرائي للوقاية من حوادث العمل: هي تحقيق السلامة للعمال من خلال جملة من الاجراءات التي تهدف الى حماية العامل من الوقوع في حوادث العمل.

المبحث الثاني: العلاقة بين التدريب وحوادث العمل

ان المنظمات باختلاف أنواعها سواء الصناعية منها أو الخدماتية الصغيرة والكبيرة، العامة منها و الخاصة تتعرض إلى مشكلات لا حصر لها، و تعود لأسباب متنوعة كسوء النمط التسييري أو تكون مرتبطة بشخصية العمال، و المناخ التنظيمي العام بالإضافة إلى البيئة الداخلية لتنظيم، ومن بين المشكلات الجديرة بالذكر مشكلة حوادث العمل ، وبما ان العنصر البشري احد اهم العناصر الاساسية داخل المؤسسة لا بد من حمايته من هاته الحوادث، ولا يمكن للمؤسسات التقليل من هاته الحوادث دون الحرص على التدريب المستمر و الفعال لأنه من خلال البرامج التدريبية المتخصصة حسب مجال التدريب يتمكن المتدربين من الوصول الى افكار جديدة ، وحلول مبتكرة للمشكلات التي تواجههم في العمل و بالتالي تحقيق اهدافهم.

ويلعب التدريب دورا مهما في التقليل من حوادث العمل لدى الافراد على مستوى المؤسسة، حيث ان التدريب يساهم في زيادة معرفة ومهارة العاملين مما يؤدي الى الارتفاع بكفاءة ادائهم، كما ان وجود سياسة واضحة للتدريب وبرامج معدة على اسس علمية سليمة سيؤدي الى انخفاض حوادث العمل، نظرا الى ان معظم هذه الحوادث ترجع الى انخفاض معرفة العامل بأسلوب العمل السليم ولعدم تفهمه لظروف العمل، وبالتالي فان التدريب يؤدي الى تعليم الفرد بعض الاساليب الجديدة للسلوك في مجال الوقاية من الحوادث.

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية

من الضروري لأي باحث اجتماعي الاطلاع على البحوث السابقة، لتجنب التكرار وكذلك لتفادي أخطاء الآخرين، ويسمح له ذلك بفهم موضوع بحثه أكثر واختيار الطرق والإجراءات المنهجية الملائمة لدراسته، فضلا عن أي هذه الدراسات تتضمن قوائم بالمراجع الهامة التي يمكن أن يعتمد عليها، لذلك حاولنا البحث والحصول على دراسات سابقة وقد أسفر جهدنا على الحصول على أربع دراسات وهي كالآتي:

¹احمد رضا، برنامج تدريب المدربين، دار التوزيع والنشر الاسلامية، الطبعة الاولى، مصر، ص11

²مازن فارس رشيد، ادارة الموارد البشرية، الطبعة الاولى، مكتبة العبيكان، الرياض، 2001، ص694.

³بن تريح بن تريح، اهمية الامن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل دعما لتنمية مستدامة ضمن بيئة المؤسسة، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، المجلد3، العدد2، 2012، ص4.

⁴تمرسيت زينب، السلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، جامعة بسكرة، 2020/201، ص12.

المقالات و الابحاث العلمية

الدراسة الأولى:

دراسة سهيلة محمد بعنوان حوادث العمل و علاقتها ببعض المتغيرات الشخصية و المهنية: سعت هذه الدراسة الى الكشف عن العلاقة بين حوادث العمل و مستويات العجز و بعض المتغيرات الشخصية و المهنية لدى العاملين في شركة مصفاة بانياس وفقا لبعض المتغيرات وهي الفروق العمرية-العمر المهني-الفروق التعليمية-مستوى خطورة العمل-اسباب الحادث) وقد تكونت عينة الدراسة من 200 عامل. منهم 120 عاملا تعرضوا لإصابات العمل، و80 عامل لم يتعرضوا لإصابات العمل، تم اختيارهم من عمال شركة مصفاة بانياس التابعة لوزارة النفط محافظة طرطوس، وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج ابرزها: وجود فروق ذات دلالة احصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير المستوى العمري، مدة الخدمة، خطورة العمل، عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمستوى العجز تبعا للفروق العمرية و العمر المهني و الفروق التعليمية.

الدراسة الثانية:

دراسة احمد صلاح احمد، اجلال اسماعيل حلمي، احمد عصمت السيد بعنوان المتغيرات الاجتماعية والفيزيائية المرتبطة بحوادث العمل : سعت هذه الدراسة الى التعرف على المتغيرات الاجتماعية و الفيزيائية المرتبطة بعينة البحث، و التعرف ايضا على مدى تنفيذ متطلبات السلامة و الصحة المهنية، و التعرف على حجم الاصابات والخسائر المادية و الحوادث بدون خسائر من اجمالي الحوادث التي ارتكبتها عينة البحث، وقد اجريت الدراسة على عينة من مرتكبي حوادث العمل بمصانع السادس من اكتوبر و قوامها 240 مفردة، واعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بالعينة، كما تم جمع البيانات عن طريق استمارة استبيان للعاملين مرتكبي حوادث العمل، وقد توصلت هاته الدراسة الى مجموعة من النتائج مفادها: ضرورة الاهتمام بتدريب العامل و توعيته بمخاطر العمل و طرق الوقاية، ضرورة الاهتمام بنظم و ادوات السلامة.

المذكرات

الدراسة الثالثة:

- صاحب الدراسة: عبد العالي لالو، سامي بركات 2018/2017.
- عنوان الدراسة: التدريب ودوره في تخفيض حوادث العمل في مديرية الحماية المدنية بأردار
- هدف الدراسة: كان الهدف من هذه الدراسة التعرف على واقع التدريب وفعاليته في تخفيض حوادث العمل
- مجتمع وعينة الدراسة: اعتمد الباحث في هذه الدراسة على العينة العشوائية البسيطة، حيث تم اختيار 70 عاملا من مجموع 261 عامل
- ادوات الدراسة: الملاحظة، المقابلة، الاستمارة
- منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي لوصف الظاهرة محل الدراسة

-نتيجة الدراسة: توصلت هذه الدراسة إلى أن التدريب يساهم في تخفيض حوادث العمل، كما ان التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية يساهم في فعالية البرنامج التدريبي.

الدراسة الرابعة:

-صاحب الدراسة: دوباخ قويدر 2009

-عنوان الدراسة: "مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسة صناعة الكوابل بسكرة الجزائري "

-هدف الدراسة العام: محاولة معرفة مدى مساهمة التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي، ومعرفة ماهي مساهمة وضع الأساليب التوعوية، الوقاية في مجال الأمن الصناعي.

-مجتمع وعينة الدراسة: كانت باختيار الطريقة العشوائية البسيطة، حيث تم احضار قائمة بأسماء جميع العمال الخاضعين للتدريب وكان عددهم 380 وعن طريق القرعة تم اختيار مجموعة بنسبة 10%

-منهج الدراسة: تم اختيار الباحث للمنهج الوصفي.

-أدوات الدراسة: استخدم الباحث ثلاثة أدوات لجمع المعلومات قصد الاحاطة أكثر بجوانب المشكلة، تمثلت فيما يلي المقابلة، الملاحظة والاستبيان.

-نتيجة الدراسة: توصلت الى أن التدريب الخاص في مجال الأمن الصناعي يساهم في الوقاية من اصابات حوادث العمل والإمراض المهنية.

المقاربات النظرية:

*النظرية الخاصة بالتدريب:

- نظرية الادارة العلمية:

ترجع بدايات الادارة العلمية لعام 1890، عند انتشار الصناعة والتوسع في نشاطاتها وعملياتها المختلفة وظهور نقص في الايدي العاملة والعديد من المشكلات الادارية والتنظيمية والعمالية. ومن اهم رواد المدرسة العلمية: فريدريك تايلور.

حيث يعتبر الكثيرون من العلماء الادارة ان تايلور هو اب الادارة العلمية في القرن العشرين وانه اول رائد لهذه المدرسة، بدأ تايلور حياته كعامل بسيط في ورشة للآلات وانتقل بعدها للعمل في شركة MIDVALE لصناعة الصلب، وتدرج بعد ذلك في السلم الإداري من مراقب عمال الى كبير المهندسين.

كان الهدف الأساسي لأعمال تايلور هو التعرف على كيفية رفع إنتاجية العامل بأسلوب علمي، لتحقيق ذلك استخدم تايلور التحليل العلمي والتجارب العلمية واعتبر ان كثيرا من المشاكل يمكن تجنبها او حلها اذا تم تأهيل وتدريب الموظف بشكل منهجي وتحليل العملية الإنتاجية علميا.

كما يرى تايلور ان الاختيار العلمي السليم للعمال على أسس دقيقة من المهارة والقدرة، ومن ثم تدريبهم بما ينسجم والطرق الإنتاجية والأساليب التنظيمية والإدارية المتبعة.¹

¹فاطمة بدر، اساسيات الإدارة، الجامعة الافتراضية السورية، 2008، ص 34-35

* النظرية الخاصة بحوادث العمل:

- نظرية الضغط والتكيف:

تقوم هذه النظرية على أن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر، يكون أكثر عرضة للوقوع في الحوادث عن العامل المتحرر من الضغط. وأن التكيف العادي للضغوط الناتجة عن عوامل فيزيقية آنية مثل الحرارة، الرطوبة... الخ، تؤدي إلى انخفاض في تكرار الحوادث¹

التعليق على الدراسات السابقة:

ما يمكن تأكيده من خلال الدراسات السابقة انه بالرغم من تركيزها على موضوع التدريب ودوره في تخفيض حوادث العمل، الا انها جاءت مختلفة و متباينة مع دراستنا من حيث العديد من المتغيرات ابرزها الاختلاف الواضح في عينة الدراسة اين كانت دراستنا خاصة بأعوان التدخل لدى رجال الحماية المدنية ، في حين ان باقي الدراسات تناولت مهن واعمال اخرى على غرار العاملين في المؤسسات الصناعية ، وهو ما يجعل من دراستنا ذات طابع خاص لأنها تهتم بفئة أكثر عرضة لحوادث العمل نظرا لطبيعة العمال الذي يقومون به لان هذه الفئة تحتك مباشرة بالمخاطر مما يجعلها أكثر عرضة لحوادث العمل ، كما ينطوي على مهامها الطابع الانساني قبل أي شيء اخر، لكن وعلى الرغم من ذلك الاختلاف الا ان هذه الدراسات تشترك مع دراستنا من حيث طبيعة ادوات جمع البيانات و كذا المنهج المستخدم ، بالإضافة لكونها افادتنا من حيث مهدت لنا الطريق في بناء الاستبيان الخاص بالدراسة .

¹ سلامة امينة، الثقافة الامنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في علم الاجتماع، جامعة بسكرة، ص65.

خلاصة:

من خلال ما سبق ذكره انطلقا من مفاهيم الدراسة وصولا الى التعقيب على الدراسات السابقة يمكن القول ان الهدف من وراء تدريب الموارد البشرية الوصول الى تحقيق تغيير ايجابي في سلوك العاملين، بما يمكنهم من التصدي لمشكلات العمل والسعي الى تخفيض معدلات حوادث العمل. كما تجدر الاشارة الى ان اهمية موضوع دراستنا لا تقتصر على الجانب النظري فقط بل الجانب الميداني ايضا له اهمية كبيرة، وهذا ما سنتطرق اليه في الفصل الموالي.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

تمهيد

المبحث الأول: العينة وأدوات جمع البيانات

أولاً: الطريقة

ثانياً: الأدوات

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

أولاً: النتائج

ثانياً: المناقشة

خلاصة

تمهيد

سيتم في هذا الفصل تناول الدراسة الميدانية باعتبارها وسيلة هامة من أجل معالجة فرضيات الدراسة، كما أنها تمكن الباحث من الوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة، وهي تعد قاعدة أساسية لأي بحث علمي، وفي هذا الصدد سيتم التطرق في هذا الفصل إلى إجراءات الدراسة الميدانية.

المبحث الأول: العينة و ادوات جمع البيانات

أولاً: العينة

1-مجتمع وعينة الدراسة

*مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العمال الذين ينتمون لفئة أعوان التدخل بوحدة الحماية المدنية بدائرة جامعة والذي بلغ عددهم 30 عامل على اعتبار أنهم أكثر عرضة للحوادث.

تعريف الحماية المدنية الجزائرية:

هي مرفق عمومي ذو هيكل خاص من حيث التنظيم الإداري وميزاتها المستقلة وهي تعمل تحت إشراف وزارة الداخلية وتتمثل مهامها ووظيفتها في حماية الأشخاص والممتلكات والتكفل بالمهام الإنسانية المنوطة بها.

مهام الحماية المدنية:

- تقديم الإسعافات الأولية
- حملات الإعلام والتوعية
- ضمان التظاهرات الرياضية
- الوقاية والتدخلات أثناء وقوع الكوارث الطبيعية والتكنولوجية
- حراسة الشواطئ والمصطافين
- نقل الجرحى والمرضى إلى المستشفى
- إخماد الحرائق بمختلف أنواعها
- التغطية الأمنية في نقل المواد الخطيرة
- الإنقاذ والإسعاف في مختلف المناطق

رتب أسلاك الحماية المدنية:

1-سلك أعوان الحماية المدنية: يضم هذا السلك رتبتين:

- رتبة عون الحماية المدنية،
- رتبة عريف الحماية المدنية.

