

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم الاجتماع

بعنوان:

دور إستراتيجية التدريب في الحد من الحوادث المهنية

دراسة ميدانية بالشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز - بالوادي-

مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ الدكتور:

د. هدى قيزح

من إعداد الطالبان:

- أحمد الهادي غدير

- خولة بن يونس

نوقشت المذكرة علنا يوم 07 جوان 2026 م الموافق لـ 21 من ذي الحجة 1447 هـ

أمام اللجنة المكونة من الأساتذة:

رئيسا	أستاذ محاضر ب جامعة الشهيد حمه لخضر-الوادي-	د. سليمة ذياب
مشرفا	أستاذ محاضر ب جامعة الشهيد حمه لخضر-الوادي-	د. قيزح هدى
مناقشا	أستاذ محاضر أ-جامعة الشهيد حمه لخضر-الوادي-	د. عياش عزوز مرابط

الموسم الجامعي: 2025-2026م

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم الاجتماع

بعنوان:

دور إستراتيجية التدريب في الحد من الحوادث المهنية

دراسة ميدانية بالشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز - بالوادي-

مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ الدكتور:

د. هدى قيزح

من إعداد الطالبان:

- أحمد الهادي غدير

- خولة بن يونس

نوقشت المذكرة علنا يوم 07 جوان 2026 م الموافق ل 21 من ذي الحجة 1447 هـ

أمام اللجنة المكونة من الأساتذة:

رئيسا	أستاذ محاضر ب جامعة الشهيد حمه لخضر-الوادي-	د. سليمة ذياب
مشرفا	أستاذ محاضر ب جامعة الشهيد حمه لخضر-الوادي-	د. قيزح هدى
مناقشا	أستاذ محاضر ب جامعة الشهيد حمه لخضر-الوادي-	د. عياش عزوز مرابط

الموسم الجامعي: 2025-2026م



الأهداء

إلى من كانوا سندي و دعمي في كل خطوة،

إلى من غمروني بالمحبة و التشجيع،

أهدي هذا العمل المتواضع عرفانًا وامتنانًا لهم.

إلى أبي العزيز وأمي الغالية

حفظهما الله وأداهما نورًا في حياتي،

ولى إخوتي وأخواتي الذين كانوا مصدر فرح وقوة،

ولى كل من ساهم بكلمة طيبة أو دعوة صادقة في إنجاز هذا العمل.

كما أهديه إلى أساتنتي الأفاضل، وللى كل من علمني حرفًا وأثار لي طريق العلم والمعرفة.

راجيةً من الله تعالى أن يجعل هذا العمل نافعًا وثمرًا،

وأن يوفقنا جميعًا لما فيه الخير والنجاح.

بن يونس خولة

الأهداء

إلى من كانوا سندي ودعمني في كل خطوة
إلى من غمروني بالمحبة والتشجيع
أهدي هذا العمل المتواضع عرفاناً وامتناناً لهم.
إلى أبي العزيز و روح أمي الغالية
رحمها الله وأدام نور أبي في حياتي
وإلى ابنائي، فلذة كبدي ونور عيني، الذي كانا مصدر أمل وسعادتي، ومن أجلهم أسعى
دائماً إلى الأفضل، راجياً لهم مستقبلاً زاهراً مليئاً بالنجاح والتوفيق
محمد امير ومحمد البراء جواد
وإلى إخوتي وأخواتي الذين كانوا مصدر فرح وقوة
وإلى كل من ساهم بكلمة طيبة أو دعوة صادقة في إنجاز هذا العمل.
كما أهديه إلى أساتذتي الأفاضل، وإلى كل من علّمني حرفاً وأنار لي طريق العلم والمعرفة.
راجياً من الله تعالى أن يجعل هذا العمل نافعاً ومثمراً،
وأن يوفقنا جميعاً لما فيه الخير والنجاح.

غدير أحمد الهادي

الشكر والعرفان

الحمد لله تعالى الذي وفقني لإتمام هذا العمل،
ووهبني الصبر والعزيمة لإتمامه، فله الحمد والشكر أولاً وآخراً.
أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الأستاذة المشرفة:

الدكتورة هدى قيزح

على ما قدمه لي من توجيهات قيمة ونصائح سديدة، وعلى دعمها
المتواصل طوال فترة إنجاز هذا العمل.

كما أتوجه بجزيل الشكر إلى جميع أساتذتي الكرام الذين أناروا لي طريق العلم والمعرفة، وكان لهم
الفضل في تكويني العلمي.

ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر والعرفان إلى أفراد أسرتي، أبي وأمي وإخوتي وأخواتي، على دعمهم
وتشجيعهم الدائم لي، ووقوفهم إلى جانبي في مختلف مراحل الدراسة.

كما أشكر كل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل، ولو بكلمة طيبة أو دعوة
صادقة.

وفي الأخير، نسأل الله تعالى التوفيق والسداد، وأن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم ونافعاً
للجميع.

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور إستراتيجية التدريب في الحد من الحوادث المهنية، من خلال دراسة ميدانية أُجريت على الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز (سونلغاز) بولاية الوادي، مع التركيز على أبعاد إستراتيجية التدريب والمتمثلة في: جودة تصميم البرامج التدريبية، وكفاءة تنفيذ العمليات التدريبية، وفعالية تقييم البرامج التدريبية، ومدى انعكاسها على التقليل من الحوادث المهنية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لدراسة الظاهرة وتحليل أبعادها، كما تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الميدانية من أفراد العينة. وتمثل مجتمع الدراسة في جميع عمال مؤسسة سونلغاز بالوادي والبالغ عددهم (170) عاملاً، في حين شملت عينة الدراسة (100) عامل تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية بما يتناسب مع طبيعة الفئات المهنية. ولمعالجة البيانات وتحليلها، تم الاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي أكدت صحة الفرضيات المطروحة، حيث أظهرت:

- وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين إستراتيجية التدريب والحد من الحوادث المهنية بالشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز "SONELGAZ" بولاية الوادي، إذ بلغ معامل الارتباط (0.672)، مما يدل على أن تحسين إستراتيجية التدريب يسهم في تعزيز الحد من الحوادث المهنية.
 - كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين جودة تصميم البرامج التدريبية والحد من الحوادث المهنية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.657)، وهو ما يؤكد أن تحسين جودة تصميم البرامج التدريبية يساهم في تعزيز إجراءات الوقاية وتقليل المخاطر المهنية.
 - وأظهرت النتائج كذلك وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين كفاءة تنفيذ العمليات التدريبية والحد من الحوادث المهنية، بمعامل ارتباط بلغ (0.663)، مما يدل على أن التنفيذ الجيد للبرامج التدريبية ينعكس إيجاباً على سلامة العمال وتقليل تعرضهم للحوادث المهنية.
- الكلمات المفتاحية:** إستراتيجية التدريب، الحوادث المهنية، برامج التدريب، سونلغاز.

Abstract

This study aimed to identify the role of training strategy in reducing occupational accidents through a field study conducted at the National Company for Electricity and Gas Distribution (SONELGAZ) in El Oued Province. The study focused on the dimensions of the training strategy, namely: the quality of training program design, the efficiency of training implementation, and the effectiveness of training program evaluation, as well as their impact on reducing occupational accidents. The study adopted the descriptive approach as the most appropriate method for examining the phenomenon and analyzing its dimensions. A questionnaire was used as the main tool for collecting field data from the study sample. The study population consisted of all employees of SONELGAZ in El Oued, totaling 170 workers, while the study sample included 100 workers selected through a stratified random sampling method in accordance with the nature of the occupational categories within the company. Data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS.)

- The findings confirmed the validity of the proposed hypotheses and revealed a statistically significant positive correlation between the training strategy and the reduction of occupational accidents, with a correlation coefficient of (0.672).
- The results also showed a statistically significant positive correlation between the quality of training program design and the reduction of occupational accidents, with a correlation coefficient of (0.657).
- In addition, a statistically significant positive correlation was found between the efficiency of training implementation and the reduction of occupational accidents, with a correlation coefficient of (0.663).
- The findings further indicated a statistically significant positive correlation between the effectiveness of training program evaluation and the reduction of occupational accidents, with a correlation coefficient of (0.698). Moreover, the results highlighted a high level of safety awareness among workers, their commitment to using personal protective equipment, and a noticeable decrease in accidents resulting from negligence and professional errors.

Keywords: Training Strategy, Occupational Accidents, Training Programs, SONELGAZ



الفهارس

فهرس الموضوعات

Contents

I	الاهداء
III	الشكر والعرفان
IV	ملخص الدراسة
	الفهارس
VI	فهرس الموضوعات
VIII	فهرس الجداول
IX	فهرس الأشكال
X	قائمة الملاحق
11	المقدمة
الفصل الاول: الادبيات النظرية والتطبيقية	
15	تمهيد
16	المبحث الأول: الادبيات النظرية
16	1 - إستراتيجية التدريب:
19	2- الحوادث المهنية:
20	المبحث الثاني: الادبيات التطبيقية
20	المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة باللغة العربية
25	المطلب الثاني : عرض الدراسات السابقة باللغة الاجنبية
32	المبحث الثالث: الخلفية النظرية لاستراتيجية التدريب والحوادث المهنية
32	المطلب الأول: نظريات المفسرة للاستراتيجية التدريب
34	المطلب الثاني: النظريات المفسرة لحوادث العمل
35	المطلب الثالث: المقاربة النظرية للدراسة
38	خلاصة الفصل

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

40	تمهيد:
41	المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
41	المطلب الأول: الطريقة
44	المطلب الثاني: الأدوات
48	المطلب الثالث: البرامج والأساليب الاحصائية
49	المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة
49	المطلب الأول: البيانات الديمغرافية والوظيفية
54	المطلب الثاني: محاور الدراسة
66	المطلب الثالث: مناقشة نتائج فرضيات الدراسة
76	خلاصة الفصل:
77	خاتمة
80	قائمة المصادر و المراجع
86	قائمة الملاحق

فهرس الجداول

الجدول 1 : يمثل ترميز إجابات البنود.....	46
الجدول 2 : يوضح قيمة r لحساب الصدق البنائي.....	47
الجدول 3 : يوضح قيمة ألفا كرو نباخ.....	48
الجدول 4 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.....	49
الجدول 5 : يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية.....	50
الجدول 7 : يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة.....	50
الجدول 8 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الفئة المهنية.....	51
الجدول 9 : يبين المحك المعتمد في الدراسة.....	52
الجدول 10 : يوضح الإحصاءات الوصفية لفقرات البعد الأول.....	53
الجدول 11 : يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البعد الثاني.....	55
الجدول 12 : يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البعد الثالث.....	56
الجدول 13 : يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الثاني.....	58
الجدول 14 : يوضح معامل الارتباط بين إستراتيجية التدريب والحد من الحوادث المهنية.....	61
الجدول 15 : يوضح معامل الارتباط بين كفاية تنفيذ العمليات التدريبية والحد من الحوادث المهنية.....	66
الجدول 16 : يوضح معامل الارتباط بين فعالية تقييم البرامج التدريبية والحد من الحوادث المهنية.....	73

فهرس الأشكال

- الشكل 1 معالم المشكلة البحثية..... ج
- الشكل 2 النموذج الافتراضي للبرهنة على الفرضية الرئيسية..... د
- الشكل 3 النموذج الافتراضي للبرهنة على الفرضية الفرعية الأولى:..... هـ
- الشكل 4 النموذج الافتراضي للبرهنة على الفرضية الفرعية الثانية:..... و
- الشكل 5 النموذج الافتراضي للبرهنة على الفرضية الفرعية الثالثة:..... ز
- الشكل 6 يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس..... 50
- الشكل 7 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي..... 51
- الشكل 8 يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة..... 52
- الشكل 9 يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الفئة المهنية..... 54

قائمة الملاحق

الملحق 1 : استمارة الاستبيان	86
الملحق 2 : بعض مخرجات برنامج spss	90



مقدمة

1. توطئة:

تُعد الحوادث المهنية من أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات في مختلف القطاعات، لما تترتب عليها من آثار سلبية تمس العامل والمؤسسة على حد سواء، إذ لا تقتصر نتائجها على الإصابات الجسدية والخسائر المادية فحسب، بل تمتد لتشمل انخفاض الإنتاجية، وارتفاع تكاليف العلاج والتعويض، وتعطل سير العمل، والتأثير سلبيًا في الاستقرار النفسي والمهني للعاملين. ومع التطورات التكنولوجية المتسارعة واتساع استخدام الآلات والمعدات الحديثة، ازدادت درجة تعقيد بيئات العمل وتنوعت مصادر المخاطر المهنية، الأمر الذي جعل من ضمان السلامة المهنية أولوية أساسية لدى المؤسسات المعاصرة.

وفي هذا السياق برزت إستراتيجية التدريب كإحدى أهم الآليات الإدارية والتنظيمية التي تعتمد عليها المؤسسات للوقاية من الحوادث المهنية والحد من آثارها، من خلال تنمية معارف العاملين ومهاراتهم وتعزيز وعيهم بإجراءات السلامة والصحة المهنية. فالتدريب لا يقتصر على نقل المعلومات والتعليمات المتعلقة بالعمل، بل يساهم في ترسيخ السلوكيات الوقائية، وتطوير القدرة على التعامل السليم مع المعدات والآلات، والاستجابة الفعالة للمواقف الخطرة والطوارئ.

وتتجلى أهمية دراسة دور إستراتيجية التدريب في الحد من الحوادث المهنية في كونها تساهم في الكشف عن مدى فعالية البرامج التدريبية في تقليص المخاطر المهنية وتحسين مستويات الأداء والسلامة داخل المؤسسة. كما تساعد على إبراز الآليات الكفيلة بتطوير هذه الإستراتيجية بما يضمن تحقيق بيئة عمل أكثر أماناً وكفاءة. ومن هذا المنطلق، فإن فعالية إستراتيجية التدريب لا ترتبط بمجرد تنظيم الدورات التدريبية، وإنما تتوقف على جودة تصميم البرامج التدريبية، وكفاءة تنفيذها، وفعالية تقييمها، باعتبارها أبعاداً مترابطة تساهم في تحقيق أهداف السلامة المهنية والوقاية من الحوادث داخل بيئة العمل.

2. الإشكالية:

تمثل إستراتيجية التدريب في الفكر الإداري والتنظيمي المعاصر إحدى الركائز الأساسية التي تراهن عليها المؤسسات لتطوير رأس مالها البشري وتحديث مهاراته، فهي عملية ديناميكية مخططة تهدف إلى إحداث تغييرات إيجابية في معارف العمال، وسلوكياتهم، واتجاهاتهم نحو العمل، وتتضاعف أهمية هذه الإستراتيجية عندما ترتبط بالحوادث المهنية، باعتبارها ظاهرة استنزافية تخل بأمن واستقرار بيئة العمل وتكبد المؤسسات خسائر بشرية، ومادية، وتنظيمية فادحة، فالأمن والسلامة المهنية لم يعودا مجرد إجراءات وقائية معزولة بل نتاج لعملية تدريبية مستمرة تعزز السلوك الآمن، وترسخ ثقافة الوقاية الاستباقية للحد من الأخطاء البشرية التي تعد المسبب الأبرز لتلك الحوادث.

وقد حظيت العلاقة بين إستراتيجية التدريب والحد من الحوادث المهنية باهتمام واسع في الأدبيات السوسيو-تنظيمية والدراسات الميدانية، حيث سعت العديد من المقاربات النظرية والبحوث الإمبريقية إلى تفسير طبيعة هذه العلاقة وآليات تأثيرها. فمن جهة، ركزت المدرسة الكلاسيكية في الإدارة، وخاصة مقاربات الإدارة العلمية، على أهمية التدريب التقني وتنميط أساليب العمل للحد من الأخطاء البشرية والحوادث المرتبطة باستخدام الآلات والمعدات. ومن جهة أخرى، وسّعت مدارس العلاقات الإنسانية والتنظيمات الحديثة نطاق تفسيرها لهذه العلاقة، من خلال ربط السلوك الوقائي بعوامل نفسية وتنظيمية، مثل الرضا الوظيفي والروح المعنوية وتنمية الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين عبر برامج تدريبية متكاملة. كما أكدت العديد من الدراسات السابقة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين فعالية المنظومة التدريبية وتحسين مستويات السلامة المهنية، بما ينعكس إيجاباً على الحد من الحوادث والأخطاء المهنية، خاصة في بيئات العمل التي تتسم بارتفاع مستوى المخاطر.

وبالانتقال إلى المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، نجدها تواجه تحديات حقيقية في إدارة مخاطر العمل والتحكم في نسب الحوادث المهنية لا سيما في ظل برامج التحديث، والرقمنة، والتحول نحو تبني نماذج نمو اقتصادي جديدة تتطلب كفاءة تشغيلية عالية وبقطة أمنية مستمرة، وتتجلى هذه التحديات بوضوح في الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز "SONELGAZ"، التي تحتل موقعاً استراتيجياً وحساساً في قطاع الطاقة الجزائري؛ حيث يتعامل عمالها بشكل مباشر ويومي مع مخاطر مهنية جسيمة (كالصق الكهربائي، والحرائق، وضغوط الشبكات). هذا الطابع الخاص للشركة يجعل من الفعالية الأمنية مطلباً مصيرياً، ويضع "إستراتيجية التدريب" تحت المجهر لمعرفة مدى نجاعتها في حماية العنصر البشري وضمان استمرارية الخدمة.

بناءً على هذا السياق وفي ضوء الخصوصية الميدانية، تسعى الدراسة الحالية إلى استكشاف وتحديد طبيعة هذه العلاقة داخل وحدة ميدانية متخصصة، ومنه يمكن صياغة التساؤل الرئيسي التالي:

- إلى أي مدى تساهم إستراتيجية التدريب بأبعادها في الحد من الحوادث المهنية بالشركة الوطنية

للكهرباء والغاز "SONELGAZ" - لولاية الوادي؟

ومن هذا التساؤل الرئيسي، تتفرع الأسئلة الجزئية التالية:

- إلى أي مدى تساهم جودة تصميم البرامج التدريبية في الحد من الحوادث المهنية بالشركة الوطنية للكهرباء

والغاز "SONELGAZ" لولاية الوادي؟

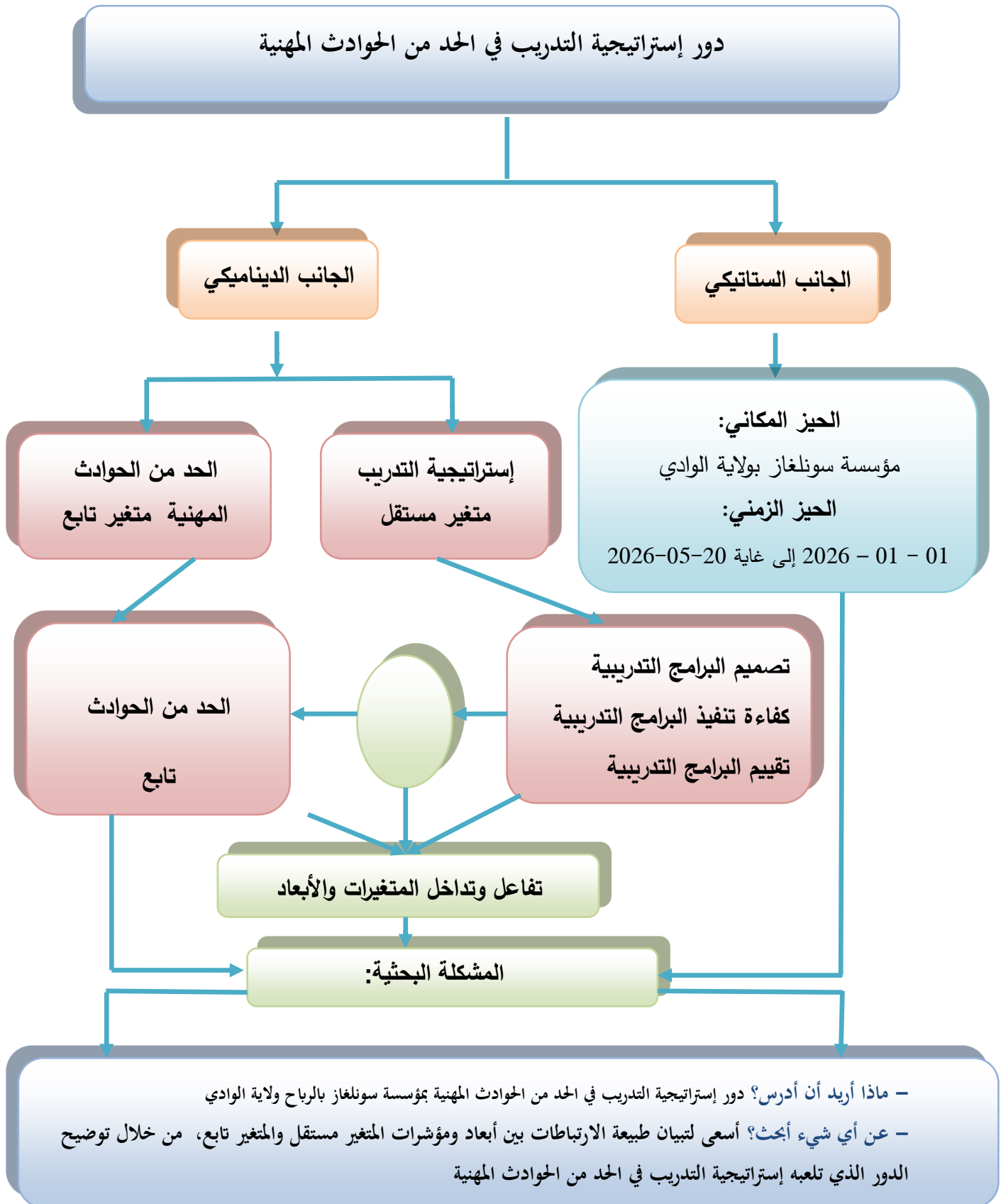
- ما مدى مساهمة كفاءة تنفيذ البرامج التدريبية في الحد من الحوادث المهنية بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز

"SONELGAZ" لولاية الوادي؟

- إلى أي مدى تساهم فعالية عملية تقييم البرامج التدريبية في الحد من الحوادث المهنية بالشركة الوطنية

للكهرباء والغاز "SONELGAZ" لولاية الوادي؟

الشكل 1 معالم المشكلة البحثية



المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على الضبط المنهجي للدراسة الميدانية.

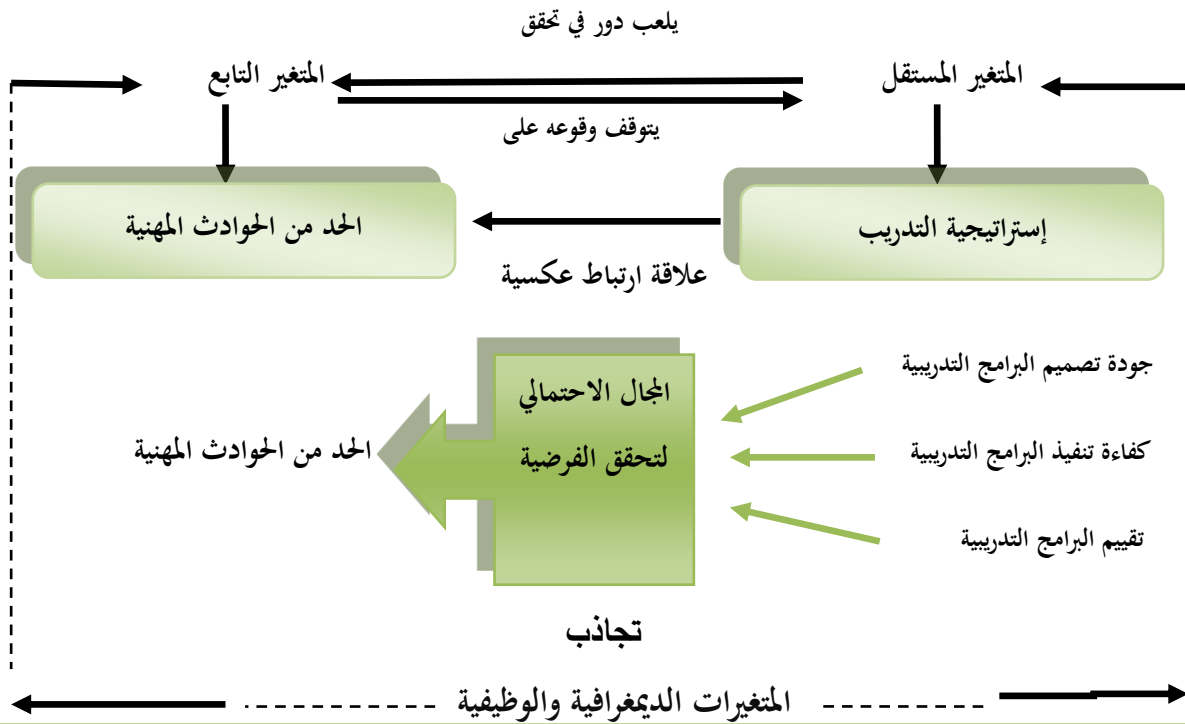
2- فرضيات الدراسة:

في إطار معالجة إشكالية الدراسة المتعلقة بدور إستراتيجية التدريب في الحد من الحوادث المهنية، يمكن صياغة مجموعة من الفرضيات التي تسعى إلى اختبار العلاقة بين متغيري الدراسة (إستراتيجية التدريب كمتغير مستقل، والحوادث المهنية كمتغير تابع)، وذلك على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية:

- تساهم إستراتيجية التدريب الفعالة في الحد من الحوادث المهنية بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز "SONELGAZ" فرع الرباح لولاية الوادي.

الشكل 2 النموذج الافتراضي للبرهنة على الفرضية الرئيسية.



- كلما زاد مستوى جودة تصميم البرامج التدريبية كلما ساهم ذلك في الحد من الحوادث المهنية بالشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز "SONELGAZ" لولاية الوادي.
- كلما تحسنت كفاءة تنفيذ البرامج التدريبية كلما ساهم ذلك في الحد من الحوادث المهنية بالشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز "SONELGAZ" لولاية الوادي.
- كلما زادت فعالية عملية تقييم البرامج التدريبية كلما ساهم ذلك في الحد من الحوادث المهنية بالشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز "SONELGAZ" لولاية الوادي.

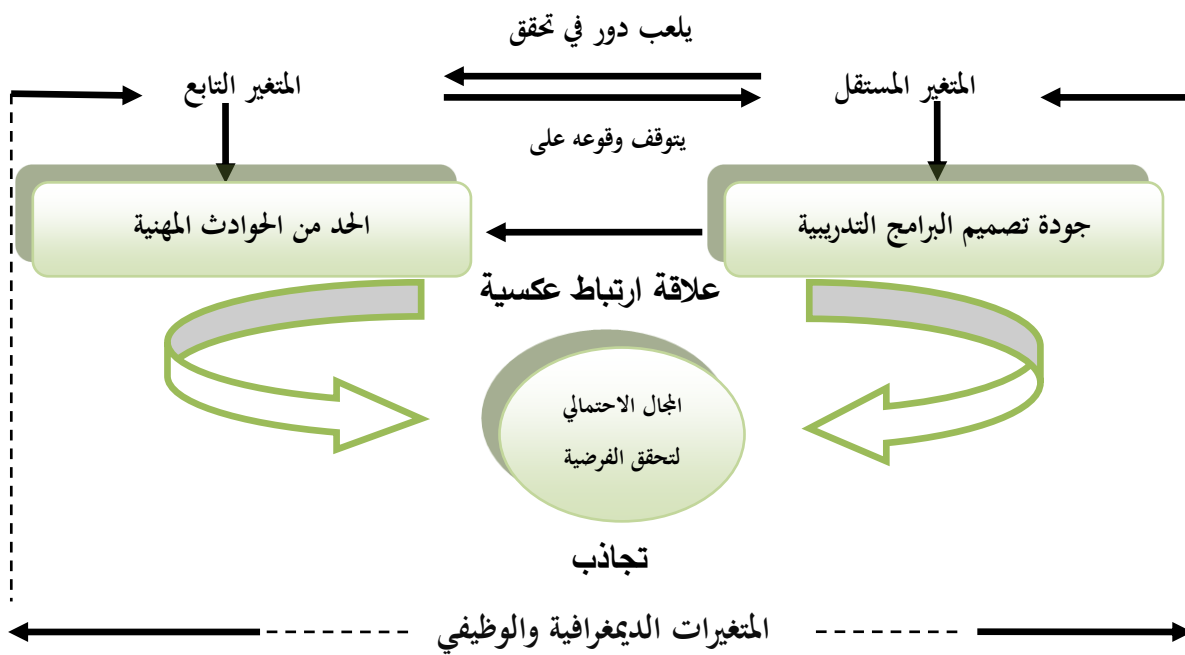
المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على الضبط المنهجي للدراسة الميدانية.

الفرضيات الفرعية:

1. الفرضية الفرعية الأولى:

- كلما زاد مستوى جودة تصميم البرامج التدريبية كلما ساهم ذلك في الحد من الحوادث المهنية بالشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز "SONELGAZ" لولاية الوادي.