2-سلك ضباط الصف: يضم هذا السلك رتبتين: رتبة رقيب الحماية المدنية، رتبة مساعد الحماية المدنية.

3-سلك الضباط المرؤوسون: يضم هذا السلك ثلاث رتب:

- رتبة ملازم الحماية المدنية،
- رتبة ملازم أول الحماية المدنية،
- رتبة نقيب الحماية المدنية.

4-سلك الضباط السامون: يضم هذا السلك ثلاث رتب: ¹

¹¹¹ المصدر: من خلال اجراء مقابلة مع مدير الوحدة الثانوية للحماية المدنية

-رتبة رائد الحماية المدنية،

-رتبة مقدم الحماية المدنية،

-رتبة عقيد الحماية المدنية.

5-سلك الأطباء الضباط المرؤوسون للحماية المدنية: يضم هذا السلك رتبتين:

-رتبة طبيب ملازم أول للحماية المدنية،

-رتبة طبيب نقيب للحماية المدنية.

6-سلك الأطباء السامين للحماية المدنية: يضم هذا السلك ثلاث رتب:

-رتبة طبيب رائد الحماية المدنية،

-رتبة طبيب مقدم الحماية المدنية،

-رتبة طبيب عقيد الحماية المدنية.

تصنيفات الحماية المدنية:

حيث وزعت وصنفت حسب الأخطار والأهمية الديموغرافية والاقتصادية للمناطق الحمية وهي كالاتي:

-الوحدة الرئيسية: على مستوى الولاية

-الوحدة الثانوية: على مستوى الدائرة

-وحدة القطاع: على مستوى البلدية

الوحدة الثانوية للحماية المدنية-جامعة-:

التسمية الرقيب شيخة مبروك عبد القادر. هو مقر قديم جدا، عبارة عن ثكنة عسكرية قديمة استغلت من طرف المستعمر الفرنسي ويسمى Lassas، وتم تسليمها إلى ولاية الواحات (ورقلة) بالقرار 340 من طرف والي الواحات وبالمداولة بتاريخ 1971/5/6، ثم تحويلها الى الحماية المدنية سنة 1975، حيث تربع على مساحة 1171.5م2.

تعداد الوحدة الثانوية للحماية المدنية -جامعة-¹:

الضباط		صف الضباط		أعوان	
ملازم أول	ملازم	مساعد	رقيب	عريف	عون
01	01	01	22	14	03

* عينة الدراسة:

تعتبر خطوة اختيار عينة البحث من الخطوات الأساسية في البحث العلمي فهي تساعد على جمع المعلومات والبيانات حول مجتمع الدراسة الأصلي.

لم تعد البحوث الميدانية المعاصرة تعتمد على طريقة المسح الشامل، بل أصبحت تعتمد على عينات مختارة من مجتمع البحث. والبحث الاجتماعي من خلال العينة أصبح من اهم التقنيات المستعملة في معرفة الواقع الاجتماعي.

¹ المصدر: من خلال اجراء مقابلة مع مدير الوحدة الثانوية للحماية المدنية

واستعمالها شائع في علم الاجتماع، وهي تهدف الى الحصول على معلومات ومعطيات عن طريق تمثيل الكل بالجزء، وهي تؤدي في اغلب الاحيان الى إظهار يمكن استغلالها وتكميمها مباشرة.

وطريقة العينات لا تدرس جميع وحدات مجتمع البحث، بل هي تدرس جزءا صغيرا من مجتمع البحث بعد اختياره اختيارا منظما او عشوائيا، على ان تكون العينة ممثلة لمجتمع البحث احصائيا. ومن الطبيعي ان تكون دراسة العينة أسهل وأيسر بكثير من دراسة مجتمع البث بكامله.

حيث تعرف العينة على أنها: فئة تمثل مجتمع البحث أو جمهور البحث، أي جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، أو جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث.¹ حيث نجد ان لأسلوب المعاينة اهمية كبيرة في البحث، فهو يساعد على:

- السرعة في مقابلة وحدات العينة

- توفير الوقت

- توفير الجهود البشرية والامكانيات المادية

- النتائج التي يتم الحصول عليها تكون دقيقة ومتشعبة وشاملة ويمكن تعميمها على مجتمع البحث.²

❖ اختيار العينة:

حيث تم في هذه الدراسة الاعتماد على العينة القصدية نظرا لطبيعة الموضوع، وتعرف العينة القصدية بأنها "تكون من مفردات معينة تمثل المجتمع الاصلي تمثيلا سليما، فالباحث في هذه الحالة يختار مناطق محددة تتميز بخائص ومزايا احصائية تمثيلية للمجتمع، وهذا النوع من العينات يعطي نتائج أقرب ما تكون الى النتائج التي يمكن ان يصل اليها الباحث بمسح المجتمع كله".³

حيث تم اختيار أعوان التدخل كون طبيعة عملهم تناسب موضوع الدراسة، فهذه الفئة من العمال أكثر عرضة لحوادث العمل كونهم يعملون في الميدان ومحتكين مباشرة بالمخاطر، ويمثل عمال هذه الفئة المجتمع الأصلي للدراسة وعددهم 30 عامل.

* تحديد المتغيرات وطرق قياسها:

تنطوي عملية البحث على مجموعة من المفاهيم، ويطلق على هذه المفاهيم مصطلح المتغيرات، حيث يعرف المتغير بأنه "سمة او خاصية او صفة للظاهرة ما تقبل الملاحظة، او انه حادثة تؤثرها بنية وتأخذ قيما مختلفة او صيغ متباينة، وكذلك نعني به مصطلح يدل على صفة محددة تتناول عددا من الحالات او القيم.

انواع المتغيرات:

- المتغيرات المستقلة:

1- رجاء وحيد دويدري، البحث العلمي اساسيته النظرية و ممارسته العلمية، الطبعة الاولى، دار الفكر، دمشق، 2000، ص305.

2 عبد الغاني عماد، البحث الاجتماعي (منهجه مراحل تقنياته)، الطبعة الاولى، منشورات جروس برس، لبنان، 2002، ص70.

3 احمد بدر، اصول البحث العلمي ومنهجه، د.ط، المكتبة الاكاديمية، ص330.

المتغير المستقل هو ذلك المتغير الذي يتوقع ان يفسر التغير الحال في المتغير التابع فهو المتغير التفسيري، بمعنى ان المتغير المستقل هو المتغير الذي يفترض انه يؤدي الى التغيرات في قيم المتغير التابع، وبذلك يكون المتغير المؤثر عليه (التابع) النتيجة المتوقعة للمتغير المستقل.

-متغيرات تابعة:

والمقصود بهذه المتغيرات الاداء او انواع السلوك المراد دراستها او قياسها، ويتوقف حدوث هذه المتغيرات على متغيرات اخرى تعد مسؤولة عن حدوثها والتي أطلقنا عليها المتغيرات المستقلة، والمتغير التابع يتغير بتغير المتغير المستقل، أي انه ينعكس عليه اثار ما يحدث من تغير في المتغير المستقل اذا كانت هناك علاقة بين المتغيرين.¹ اما بالنسبة لمتغيرات الدراسة فهي كالتالي:

-المغير المستقل: وهو التدريب

-المتغير التابع: وهو حوادث العمل

حيث استخرجنا من متغيرات دراستنا ثلاثة ابعاد تمت صياغتها في ثلاثة فرضيات، وتمثل هاته المؤشرات في:

-الاساليب التدريبية

-الاساليب الوقائية

-توعية العاملين

ثانيا: أدوات جمع البيانات: من أجل إثراء دراستنا بالمعلومات الكافية، بعد جمعها من ميدان الدراسة، والتي تعد بمثابة المحك الأساسي لاختبار فرضيات الموضوع، حاولنا استخدام عدة أدوات، لتناسب مع طبيعة دراستنا، وأهدافها، ومن بين هذه الأدوات:

***الاستبيان:** تعد الاستمارة أداة هامة لجمع البيانات الخاصة بفروض وتساؤلات الدراسة ميدانيا، وتعرف الاستمارة بأنها: "مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين يتم وضعها في استمارة ترسل للأشخاص المعنيين بالبريد أو يجرى تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها".²

وقد تضمنت الاستمارة عدة أسئلة تم توزيعها على 4محاور وهي:

-**المحور الأول:** يتضمن البيانات الشخصية المبحوثين ويحتوي على 5 أسئلة

-**المحور الثاني:** يتضمن البيانات المتعلقة بمساهمة الأساليب التدريبية في الوقاية من حوادث العمل ويحتوي على 7 أسئلة.

-**المحور الثالث:** يتضمن البيانات المتعلقة بمساهمة الأساليب الوقائية في التقليل من حوادث العمل ويحتوي على 10 أسئلة.

¹علي معمر عبد المؤمن، مناهج البحث في العلوم الاجتماعية (الاساسيات والتقنيات والاساليب)، الطبعة الاولى، منشورات جامعة 7 أكتوبر، ليبيا، 2008، ص168-172.

2- ابراهيم ابراش، المنهج العلمي و تطبيقاته في العلوم الاجتماعية، الطبعة الاولى، دار الشروق للنشر و التوزيع، عمان ، 2009ص269.

-المحور الرابع: يتضمن البيانات المتعلقة بمساهمة توعية العاملين بالمخاطر المهنية في الوقاية من حوادث العمل ويحتوي على 5 أسئلة.

***السجلات والوثائق:** تعتبر أيضا من الأدوات الهامة والمساعدة على جمع البيانات، وتكمن أهميتها في كونها توفر على الباحث الكثير من الوقت و الجهد ، بهدف التعرف على المؤسسة محل الدراسة قمنا بالاستعانة بمجموعة من السجلات والوثائق والتي تم الحصول عليها عن طريق مدير المؤسسة ، بحيث تمكنا من خلالها من الحصول على مجموعة من المعلومات والبيانات الضرورية والمتمثلة في: معلومات حول نشأة وتطور الوحدة الثانوية للحماية المدنية- جامعة، الحصول على العدد الإجمالي للعمال وكيفية توزيعهم داخل المؤسسة، معلومات حول عتاد التدخل

- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

***الأساليب الكمية:** هذا النوع في التحليل يسمح للباحث ان يستخرج إحصائيا المعطيات المتوصل إليها من الدراسة الميدانية المتعلقة باستجابات المبحوثين، حيث اعتمدنا على النسب المئوية والتكرارات وهذا بهدف تحويل البيانات إلى جداول وأرقام تعبر عنها.

-التكرارات :

عدد المرات التي تكرر فيها الخيارات أو الإجابة، بحيث المجموع يساوي عدد مفردات العينة. واعتمدنا على التكرارات التعرف على البنود التي لقيت أكبر نسبة من الاستجابة من طرف العمال. وذلك من أجل إبراز الدور الذي يلعبه التدريب في الوقاية من حوادث العمل قصد التعرف على طبيعة هذا الدور ومناجل أثبات وجوده من عدمه.¹

-النسبة المئوية: وهي توضح تمثيل العينة من المجتمع. ولقد اعتمدنا على النسبة المئوية من أجل المقارنة بين متغيرات الدراسة بحيث تصبح عملية المقارنة يسيرة يرمز لها بالرمز % ويعطي القانون بالشكل الآتي:²

$$\text{النسبة المئوية:} \quad 100 \times \frac{\text{التكرارات}}{\text{مجموع التكرارات}}$$

***الأساليب الكيفية:** يتم هذا النوع من الأساليب عند القيام بالتعليق على الجداول والذي يعبر عن تحليل وتفسير المعطيات الكمية من الجداول الإحصائية مع ربطها مع الجانب النظري وذلك بغرض اختبار صحة فرضيات الدراسة.

-البرامج المستخدمة في معالجة المعطيات:

***برنامج spss:** هو عبارة عن حزم حاسوبية متكاملة لإدخال البيانات وتحليلها، حيث يستخدم هذا البرنامج عادة في جميع البحوث العلمية التي تشمل على العديد من البيانات الرقمية، وقد أنشئ خصيصا لتحليل بيانات البحوث الاجتماعية لكنه لا يقتصر عليها فقط، بل يشتمل على معظم الاختبارات الإحصائية تقريبا، وله قدرة

¹ هالة منصور، 2000، محاضرات في مبادئ علم الإحصاء النفسي الاجتماعي، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، ص6

²-تمرسيت زينب، السلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل، مرجع سابق،ص95.