الشكل 3 النموذج الافتراضي للبرهنة على الفرضية الفرعية الأولى:



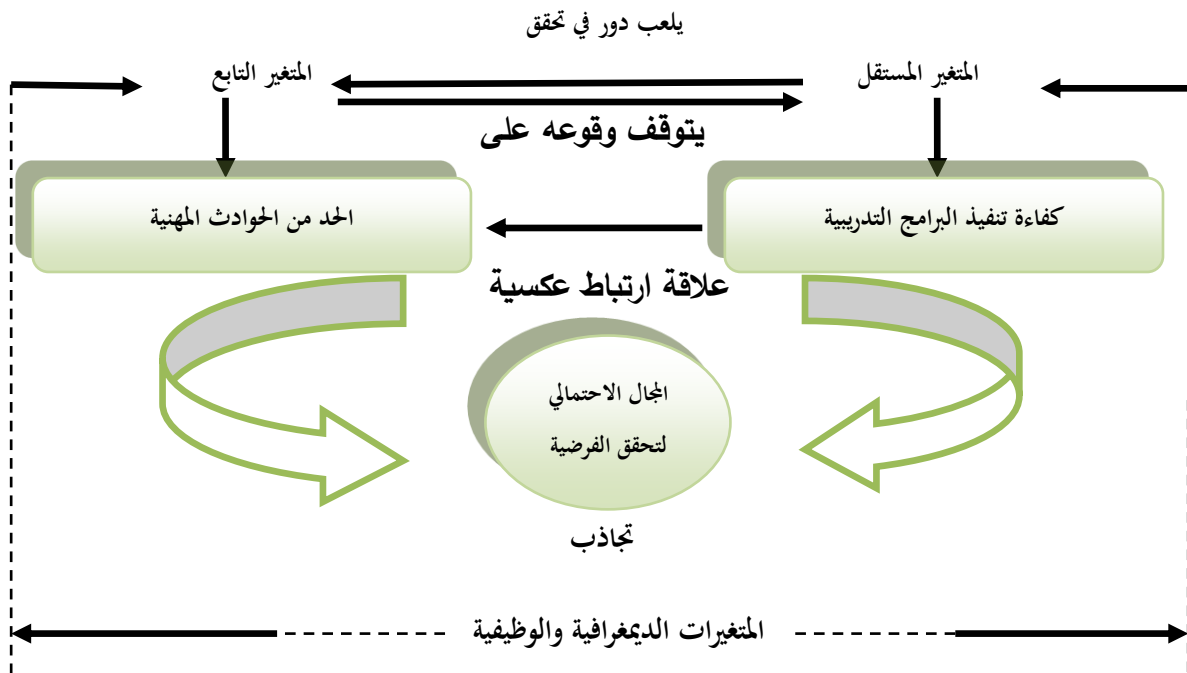
يتأسس النموذج الافتراضي للدراسة على مقارنة نسقية تفسر طبيعة العلاقة بين متغيراته، حيث يفترض وجود علاقة عكسية بين أبعاد المتغير المستقل المتمثلة في: جودة تصميم البرامج التدريبية، وكفاءة تنفيذها، وفعالية تقييمها، وبين المتغير التابع المتمثل في الحد من الحوادث المهنية. ويعني ذلك أنه كلما ارتفع مستوى جودة هذه الأبعاد التدريبية، زادت قدرة المؤسسة على الحد من وقوع الحوادث المهنية.

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على الضبط المنهجي للدراسة الميدانية.

2. الفرضية الفرعية الثانية:

- كلما تحسنت كفاءة تنفيذ البرامج التدريبية كلما ساهم ذلك في الحد من الحوادث المهنية بالشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز "SONELGAZ" لولاية الوادي.

الشكل 4 النموذج الافتراضي للبرهنة على الفرضية الفرعية الثانية:



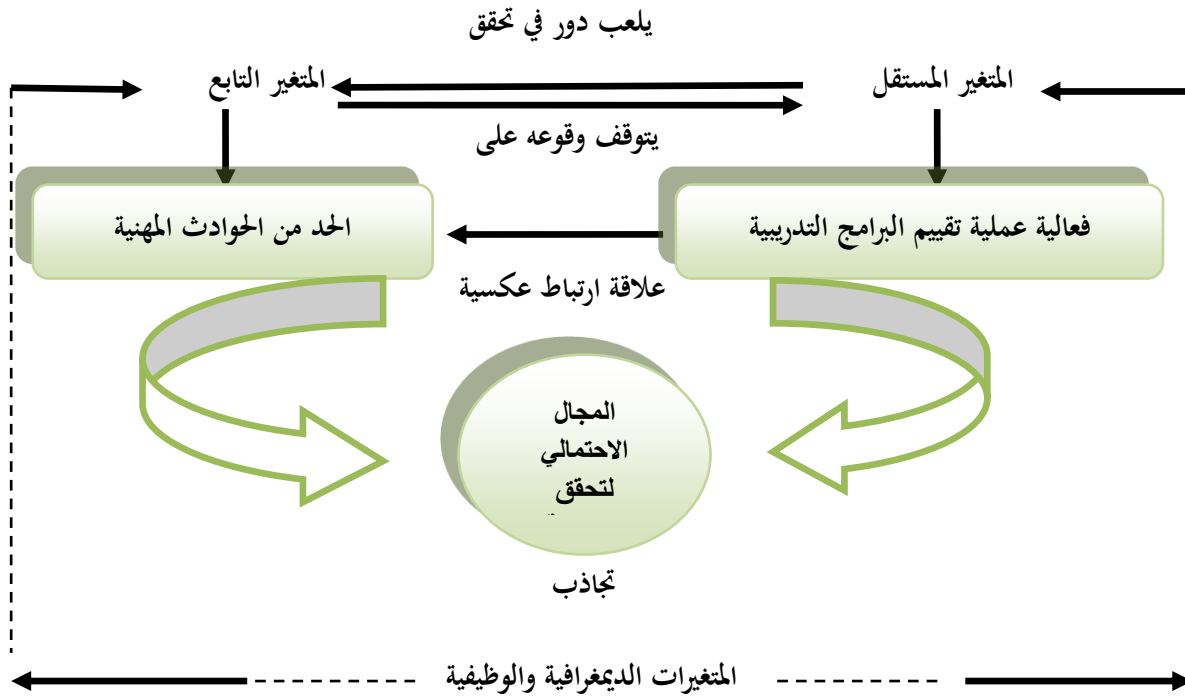
"يُشير النموذج الافتراضي في بعده الثاني إلى وجود علاقة عكسية بين كفاءة تنفيذ البرامج التدريبية كمتغير مستقل ، وبين الحوادث المهنية كمتغير تابع؛ حيث يؤدي رفع كفاءة الآليات التنفيذية للتدريب إلى تعزيز المجال الاحتمالي ل الحد من الحوادث المهنية من خلال تقليل الأخطاء البشرية وتراجع نسب الإصابات الجسدية داخل ورشات الشركة الوطنية للكهرباء والغاز سونلغاز (ولاية الوادي)، في حين تتأثر هذه العلاقة التفاعلية بالخصائص والمؤشرات المفسرة ل المتغيرات الديمغرافية والوظيفية للعمال."

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على الضبط المنهجي للدراسة الميدانية.

3. الفرضية الفرعية الثالثة:

- كلما زادت فعالية عملية تقييم البرامج التدريبية كلما ساهم ذلك في الحد من الحوادث المهنية بالشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز "SONELGAZ" لولاية الوادي.

الشكل 5 النموذج الافتراضي للبرهنة على الفرضية الفرعية الثالثة:



"يُشير النموذج الافتراضي في بعده الثالث إلى وجود علاقة بين فعالية تقييم ومتابعة البرامج التدريبية كمتغير مستقل وبين الحوادث المهنية كمتغير تابع؛ حيث يساهم تفعيل أدوات التقييم والمتابعة في تعزيز الحد من الحوادث المهنية وتقليل الأخطاء البشرية داخل الشركة الوطنية للكهرباء والغاز سونلغاز (ولاية الوادي)، في حين تتأثر هذه العلاقة التفاعلية طردياً أو عكسياً بالخصائص الشخصية والمهنية المتمثلة في المتغيرات الديمغرافية والوظيفية للعمال (كالسن، والأقدمية، وطبيعة منصب العمل)".

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على الضبط المنهجي للدراسة الميدانية.

3 - أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز الدور المهم الذي تلعبه إستراتيجية التدريب في الحد من الحوادث المهنية بالمؤسسات الجزائرية، من خلال تحليل مدى مساهمتها في تنمية المعارف والمهارات وتعزيز الممارسات الوقائية لدى مواردها البشرية بالتزامهم التام بإجراءات السلامة المهنية، والذي لن يكون إلا بتصميم برامج تدريبية ذات جودة وقدرة على مواجهة كل الصعوبات في البيئة المهنية، وبالتنفيذ الكفء والفعال لما يتم تحديده من برامج وجوانب تتعلق بالتدريب، وكذلك من خلال عملية التقييم والمتابعة لتلك البرامج التدريبية قبل وأثناء وبعد إجراءاتها، وعلى العموم نسعى من خلال دراستنا الحالية إلى تحقيق جملة من الأهداف النظرية والميدانية، يمكن عرضها كما يلي:

➤ الأهداف النظرية:

- ✓ توضيح المفاهيم الأساسية المرتبطة بموضوع الدراسة، من خلال استعراض مجموعة من التعريفات والمقاربات النظرية المتعلقة بكل من إستراتيجية التدريب والحوادث المهنية، بما يساهم في إبراز أبعادهما البنائية والتركيبية.
- ✓ محاولة بناء نموذج افتراضي يفسر طبيعة العلاقة بين متغيري الدراسة (إستراتيجية التدريب والحد من الحوادث المهنية).
- ✓ إبراز الإطار المعرفي السوسيولوجي والتنظيمي لموضوع الدراسة، عبر تحليل ومناقشة أهم الدراسات السابقة والنظريات ذات الصلة التي تناولت متغيرات الدراسة بالمعالجة.
- ✓ الإسهام في إثراء المعرفة العلمية في ميدان سوسيولوجيا التنظيم، من خلال تسليط الضوء على دور إستراتيجية التدريب في الحد من الحوادث المهنية بالمؤسسات الجزائرية، بالاعتماد على معطيات ميدانية مستمدة من واقع مؤسسة سونلغاز لولاية الوادي.

➤ الأهداف الميدانية:

- تهدف الدراسة الحالية بصفة أساسية إلى الكشف عن دور إستراتيجية التدريب الفعالة في الحد من الحوادث المهنية الوظيفي بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز "SONELGAZ" بولاية الوادي، من خلال:
- التعرف على مدى مساهمة جودة تصميم البرامج التدريبية بالحد من الحوادث المهنية بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز بولاية الوادي.
- تبيان مدى مساهمة كفاءة تنفيذ العمليات التدريبية بالحد من الحوادث المهنية بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز بولاية الوادي.

- إبراز مدى مساهمة فعالية عملية تقييم البرامج التدريبية في الحد من الحوادث المهنية بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز بولاية الوادي.

5- أهمية الدراسة:

تكتسي هذه الدراسة أهمية بالغة نظراً لتناولها موضوعاً حيويًا يمسّ سلامة المورد البشري داخل المؤسسة، والذي يُعدّ العنصر الأساسي في تحقيق الإنتاجية والاستمرارية، إذ تسلط الضوء على دور إستراتيجية التدريب كوسيلة فعّالة في الحد من الحوادث المهنية، من خلال تعزيز وعي العاملين بالمخاطر وتزويدهم بالمهارات اللازمة للتعامل الآمن مع بيئة العمل.

➤ الأهمية النظرية:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها النظرية من خلال مساهمتها في إثراء الجانب العلمي والمعرفي في مجال إدارة الموارد البشرية والسلامة المهنية، خاصة في ظل تزايد الاهتمام بالوقاية من المخاطر بالمؤسسات، كما توفر إطاراً يمكن للباحثين والمهتمين الاعتماد عليه في دراسات لاحقة، فضلاً عن تقديم توصيات عملية من شأنها تقليل الخسائر البشرية والمادية، وتحقيق بيئة عمل أكثر أماناً واستقراراً، مما ينعكس إيجاباً على أداء المؤسسة الجزائرية وكفاءتها.

➤ الأهمية التطبيقية:

كما تبرز أهمية الدراسة الراهنة في بعدها التطبيقي، في مساهمة نتائجها في تحسين إستراتيجيات التدريب ومن تطوير برامج السلامة المهنية بما يتماشى مع المتطلبات الحديثة للعمل، كونها تقدم إطاراً علمياً يُمكن بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز بدائرة الرباح الاعتماد عليه لتحسين مستوى السلامة المهنية في بيئة العمل، وذلك من خلال تبني إستراتيجيات تدريبية مبنية على التحديد الدقيق للاحتياجات، وتصميم برامج ملائمة وتقييمها بشكل مستمر، مما يعمل على الرفع من مستوى الوعي والحذر لدى العمال، وبالتالي المساهمة في الحد من الحوادث المهنية من خلال تقليل الإصابات والخسائر والتكاليف الناتجة عنها، ومنه فإن تطبيق نتائج هذه الدراسة يساهم في خلق بيئة تنظيمية تتوافر فيها شروط السلامة والأمن.

6-أسباب اختيار الموضوع:

يعد اختيار موضوع الدراسة من الخطوات الأساسية في إعداد البحوث العلمية، حيث يعكس وعي الباحث بأهمية الموضوع ومدى ارتباطه بمجال تخصصه وبالواقع الفعلي، فلا يأتي هذا الاختيار بشكل عشوائي، بل يستند

إلى مجموعة من المبررات والدوافع التي توجه الباحث نحو تناول موضوع معين دون غيره، سواء كانت هذه المبررات ذاتية أو موضوعية، منهجية أو ميدانية نابعة من واقع المؤسسة محل الدراسة، وهو ما سنحاول إبرازه فيما يلي:

➤ الأسباب الذاتية:

تتعلق المبررات الذاتية لهذه الدراسة بالاهتمام الشخصي بمجال تسيير الموارد البشرية، والرغبة في فهم دور التدريب في تنمية وتحسين قدرات العمال على الوقاية من المخاطر المهنية وتحديدًا وظيفة التدريب، وربطها بالسلامة المهنية.

بالإضافة إلى أن الموضوع يندرج ضمن تخصصنا الأكاديمي: علم الاجتماع تنظيم وعمل، فضلًا عن رغبتنا في اكتساب خبرة معرفية حول كيفية إدارة المخاطر في المؤسسات والشركات الطاقوية الكبرى مثل: سونلغاز. إلى جانب ذلك الرغبة في المساهمة ولو بقدر ضئيل في تقديم حلول تحمي العمال وتضمن سلامتهم الجسدية، انطلاقًا من الشعور بالمسؤولية الأخلاقية تجاه الموارد البشرية الجزائرية.