فائقة على معالجة البيانات، كما انه يتوافق مع معظم البرمجيات المشهورة، ولهذا يرى الباحثون انه أداة فعالة لتحليل شتى أنواع البحوث العلمية.¹

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

أولاً: النتائج

* عرض وتحليل النتائج

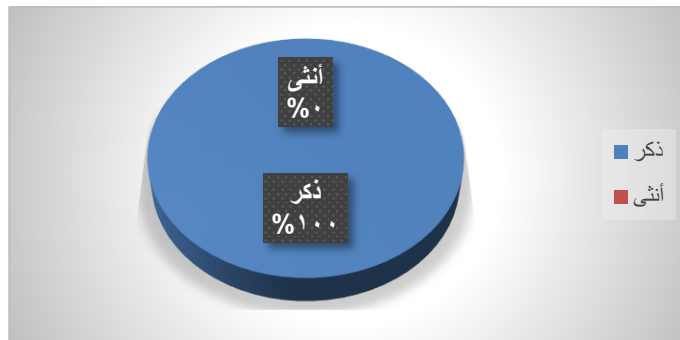
1- تحليل البيانات الشخصية:

جدول رقم (1): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب الجنس (ذكر، أنثى)

النسبة المئوية %	العدد	الجنس
100%	30	ذكر
0%	0	أنثى
100%	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

التمثيل البياني رقم 1 يوضح توزيع ونسبة العينة حسب الجنس



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

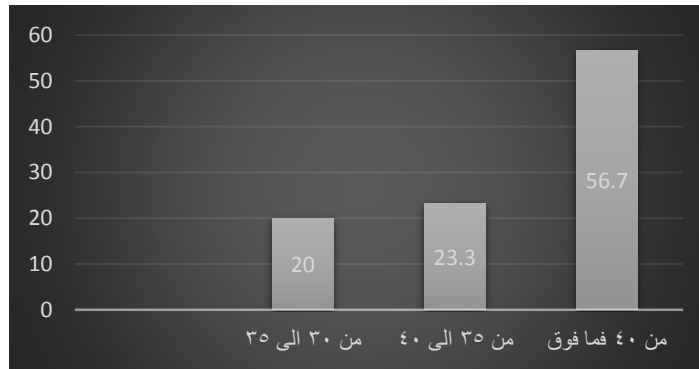
من خلال قراءتنا للجدول رقم (1) والتمثيل البياني رقم 1: نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية العدد بين الجنسين، حيث نجد عدد العمال الذكور 30 عامل بنسبة 100%، وعدد العمال الإناث 0 عاملات بنسبة 0%. وهذا راجع إلى طبيعة العمل حيث نجد أن العنصر النسوي يستهوي العمل الإداري وهذا ما يستدعي إلى توظيف أكبر عدد من الذكور.

الجدول رقم 2 يبين توزيع افراد العينة حسب السن

1- حمد ابراهيم خضر، اعداد البحوث والرسائل العلمية من الفكرة حتى الخاتمة، 2013، كلية التربية، جامعة الازهر، ص 190.

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

التمثيل البياني رقم 2: يوضح توزيع العينة حسب السن



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول رقم (2) والتمثيل البياني رقم 2: نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية من حيث متغير السن، حيث نجد أن أكثر فئة من المبحوثين تتمركز في فئة من 40 فما فوق بنسبة 56.7% وهي تمثل أكبر نسبة ثم تليها فئة من 35 إلى 40 سنة بنسبة 23.3% وفي الأخير تأتي فئة من 30 إلى 35 سنة بنسبة 20% وهي تمثل أقل فئة.

ادن نستنتج أن عينة البحث تتكون من بنسبة كبيرة من العمال الذين أعمارهم تفوق 40 سنة حيث أن هذه الفئة هي التي نتوقع منها أداء كبير في العمل نظرا لامتلاكهم الخبرة الكافية مما يساعدهم على تجنب حوادث العمل.

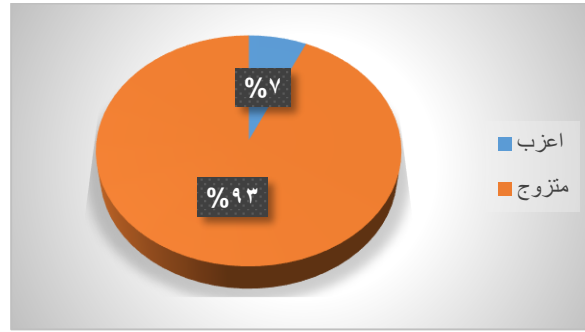
الجدول رقم 3: يوضح توزيع العينة حسب الحالة العائلية

الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
أعزب	2	6.7
متزوج	28	93.3
المجموع	30	100

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

التمثيل البياني رقم 3: يوضح توزيع افراد العينة حسب الحالة العائلية

الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
من 30 إلى 35 سنة	6	20%
من 35 إلى 40 سنة	7	23.3%
من 40 فما فوق سنة	17	56.7%
المجموع	30	100%



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

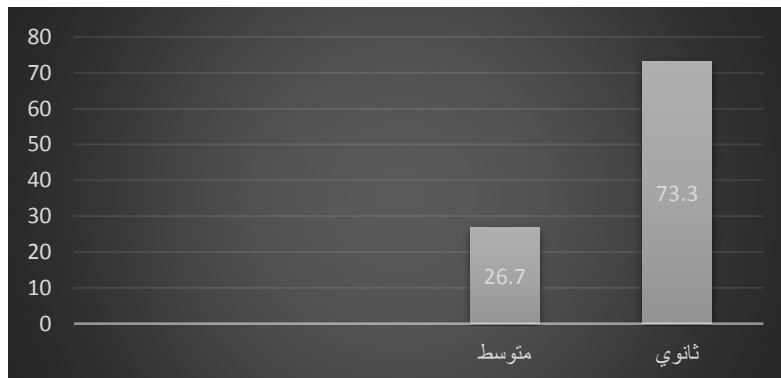
من خلال قراءتنا للجدول رقم (3) و التمثيل البياني رقم 3: نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية من حيث متغير الحالة العائلية، حيث نجد أن غالبية أفراد العينة متزوجون بنسبة 93.3% أما الفئة الثانية أعزب بنسبة 6.7%. وهذا راجع إلى أن الهدف من وراء الزواج هو تكوين أسرة حيث يجب على الفرد المتزوج أن يعمل من اجل ضمان العيش الكريم لأسرته وتوفير جميع احتياجاته.

الجدول رقم 4 يوضح توزيع افراد العينة حسب المستوى الدراسي

الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
متوسط	8	26.7%
ثانوي	22	73.3%
المجموع	30	100%

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

التمثيل البياني رقم 4: يوضح توزيع افراد العينة حسب المستوى الدراسي



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

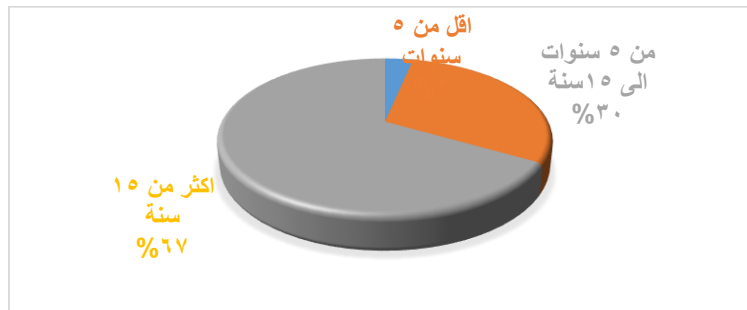
من خلال قراءتنا للجدول رقم (4) والتمثيل البياني رقم 4: نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية من حيث متغير الشهادة المتحصل عليها، حيث أن المستوى التعليمي لأفراد العينة الذين يمثلون أعلى نسبة هم أصحاب المستوى الثانوي بنسبة 73.3% ثم تليها فئة أصحاب مستوى التعليم المتوسط بنسبة 26.7%. ادن نستنتج أن أغلبية العمال لديهم مستوى ثانوي وبالتالي لديهم المعارف و الكفاءة التي تساعد على القيام بأعمالهم.

الجدول رقم 5 يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

النسبة المئوية %	التكرار	الفئة
3.3%	1	أقل من 5 سنوات
30%	9	من 5 سنوات إلى 15 سنة
66.7%	20	أكثر من 15 سنة
100%	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

التمثيل البياني رقم 5: يوضح توزيع افراد العينة حسب الخبرة المهنية



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول رقم (5) والتمثيل البياني رقم 5: نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية من حيث متغير الخبرة المهنية، حيث نجد أن اغلب أفراد العينة أصحاب الخبرة أكثر من 15 سنة بنسبة 66.7% بحيث يمثلون النسبة الأكبر، ثم يليها أصحاب الخبرة من 5 سنوات إلى 15 سنة بنسبة 30%، وبعدها تأتي فئة المبحوثين أصحاب الخبرة أقل من 5 سنوات بنسبة 3.3% إذ تمثل أقل نسبة. ادن نستنتج أن أغلبية أفراد العينة لديهم الخبرة الكافية مما يساعدهم على تحمل العمل بفعالية كبيرة وتجنب حوادث العمل.

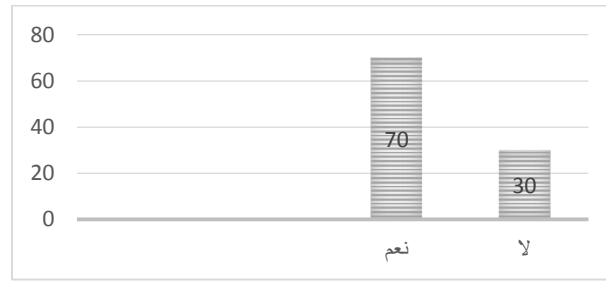
-تحليل البيانات على ضوء الفرضية الجزئية الأولى:

الجدول رقم 6 يبين مدى مشاركة العمال في دورات تدريبية خاصة بالوقاية من حوادث العمل.

النسبة المئوية %	التكرار	الفئة
70%	21	نعم
30%	9	لا
100%	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

التمثيل البياني رقم 6: يبين مدى مشاركة العمال في دورات تدريبية خاصة بالوقاية من حوادث العمل.



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول رقم (6) والتمثيل البياني رقم 6: نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية من حيث استجابات الباحثين حول مشاركتهم في دورات خاصة بالوقاية من حوادث العمل، حيث نجد أن نسبة 70% من أفراد العينة أكدوا على مشاركتهم في دورات تدريبية خاصة بالوقاية من حوادث العمل، في حين أكدت نسبة 30% من أفراد العينة عكس ذلك.

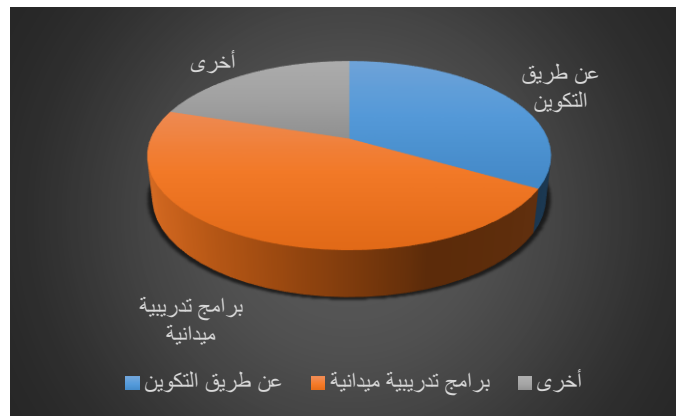
وبالتالي يمكن القول إن أغلبية الباحثين شاركوا في دورات تدريبية وهذا بدوره يساعدهم على اكتساب مهارات ومعارف تساعدهم على تجنب الوقوع في حوادث العمل.

الجدول رقم 7 يبين نوع الدورات التدريبية التي شارك فيها العمال.

النسبة المئوية %	التكرار	الفئة
33.3%	10	عن طريق التكوين
46.7%	14	برامج تدريبية ميدانية
20%	6	أخرى اذكرها
100%	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

التمثيل البياني رقم 7: يبين نوع الدورات التدريبية التي شارك فيها العمال



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول رقم (7) والتمثيل البياني رقم 7: نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية من حيث استجابات أفراد العينة حول نوع هذه الدورات، حيث نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة أكدوا على أن هذه الدورات كانت على شكل برامج تدريبية ميدانية وذلك بنسبة 46.7%، وتليها نسبة 33.3% من أفراد العينة الذين أكدوا

على أن الدورات التدريبية كانت عن طريق التكوين، وفي الأخير تأتي نسبة 20% من الأفراد الذين أكدوا على طرق أخرى للتدريب وهي اقل فئة.

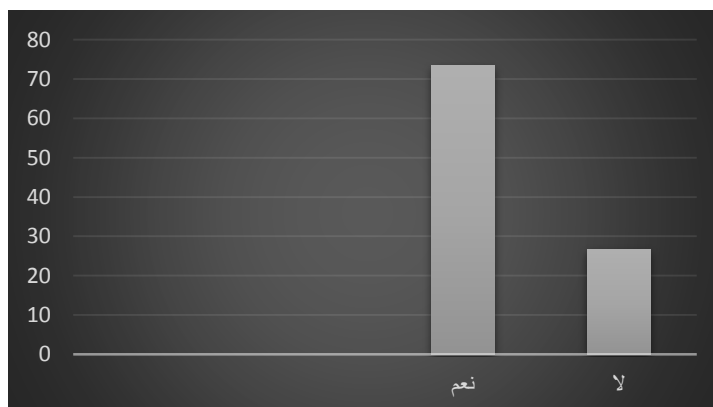
ومن هنا يمكننا القول إن المؤسسة تعطي أهمية كبيرة للعملية التدريبية من اجل إكساب العمال المهارات اللازمة للعمل وذلك عن طريق البرامج التدريبية الميدانية.

الجدول رقم 8 يبين إذا ما كانت المؤسسة تقوم بدورات لإرشاد العمال على الطريقة السليمة في العمل.

الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	22	73.3%
لا	8	26.7%
المجموع	30	100%

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

التمثيل البياني رقم 8 يبين إذا ما كانت المؤسسة تقوم بدورات لإرشاد العمال على الطريقة السليمة في العمل



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

. من خلال قراءتنا للجدول رقم (8) والتمثيل البياني رقم 8: نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية من حيث استجابات المبحوثين حول قيام المؤسسة بدورات لإرشاد العمال على الطريقة السليمة في العمل، حيث نجد أن ما نسبته 73.3% من الفئة العمالية كانت إجاباتهم ب "نعم"، في حين نجد أن نسبة 26.7% من أفراد العينة كانت إجاباتهم ب "لا".

ومن هنا يمكننا القول إن أغلبية أفراد العينة أكدوا على قيام المؤسسة بدورات لإرشاد العمال على الطريقة السليمة للعمل وهذا ما يدل على اهتمام المؤسسة بالعاملين والحرص على عدم تعرضهم لحوادث العمل.

الجدول رقم 9 يبين مدى فهم الأساليب التدريبية المنتهجة من طرف المؤسسة.

الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
مفيدة ومفهومة	22	73.3%
غير مفيدة وغير مفهومة	3	10%
مكررة وغير ذات جدوى	5	16.7%

المجموع	30	%100
---------	----	------

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

التمثيل البياني رقم 9 يبين مدى فهم الأساليب التدريبية المنتهجة من طرف المؤسسة.



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول رقم (9) والتمثيل البياني رقم 9: نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية من حيث استجابات الباحثين حول أن كانت الأساليب التدريبية المنتهجة من طرف المؤسسة مفهومة أم لا، حيث نجد أن نسبة 73.3% من العمال أكدوا على أن هذه الأساليب مفيدة ومفهومة بحيث يمثلون أكبر نسبة، ثم تليها نسبة 16.7% من العمال الذين أكدوا على أنها مكررة وغير ذات جدوى، وبعدها تأتي نسبة 3.3% من العمال الذين أكدوا على أنها غير مفيدة وغير مفهومة وهي أقل نسبة.

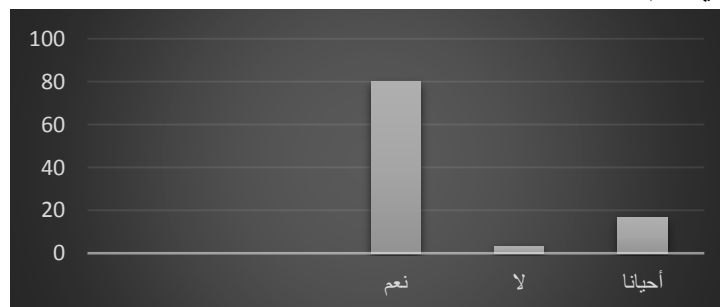
ومن هنا يمكننا القول إن أغلبية الباحثين أكدوا على أن هذه الأساليب مفيدة ومفهومة وهذا ما يدل على فعالية الأساليب التدريبية المنتهجة من طرف المؤسسة وبالتالي تفادي الوقوع في حوادث العمل

الجدول رقم 10 يبين مدى مراقبة المؤسسة لمكان العمل لاكتشاف المخاطر.

النسبة المئوية %	التكرار	الفئة
80%	24	نعم
3.3%	1	لا
16.7%	5	أحيانا
100%	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

التمثيل البياني رقم 10 يبين مدى مراقبة المؤسسة لمكان العمل لاكتشاف المخاطر.



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول رقم (10) والتمثيل البياني رقم 10: نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية من حيث استجابات المبحوثين حول أن كانت هناك مراقبة مستمرة في مكان العمل لاكتشاف المخاطر، حيث نلاحظ أن مانسبته 80% من أفراد العينة كانت إجاباتهم ب "نعم" وهي أكبر نسبة وتليها نسبة 16.7% من الفئة العمالية التي كانت إجاباتهم ب "أحيانا" وبعدها تأتي نسبة 3.3% من العمال الذين كانت إجاباتهم ب "لا" وهي اقل نسبة.

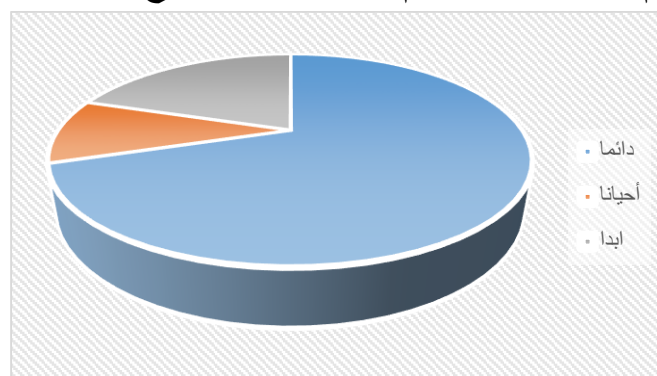
ومن هنا يمكننا القول إن المؤسسة تحرص على المراقبة المستمرة في مكان العمل لاكتشاف المخاطر وهذا بدوره يشجع العمال على تطبيق البرنامج التدريبي لتجنب حوادث العمل.

الجدول رقم 11 يبين مدى التزام العمال بتطبيق البرامج التدريبية اثناء القيام بالعمل.

الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
دائما	21	70%
أحيانا	3	10%
أبدا	6	20%
المجموع	30	100%

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

التمثيل البياني رقم 11 يبين مدى التزام العمال بتطبيق البرامج التدريبية اثناء القيام بالعمل.



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول رقم (11) والتمثيل البياني رقم 11: نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية من حيث استجابات أفراد العينة حول أن كان هناك التزام بتطبيق البرامج التدريبية من طرف العمال أثناء القيام بالعمل، حيث نلاحظ ان نسبة 70% من العمال كانت إجاباتهم ب "نعم"، ثم تليها نسبة 20% أجابوا ب "أبدا"، ثم آخر نسبة وهي 10% من العمال الذين أجابوا ب "أحيانا".

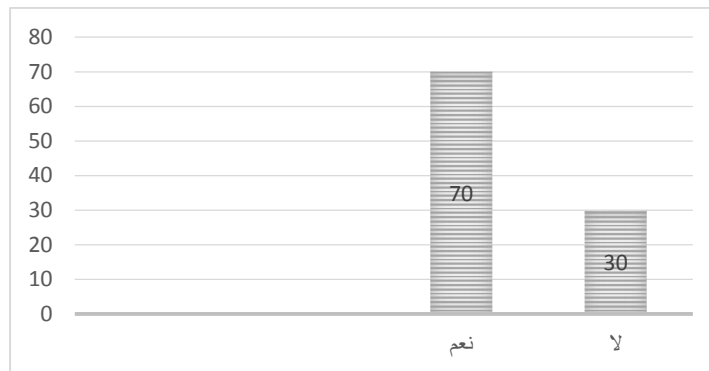
ومن هنا يمكننا القول أن اغلب العمال ملتزمون بتطبيق محتويات البرنامج التدريبي وهذا ما يدل على عدم تهاون العمال في الالتزام بالإجراءات المتخذة من طرف المؤسسة.

الجدول رقم 12 يبين مدى مساهمة الأساليب التدريبية المنتهجة في تجنب الوقوع في حوادث العمل.

النسبة المئوية %	التكرار	الفئة
70%	21	نعم
30%	9	لا
100%	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

التمثيل البياني رقم 12 يبين مدى مساهمة الأساليب التدريبية المنتهجة في تجنب الوقوع في حوادث العمل.



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول رقم (12) والتمثيل البياني رقم 12: نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية من حيث استجابات العمال حول مساهمة الأساليب التدريبية المنتهجة في تجنبهم الوقوع في حوادث العمل، حيث نلاحظ أن نسبة 70% من أفراد عينة البحث أكدوا على مساهمة الأساليب التدريبية المنتهجة في تجنبهم الوقوع في حوادث العمل، بالمقابل نسبة 30% أجابوا ب "لا". ومن هنا يمكننا القول أن أغلبية المبحوثين أكدوا على أن الأساليب المنتهجة من طرف المؤسسة جنبتهم الوقوع في حوادث العمل وهذا ما يؤكد على أن البرنامج التدريبي للمؤسسة فعال وناجح.

-تحليل النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثانية:

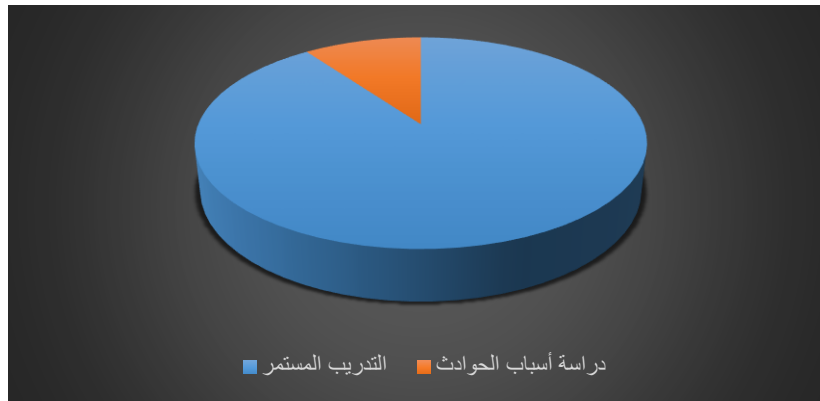
الجدول رقم 13 يبين الأساليب الوقائية الأكثر استخداما.

النسبة المئوية %	التكرار	الفئة
90%	27	التدريب المستمر
10%	3	دراسة أسباب الحوادث

المجموع	30	%100
---------	----	------

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

التمثيل البياني رقم 13 يبين الاساليب الوقائية الأكثر استخداما.



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول رقم (13) والتمثيل البياني رقم 13: نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية من حيث استجابات العمال حول الأساليب الوقائية الأكثر استخداما، حيث نجد أن ما نسبته 90% من الفئة العمالية كانت إجاباتهم "التدريب المستمر" وهي أكبر نسبة، وتليها نسبة 10% من العينة كانت إجاباتهم "دراسة أسباب الحوادث" وهي اقل نسبة.

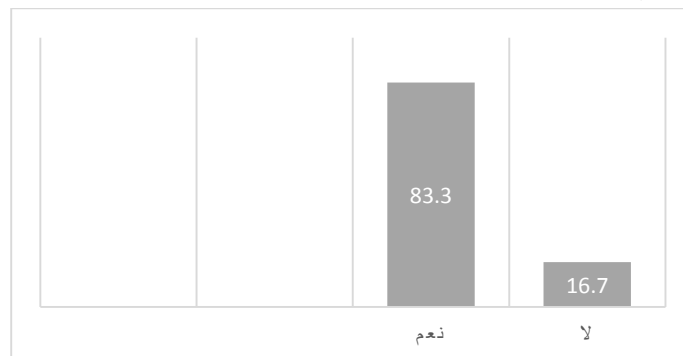
ومن هنا يمكننا القول إن من أكثر الأساليب الوقائية المستخدمة من طرف المؤسسة هو التدريب المستمر وهذا ما يدل على حر المؤسسة على تجديد مهارات ومعارف العمال من اجل مواكبة التطورات الحاصلة.

الجدول رقم 14 يبين ما إذا كانت المؤسسة توفر وسائل الوقاية الخاصة بالعمل.

الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	25	%83.3
لا	5	%16.7
المجموع	30	%100

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

التمثيل البياني رقم 14 يبين ما إذا كانت المؤسسة توفر وسائل الوقاية الخاصة بالعمل.



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول رقم (14) والتمثيل البياني رقم 14: نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية من حيث استجابات أفراد العينة حول أن كانت المؤسسة توفر وسائل الوقاية الخاصة بالعمل، حيث نلاحظ أن نسبة 83.3% من أفراد عينة البحث أجابوا بأن المؤسسة توفر وسائل الوقاية الخاصة بالعمل، بالمقابل ان 10% أجابوا ب "لا".

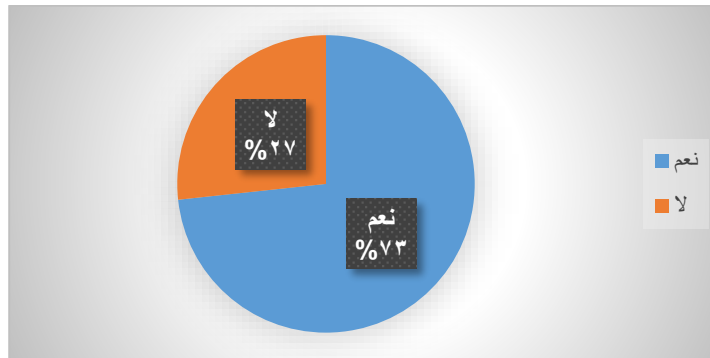
ومن هنا يمكننا القول إن المؤسسة توفر وسائل الوقاية الخاصة بالعمل وهذا ما يدل على حرصها على حماية العمال.