➤ الأسباب الموضوعية:

ترتبط المبررات الموضوعية لهذه الدراسة بطبيعة الموضوع، حيث يندرج ضمن تخصصنا الأكاديمي: علم اجتماع تنظيم وعمل هذا من جهة ومن جهة أخرى كونه يتعلق بأهمية الموضوع في حد ذاته، بالأخص وأنه يهتم بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز "SONELGAZ" التي تمثل عصب الاقتصاد الوطني، وأي حادث مهني فيها لا يؤثر فقط على العامل، بل قد يؤدي إلى انقطاع خدمات حيوية وتكبد خسائر مادية فادحة.

بالإضافة إلى الرغبة في إبراز العلاقة بين الاستثمار في العنصر البشري من خلال إستراتيجية التدريب وبين انخفاض الحوادث المهنية، وبالتالي التقليل من الخسائر البشرية والتكاليف المادية، بالأخص مع دخول معدات وتقنيات جديدة في توزيع الكهرباء والغاز؛ مما يجعل من عملية التدريب ضرورة حتمية لمواكبة هذه التطورات وتجنب الأخطاء البشرية.

علاوة عن ذلك، لاحظنا وجود فجوة بين البرامج التدريبية المتاحة وبين الممارسات الوقائية للعمال في الميدان، مما استدعى دراسة الأسباب وراء ذلك، خاصة بفرع الرباح بولاية الوادي، فبالرغم من إمكانية وجود دراسات عن الموضوع في بيئات أخرى، لكن تركيزنا حول هذا الفرع بالذات كونه فرع جديد ومحاوله منا المساهمة لتقديم دراسة ميدانية تستند لنتائج واقعية يمكن أن تعتمد عليها إدارة الشركة لاحقاً في تقييم برامجها التدريبية من حيث: كفاءة وفعالية التصميم، التنفيذ والتقييم.

➤ الأسباب المنهجية:

تتمثل المبررات المنهجية لهذه الدراسة في إمكانية المعالجة السوسولوجية العلمية الدقيقة لموضوع إستراتيجية التدريب والحوادث المهنية، من حيث قابلية تفكيك المتغيرات إلى أبعاد ومؤشرات ميدانية واقعية قابلة للملاحظة والقياس الكمي، بغرض اختبار العلاقات فيما بينها بشكل علمي، إضافة إلى ذلك إمكانية الوصول إلى مجتمع الدراسة " الشركة الوطنية للكهرباء والغاز "، الأمر الذي ييسر علينا عملية جمع المعطيات المتعلقة بسجلات البرامج التدريبية والحوادث المهنية، وهذا عبر الأدوات المنهجية كالمقابلة والاستبيان؛ مما يسهل عملية التحليل الإحصائي و يتيح المجال للتحليلي السوسولوجي الدقيق من خلال محاولة هندسة إستراتيجية التدريب بإسقاط التصورات الفكرية لنظريات سوسولوجيا التنظيم على الواقع العملي الملموس للشركة محل الدراسة.

➤ الأسباب الميدانية:

ترتبط المبررات الميدانية بالواقع المعاش بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز "SONELGAZ" المتواجدة بالوادي المعروفة بظروفها المناخية القاسية مثل: الحرارة العالية، مما قد يزيد من إجهاد العمال ويرفع احتمالية الحوادث الكهربائية، بالأخص في حالة ما إذا كان هناك عدم التزام بتطبيق إجراءات السلامة المهنية في العمل، الأمر الذي يبين أهمية اعتماد برامج تدريبية تدور حول مجال السلامة والوقاية المهنية. فضلا عن ذلك يجعلنا نطرح تساؤلات حول مدى اعتماد الشركات الجزائرية على برامج تدريبية ذات فعالية تجنبها الوقوع في الحوادث المهنية، وهو ما يبرز الحاجة إلى نتائج الدراسة الراهنة من خلال ما تقدمه من نتائج ميدانية وتحليل واقعي وعلمي يمكن أن تستفي منه بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز "

7- حدود الدراسة:

تحدد تنحصر هذه الدراسة بمجموعة من الحدود التي تُسهم في ضبط مجالها وتحديد نطاقها العلمي والعملي، وذلك على النحو التالي:

- الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على تحليل دور إستراتيجية التدريب في الحد من الحوادث المهنية
- الحدود المكانية: جرت هذه الدراسة الميدانية في مؤسسة سونلغاز بولاية الوادي. تُعد الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز في الوادي شرياناً اقتصادياً واجتماعياً حيويًا في الولاية بالنظر لطبيعتها الرعوية والفلاحية وسرعة توسعها العمراني، ومن أبرز مهامها وأدوارها في الولاية:

- المهام الأساسية: تتولى مسؤولية توزيع الطاقة الكهربائية والغاز الطبيعي، وصيانة الشبكات وتوسيعها لضمان استمرارية التموين وجودته لكل الزبائن (المنزل، المصانع، والمحيطات الفلاحية)
- دعم القطاع الفلاحي: تلعب سونلغاز الوادي دورًا استراتيجيًا في مرافقة الفلاحين عبر ربط المحيطات الفلاحية والمستثمرات بالطاقة الكهربائية، وهو ما ساهم بشكل كبير في تحويل الولاية إلى قطب زراعي وطني (خاصة في إنتاج البطاطس والتمور)
- التوسع العمراني والمناطق النائية: تعمل الشركة على ربط الأحياء السكنية الجديدة، بالإضافة إلى إيصال الكهرباء والغاز إلى مناطق الظل والقرى المعزولة في عمق الصحراء لتحسين الإطار المعيشي للسكان
- عصنة الخدمات: تسعى إلى تطوير خدماتها من خلال تسهيل عمليات الدفع الإلكتروني، تركيب العدادات الذكية، وتحسين الاستجابة للأعطال عبر مراكز الاتصال والصيانة الدورية، خاصة في فصل الصيف الذي يشهد ذروة استهلاك الطاقة نتيجة الحرارة المرتفعة

● الحدود الزمانية: تغطي الدراسة مرحلتين هما:

- المرحلة الأولى: وتمثل فترة إنجاز الدراسة النظرية، حيث امتدت من 01-01-2026 إلى غاية 31-03-2026، تم خلالها جمع المراجع والمصادر التي تم الاعتماد عليها في الدراسة، بالإضافة إلى إتمام الجانب النظري للدراسة.
- المرحلة الثانية: تعبر عن فترة إنجاز الجانب الميداني من الدراسة، والذي امتد من 01-01-2026 إلى غاية 30-04-2026، تم خلالها إعداد أداة الدراسة والشروع في جمع البيانات وتحليلها لمعرفة أثر إستراتيجية التدريب على معدلات الحوادث المهنية.

- الحدود البشرية: تشمل الدراسة على عينة من عمال مؤسسة سونلغاز ولاية الوادي، حيث بلغ حجم العينة: عينة الدراسة هو 118 مفردة من المجتمع الكلي البالغ 170 مفردة، ونظرا لعدم توفر العدد المطلوب من الموظفين بحكم العطل السنوية تعذر علينا الوصول لحجم العينة المطلوب بالتالي حصلنا علي 100 استمارة مجاب عليها.

8- منهج الدراسة: اعتمدنا في هذه الدراسة على **المنهج الوصفي**، كونه الأنسب لمعالجة الموضوع، والذي يركز على توصيف المعطيات والبيانات المجمعة عن استراتيجية التدريب، لتحديد مواطن الارتباط من عدمه بين متغيرات البحث وأبعادها، بالاعتماد على الأساليب الإحصائية والقرائن الحقيقية والمنطقية بغرض تحليل وتفسير الظاهرة محل المعالجة.

9 - هيكلية الدراسة:

تتكوّن هذه الدراسة من مقدمة وفصلين رئيسيين، وذلك على النحو الآتي: حيث تتضمن المقدمة عرضاً عاماً لموضوع الدراسة، حيث تشمل الإشكالية، وأهمية الدراسة، وأهدافها، وفرضياتها، إضافة إلى المنهج المعتمد وأدوات البحث، وحدود الدراسة.

أما الفصل الأول فقد حُصص للإطار النظري والتطبيقي للدراسة، وقُسم إلى مبحثين:

- **المبحث الأول:** يتناول مفاهيم الدراسة، من خلال تعريف المتغيرات الأساسية وتوضيح أبعادها.
- **المبحث الثاني:** يعرض الدراسات السابقة والخلفية النظرية المرتبطة بموضوع الدراسة، مع تحليلها وبيان أوجه الاستفادة منها.

أما الفصل الثاني فقد حُصص للجانب الميداني للدراسة، حيث تم تقسيمه إلى مبحثين:

- **المبحث الأول:** يتناول منهجية الدراسة وإجراءاتها، من خلال عرض مجتمع الدراسة وعينتها، وأدوات جمع البيانات، إضافة إلى الأساليب الإحصائية المعتمدة في تحليل البيانات.
- **المبحث الثاني:** حُصص لتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها، من خلال عرض البيانات وتفسيرها في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة. وفي ختام الدراسة تم التوصل إلى خاتمة عامة تتضمن أهم النتائج التي أسفرت عنها الدراسة، إلى جانب تقديم مجموعة من التوصيات والاقتراحات التي يمكن أن تُسهم في تطوير الموضوع محل البحث.

10. صعوبات الدراسة:

- واجهت هذه الدراسة جملة من الصعوبات التي أثّرت بدرجة معينة على سيرها، ومن أبرزها:
- محدودية الدراسات السابقة في البيئة المحلية، مما صعب عملية المقارنة والاستفادة من نتائج قريبة من واقع الدراسة.

- ضيق الوقت المخصص لإنجاز الدراسة، مما فرض ضغطاً على مراحل جمع البيانات وتحليلها.

الفصل الاول
الادبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد

يُعدّ هذا الفصل بمثابة الإطار المرجعي للدراسة، حيث يهدف إلى عرض مختلف المفاهيم والنظريات المرتبطة بموضوع البحث، من خلال التطرق إلى إستراتيجية التدريب باعتبارها متغيراً مستقلاً، والحوادث المهنية كمتغير تابع، إضافة إلى إبراز الخلفية النظرية التي تؤطر العلاقة بينهما، كما يتناول هذا الفصل جملة من الدراسات السابقة التي عالجت موضوعاً مشابهاً، بهدف الوقوف على أهم النتائج التي توصلت إليها، واستثمارها في دعم الإطار التحليلي للدراسة الحالية، مع تحديد موقع هذه الدراسة ضمن الأدبيات العلمية المتوفرة.

المبحث الأول: الادبيات النظرية

يُعد هذا المبحث مدخلاً نظرياً للدراسة، حيث يتم من خلاله ضبط المفاهيم الأساسية المرتبطة بكل من استراتيجية التدريب والحوادث المهنية، مع توضيح أبعادها وأهميتها داخل المؤسسة، بما يسمح بفهم العلاقة بين التدريب كآلية تنظيمية والحد من الحوادث المهنية كهدف وقائي تسعى المؤسسة إلى تحقيقه.

المطلب الأول: المفاهيم الأساسية:

تُعد المفاهيم الأساسية من الركائز المنهجية المهمة في أي دراسة علمية، إذ تُسهم في توضيح المصطلحات المستخدمة وتحديد دلالاتها بدقة، مما يساعد على تجنب الغموض وضمان فهم مشترك لموضوع البحث، وفي إطار هذه الدراسة يمكن تحديد أهم المفاهيم كما يلي:

1 - إستراتيجية التدريب:

1 - 1 - الإستراتيجية:

يُقصد بالإستراتيجية بمفهومها العام والشامل: "مجموعة من الخطط والسياسات والقرارات المنهجية، التي يتم وضعها وتوجيهها على المدى البعيد، بهدف تحقيق غايات محددة ورؤية مستقبلية واضحة، وذلك من خلال الاستغلال الأمثل والفعال لكافة الموارد والإمكانات المتاحة."⁽¹⁾

1 - 2 - التدريب:

- لغة: تدرب يتدرب تدربا الرجل تمرن في الشيء وعليه وفيه تَعَوَّدُه.⁽²⁾

ويقال درب فلان فلانا بالشيء ودربه على الشيء عودُه ومرنه.⁽³⁾

¹ علي الشريف، الإدارة الإستراتيجية: التحديات والتوجهات المستقبلية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2021، ص 45.

² ابن هادية على وآخرون، القاموس الجديد للطلاب، معجم عربي مدرسي القبائي، ط 7، المؤسسة الوطنية للكتابة، الجزائر، 1991، ص 180.

³ مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، ط 4، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة مصر، 2004، ص 99.

- اصطلاحاً: يعرف التدريب على أنه: جهد منظم ومخطط لتزويد المشاركين بالمعلومات والمهارات والاتجاهات التي تساعدهم على تحسين أدائهم.⁽¹⁾

- يعتبر التدريب من العوامل الأساسية التي تساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فهو يمثل عملية تعلم وتعليم تساعد الأفراد على اكتساب وتنمية المهارات والمعرفة والقيم اللازمة لأداء المهام الوظيفية بكفاءة وفعالية، والتكيف مع ظروف العمل المتغيرة باستمرار.⁽²⁾

- ويُعرف التدريب بأنه "عملية منظمة ومستمرة تهدف إلى إحداث تغييرات إيجابية محددة في سلوك المتدربين، واتجاهاتهم، وآرائهم، من خلال تزويدهم بالمعارف والخبرات المحدثة، وتنمية مهاراتهم وقدراتهم بما يمكنهم من رفع كفاءة أدائهم."⁽³⁾

ويشير التدريب إلى الجهد المخطط له من قبل المؤسسة لتسهيل تعلم المهارات المرتبطة بالعمل، وتحقيق التوافق بين قدرات الفرد والمتطلبات المتجددة لمهامه، مما يساهم في تقليل الأخطاء وزيادة الإنتاجية.⁽⁴⁾

وينظر إلى التدريب كمنظومة متكاملة تتكون من مدخلات (احتياجات تدريبية، مدربين، متدربين، حقائب تدريبية)، وعمليات (تنفيذ الأنشطة والوسائل التدريبية)، ومخرجات (كفاءات بشرية مؤهلة)، تعقبها عملية تقييم وتغذية راجعة مستمرة.⁽⁵⁾

1 - 3 - إستراتيجية التدريب:

- تمثل مجموعة من الخطط والبرامج المنظمة التي تعتمدها المؤسسة بهدف تنمية مهارات ومعارف العاملين، وتحسين أدائهم بما يتماشى مع متطلبات العمل وتشمل هذه الإستراتيجية تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرامج، وتنفيذها، ثم تقييم نتائجها.⁽⁶⁾

- وتعرف أيضاً بأنها: الخيار الاستراتيجي الذي تتبناه المنظمة لتحويل الموارد البشرية إلى رأسمال معرفي، من خلال حزمة من الإجراءات المتكاملة التي تبدأ برصد الفجوات المهارية وتتجسد في برامج تعليمية تهدف إلى تطبيع سلوك العامل مع التطورات التكنولوجية المعاصرة.⁽¹⁾

¹ الكلالدة طاهر محمود، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2011، ص99.

² عقلة محمد وأسامة محمد جرادات، التدريب الإداري الموجه بالأداء، ط2، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2012، ص 30.

³ أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2020، ص 215.

⁴ صلاح الدين محمد عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية والتدريب، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2019، ص 180.

⁵ صلاح الدين محمد عبد الباقي، المرجع نفسه، ص180.

⁶ محمد عبد الفتاح، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2018، ص 112.

- وتعرف كذلك بأنها: تُعرف إستراتيجية التدريب بأنها: آلية للضبط الاجتماعي داخل التنظيم، تهدف إلى إعادة تشكيل ثقافة الفاعلين واتجاهاتهم نحو العمل، عبر تزويدهم بمصادر قوة معرفية تساهم في تقليص مناطق الظل وعقلنة السلوك المهني بما يخدم أهداف النسق المؤسسي⁽²⁾.

- وتعرف بأنها: المخطط العملي الذي يهدف إلى نقل الخبرات الفنية والتخصصية إلى القوى العاملة بأسلوب منهجي، لضمان التحكم في الوسائط التقنية المعقدة، وتقليل احتمالات الخطأ المهني، ورفع الجاهزية التشغيلية في البيئات الصناعية ذات المخاطر العالية⁽³⁾.

التعريف الإجرائي: تعرف إستراتيجية التدريب إجرائيًا في هذه الدراسة بأنها:

مجموعة منظمة ومخططة من الأنشطة والعمليات التي تعتمدها مؤسسة سونلغاز بغرض تنمية وتطوير مستوى الكفاءات المهنية للعمال وتحسين ممارساتهم المهنية، من خلال تزويدهم بمنظومة من المعارف والمهارات والتقنيات، التي تعمل كاستجابات الدفاعية تمكن المؤسسة من تقليص مساحات عدم اليقين والخطأ البشري، وكل الاختلالات المهنية التي من شأنها خلق مساحة للحوادث المهنية.

وبالتالي؛ فإستراتيجية التدريب من خلال ما تتضمنه من جودة تصميم البرامج التدريبية، وكفاءة تنفيذها، ومتابعة ذلك من خلال عملية تقييم فعالة يُحول القواعد الأمنية الجامدة إلى ثقافة تنظيمية وممارسات يومية تضمن استمرارية الإنتاج بأقل تكلفة بشرية وبأقل خسائر مادية.

وعليه، تتجسد إستراتيجية التدريب في مجموعة من الأبعاد الأساسية التي تعكس كيفية تخطيط وتنفيذ وتقييم العملية التدريبية داخل المنظمة، ومن أبرز هذه الأبعاد ما يلي:

- **البعد التخطيطي:** يتمثل في وضع خطط تدريبية واضحة ومبسقة، تنطلق من تشخيص احتياجات العاملين التدريبية، وتحديد الأهداف المراد تحقيقها بما يتوافق مع الاستراتيجية العامة للمنظمة.
- **البعد التنظيمي:** يهتم بكيفية تنظيم العملية التدريبية من حيث تحديد المسؤوليات، وتوفير الموارد البشرية والمادية اللازمة، وضمان التنسيق بين مختلف الأقسام المعنية بالتدريب.
- **البعد التنفيذي:** يتعلق بتنفيذ البرامج التدريبية على أرض الواقع، من خلال اختيار أساليب التدريب المناسبة (كالتدريب داخل العمل أو خارجه)، وتحديد المدربين، وضمان جودة العملية التدريبية.

¹ راوية حسن، إدارة الموارد البشرية: رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2020، ص 145.

² علي غربي، علم اجتماع التنظيم والعمل: المقاربات السوسيولوجية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2017، ص 89.

³ صلاح الدين عبد الباقي، الجوانب التطبيقية في إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2019، ص 178.

- **البعد التقييمي:** يركز على تقييم فعالية التدريب من خلال قياس مدى تحقيق الأهداف المرجوة، ومدى انعكاسه على أداء العاملين وتحسين مهاراتهم.
- **البعد الاستراتيجي (الاستشرافي):** يتمثل في ربط التدريب برؤية المنظمة المستقبلية، والتنبؤ بالمهارات التي ستحتاجها في المستقبل، بما يضمن قدرتها على التكيف مع التغيرات البيئية والمنافسة.

2- الحوادث المهنية:

يشير مفهوم الحوادث المهنية إلى:

- كل حادث أو إصابة يتعرض لها العامل أثناء أداء عمله أو بسببه، وتؤدي إلى ضرر جسدي أو نفسي أو مادي، وقد تؤثر على سير العمل داخل المؤسسة.⁽¹⁾
- كما تعرف بأنها: واقعة مفاجئة وغير متوقعة تقع أثناء ممارسة العمل أو بسببه، وتكون ناتجة عن عدم الملاءمة بين الظروف المادية للعمل (الآلات والبيئة) وبين الخصائص السلوكية للعامل، مما يؤدي إلى إصابة بشرية أو تلفيات في المعدات.⁽²⁾
- بالإضافة إلى هذا تعبر الحوادث المهنية: شكل من أشكال الفشل الوظيفي في النسق التنظيمي، تعكس وجود خلل في التفاعل بين الجماعة المهنية والوسائط التقنية، وهي مؤشر على ضعف ثقافة الضبط والرقابة داخل المؤسسة، مما يحولها من مخاطر محتملة إلى أضرار واقعة.⁽³⁾
- وتشير أيضاً إلى: كل إصابة تلحق بالجسد أو الصحة نتيجة حادث يقع في مكان العمل أو في طريقه إليه، شريطة أن يكون العامل خاضعاً لسلطة صاحب العمل، ويترتب عليها عجز مؤقت أو دائم أو وفاة، وتستوجب تعويضاً اجتماعياً وقانونياً.⁽⁴⁾
- التعريف الإجرائي للحوادث المهنية: هي كل واقعة مادية مفاجئة وغير متوقعة، يتعرض لها العامل أثناء تأدية مهامه الوظيفية أو بسببها، وتؤدي مباشرة إلى إصابة عمل (جسدية أو نفسية) أو تلفيات مادية، مما يترتب عليها انقطاع مؤقت أو دائم عن سيرورة الفعل التنظيمي.

¹ أحمد ماهر، مرجع سابق، ص 215.

² محمد شحاتة فوزي، إدارة السلامة والصحة المهنية: مدخل وقائي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2018، ص 94.

³ علي غربي، سوسيولوجيا العمل والعمال، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2016، ص 132.

⁴ عمار عماري، تشريعات العمل والضمان الاجتماعي، دار الهدى، الجزائر، 2021، ص 78.

المبحث الثاني: الادبيات التطبيقية

يُعد هذا المبحث مدخلاً تطبيقياً للدراسة، حيث يتم من خلاله عرض أهم الدراسات السابقة التي تناولت موضوع استراتيجية التدريب والحوادث المهنية، بهدف الاستفادة من نتائجها ومقارنتها بالدراسة الحالية، وإبراز أوجه التشابه والاختلاف والقيمة المضافة التي تقدمها هذه الدراسة.

المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة باللغة العربية

يهدف هذا المطلب إلى عرض أهم الدراسات السابقة باللغة العربية التي تناولت موضوع استراتيجية التدريب والحوادث المهنية، من أجل الاستفادة من نتائجها في دعم الدراسة الحالية،

1-الدراسات السابقة للاستراتيجية التدريب

الدراسة الأولى: عيسات العريب (2007) بعنوان: "إستراتيجية تدريب الموارد البشرية في ظل تطبيق معايير الأيزو وإدارة الجودة الشاملة: دراسة حالة مؤسسة التوضيب وفنون الطباعة ببرج بوعريرج".⁽¹⁾

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور استراتيجية تدريب الموارد البشرية في ظل تطبيق معايير الأيزو وإدارة الجودة الشاملة، من خلال دراسة حالة مؤسسة التوضيب وفنون الطباعة ببرج بوعريرج، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب دراسة الحالة، مع استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات حول واقع التدريب داخل المؤسسة، وأظهرت النتائج أن تبني استراتيجية تدريب فعالة وفق معايير الجودة الشاملة يسهم بشكل كبير في تطوير كفاءات العاملين وتحسين أدائهم المهني، كما تبين أن المؤسسة تعتمد برامج تدريبية موجودة لكنها تحتاج إلى مزيد من التنظيم والربط بين التدريب وأهداف المؤسسة الاستراتيجية، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ثقافة التدريب المستمر وربطه بمعايير الجودة وتقييم نتائجه بشكل دوري لضمان تحقيق التحسين المستمر.

الدراسة الثانية: حريق خدجية (2011) بعنوان: "دور إستراتيجية التدريب في ظل تطبيق إدارة الجودة الشاملة كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة بالشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز (سونلغاز) - فرع الغرب سعيدة".⁽¹⁾

¹ عيسات لعرج، "إستراتيجية تدريب الموارد البشرية في ظل تطبيق معايير الأيزو وإدارة الجودة الشاملة: دراسة حالة مؤسسة التوضيب وفنون الطباعة ببرج بوعريرج"، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية (تخصص تسيير المنظمات)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة فرحات عباس - سطيف 1، الجزائر، 2007.

تناولت هذه الدراسة دور استراتيجية التدريب في ظل تطبيق إدارة الجودة الشاملة، وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية داخل المؤسسات الاقتصادية، وذلك من خلال دراسة حالة بالشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز - فرع الغرب سعيده، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي مع استخدام أسلوب دراسة الحالة، بالإضافة إلى الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات من العاملين داخل المؤسسة، بهدف تحليل واقع التدريب ومدى ارتباطه بمتطلبات الجودة الشاملة، وأظهرت النتائج أن استراتيجية التدريب في ظل الجودة الشاملة تسهم بشكل فعال في تحسين أداء العاملين وتطوير مهاراتهم المهنية والفنية، مما ينعكس إيجاباً على تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة، كما بينت الدراسة أن المؤسسة تولي اهتماماً نسبياً بالتدريب، إلا أن هذا الاهتمام يحتاج إلى مزيد من التنظيم والتخطيط الاستراتيجي لضمان فعاليته، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز التكامل بين استراتيجية التدريب ومعايير الجودة الشاملة، وتحديث البرامج التدريبية بما يتناسب مع التغيرات التنظيمية والتكنولوجية.

الدراسة الثالثة: الغامدي خالد عبد الله (2012) بعنوان: "دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام: دراسة تطبيقية على موظفي معهد الإدارة العامة بالمملكة العربية السعودية".⁽²⁾

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام، من خلال قياس أثر البرامج التدريبية على تحسين المعارف والمهارات المهنية والإدارية للموظفين، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة من موظفي القطاع العام، بهدف قياس مستوى تأثير التدريب على الأداء الوظيفي، وتوصلت النتائج إلى أن التدريب يمثل عاملاً أساسياً في تحسين أداء الموظفين، حيث يساهم في تنمية مهاراتهم وزيادة قدرتهم على إنجاز المهام بكفاءة وفعالية أعلى، كما أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين جودة البرامج التدريبية ومستوى الأداء الوظيفي، حيث تختلف الفعالية باختلاف مدى ملاءمة البرامج للاحتياجات الفعلية للعاملين. وأوصت الدراسة بضرورة تصميم برامج تدريبية مبنية على تحليل دقيق للاحتياجات التدريبية، مع اعتماد تقييم مستمر لضمان تحسين جودة التدريب وفاعليته.

الدراسة الرابعة: روشام بن زاین (2012) بعنوان: "أثر إستراتيجية التدريب على تطور المؤسسة الاقتصادية: دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية بشار".⁽¹⁾

¹ حريق خديجة، "دور إستراتيجية التدريب في ظل تطبيق إدارة الجودة الشاملة كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة بالشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز (سونلغاز) - فرع الغرب سعيده"، رسالة ماجستير في علوم التسيير (تخصص إدارة الأعمال)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان، الجزائر، 2011.

² عبد الله الغامدي، "دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام: دراسة تطبيقية على موظفي معهد الإدارة العامة بالمملكة العربية السعودية"، رسالة ماجستير غير منشورة في الإدارة العامة، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2012.

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أثر استراتيجية التدريب على تطور المؤسسات الاقتصادية في منطقة بشار، من خلال تحليل دورها في تحسين أداء الموارد البشرية ورفع كفاءتها، وبالتالي دعم تنافسية المؤسسات الاقتصادية واستمراريتها، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تحليل واقع التدريب داخل عدد من المؤسسات الاقتصادية وقياس مدى فعاليته في تطوير الأداء التنظيمي، وتوصلت النتائج إلى أن المؤسسات التي تعتمد على استراتيجية تدريب مستمرة تحقق مستويات أعلى من التطور وتحسين الأداء مقارنة بالمؤسسات التي لا تولي اهتماماً كافياً للتدريب، كما أكدت الدراسة أن التدريب يمثل عنصراً أساسياً في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة. وأوصت الدراسة بضرورة ربط استراتيجية التدريب بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، وتحديث البرامج التدريبية بشكل مستمر بما يتماشى مع متطلبات البيئة الاقتصادية المتغيرة.

الدراسة الخامسة: أسعيد حدة (2022) بعنوان: "تقييم إستراتيجية التدريب وأثرها على أداء الأستاذ الجامعي في مؤسسات التعليم العالي بالجنوب الشرقي الجزائري".⁽²⁾

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم استراتيجية التدريب وأثرها على أداء الأستاذ الجامعي في مؤسسات التعليم العالي بالجنوب الشرقي الجزائري، من خلال التركيز على أبعاد استراتيجية التدريب المتمثلة في دعم والتزام الإدارة العليا، مراحل العملية التدريسية، وتنوع البرامج التدريبية، ومدى انعكاس ذلك على أداء الأستاذ الجامعي بأبعاده المختلفة (البحثي، التدريسي، خدمة المجتمع، والعلاقات الإنسانية)، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره الأنسب لدراسة الظواهر الإدارية والإنسانية، كما استخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم تطبيقها على عينة كبيرة بلغت 975 أستاذاً جامعياً من جامعات ورقلة، بسكرة، الوادي، وغرداية، وبعد تحليل البيانات باستخدام برنامجي SPSS وExcel، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن مستوى تطبيق استراتيجية التدريب في الجامعات محل الدراسة جاء متوسطاً، في حين كان مستوى أداء الأستاذ الجامعي مرتفعاً نسبياً، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط بين استراتيجية التدريب والأداء لكنها علاقة ضعيفة، إضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز فعالية استراتيجية التدريب من خلال بناء برامج تدريبية مستمرة تعتمد على تشخيص دقيق للاحتياجات التدريبية وربطها بالتقييم الدوري للأداء.

الدراسة السادسة: الزهرين، عبد الله بن عطية بعنوان: "أثر إستراتيجية التدريب في تنمية الجدارات السلوكية للعاملين في المصارف التجارية السعودية".⁽¹⁾

¹ روشام بن زابن، "أثر إستراتيجية التدريب على تطور المؤسسة الاقتصادية: دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية بشار"، مجلة دفاتر اقتصادية، جامعة طاهري محمد بيشار، الجزائر، المجلد 03، العدد 05، جوان 2012.