الجدول رقم 15 يبين مدى توفر التعليمات الأمنية الضرورية لتفادي حوادث العمل.

النسبة المئوية %	التكرار	الفئة
73.3%	22	نعم
26.7%	8	لا
100	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

التمثيل البياني رقم 15 يبين مدى توفر التعليمات الامنية الضرورية لتفادي حوادث العمل.



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول رقم (15) والتمثيل البياني رقم 15: نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية من استجابات المبحوثين حول أن كانت تتوفر لديهم التعليمات الأمنية الضرورية لتفادي حوادث العمل حيث نلاحظ أن نسبة 73.3% من أفراد عينة البحث أكدوا على توفر التعليمات الأمنية الضرورية لتفادي حوادث العمل، بالمقابل نجد ان 26.7% أجابوا ب "لا".

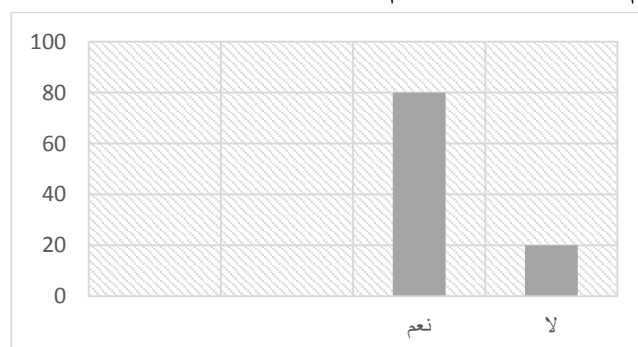
ومن هنا يمكننا القول أن المؤسسة تحرص على توفير التعليمات الأمنية لتفادي حوادث العمل وهذا ما يدل على حرص المؤسسة على غرس ثقافة الوقاية والأمن لدى العمال.

الجدول رقم 16 يبين مدى التزام العمال بقواعد ومعايير الوقاية من حوادث العمل.

النسبة المئوية %	التكرار	الفئة
80%	24	نعم
20%	6	لا
100%	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

التمثيل البياني رقم 16 يبين مدى التزام العمال بقواعد ومعايير الوقاية من حوادث العمل.



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول رقم (16) والتمثيل البياني رقم 16: نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية من حيث استجابات أفراد العينة حول التزامهم بقواعد ومعايير الوقاية من حوادث العمل، حيث نلاحظ أن نسبة 80% من أفراد عينة البحث أكدوا على التزامهم بقواعد ومعايير الوقاية من حوادث العمل، بالمقابل نسبة 20% أجابوا ب "لا".

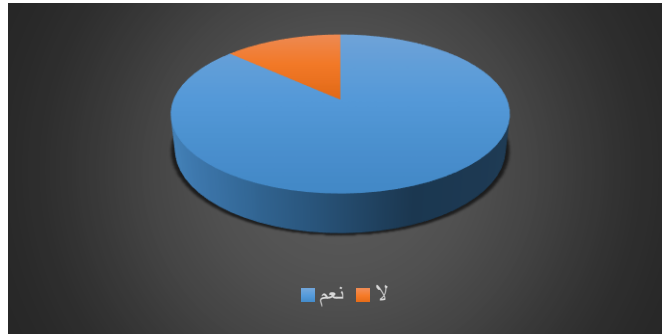
ومن هنا يمكننا القول إن أغلبية العمال ملتزمين بقواعد ومعايير الوقاية من حوادث العمل، وهذا ما يؤكد على عدم تهاون العمال بالتزامهم بقواعد ومعايير الوقاية.

الجدول رقم 17 يبين ملائمة معدات الوقاية مع السلامة الحية للعمال.

النسبة المئوية %	التكرار	الفئة
86.7%	26	نعم
13.3%	4	لا
100%	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

التمثيل البياني رقم 17 يبين ملائمة معدات الوقاية مع السلامة الحية للعمال.



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

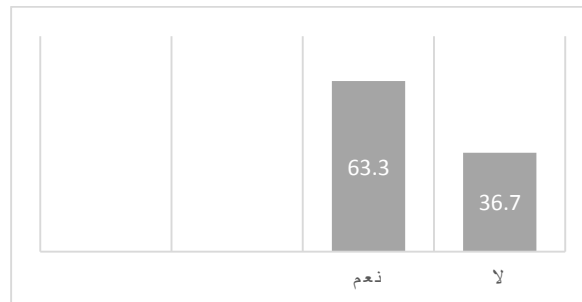
من خلال قراءتنا للجدول رقم (17) والتمثيل البياني رقم 17: نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية من حيث استجابات أفراد العينة حول أن كانت معدات الوقاية تتلاءم مع سلامتهم الصحية أم لا، حيث نلاحظ أن نسبة 86.7% من أفراد عينة البحث أجابوا بـ "نعم"، بالمقابل نسبة 13.3% أجابوا بـ "لا". ومن هنا يمكننا القول أن أغلبية المبحوثين أكدوا على ملائمة معدات الوقاية مع سلامتهم الصحية، وهذا ما يدل على أن المؤسسة تحرص على توفير المعدات الوقائية المناسبة للعمال من اجل حمايتهم من المخاطر.

الجدول رقم 18 يبين تعرض العمال لحوادث العمل

الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	19	63.3%
لا	11	36.7%
المجموع	30	100

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

التمثيل البياني رقم 18 يبين تعرض العمال لحوادث العمل



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول رقم (18) والتمثيل البياني رقم 18: نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية من حيث استجابات أفراد العينة حول أن تعرضوا لحوادث العمل من قبل أم لا، حيث نلاحظ أن نسبة 63.3% من أفراد عينة البحث أكدوا على تعرضهم لحادث عمل من قبل، بالمقابل نسبة 36.7% أجابوا بـ "لا". ومن هنا يمكننا القول إن أغلبية المبحوثين تعرضوا لحوادث عمل وهذا راجع إلى طبيعة عملهم من خلال نقص الخبرة بالإضافة إلى نقص التدريب.

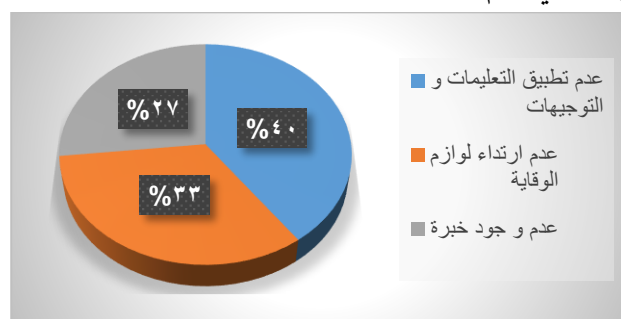
الجدول رقم 19 يبين سبب تعرض العمال لحوادث العمل.

الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
-------	---------	------------------

عدم تطبيق التعليمات والتوجيهات	12	40%
عدم ارتداء لوازم الوقاية	10	33.3%
عدم وجود خبرة	8	26.7%
المجموع	30	100

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

التمثيل البياني رقم 19 يبين سبب تعرض العمال لحوادث العمل.



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول رقم (19) والتمثيل البياني رقم 19: نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية من حيث استجابات أفراد العينة حول أسباب تعرضهم لحوادث العمل، حيث نلاحظ أن نسبة 40% من أفراد عينة البحث أجابوا بأن عدم تطبيق التعليمات والتوجيهات هو سبب تعرضهم لحوادث العمل، ثم تليها نسبة 33.3% أجابوا بأن عدم ارتداء لوازم الوقاية يعرضهم لحوادث العمل، وأخيراً نسبة 26.7% أجابوا بأن عدم وجود الخبرة هو سبب وقوعهم في حوادث العمل.

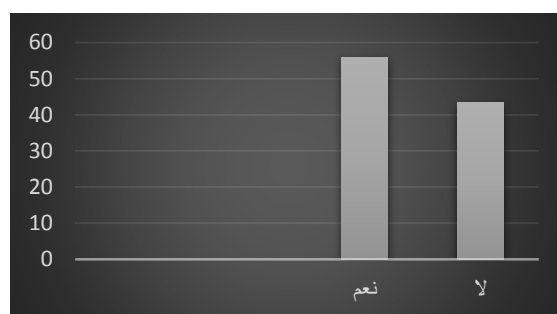
ومن هنا يمكننا القول إن أكبر نسبة من العمال أكدوا أن سبب وقوعهم في الحوادث هو عدم تطبيق التعليمات والتوجيهات وهذا مؤشر سلبي يدل على عدم تقيد العمال بالتوجيهات والتعليمات مما يؤدي إلى تعرضهم لحوادث العمل.

الجدول رقم 20 يبين ما إذا كانت المؤسسة تفرض عقوبات ردعية على العاملين الغير ملتزمين بالأساليب الوقائية.

الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	17	56.7%
لا	13	43.3%
المجموع	30	100%

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

التمثيل البياني رقم 20 يبين ما اذا كانت المؤسسة تفرض عقوبات ردعية على العاملين الغير ملتزمين بالأساليب الوقائية.



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول رقم (20) والتمثيل البياني رقم 20: نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية من حيث استجابات أفراد العينة حول أن كانت المؤسسة تفرض عقوبات ردعية على العاملين الغير ملتزمين بالأساليب الوقائية، حيث نلاحظ أن نسبة 56.7% من أفراد عينة البحث ب "نعم"، بالمقابل نسبة 43.3% أجابوا ب "لا".

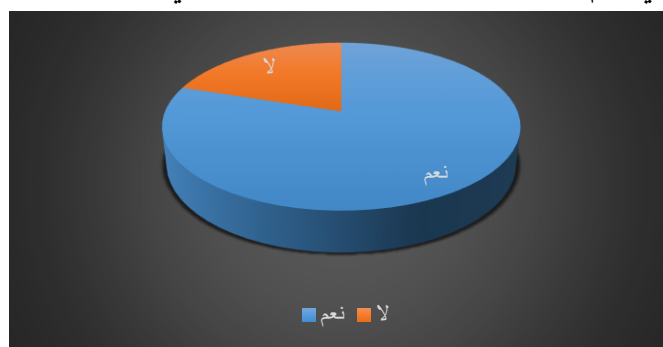
وهذا ما يدل على حرص المؤسسة على الحفاظ على العمال وذلك من خلال فرض عقوبات على العمال المخالفين من اجل الالتزام بالأساليب الوقائية.

الجدول 21 يبين ما إذا كان هناك أخطاء في تنفيذ الأساليب الوقائية.

النسبة المئوية %	التكرار	الفئة
80%	24	نعم
20%	6	لا
100%	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

التمثيل البياني رقم 21 يبين ما اذا كان هناك اخطاء في تنفيذ الاساليب الوقائية.



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول رقم (21) والتمثيل البياني رقم 21: نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية من حيث استجابات أفراد العينة حول أن كان هناك أخطاء في تنفيذ الأساليب الوقائية أم لا، حيث نلاحظ أن نسبة 80% من أفراد عينة البحث أكدوا على وجود أخطاء في تنفيذ الأساليب الوقائية، بالمقابل نسبة 20% أجابوا ب "لا".

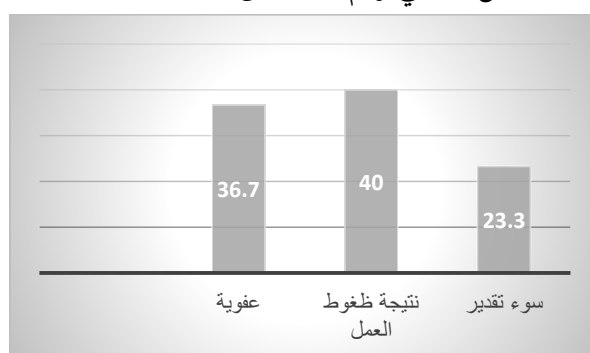
ومن هنا يمكننا القول ان اغلبية افراد عينة الدراسة أكدوا على وجود اخطاء في تنفيذ الاساليب الوقائية وهذا راجع الى ان اعوان التدخل عند القيام بأعمالهم يكونون تحت ضغط وتوتر كبير مما يجعلهم يقعون في الاخطاء.

الجدول رقم 22 يبين طبيعة الأخطاء.

الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
عفوية	11	36.7%
نتيجة ضغوط العمل	12	40%
سوء تقدير	7	23.3%
المجموع	30	100%

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

التمثيل البياني رقم 22 يبين طبيعة الاخطاء.