² أسعيد حدة، "تقييم إستراتيجية التدريب وأثرها على أداء الأستاذ الجامعي في مؤسسات التعليم العالي بالجنوب الشرقي الجزائري"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، المجلد 22، العدد 02، ديسمبر 2022.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استراتيجية التدريب في تنمية الجدارات السلوكية للعاملين في المصارف التجارية السعودية، من خلال تحليل مدى مساهمة البرامج التدريبية في تحسين السلوكيات المهنية مثل العمل الجماعي، الاتصال الفعال، وتحمل المسؤولية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من العاملين في القطاع المصرفي، وأظهرت النتائج أن استراتيجية التدريب لها أثر إيجابي واضح في تنمية الجدارات السلوكية للعاملين، حيث تسهم في تحسين سلوكهم المهني وتعزيز التفاعل الإيجابي داخل بيئة العمل، كما بينت أن فعالية التدريب ترتبط بشكل مباشر بجودة البرامج التدريبية ومدى ملاءمتها للاحتياجات الفعلية للعاملين، وأوصت الدراسة بضرورة تطوير برامج تدريبية حديثة ومستمرة تركز على الجوانب السلوكية إلى جانب الجوانب التقنية، مع اعتماد التقييم المستمر لقياس أثر التدريب على الأداء والسلوك التنظيمي.

2-الدراسات السابقة لحوادث العمل المهنية

الدراسة الأولى: رضوان فيصل (1970) بعنوان: "تحليل إحصائي وصفي لإصابات العمل في الجمهورية العربية السورية (1961-1965)"⁽²⁾

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل واقع إصابات العمل في الجمهورية العربية السورية خلال الفترة الممتدة بين 1961 و 1965، وذلك بالاعتماد على سجلات مؤسسة التأمينات الاجتماعية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الإحصائي الوصفي، حيث تم رصد وتسجيل عدد الإصابات المهنية وأيام الغياب الناتجة عنها، وأظهرت النتائج ارتفاعاً ملحوظاً في عدد حوادث العمل، وما ترتب عنها من خسائر في أيام العمل، مما يعكس الأثر السلبي المباشر للحوادث على الإنتاجية واستمرارية النشاط الاقتصادي.

الدراسة الثانية: راجع أحمد عزت (1975) بعنوان: العوامل النفسية والتنظيمية لحوادث العمل في المؤسسات الصناعية: دراسة في السلوك الإنساني والأمن الصناعي"⁽³⁾.

تناولت هذه الدراسة الجوانب السيكولوجية لحوادث العمل داخل المؤسسات الصناعية، حيث ركز الباحث على تحليل العوامل النفسية والتنظيمية المرتبطة بوقوع الحوادث المهنية، مع إبراز أهمية الأمن الصناعي في تفسير أسباب الحوادث، واعتمدت الدراسة على منهج تحليلي وصفي يهدف إلى فهم العلاقة بين السلوك

¹ عبد الله بن عطية الزهراني، "أثر إستراتيجية التدريب في تنمية الجدارات السلوكية للعاملين في المصارف التجارية السعودية"، رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية إدارة الأعمال، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية، 2012.

² رضوان فيصل، "تحليل إحصائي وصفي لإصابات العمل في الجمهورية العربية السورية (1961-1965)"، المجلة العمالية، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، دمشق، سوريا، السنة السادسة، العدد 12، جانفي 1970.

³ أحمد عزت راجع، "العوامل النفسية والتنظيمية لحوادث العمل في المؤسسات الصناعية: دراسة في السلوك الإنساني والأمن الصناعي"، دار المعارف، القاهرة، مصر، 1975.

الإنساني ووقوع الحوادث داخل بيئة العمل، وتوصلت النتائج إلى أن العديد من حوادث العمل يمكن تفاديها من خلال تعزيز الوعي الوقائي لدى العمال، وتفعيل دور لجان الأمن والسلامة داخل المؤسسات الصناعية، إضافة إلى أهمية الجانب التوعوي في تقليل معدلات الحوادث.

الدراسة الثالثة (2017): بعنوان: "أثر تطبيق نظام إدارة السلامة والصحة المهنية وفق معيار الجودة العالمي OHSAS 18001 في الحد من حوادث العمل داخل المؤسسات الاقتصادية".⁽¹⁾

أشارت دراسة حنان علي موسى (2017) إلى أن تطبيق أنظمة الصحة والسلامة المهنية وفق معايير الجودة (OHSAS 18001) يساهم بشكل كبير في تقليل حوادث العمل داخل المؤسسات الاقتصادية، من خلال تحسين إجراءات الوقاية والرقابة والتكوين المستمر للعاملين.

الدراسة الرابعة (2018): بعنوان: "واقع نظام الصحة والسلامة المهنية وأثره في الحد من الحوادث المهنية: دراسة ميدانية في قطاع التنقيب والصناعات الاستخراجية".

بيّنت دراسة مخلفي ومراحي (2018) أن فعالية نظام الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسات الصناعية، خاصة في قطاع التنقيب، ترتبط ارتباطاً مباشراً بانخفاض معدلات الحوادث المهنية، كما أكدت أن ضعف التكوين والتدريب يؤدي إلى ارتفاع المخاطر داخل بيئة العمل،

الدراسة الخامسة: محمد المهدي بن عيسى بعنوان: "ميكانيزمات حوادث العمل في قطاع البناء والأشغال العمومية بالجزائر: دراسة في سوسيولوجيا التكنولوجيا وظروف العمل الفيزيائية".⁽²⁾

تناولت هذه الدراسة ميكانيزمات حوادث العمل في قطاع البناء بالجزائر، من خلال تحليل العوامل المؤثرة في وقوع الحوادث داخل الورشات، خاصة العلاقة بين التكنولوجيا المستخدمة وظروف العمل الفيزيائية، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال دراسة ميدانية داخل قطاع البناء، وتوصلت النتائج إلى أن نقص التكوين المهني للعمال، إضافة إلى سوء ظروف العمل الفيزيائية والتطور التكنولوجي غير المصحوب بتأهيل كافٍ، كلها عوامل تؤدي إلى ارتفاع معدلات حوادث وإصابات العمل في هذا القطاع.

الدراسة السادسة: لونيس علي وصحراوي عبد الله بعنوان: "أثر الظروف الفيزيائية لبيئة العمل في وقوع حوادث العمل: دراسة ميدانية بمؤسسة الإسمنت بعين الكبيرة - ولاية سطيف".⁽¹⁾

¹ حنان علي موسى، "أثر تطبيق نظام إدارة السلامة والصحة المهنية وفق معيار الجودة العالمي OHSAS 18001 في الحد من حوادث العمل داخل المؤسسات الاقتصادية"، مجلة بحوث الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق، المجلد 09، العدد 02، جوان 2017.

² مخلفي يوسف ومراحي كمال، "واقع نظام الصحة والسلامة المهنية وأثره في الحد من الحوادث المهنية: دراسة ميدانية في قطاع التنقيب والصناعات الاستخراجية"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، العدد 32، ديسمبر 2018.

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين حوادث العمل والظروف الفيزيائية داخل بيئة العمل، من خلال دراسة ميدانية على مستوى مؤسسة الإسمنت بعين الكبيرة (ولاية سطيف)، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام أدوات الملاحظة والاستبيان، وأثبتت النتائج أن الظروف الفيزيائية مثل الإضاءة، الضوضاء، درجة الحرارة، وحالة الأرضية تعد من العوامل المؤثرة بشكل مباشر في وقوع الحوادث المهنية، مما يستدعي تحسين بيئة العمل لتقليل المخاطر.

المطلب الثاني : عرض الدراسات السابقة باللغة الاجنبية

يخصص هذا المطلب لعرض أهم الدراسات السابقة باللغة الأجنبية التي تناولت موضوع استراتيجية التدريب والحوادث المهنية، بهدف توظيف نتائجها في إثراء الإطار التطبيقي للدراسة الحالية،

1- عرض الدراسات الأجنبية للاستراتيجية التدريب

الدراسة الأولى: (Black & Mendenhall 1990) بعنوان: " Cross-Cultural Training Effectiveness: A Review and a Theoretical Framework for Future Research"⁽²⁾

تناولت هذه الدراسة أثر التدريب متعدد الثقافات على أداء العاملين في المؤسسات متعددة الجنسيات، واعتمدت على تحليل تجريبي لمجموعة من البرامج التدريبية الموجهة للعاملين في بيئات دولية مختلفة، وتوصلت النتائج إلى أن التدريب يسهم بشكل كبير في تطوير مهارات التكيف الثقافي والتواصل الفعال، مما ينعكس إيجاباً على أداء العاملين في السياقات الدولية ويزيد من فعالية المؤسسات العالمية،

الدراسة الثانية: Hansson 2003 بعنوان: " The Impact of Human Capital and Training on Company Performance: Evidence from Europe"⁽³⁾

¹ محمد المهدي بن عيسى، "ميكانيزمات حوادث العمل في قطاع البناء والأشغال العمومية بالجزائر: دراسة في سوسيولوجيا التكنولوجيا وظروف العمل الفيزيائية"، أطروحة دكتوراه غير منشورة في علم اجتماع العمل والتنظيم، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 2، الجزائر، 2021.

² J. Stewart Black and Mark Mendenhall, "Cross-Cultural Training Effectiveness: A Review and a Theoretical Framework for Future Research", Academy of Management Review, United States, Vol. 15, No. 01, January 1990, p

³ Bo Hansson, "The Impact of Human Capital and Training on Company Performance: Evidence from Europe", Oxford Review of Economic Policy, United Kingdom, Vol. 19, No. 03, September 2003.

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر الاستثمار في التدريب على الأداء الاقتصادي للمؤسسات في عدد من الدول الأوروبية، وذلك من خلال بيانات مقارنة شملت 26 دولة، واعتمدت الدراسة على منهج كمي تحليلي لدراسة العلاقة بين حجم الاستثمار في التدريب (Intensity of Training) ومؤشرات الأداء المؤسسي، وتوصلت النتائج إلى أن الاستثمار في التدريب يرتبط بشكل إيجابي وواضح بتحسين أداء المؤسسات وزيادة إنتاجيتها، حيث اعتُبر التدريب أحد أهم مكونات رأس المال البشري المؤثر في النمو الاقتصادي والتنافسية.

الدراسة الثالثة: (Barba Aragón et al 2014) بعنوان: "Training and Organizational Performance: The Mediating Role of Organizational Learning"⁽¹⁾

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين استراتيجية التدريب والأداء التنظيمي، مع التركيز على دور التعلم التنظيمي كمتغير وسيط، واعتمدت على المنهج الكمي من خلال استبيانات موجهة لعدد من المؤسسات الإسبانية، وأظهرت النتائج أن التدريب لا يؤثر بشكل مباشر فقط على الأداء، بل يسهم بشكل غير مباشر عبر تعزيز التعلم التنظيمي وتطوير المعرفة داخل المؤسسة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء على المدى الطويل.

الدراسة الرابعة: Kim et al 2022، بعنوان: "The Relationship Between Establishment-Level Training and Organizational Performance: A Meta-Analysis"⁽²⁾

هدفت هذه الدراسة (تحليل شمولي Meta-analysis) إلى فحص العلاقة بين التدريب على مستوى المؤسسة والأداء التنظيمي عبر مجموعة واسعة من الدراسات السابقة، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية عامة بين التدريب والأداء التنظيمي، إلا أن هذه العلاقة تختلف باختلاف نوع التدريب، والقطاع، والسياق التنظيمي، مما يدل على أن فعالية استراتيجية التدريب ليست مطلقة بل تعتمد على عوامل تنظيمية وبيئية متعددة.

¹ M. Isabel Barba-Aragón, Raquel Sanz-Valle and Daniel J. Jiménez-Jiménez, "Training and Organizational Performance: The Mediating Role of Organizational Learning", Business Research Quarterly, Spain, Vol. 17, No. 03, July 2014.

² Seongsu Kim, Jae-Won Yoo and Tae-Yong Kim, "The Relationship Between Establishment-Level Training and Organizational Performance: A Meta-Analysis", International Journal of Human Resource Management, United Kingdom, Vol. 33, No. 08, April 2022.

2- الدراسات الأجنبية لحوادث العمل المهنية

الدراسة الأولى: **Haddon 1960** - الولايات المتحدة (الإطار النظري) بعنوان: "The Prevention of Accidents: The Epidemiologic Planning of Measures for the Prevention of Injury"

قدم وليام هادون (William Haddon Jr)، أحد أهم النماذج التفسيرية في مجال السلامة المهنية، من خلال "النموذج الوبائي" ونموذج "الهدف-الحاجز-الخطر"، الذي يفسر الحوادث باعتبارها نتيجة تفاعل بين الإنسان والبيئة والمخاطر، وقد أسهم هذا النموذج في تحويل تفسير الحوادث من التركيز على العامل الفردي إلى تحليل شامل للنظام بأكمله، بما في ذلك بيئة العمل والإجراءات الوقائية.⁽¹⁾

الدراسة الثانية: دراسة سويدية (**Safety Science, 1994**) بعنوان: "Workplace Injury as a Function of Nationality: A Comparative Study of Native Swedish and Foreign-Born Engineering Workers"

تناولت هذه الدراسة مقارنة معدلات حوادث العمل بين العمال المحليين والأجانب داخل مؤسسة صناعية هندسية في السويد خلال فترة 1986-1987، بهدف معرفة ما إذا كانت الجنسية تؤثر على معدل وقوع الحوادث، واعتمدت الدراسة على تحليل إحصائي شامل لـ 537 حادث عمل مسجل، وأظهرت النتائج أنه لا توجد فروق جوهرية بين العمال الأجانب والمحليين في معدل الحوادث، إلا أن العمال الشباب وقليلي الخبرة كانوا أكثر عرضة للإصابات، بغض النظر عن الجنسية، كما أكدت الدراسة أن الخبرة والتكوين المهني عوامل حاسمة في تقليل الحوادث.⁽²⁾

¹ William Haddon Jr, "The Prevention of Accidents: The Epidemiologic Planning of Measures for the Prevention of Injury", American Journal of Public Health and the Nation's Health, United States, Vol. 58, No. 08, August 1968.

² Jörgen Larsson and Tage Larsson, "Workplace Injury as a Function of Nationality: A Comparative Study of Native Swedish and Foreign-Born Engineering Workers", Safety Science, Sweden, Vol. 17, No. 02, February 1994.