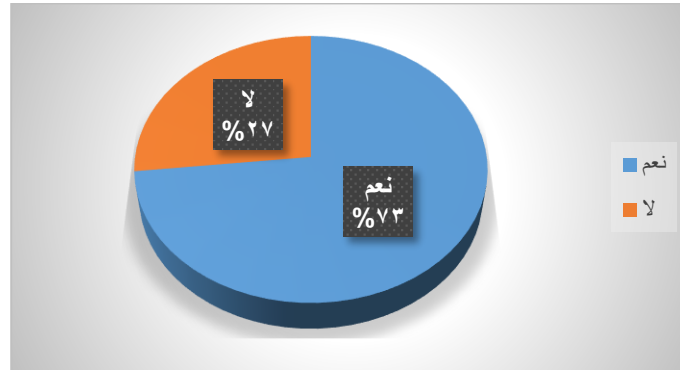
المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول رقم (22) والتمثيل البياني رقم 22: نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية من حيث استجابات أفراد العينة حول طبيعة هذه الأخطاء، حيث نلاحظ أن نسبة 40% من أفراد عينة البحث أكدوا على أنها عبارة عن أخطاء نتيجة ضغوط العمل، ثم تليها نسبة 36.7% أكدوا على أنها أخطاء عفوية وأخيرا نسبة 23.3% أكدوا على أنها أخطاء نتيجة سوء تقدير.

الجدول رقم 23 يبين تحقيق المؤسسة في أسباب الحوادث.

الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	22	73.3%
لا	8	26.7%
المجموع	30	100%

التمثيل البياني رقم 23 يبين مدى تحقيق المؤسسة في اسباب الحوادث



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول رقم (23) والتمثيل البياني رقم 23: نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية من حيث استجابات أفراد العينة حول أن كانت المؤسسة تحقق في أسباب الحوادث أم لا، حيث نلاحظ أن نسبة 73.3% من أفراد عينة البحث أجابوا بأن المؤسسة تحقق في أسباب هذه الحوادث، بالمقابل نسبة 26.7% أجابوا ب "لا".

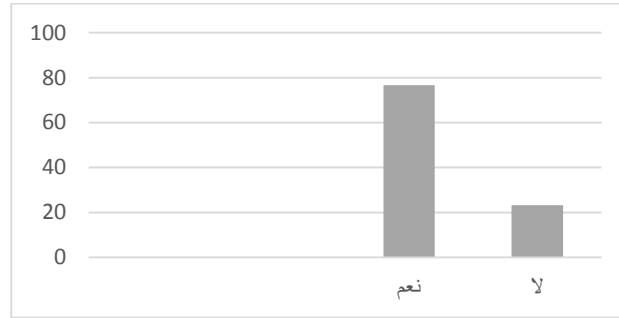
ومن هنا يمكننا القول إن أغلبية المبحوثين أكدوا على أن المؤسسة تحقق في أسباب الحوادث، وهذا ما يبرهن أن المؤسسة تسعى من وراء هذا التحقيق إلى معرفة الأخطاء واستدراك النقائص من اجل حماية العمال.

الجدول رقم 24 يبين مدى فعالية التحقيق في حوادث العمل في التقليل من هاته الحوادث.

الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	23	76.7%
لا	7	23.3%
المجموع	30	100%

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

التمثيل البياني رقم 24 يبين مدى فعالية التحقيق في حوادث العمل في التقليل من هاته الحوادث.



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول رقم (24) والتمثيل البياني رقم 24: نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية من حيث استجابات أفراد العينة حول أن كان هناك فعالية في التقليل من حوادث العمل بعد التحقيق في هذه الحوادث، حيث نلاحظ أن نسبة 76.7% من أفراد عينة البحث أكدوا على أن هناك فعالية في التقليل من حوادث العمل بعد التحقيق في هذه الحوادث، بالمقابل نسبة 23.3% أجابوا ب "لا". ومن هنا يمكننا القول إن هناك فعالية في التقليل من حوادث العمل بعد التحقيق في هذه الحوادث، وهذا ما يؤكد على حرص المؤسسة دراسة أسباب الحوادث.

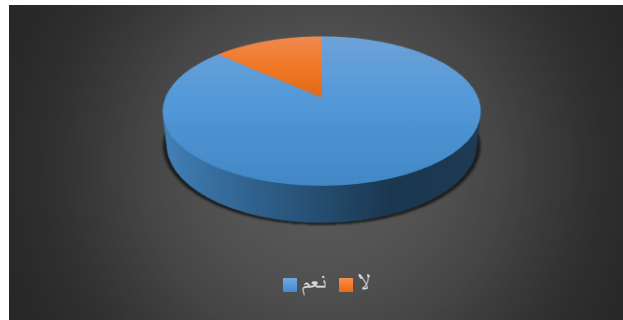
4-تحليل البيانات على ضوء الفرضية الجزئية الثالثة:

الجدول رقم 25 يبين ما إذا كانت المؤسسة تقوم بنشاطات تحسيسية للتوعية بخطورة حوادث العمل.

النسبة المئوية %	التكرار	الفئة
86.7%	26	نعم
13.3%	4	لا
100%	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

التمثيل البياني رقم 25 يبين ما اذا كانت المؤسسة تقوم بنشاطات تحسيسية للتوعية بخطورة حوادث العمل.



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول رقم (25) والتمثيل البياني رقم 25: نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية من حيث استجابات أفراد العينة حول أن كانت المؤسسة تقوم بنشاطات تحسيسية للتوعية بخطورة حوادث العمل أم لا، حيث نلاحظ أن ما نسبته 86.7% من المبحوثين أجابوا بنعم، بالمقابل نجد أن ما نسبته 13.3% أجابوا ب "لا".

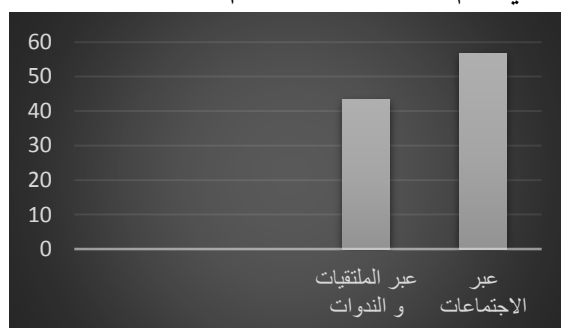
ومن هنا يمكننا القول إن أغلبية المبحوثين أكدوا أن المؤسسة تقوم بنشاطات تحسيسية للتوعية بخطورة حوادث العمل، وهذا مؤشر ايجابي يدل على حرص المؤسسة على ضرورة توعية العاملين بخطورة حوادث العمل.

الجدول رقم 26 يبين كيفية قيام المؤسسة بطريقة تزويد العمال بالمعلومات

الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
عبر الملتقيات والندوات	13	43.3%
عبر الاجتماعات	17	56.7%
المجموع	30	100%

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

التمثيل البياني رقم 26 يبين كيفية قيام المؤسسة بهاته النشاطات.



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول رقم (26) والتمثيل البياني رقم 26: نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية من حيث استجابات أفراد العينة حول كيف تتم هذه النشاطات، حيث نلاحظ أن ما نسبته 56.7% من المبحوثين أكدوا على أن هذه النشاطات تكون عبر الاجتماعات، بينما نجد أن ما نسبته 43.3% من المبحوثين أكدوا على أنها تكون عبر الملتقيات والندوات.

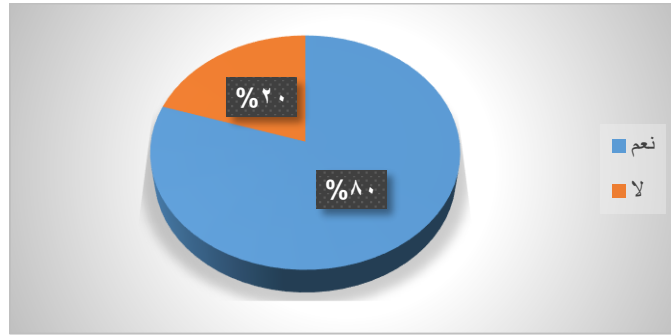
ومن هنا يمكننا القول إن المؤسسة تقوم بنشاطات تحسيسية عن طريق الاجتماعات وذلك من خلال تقديم التوجيهات والتعليمات اللازمة لتفادي حوادث العمل.

الجدول رقم 27 يبين ما إذا كان وضوح أساليب التوعية بالمخاطر يساعد في تجنب حوادث العمل.

الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	24	80%
لا	6	20%
المجموع	30	100%

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

التمثيل البياني رقم 27 يبين ما اذا كان وضوح اساليب التوعية بالمخاطر يساعد في تجنب حوادث العمل.



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول رقم (27) والتمثيل البياني رقم 27: نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية من حيث استجابات أفراد العينة حول إن كان وضوح الأساليب التوعوية بالمخاطر يساعد في تجنب حوادث العمل أم لا، حيث نلاحظ أن ماستبته 80% من المبحوثين أجابوا ب "نعم"، بالمقابل نجد ما نسبته 20% من المبحوثين أجابوا ب "لا".

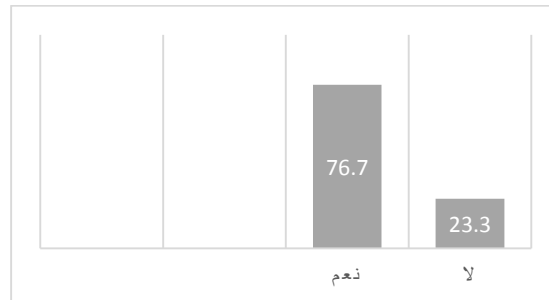
ومن هنا يمكننا القول إن أغلبية المبحوثين أكدوا على أن وضوح أساليب التوعية يساعد في تجنب حوادث العمل، وهذا ما يدل على تطبيق العمال لهاته الأساليب وبالتالي تجنبهم حوادث العمل.

الجدول رقم 28 يبين ما إذا كانت المؤسسة تعمل على تحسين ظروف وبيئة العمل.

الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	23	76.7%
لا	7	23.3%
المجموع	30	100%

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

التمثيل البياني رقم 28 يبين ما اذا كانت المؤسسة تعمل على تحسين ظروف وبيئة العمل.



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول رقم (28) والتمثيل البياني رقم 28: نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية من حيث استجابات أفراد العينة حول أن كانت المؤسسة تعمل على تحسين ظروف وبيئة العمل أم لا، حيث نلاحظ أن ما نسبته 76.7% من المبحوثين أكدوا على أن المؤسسة تعمل على تحسين ظروف وبيئة العمل، بالمقابل نجد أن ما نسبته 23.3% من المبحوثين أكدوا عكس ذلك.

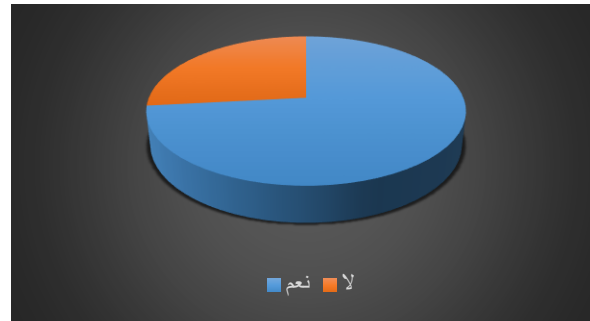
ومن هنا يمكننا القول إن المؤسسة تحرص على تحسين ظروف وبيئة العمل وذلك من اجل شعور العامل بالرضا اتجاه عمله.

الجدول رقم 29 يبين ما إذا كانت المؤسسة تمنح مكافآت للعمال على عدم وقوعهم في حوادث العمل.

النسبة المئوية %	التكرار	الفئة
73.3%	22	نعم
26.7%	8	لا
100%	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

التمثيل البياني رقم 29 يبين ما إذا كانت المؤسسة تمنح مكافآت للعمال على عدم وقوعهم في حوادث العمل



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول رقم (29) والتمثيل البياني رقم 29: نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية من حيث استجابات أفراد العينة حول أن كانت المؤسسة تمنحهم مكافآت على عدم وقوعهم في حوادث العمل أم لا، حيث نلاحظ أن مانسبته 73.3% من المبحوثين أجابوا بـ "نعم"، بينما نجد أن ما نسبته 26.7% من المبحوثين أجابوا بـ "لا".

ومن هنا يمكننا القول إن أغلبية المبحوثين أكدوا على أن المؤسسة تمنحهم مكافآت على عدم وقوعهم في حوادث العمل، وهذا ما يدل على حرص المؤسسة على المحافظة على المورد البشري من خلال تقديم مكافآت للعمال تحفزهم على عدم الوقوع في حوادث العمل.

ثانيا: المناقشة

*مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الأولى:

تساهم الأساليب التدريبية في وقاية العاملين من حوادث العمل بالمؤسسة الجزائرية

لقد تبين من خلال استجابات أفراد العينة على أسئلة الاستبيان ومن خلال نتائج الجداول الخاصة بالفرضية الأولى توصلنا إلى نتيجة مفادها أن للأساليب التدريبية دورا ايجابيا في وقاية العاملين من حوادث العمل وهذا ما أكدته النتائج التالية:

- تبين أن معظم المبحوثين شاركوا في دورات تدريبية خاصة بالوقاية من حوادث العمل وذلك بنسبة 70%. كما أقرروا بأن هذه الدورات كانت على شكل برامج تدريبية ميدانية بنسبة 46.7%.
- اتضح أن أغلب أفراد عينة الدراسة أكدوا أن المؤسسة تقوم بإجراء دورات لإرشاد العمال على الطريقة السليمة في العمل وذلك بنسبة 73.3%.
- اتضح أن معظم المبحوثين أكدوا على أن الأساليب التدريبية المتبعة من طرف المؤسسة بأنها مفيدة ومفهومة وذلك بنسبة 73.3%.
- تبين أن أغلب أفراد عينة الدراسة صرحوا بأن الأساليب التدريبية المنتهجة من طرف المؤسسة ساهمت في تجنبهم الوقوع في حوادث العمل وذلك بنسبة 70%.

*مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثانية:

تساهم الأساليب الوقائية في تجنب حوادث العمل بالمؤسسة الجزائرية

- لقد تبين من خلال استجابات أفراد العينة على أسئلة الاستبيان ومن خلال نتائج الجداول الخاصة بالفرضية الثانية توصلنا إلى نتيجة مفادها أن للأساليب الوقائية دور إيجابي في تجنب حوادث العمل وهذا ما أكدته النتائج التالية:
- تبين أن أغلبية المبحوثين أكدوا على أن من بين الأساليب الوقائية الأكثر استخداما هي التدريب المستمر وذلك بنسبة 90%.
 - تبين أن أغلبية المبحوثين أكدوا على أن المؤسسة توفر وسائل الوقاية الخاصة بالعمل وذلك بنسبة 83.3%.
 - أكد معظم المبحوثين على توفر التعليمات الأمنية الضرورية لتفادي حوادث العمل وذلك بنسبة 73.3%.
 - تبين أن معظم أفراد عينة البحث صرحوا بأن معدات الوقاية تتلاءم مع سلامتهم الصحية وذلك بنسبة 86.7%.
 - اتضح أن أغلبية أفراد عينة البحث أكدوا على أن هناك فعالية في تقليل حوادث العمل بعد التحقيق في هذه الحوادث وذلك بنسبة 76.7%.

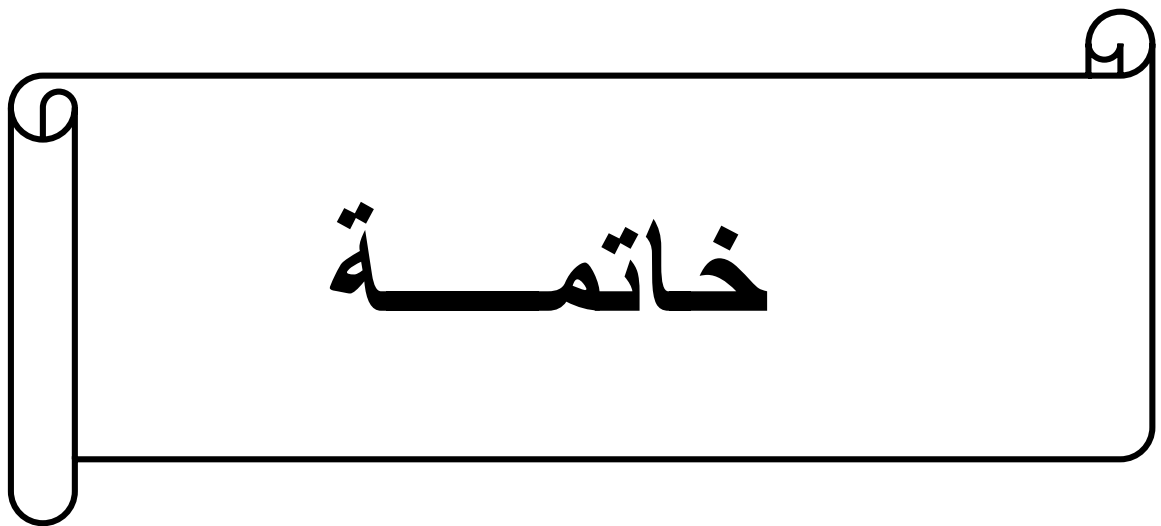
*مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثالثة:

تساهم توعية العاملين بالمخاطر المهنية في التقليل من حوادث العمل بالمؤسسة الجزائرية

- لقد تبين من خلال استجابات أفراد العينة على أسئلة الاستبيان ومن خلال نتائج الجداول الخاصة بالفرضية الثالثة توصلنا إلى نتيجة مفادها أن لتوعية العاملين بالمخاطر المهنية دور إيجابي في الوقاية من حوادث العمل وهذا ما أكدته النتائج التالية:
- اتضح أن أغلبية المبحوثين أكدوا على أن المؤسسة تقوم بنشاطات تحسيسية للتوعية بخطورة حوادث العمل وذلك بنسبة 86.7%. وأقرروا أن هذه النشاطات كانت عبر الاجتماعات وذلك بنسبة 56.7%.
 - تبين أن معظم أفراد عينة الدراسة صرحوا بأن المؤسسة تعمل على تحسين ظروف وبيئة العمل وذلك بنسبة 76.7%.
 - تبين أن أغلبية المبحوثين أكدوا على أن وضوح أساليب التوعية بالمخاطر يساعد في تجنب حوادث العمل وذلك بنسبة 80%.

خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل، تشخيص واقع التدريب ودوره في التقليل من حوادث العمل بالوحدة الثانوية للحماية المدنية -جامعة-وعليه تم إثبات الفرضيات، حيث توصلنا إلى أن للتدريب دور ايجابي في التخفيض من حوادث العمل.



خاتمة

تعتبر ظاهرة حوادث العمل من أهم الظواهر الاجتماعية والنفسية وكذا الاقتصادية، الأكثر شيوعا وانتشارا في المؤسسات ، حيث اهتم الكثير من العلماء بهذه المشكلة ومحاولة إيجاد حلول لها، وذلك من خلال تشخيصها، ومعرفة أسباب وقوعها والآثار النتيجة عنها كونها تهدد أمن وسلامة العامل من جهة، وتعطل واستمرارية المؤسسة من جهة أخرى ، وانطلاقا من المعلومات النظرية التي جمعناها حول موضوع الدراسة ، وانطلاقا من المعطيات التي تم التوصل إليها ميدانيا تم الوقوف على دور التدريب في التخفيض من حوادث العمل في الوحدة الثانوية للحماية المدنية لمدينة جامعة ، تمكنا من إبراز الأهمية البالغة التي يكتسبها موضوع التدريب، من خلال المهارات والمعارف والأساليب التي يقدمها لحماية العامل من حوادث العمل ، كما يمكننا التأكيد على الدور الإيجابي الذي تلعبه كل من الأساليب التدريبية ، وكذا الأساليب الوقائية ومختلف النشاطات التوعوية في وقاية العامل من حوادث العمل .

وقد اتفقت نتائج دراستنا مع نتائج الدراسة المتمحورة حول: مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية للطلاب دوباخ قويدر في النتائج التالية:

* مساهمة الأساليب التدريبية المنتهجة من طرف المؤسسة في تجنب حوادث العمل، حيث اتفقت مع نتائج الدراسة السابقة المذكورة، والتي أكدت على الاستفادة الكبيرة للعمال من العملية التدريبية وذلك بنسبة 65.78%.

* مساهمة أساليب التوعية بالمخاطر المهنية في تجنب حوادث العمل، حيث اتفقت مع نتائج الدراسة السابقة، والتي أكدت على إسهام أساليب التوعية الوقائية في تجنب إصابات العمل والأمراض المهنية وذلك بنسبة 84.21%

اتفقت نتائج دراستنا مع نتائج الدراسة المتمحورة حول: التدريب ودوره في التخفيض من حوادث العمل للطلبة "عبد العالي لالو" و"سامي بركات" في النتائج التالية:

* الطريقة التي تم بها تدريب العمال، حيث اتفقت مع نتائج الدراسة السابقة للطلبة "عبد العالي لالو" و "سامي بركات" والتي أكدت على أن المؤسسة تعتمد في طريقة تدريبها للعمال في الغالب على برامج تدريبية ميدانية وذلك بنسبة 57%.

* توفر التعليمات الأمنية الضرورية لتفادي حوادث العمل، حيث اتفقت مع نتائج الدراسة السابقة للطلبة "عبد العالي لالو" و "سامي بركات" والتي أكدت على أن المؤسسة توفر التعليمات الأمنية لعمالها من أجل تفادي حوادث العمل وذلك بنسبة 94%.

- الأساليب الوقائية الأكثر استخداما، حيث اتفقت مع نتائج الدراسة السابقة للطلبة "عبد العالي لالو" و "سامي بركات" والتي أكدت على أن من أكثر الأساليب الوقائية الأكثر استخداما هو التدريب المستمر وذلك بنسبة 42%.

اتفقت نتائج دراستنا مع مبادئ نظرية الإدارة العلمية في كون أن الأساليب التدريبية تساهم في التخفيض من حوادث العمل وهذا ما أكدته نظرية الإدارة العلمية التي ترى أن التدريب يساهم في حل الكثير من المشاكل، كما ترى هذه النظرية أن التدريب يكسب العمال المهارة والقدرة في أداء عملهم وبالتالي يجنبهم الوقوع في حوادث العمل.

اتفقت نتائج دراستنا مع مبادئ نظرية الضغط والتكيف في كون أن سبب الأخطاء في تنفيذ الأساليب الوقائية هو نتيجة ضغوط في العمل وهذا ما أكدته نظرية الضغط والتكيف التي ترى أن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر، يكون أكثر عرضة للوقوع في الحوادث.

النتيجة العامة:

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على التدريب ودوره في التخفيض من حوادث العمل بالوحدة الثانوية للحماية المدنية لمدينة جامعة وذلك من خلال جملة من البرامج والإجراءات والتي تمثلت في الأساليب التدريبية والأساليب الوقائية والتوعية بالمخاطر المهنية، واستنادا على النتائج المتحصل عليها في الفرضيات الجزئية المنبثقة من الفرضية الرئيسية توصلنا إلى نتيجة مفادها أن للتدريب دور ايجابي وفعال في التقليل من حوادث العمل، وهذا ما يثبت صحة الفرضيات.

أما بالنسبة للإضافة العلمية التي قدمناها من خلال دراستنا تمثلت في أن هذه الدراسة ركزت على فئة معينة من عمال الحماية المدنية وهي فئة أعوان التدخل نظرا لطبيعة العمل الذين يقومون به لان هذه الفئة تحتك مباشرة بالمخاطر مما يجعلها أكثر عرضة لحوادث العمل، وهذا عكس الدراسات السابقة التي أجريت على كل العمال.

الآفاق المستقبلية للموضوع:

بالنسبة لموضوع التدريب ودوره في التخفيض من حوادث العمل يمكن القول انه بالرغم من الدور الايجابي للتدريب في التقليل من حوادث العمل إلا انه يتطلب المزيد من الاهتمام من طرف أصحاب القرار وكذا القائمين على تطبيق برامجهم، وذلك بإشراك العمال فعليا في وضع البرامج التدريبية وتحفيزهم وتشجيعهم ماديا ومعنويا على

إتباع هذه البرامج، إضافة إلى زيادة الوعي بنشاط التدريب عن طريق غرس ثقافة الوقاية لدى العاملين من خلال تدريبهم وتلقينهم الطريقة الصحيحة في الأداء مما يؤدي إلى الحفاظ على المورد البشري.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

القواميس والمعاجم

1- معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية (الجليزي فرنسي عربي

الكتب

2- ابراهيم ابراش، المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية، الطبعة الاولى، 2009، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.

3- رجاء وحيد دويدري، البحث العلمي اساسيته النظرية وممارسته العلمية، الطبعة الاولى، 2000، دار الفكر، دمشق.

4- أ.د. علي معمر عبد المؤمن، متاهج البحث في العلوم الاجتماعية (الاساسيات والتقنيات والاساليب) الطبعة الاولى، دار الكتب الوطنية - بنغازي - ليبيا. 2008

5- احمد بدر، اصول البحث العلمي ومناهجه، د.ط، المكتبة الاكاديمية.

6- احمد رضا. برنامج تدريب المدربين. دار التوزيع والنشر الاسلامية. الطبعة الاولى. مصر.

7- بديع محمود مبارك قاسم، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، الطبعة الاولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2001.

8- حمد ابراهيم خضر، اعداد البحوث والرسائل العلمية من الفكرة حتى الخاتمة، 2013، كلية التربية، جامعة الازهر.

9- خواجه عبد العزيز، مدخل الى علم النفس الاجتماعي للعمل، د.ن، دار الغرب للنشر والتوزيع- وهران- الجزائر، 2005.

10- دكتور محمد بن دليم القحطاني. ادارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل. الطبعة الثانية. الرياض. 2008.