الدراسة الثالثة: 1997 Reason – نموذج الجنب السويسري (بريطانيا) بعنوان: "Managing the Risks of Organizational Accidents"⁽¹⁾

قدم الباحث جيمس ريزون (James Reason) نموذج "الجنب السويسري" الذي يفسر الحوادث المهنية على أنها نتيجة تراكم أخطاء وثغرات تنظيمية متعددة داخل المؤسسة، وليس خطأ فردياً واحداً، ويركز النموذج على أن فشل أنظمة الحماية (الإدارة، الإجراءات، الرقابة، والسلوك البشري) يؤدي إلى وقوع الحادث عندما تتقاطع الثغرات في نفس اللحظة، وقد أصبح هذا النموذج من أكثر النماذج استخداماً في تحليل الحوادث في المؤسسات الصناعية والطبية والطيران.

الدراسة الرابعة: 1998, Bauer et al – ألمانيا بعنوان: "Work Organization and Occupational Accidents Among Native and Foreign Workers in Germany"⁽²⁾

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل محددات حوادث العمل داخل بيئة صناعية تعتمد على وجود عمال محليين وأجانب، من خلال دراسة العلاقة بين تنظيم العمل واحتمال وقوع الحوادث المهنية، واعتمدت الدراسة على نماذج إحصائية متقدمة لتحليل بيانات حوادث العمل داخل مؤسسات صناعية ألمانية، وتوصلت النتائج إلى أن الاختلاف بين العمال المحليين والأجانب ليس العامل الأساسي في وقوع الحوادث، بل إن العوامل التنظيمية وطبيعة العمل تلعب الدور الأكبر في تحديد مستوى المخاطر المهنية، كما أشارت النتائج إلى أن تحسين تنظيم العمل وتفعيل أنظمة السلامة يؤدي إلى تقليل الحوادث بشكل واضح.

الدراسة الخامسة: 2018, Mauro et al – الولايات المتحدة بعنوان: "Self-Organized Criticality in Occupational Safety: Universal Patterns of Workplace Accidents"

هدفت هذه الدراسة إلى تفسير حوادث العمل من منظور "التعقيد الذاتي" (Self-Organized Criticality)، حيث تشير النتائج إلى أن حوادث العمل تتبع نمطاً إحصائياً موحداً يرتبط بدرجات مختلفة من الشدة، وتوصلت الدراسة إلى أن الحوادث، سواء كانت بسيطة أو خطيرة، قد تنبع من أسباب مشتركة ضمن

¹ James Reason, "Managing the Risks of Organizational Accidents", Ashgate Publishing Limited, Aldershot, United Kingdom, 1997.

² Thomas Bauer, Stefan Bender and Niels-Hendrik Blunch, "Work Organization and Occupational Accidents Among Native and Foreign Workers in Germany", Institute of Labor Economics (IZA), Bonn, Germany, Discussion Paper No. 121, November 1998 .

نظام العمل، وأن تعزيز ثقافة السلامة المستمرة يمكن أن يقلل من جميع أنواع الحوادث وليس فقط الحوادث الكبرى.⁽¹⁾

3- الدراسات السابقة للعلاقة بين استراتيجية التدريب وحوادث العمل المهنية

تناولت العديد من الدراسات الحديثة العلاقة بين استراتيجية التدريب كمتغير مستقل وحوادث العمل المهنية كمتغير تابع، حيث أكدت في مجملها أن التدريب يمثل أحد أهم الآليات الفعالة في تقليل معدلات الحوادث وتحسين السلامة المهنية داخل المؤسسات.

الدراسة الأولى: ناتش فريد (2022) بعنوان: "دور التدريب في الحد من حوادث العمل داخل المؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM) بتيزي وزو" المنشورة في مجلة المعيار، موضوعاً بالغ الأهمية يتمثل في دور التدريب في الحد من حوادث العمل داخل المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM) بولاية تيزي وزو، هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى مساهمة البرامج التدريبية في تقليل من مخاطر وحوادث العمل لدى العمال، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، حيث تم اختيار عينة قصدية مكونة من 240 عاملاً وعاملة خلال سنة 2020، كما استخدم الباحث استبياناً من إعدادة لقياس متغيري التدريب وحوادث العمل، وتمت معالجة البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة في مستوى حوادث العمل بين العمال المتدربين وغير المتدربين، حيث تبين أن العمال الذين تلقوا تدريباً مهنيّاً منتظماً كانوا أقلّ تعرضاً للحوادث مقارنةً بغير المتدربين، مما يؤكد فعالية التدريب كآلية وقائية داخل بيئة العمل، وتشير هذه النتائج إلى أن التدريب لا يقتصر فقط على رفع الكفاءة المهنية، بل يمتد ليشمل تعزيز السلامة المهنية وتقليل المخاطر داخل المؤسسات الصناعية، وهو ما يعزز أهمية إدماج برامج تدريبية مستمرة وموجهة للحد من الحوادث المهنية.⁽²⁾

الدراسة الثانية: كادي وقادري وحاجي (2025) بعنوان: "إستراتيجية الأمن الصناعي وعلاقتها بالحد من حوادث العمل: دراسة ميدانية لدى العمال التقنيين بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) - وحدة ورقلة"⁽³⁾

¹ Salvatore Mauro, Francesco Bettini and Gianluca Di Fluri, "Self-Organized Criticality in Occupational Safety: Universal Patterns of Workplace Accidents", International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, United States, Vol. 24, No. 03, September 2018.

² ناتش فريد، "دور التدريب في الحد من حوادث العمل داخل المؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM) بتيزي وزو"، مجلة المعيار، المركز الجامعي لتيسمسيلت، الجزائر، المجلد 26، العدد 04، ديسمبر 2022.

³ كادي مصطفى، قادري خيرة، حاجي أحمد، "إستراتيجية الأمن الصناعي وعلاقتها بالحد من حوادث العمل: دراسة ميدانية لدى العمال التقنيين بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) - وحدة ورقلة"، مجلة دراسات وأبحاث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، المجلد 17، العدد 01، جانفي 2025.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين استراتيجية الأمن الصناعي وحوادث العمل لدى العمال التقنيين بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز - وحدة ورقلة، مع إبراز أثر بعض المتغيرات مثل التدريب والمستوى التعليمي على هذه العلاقة، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط بين استراتيجية الأمن الصناعي (بما فيها التدريب) وانخفاض حوادث العمل، حيث بينت الدراسة أن تحسين آليات التدريب يساهم في تعزيز الوعي الوقائي وتقليل المخاطر المهنية.

4- التعقيب على الدراسات السابقة

أولاً: أوجه التشابه

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في مجموعة من النقاط الأساسية، حيث أجمعت أغلب الدراسات على أن استراتيجية التدريب تُعد من أهم الأدوات الفعالة في تطوير الموارد البشرية وتحسين الأداء داخل المؤسسات، كما بينت أن التدريب يساهم في رفع الكفاءة المهنية وتنمية المهارات والسلوكيات الوظيفية.

تتفق الدراسات المتعلقة بحوادث العمل على أن هذه الحوادث لا تنتج عن سبب واحد فقط، بل هي نتيجة تفاعل مجموعة من العوامل الفردية والتنظيمية والبيئية، وأن تحسين التكوين والتدريب يساهم بشكل مباشر في تقليل معدلات الحوادث وتعزيز السلامة المهنية.

تشارك الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في اعتمادها على المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، إضافة إلى التركيز على العامل البشري داخل المؤسسة باعتباره محورياً أساسياً في تفسير الأداء والحوادث.

ثانياً: أوجه الاختلاف

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كونها تربط بشكل مباشر بين متغيرين أساسيين هما استراتيجية التدريب المتغير المستقل والحوادث المهنية المتغير التابع، في حين ركزت أغلب الدراسات السابقة إما على التدريب وتأثيره في الأداء فقط، أو على حوادث العمل وأسبابها دون ربطها بشكل مباشر بالتدريب كاستراتيجية وقائية، وتتميز الدراسة الحالية بتركيزها على الجانب الوقائي للتدريب داخل بيئة العمل، أي اعتبار التدريب وسيلة للحد من الحوادث وليس فقط لتحسين الأداء، وهو ما لم تتوسع فيه بعض الدراسات السابقة بشكل كافٍ، وتتميز الدراسة الحالية بكونها تطبق في سياق ميداني محدد مما يمنحها طابعاً تطبيقياً أكثر دقة في تحليل العلاقة بين المتغيرين داخل بيئة عمل واقعية مقارنة ببعض الدراسات التي اعتمدت على عينات عامة أو قطاعات مختلفة.

5- القيمة المضافة للدراسة والعلاقة بين المتغيرين

تتمثل القيمة المضافة لهذه الدراسة في كونها تتناول موضوعاً يجمع بين بعدين أساسيين في المجال التنظيمي هما: استراتيجية التدريب كمتغير مستقل والحوادث المهنية كمتغير تابع، حيث تحاول إبراز الدور الوقائي للتدريب في الحد من المخاطر المهنية داخل المؤسسة الاقتصادية، وهو جانب لم تتوسع فيه الدراسات السابقة بشكل مباشر، إذ ركزت أغلبها إما على التدريب وأثره في الأداء أو على الحوادث المهنية وأسبابها بشكل منفصل، أما فيما يخص العلاقة بين المتغيرين فتقوم هذه الدراسة على فرضية وجود علاقة عكسية بين استراتيجية التدريب والحوادث المهنية، أي أنه كلما كانت استراتيجية التدريب فعّالة ومبنية على أسس علمية (تحديد الاحتياجات، جودة البرامج، والتقييم والمتابعة)، كلما انخفضت احتمالية وقوع الحوادث المهنية، ويرجع ذلك إلى أن التدريب الجيد يساهم في رفع مستوى الوعي المهني لدى العمال، وتحسين مهاراتهم في التعامل مع المخاطر، وتقليل الأخطاء البشرية، وتعزيز الالتزام بإجراءات السلامة داخل بيئة العمل، إن استراتيجية التدريب لا تُعتبر فقط وسيلة لتحسين الأداء، بل تُعد أيضاً آلية وقائية فعالة للحد من الحوادث المهنية وضمان بيئة عمل آمنة.

المبحث الثالث: الخلفية النظرية لاستراتيجية التدريب والحوادث المهنية

تُعد الخلفية النظرية من الدعائم الأساسية في بناء الدراسة العلمية، لأنها تمنح الباحث إطاراً تفسيرياً يساعده على فهم العلاقة بين متغيرات الدراسة، وتحديد الأسس الفكرية التي يستند إليها الموضوع، وفي إطار هذه الدراسة، تبرز أهمية الخلفية النظرية من خلال توضيح الأسس التي يقوم عليها التدريب باعتباره نشاطاً منظماً يهدف إلى تنمية الموارد البشرية، وتعديل السلوك المهني، ورفع مستوى الكفاءة داخل المؤسسة، كما تسمح هذه الخلفية بفهم الحوادث المهنية باعتبارها ظاهرة تنظيمية وإنسانية لا تنتج عن سبب واحد فقط، بل عن تفاعل مجموعة من العوامل البشرية، والتنظيمية، والصحية، والبيئية، ومن هذا المنطلق، يتناول هذا المبحث أهم النظريات المفسرة لاستراتيجية التدريب، ثم أهم النظريات المفسرة لحوادث العمل، وصولاً إلى تحديد المقاربة النظرية المعتمدة في الدراسة.¹

المطلب الأول: نظريات المفسرة للاستراتيجية التدريب

1-1- النظرية الاستراتيجية لـ جي هيلي:

تهدف هذه النظرية إلى معالجة المشكلات الحالية والتركيز على إيجاد حلول عملية وفعالة لها، حيث يرى الإرشاد الاستراتيجي أن الانشغال المفرط بتحليل أسباب المشكلة لا يؤدي بالضرورة إلى إحداث التغيير المطلوب في سلوك الأفراد، بل إن الأهم هو توجيه الجهود نحو تعديل الأفكار والمشاعر والسلوكيات المرتبطة بالمشكلة بشكل مباشر، بما يضمن تحقيق نتائج إيجابية وسريعة. كما تركز هذه النظرية على تبسيط صياغة الأهداف وتحديد بدقتها، مع الاعتماد على لغة واضحة ومحددة تساعد الفرد على إدراك التغيير المطلوب، إضافة إلى تعزيز التوجه نحو الحلول بدل التركيز على الصعوبات، والاعتماد على التغيير التدريجي كمدخل أساسي لتحقيق تحول مستدام في حياة الفرد.⁽²⁾

1-2- النظرية التنافسية:

تُعد النظرية التنافسية من النظريات التي تفسر سلوك الأفراد أو المنظمات في إطار التفاعل القائم على الصراع والتنافس من أجل تحقيق الأهداف والحصول على الموارد المتاحة، حيث تفترض أن التنافس يعد دافعاً أساسياً للسلوك الإنساني داخل البيئات الاجتماعية والتنظيمية. ووفقاً لهذه النظرية، فإن الأفراد أو المؤسسات

¹ - عبد الكريم أحمد جميل، تدريب وتنمية الموارد البشرية، ط1، دار الجنادرية للنشر والتوزيع ودار يافا العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2016، ص2.

² الفقي إبراهيم، الاتجاهات الحديثة في الإرشاد النفسي والتربوي: منظور استراتيجي. دار الفكر الناشر والموزع، عمان، الأردن، 2008، ص32.

يسعون إلى تحقيق التفوق والتميز مقارنة بالآخرين من خلال تحسين الأداء وتطوير القدرات واستثمار الإمكانيات المتاحة بشكل أفضل، مما يؤدي إلى رفع مستوى الكفاءة والجودة وتحقيق نتائج أكثر فعالية في مختلف المجالات.⁽¹⁾

1-3- النظريات الاستراتيجية والتنافسية (منظور إدارة الأعمال)

تفسر النظريات الاستراتيجية والتنافسية في إدارة الأعمال أهمية الاستثمار في التدريب باعتباره خياراً استراتيجياً وليس مجرد تكلفة تشغيلية، حيث توضح النظرية القائمة على الموارد (RBV) أن الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة تنبع من مواردها الداخلية، وخاصة الموارد البشرية التي يمكن تطويرها عبر التدريب لتحويلها إلى رأس مال فكري متميز يصعب تقليده. كما تؤكد نظرية الكفاءات المحورية أن تفوق المؤسسة يتركز على مجموعة من المهارات الأساسية التي تميزها عن غيرها، مما يجعل التدريب موجهاً أساساً لتعزيز هذه الكفاءات وتطويرها بشكل مستمر لضمان الحفاظ على الريادة. أما نظرية رأس المال البشري فتري أن الاستثمار في تدريب وتنمية الموظفين يرفع من إنتاجيتهم وكفاءتهم، وبالتالي ينعكس إيجاباً على أداء المؤسسة وربحياتها، تماماً مثل الاستثمار في الأصول المادية.⁽²⁾

1-4- نظرية تعليم مالكولم نولز

تعد هذه النظرية من أهم الأسس في تصميم استراتيجيات التدريب الحديثة، حيث تفترض أن المتعلمين البالغين يختلفون عن الأطفال في طريقة التعلم واحتياجاته، فهم يحتاجون إلى فهم الهدف من التعلم وأهميته العملية، ويميلون إلى الاعتماد على خبراتهم السابقة كمرجع أساسي في اكتساب المعرفة الجديدة، كما يفضلون التعلم التطبيقي الذي يرتبط مباشرة بمشكلات العمل اليومية، مما يجعل التدريب أكثر فاعلية عندما يكون موجهاً لحل مشكلات واقعية وفورية داخل بيئة العمل.⁽³⁾ وتركز على الآلية التي يستقبل بها العقل المعلومات ويحولها إلى سلوك مستدام. "العملية التي يتم من خلالها اكتساب أنماط سلوكية جديدة عبر الملاحظة والتقليد في سياق اجتماعي".⁽⁴⁾ وهي "فن وعلم مساعدة الكبار على التعلم، حيث يعتمد التدريب على حاجة المتدرب لحل

¹ العامري، صالح مهدي، والغالبي، طاهر محسن، الإدارة والاستراتيجية: منظور تنظيمي معاصر. دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2021، ص 25.