- 11- ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم، مناهج واساليب البحث العلمي (النظرية والتطبيق)، الطبعة الاولى، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000.
- 12- صادق مهدي السعيد، مفهوم العمل واحكامه العامة في الاسلام، الطبعة 6، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية- بغداد، 1983.
- 13- صلاح صالح معمار، التدريب الاسس والمبادئ، الطبعة 1، ديونو للطباعة و النشر و التوزيع-عمان- الاردن، 2010.
- 14- عبد الغاني عماد، البحث الاجتماعي (منهجه مراحلته تقنياته)، الطبعة الاولى، منشورات جروس برس، لبنان، 2002.
- 15- عبدالله محمد الشريف، مناهج البحث العلمي (دليل الطالب في كتابة الابحاث و الرسائل العلمية) ، الطبعة الاولى، مكتبة الاشعاع للطباعة و النشر و التوزيع، الاسكندرية، 1996.
- 16- علي معمر عبد المؤمن، مناهج البحث في العلوم الاجتماعية (الاساسيات و التقنيات و الاساليب) ، الطبعة الاولى، منشورات جامعة 7 اكتوبر، ليبيا، 2008.
- 17- فاطمة بدر، اساسيات الإدارة، الجامعة الافتراضية السورية، 2008.
- 18- فرج عبد القادر طه، سيكولوجية الحوادث واصابات العمل، دن، مكتبة الخانجي بالقاهرة، 1979.
- 19- فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، الطبعة 6، دار المعارف، 1988.
- 20- كامل بربر، ادارة الموارد البشرية وكفاءة الاداء التنظيمي، الطبعة 1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع- بيروت، 1997.
- 21- مازن فارس رشيد، ادارة الموارد البشرية، الطبعة الاولى، مكتبة العبيكان، الرياض، 2001.
- 22- محمد عبد المولى، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الطبعة 1، الدار العربية للكتاب، طرابلس، 1984.
- 23- محمد موسى احمد، ادارة الافراد (الموارد البشرية) بين النظرية والتطبيق، الطبعة 1، مكتبة الوفاء القانونية الاسكندرية، 2014.
- 24- ناصر علي الدغمي، السلامة والصحة المهنية والوقاية من المخاطر المهنية، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
- 25- يوسف حليم الطائي هاشم فوزي العبادي، ادارة الموارد البشرية (قضايا معاصرة في الفكر الاداري)، الطبعة الاولى، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان.

الرسائل والاطروحات

- 26- تمرسيت زينب، السلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل، دراسة ميدانية بمؤسسة النسيج والتجهيز- بسكرة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، 2020/201.
- 27- سلامة امينة، الثقافة الامنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة الطور الثالث في علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة

28- عبد العالي لالو، سامي بركات، دور التدريب في التخفيض من حوادث العمل، دراسة ميدانية في مديرية الحماية المدنية بادرار، مذكرة مكملّة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة ادرار، 2018/2017

الدوريات

29- احمد صلاح احمد واخرون، المتغيرات الاجتماعية والفيزيائية المرتبطة بحوادث العمل، مجلة العلوم البيئية معهد الدراسات والبحوث البيئية-جامعة عين الشمس، المجلد 43، 2018.

30- بن تريح بن تريح، اهمية الامن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل دعماً لتنمية مستدامة ضمن بيئة المؤسسة، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، المجلد 3، العدد 2، 2012.

31- بوحفص مباركي، بكر اوي عبد العالي، دور التكوين و تصميم بيئة العمل في الحد من الاخطار المهنية، مجلة الباحث في العلوم الانسانية و الاجتماعية، العدد 32، 2018.

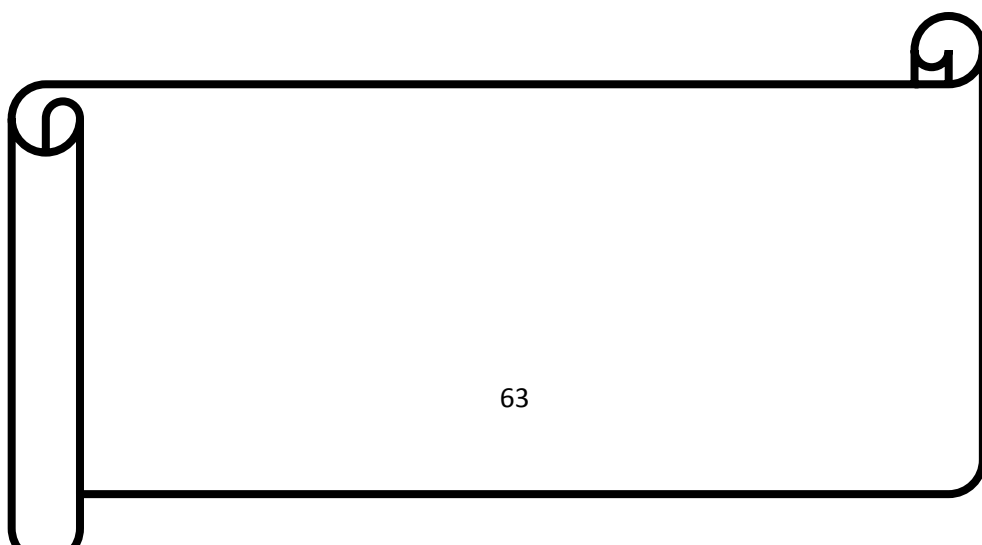
32- ثلاثيية منال، اخطار واثار حوادث العمل وكيفية ادارتها، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، المجلد 2، العدد 6.

33- رميساء كحلول، هشام بوحوش: الوقاية من الاخطار المهنية في المؤسسة العمومية الجزائرية، مجلة العلوم الانسانية، المجلد 33، العدد 2، 2022.

34- سهيلة محمد، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، مجلة جامعة دمشق، العدد الرابع، 2010.

المطبوعات

35- هالة منصور، 2000، محاضرات في مبادئ علم الإحصاء النفسي الاجتماعي، المكتبة الجامعية، الإسكندرية.



الملحق

الملحق رقم 1

استبيان خاص بالمبحوثين

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1-الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
- 2- السن: -من 25 إلى 30 ☐
-من 30 إلى 35 ☐
-من 35 إلى 40 ☐
-من 40 فما فوق ☐
- 3-الحالة العائلية: أعزب ☐ متزوج ☐
- 4-الشهادة المتحصل عليها: متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐
- 5-الخبرة المهنية: -اقل من 5 سنوات ☐ -من 5 سنوات إلى 15 سنة ☐
- أكثر من 15 سنة ☐

المحور الثاني: مساهمة الأساليب التدريبية في الوقاية من حوادث العمل

6-هل سبق وأن شاركت في دورات تدريبية خاصة بالوقاية من حوادث العمل؟

نعم ☐ لا ☐

7- في حالة الإجابة بنعم كيف تم تدريبك؟

- عن طريق التكوين

- برامج تدريبية ميدانية

- أخرى أذكرها

8- هل تقوم المؤسسة بدورات لإرشاد العمال على الطريقة السليمة في العمل؟

لا

نعم

9- هل كانت أساليب التدريب المتبعة في مؤسستكم:

- مفيدة ومفهومة؟

- غير مفيدة وغير مفهومة؟

- مكررة وغير ذات جدوى؟

10- هل هناك مراقبة مستمرة في أماكن العمل لاكتشاف المخاطر؟

أحيانا

لا

نعم

11- هل هناك التزام بتطبيق البرامج التدريبية من طرف العمال أثناء القيام بالعمل؟

أبدا

أحيانا

دائما

12- هل ساهمت الأساليب التدريبية المنتهجة في تجنبك الوقوع في حوادث العمل؟

لا

نعم

المحور الثالث: مساهمة الأساليب الوقائية في التقليل من حوادث العمل

13- ما هي الأساليب الوقائية الأكثر استخداما؟

- التدريب المستمر

- دراسة أسباب الحوادث

- أخرى أذكرها

14- هل توفر المؤسسة وسائل الوقاية الخاصة بالعمل؟

لا

نعم

15- هل تتوفر لديكم التعليمات الأمنية الضرورية لتفادي حوادث العمل؟

لا

نعم

16- هل تلتزم بقواعد ومعايير الوقاية من حوادث العمل؟

لا

نعم

17- هل تتلاءم معدات الوقاية مع سلامتك الصحية؟

لا

نعم

18- هل تعرضت لحادث عمل من قبل؟

لا

نعم

- في حالة الإجابة بنعم: ما هي الأسباب؟

- عدم تطبيق التعليمات والتوجيهات ☐
- عدم ارتداء لوازم الوقاية ☐
- عدم وجود خبرة ☐
- أخرى أذكرها

19- هل تفرض المؤسسة عقوبات ردعية على العاملين الغير ملتزمين بالأساليب الوقائية؟

نعم ☐ لا ☐

20- هل هناك أخطاء في تنفيذ الأساليب الوقائية؟

نعم ☐ لا ☐

- في حالة الإجابة بنعم ما طبيعة هذه الأخطاء:

- عفوية ☐

- نتيجة ضغوط في العمل ☐

- سوء تقدير ☐

21- هل تحقق مؤسستكم في أسباب الحوادث؟

نعم ☐ لا ☐

22 هل هناك فعالية في تقليل حوادث العمل بعد التحقيق في هذه الحوادث؟

نعم ☐ لا ☐

المحور الرابع: مساهمة توعية العاملين بالمخاطر المهنية في الوقاية من حوادث العمل

23- هل تقوم المؤسسة بنشاطات تحسيسية للتوعية بخطورة حوادث العمل؟

نعم ☐ لا ☐

- في حالة الإجابة بنعم كيف تتم هذه النشاطات:

- عبر الملتقيات والندوات ☐

- عبر الاجتماعات ☐

- أخرى أذكرها

24- هل يساعدك وضوح أساليب التوعية بالمخاطر في تجنب الحوادث؟

نعم ☐ لا ☐

25- هل تعمل مؤسستكم على تحسين ظروف وبيئة العمل؟

نعم ☐ لا ☐

26- تمنحكم المؤسسة مكافآت على عدم وقوعكم في حوادث عمل؟

نعم ☐ لا ☐

27- ما هي مقترحاتك في إنجاح البرنامج التدريبي لتخفيض حوادث العمل؟

.....

.....

.....

* الوحدة الثانوية جامعة التسمية الرقيب / شيخة مبروك عبد القادر
- التعريف بالوحدة : هو مقر قديم جدا ، عبارة عن ثكنة عسكرية قديمة استغللت من طرف المستعمر الفرنسي و يسمى LASASS ، وتم تسليمها إلى ولاية الواحات (ورقلة) بالقرار 340 من طرف والي الواحات وبالمداولة بتاريخ 1971/05/06 ، ثم تحويلها إلى الحماية المدنية سنة 1975 .
المساحة : تتربع الوحدة على مساحة 1171.5 م² .
- تنقسم إلى ثلاثة أقسام :

قسمين بناء قديم (الإدارة ، المخزن)
- قسم بناء جديد تم بناؤه سنة 1994 ، عبارة عن R+1 مستودعات (طابق أرضي) ، مرقد طابق أول
- الترميم : سنة 2019 ، إستفادت الوحدة بترميم الجناح الإداري نظرا لتصاعد المياه بالجدران و إنتفاخ الأرضية (هيكل قديم) ، تجديد مساكنة الطابق العلوي للمراقدين ، تجديد جدارين مهددين بالسقوط
المبلغ المالي للترميم 199.06523 (المديرية العامة)

01- تعداد الوحدة

صباظ	صفه صباظ	أعوان
ملازم أول	ملازم	مساعد
01	00	01
		عريف
		03

02 - عتاد التدخل المتحرك

العدد الإجمالي	النوع
02	سيارة إسعاف عادية (Ambulances sanitaires)
01	شاحنة إطفاء الغابات الخفيفة (C.C.F.Légers)
01	شاحنة إطفاء الغابات المتوسطة (C.C.F.Moyens)
01	شاحنة الخزان للحريق (C.C.I)

1 - المضخات :

النوع (TYPE)	العدد العملي	السعة	العدد العاطل
المضخات المحمولة (Moto pompe d'épuisements portatives)	01	30 م ³	//
المضخات العوامة (Moto pompe flottante)	07	30 م ³	1 (تقرب بالخزان الوقود)
مقرغ الدواليب (Vide cave)	01	//	//

02- المولدات الكهربائية :

النوع (TYPE)	العدد العملي	القدرة	العدد العاطل
مولد كهربائي محمول (Groupe Electrogène Portatif)	03	kva2+kva4.6+kva160	2 (انقصر بطاريات 01 به تقرب بخزان الوقود)

03- آلات القطع :



الجمهورية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد - حمه لخضر - الوادي



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الإنسانية

إلى السيد: مدير (ة) وحدة الحماية المدنية
بدايرة جامعة بولاية لمغير

الموضوع : طلب تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد...

يشرفني أن أقدم بطلبي هذا المتضمن تسهيل مهمة للطالب: غديوي لطفى وموساوي وليد سنة ثانية ماستر
صنص علم اجتماع تنظيم وعمل ، وذلك للقيام بزيارة ميدانية إلى مدير (ة) وحدة الحماية المدنية بدائرة جامعة بولاية
لمغير - من أجل انجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر.

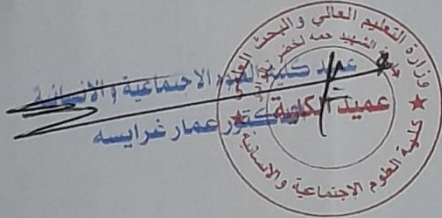
تقبلوا مني فائق التقدير والاحترام

الوادي في: 2023/01/25

عميد الكلية

سأنت على الرئيسى لمده-

٢-١ جام مقدم على التسهيلات
للمحاضرين



Signature