² تركي علي حسين، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية: مدخل الميزة التنافسية. دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2019، ص 45.

³ المرجع نفسه، ص 48.

⁴ باندورا ألبرت، نظرية التعلم الاجتماعي. (ترجمة: عماد الدين إسماعيل)، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، 2011، ص 22.

مشكلات واقعية".⁽¹⁾ "العملية التي يتم من خلالها خلق المعرفة عبر تحويل الخبرة المباشرة إلى فهم وممارسات ملموسة".⁽²⁾

1-5- النظرية السلوكية

تنظر هذه النظرية إلى التدريب باعتباره عملية تهدف أساساً إلى تعديل السلوك الظاهري للمتدرب وتشكيله من خلال آليات التعزيز، والتكرار، والممارسة المستمرة في بيئة العمل. ووفقاً لهذا المنظور التربوي، يتم التركيز على تدعيم السلوكيات المهنية الإيجابية والأداء المتميز عبر نظام الحوافز والمكافآت (مثل الترقية، أو الثناء، أو المكافآت التشجيعية)، مما يساهم في ترسيخ الاستجابات والأداء المطلوب وتحويله إلى عادات عمل ثابتة ومستدامة، وبذلك يصبح التدريب أداة إجرائية مباشرة للتحكم في الأداء الميداني وتوجيهه نحو الكفاءة.⁽³⁾

1-6- النظرية المعرفية

وعلى النقيض من التركيز السلوكي على المظاهر الخارجية، تركز النظرية المعرفية على العمليات العقلية البنيوية والداخلية للمتدرب؛ مثل التفكير، والفهم، والتحليل، ومعالجة المعلومات، وحل المشكلات. وترى هذه النظرية أن كفاءة إستراتيجية التدريب لا تقتصر على محاكاة سلوكيات ظاهرة، بل تمتد لتشمل تطوير البنى المعرفية والقدرات الذهنية العليا. بناءً على هذا المنظور، تُصمم البرامج التدريبية لتنمية مهارات التفكير الإستراتيجي، والقيادة، والإبداع، مما يُمكن الكوادر البشرية من اتخاذ القرارات المعقدة، والتخطيط بعيد المدى، والتكيف المرن مع المواقف المهنية المختلفة والمستجدة في بيئة المنظمة.⁽⁴⁾

المطلب الثاني: النظريات المفسرة لحوادث العمل

2-1- نظرية الدومينو

تُعد نظرية الدومينو (Domino Theory) التي صاغها رائد سلامة العمل الأمريكي هيربرت هاينريش (H.W. Heinrich) عام 1931، أول نموذج علمي متكامل يُستخدم لتفسير كيفية وقوع

¹ نولز، مالكوم، المعلم المحترف: تعليم الكبار والتدريب الحديث. (ترجمة: خالد العامري)، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2015، ص 43.

² كولب، ديفيد، التعلم التجريبي: تحويل الخبرة إلى أداة للتطوير والنمو. (ترجمة: مصطفى محمد)، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، مصر، 2017، ص 38.

³ بن علي ناصر سليمان، نظريات التعلم وتطبيقاتها في التدريب والتطوير الوظيفي. دار المتنبي للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2010، ص 89.

⁴ تركي، علي حسين، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية: مدخل الميزة التنافسية. مرجع سابق، ص 60.

حوادث العمل. وقد أحدثت هذه النظرية ثورة في الفكر الإداري والصحة المهنية، حيث نقلت مفهوم الحادث من مجرد "صدفة غير متوقعة" إلى "سلسلة من الأسباب والنتائج المتسلسلة" التي يمكن التنبؤ بها ومنعها.⁽¹⁾

2-2- نظرية العوامل البشرية

ترى هذه النظرية أن سبب الحوادث يعود أساساً إلى الأخطاء البشرية الناتجة عن عدم التوافق بين قدرات العامل ومتطلبات العمل، حيث تشمل هذه العوامل ما يسمى بالحمل الزائد الذي يحدث عند تجاوز قدرات الفرد البدنية أو النفسية، إضافة إلى الاستجابة غير الملائمة للمواقف الطارئة أو تجاهل إجراءات السلامة، فضلاً عن الأنشطة والسلوكيات غير الآمنة مثل الإرهاق أو ضعف الدافعية أو عدم الالتزام بالتدريب.⁽²⁾

2-3- نظرية الأنظمة أو الجبن السويسري (Swiss Cheese Model):

جيمس ريزون هو مؤسس النظرية وتفترض هذه النظرية أن الحوادث لا تنتج عن خطأ فردي واحد، بل عن سلسلة من الإخفاقات في عدة مستويات داخل المؤسسة، حيث يتم تشبيه نظام الحماية بشرائح من الجبن السويسري تحتوي على فجوات تمثل الثغرات في الإدارة أو الإجراءات أو الصيانة أو سلوك العامل، وعندما تصطف هذه الفجوات بشكل متزامن تسمح بمرور الخطر وحدوث الحادث.⁽³⁾

2-4- نظرية القابلية للحوادث (أو نظرية العوامل النفس-اجتماعية)

تركز هذه النظرية على دراسة التفاعل بين الخصائص النفسية والسلوكية للعامل وبين البيئة التنظيمية المحيطة به كعوامل مسببة للحوادث. وترى أن الضغوط المهنية، واغتراب العامل داخل المنظمة، والصراعات العمالية، وضعف الرضا الوظيفي، تؤدي كلها إلى تشتت الانتباه، وبطء ردود الفعل، وزيادة التوتر النفسي والجسدي، مما يرفع بشكل ملحوظ من معدل "القابلية للمخاطرة" ووقوع الحوادث أثناء تأدية المهام.⁽⁴⁾

المطلب الثالث: المقاربة النظرية للدراسة

تتأسس هذه الدراسة على مقاربة سوسيوتنظيمية تكاملية تتقاطع فيها ثلاثة تيارات فكرية رئيسية لتفسير العلاقة الديناميكية بين المتغيرات، وذلك على النحو الآتي:⁽⁵⁾

¹ علوة غسان، السلامة والصحة المهنية: استراتيجيات الوقاية وإدارة المخاطر في بيئة العمل. دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2018، ص 2

² علوة، غسان، المصدر نفسه، ص 2.

³ بوديسة، المرجع السابق، ص 143.

⁴ بوحنيك مصطفى، علم اجتماع العمل والأمراض المهنية، دار الهدى عين مليلة، الجزائر، 2019 ص 198.

⁵ - مدحت محمد أبو النصر، إدارة العملية التدريبية: النظرية والتطبيق، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2008، ص 223.

1- المنظور النسقي الوظيفي التدريب كآلية للتكيف والضبط التنظيمي

- تنطلق الدراسة من الأطروحات النسقية (خاصة نموذج تالكوت بارسونز Parsons وروبرت ميرتون Merton، حيث يُنظر إلى مؤسسة "سوناطراك" باعتبارها نسقاً سوسيوثقافياً معقداً يسعى دوماً للحفاظ على توازنه واستقراره في بيئة داخلية وخارجية عالية المخاطر.
- التدريب من هذا المنظور: يمثل آلية حيوية من آليات "التشئة التنظيمية المستمرة" والضبط السلوكي. فالإستراتيجية التدريبية لا تهدف فقط لنقل مهارات فنية، بل تعمل كأداة لإعادة دمج العامل وتكييفه مع متطلبات النسق التكنولوجي المعقد.
- تفسير الفرضية نسقياً: إن توفير برامج تدريبية متطورة في مجال الصحة والسلامة المهنية (HSE) يسد الثغرات الوظيفية داخل النسق، ويضمن استيعاب العمال لمعايير السلامة وتمثلها؛ مما يؤدي إلى تحقيق وظيفة "الحفاظ على النمط ووحدة النسق" عبر تقليص الاختلالات التنظيمية التي تظهر في شكل حوادث عمل تهدد استمرارية الإنتاج الطاقوي السيادي.

2- المقاربة السلوكية والتفاعلية: التدريب كمحدد لبناء الوعي والسلوك الوقائي

- تستعير الدراسة أدواتها التحليلية من إسهامات المدرسة السلوكية السوسبولوجية خاصة أطروحات علم النفس الاجتماعي للتنظيمات حول الجدارات السلوكية والدافعية⁽¹⁾
- تفكيك السلوك الوقائي: يفترض هذا التيار أن سلوك العامل تجاه الخطر ليس سلوكاً فطرياً، بل هو "سلوك متعلم ومكتسب" من خلال التفاعل داخل بيئة العمل. وهنا تتدخل إستراتيجية التدريب كمثير تنظيمي مقصود يهدف إلى إحداث تعديل جذري في الاستجابات السلوكية للشغيلة.
- يساهم التدريب في نقل العامل من حالة "اللاوعي بالمخاطر الحرجية" إلى حالة "اليقظة الحسية الفورية والوعي الوقائي الجماعي". فالتدريب الكفاء يعيد تشكيل "المواقف والاتجاهات" النفسية والاجتماعية للعمال، مما يجعل الالتزام بارتداء معدات الوقاية الفردية، واتباع بروتوكولات الأمان الصارمة أثناء التنقيب والاستخراج، سلوكاً عفوياً وثقافة مهنية متجذرة، وهو ما يحد بشكل مباشر من الأخطاء البشرية الناجمة عن الإهمال أو نقص الخبرة.

3- سوسبولوجيا التنظيمات المعقدة ونظرية "الخطأ النسقي"

¹ - عباس محمد عوض، المرجع السابق، ص 49.

تبنى الدراسة الأطروحات السوسيولوجية المعاصرة لـ تشارلز بيرو (Charles Perrow) في كتابه "الحوادث العادية"، وإسهامات جيمس ريزون (James Reason) حول ميكانيزمات الخطأ التنظيمي نموذج الجبن السويسري

- تفسير الحادث سوسيولوجياً: يرى هذا التيار أن الحوادث في المنظمات ذات التكنولوجيا الثقيلة وعالية الخطورة (مثل المصافي وحقول الغاز بسوناطراك) لا تحدث نتيجة خطأ فردي معزول للعامل، بل هي "حوادث منظومة (Systemic Failures)" تقع نتيجة تزامن ثغرات كامنة في البنية التنظيمية مثل: ضعف خطوط الاتصال، قصور الرقابة، ونقص التأهي (1)

- الربط بين المتغيرين: بناءً على هذه النظرية، فإن إستراتيجية التدريب تمثل "خط الدفاع الأول والدرع التنظيمي الفعال" لسد تلك الثغرات الكامنة؛ فالبرامج التدريبية المصممة وفق معايير السلامة العالمية وتلعب دور التغذية العكسية الكفيلة بتمكين الفاعلين من التنبؤ بالانحرافات التنظيمية والتقنية وإصلاحها قبل أن تتقاطع وتنتج حادثاً مهيناً كارثياً.

4- المقاربة التكاملية المعتمدة في الدراسة الحالية

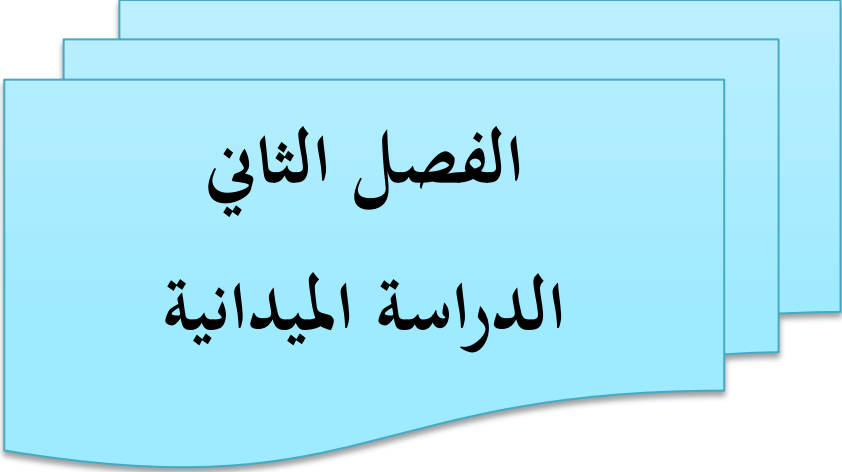
تأسيساً على ما تقدم تعتمد الدراسة الحالية على مقارنة سوسيوتنظيمية تكاملية نسقية-سلوكية؛ تنظر إلى "إستراتيجية التدريب" باعتبارها متغيراً تنظيمياً هيكلياً يتدخل ديناميكياً لتطوير رأس المال البشري وتعديل سلوكه المهني، وتنظر إلى "الحادث المهني" باعتباره ظاهرة سوسيولوجية مركبة تعبر عن خلل في التكيف والضبط داخل المنظمة. تفترض الدراسة أن كفاءة إستراتيجية التدريب (تخطيطاً، تنفيذاً، وتقييماً) في مجمع سوناطراك تعد محددًا أساسياً في بناء "الثقافة الوقائية"، التي بدورها تمتص ضغوط ظروف العمل الفيزيائية الصعبة، وتؤهل العنصر البشري سوسيولوجياً وتقنياً للسيطرة على الأخطار والحد من إصابات وحوادث العمل الحرجة. (2)

¹ - منظمة العمل الدولية، الدليل الفني لتدريب مفتشي السلامة والصحة المهنية، مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة، 2019، ص12.

² - عمر وصفي عقيلي، المرجع السابق، ص48.

خلاصة الفصل

تناول هذا الفصل الإطار النظري والتطبيقي للدراسة من خلال عرض مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع استراتيجية التدريب والحوادث المهنية، حيث تم التطرق إلى دراسات عربية وأجنبية تناولت أثر التدريب في تحسين الأداء الوظيفي، وتنمية الكفاءات، وتعزيز الميزة التنافسية، إضافة إلى دراسات أخرى ركزت على حوادث العمل المهنية وأسبابها وسبل الحد منها في مختلف القطاعات، وقد أظهرت نتائج الدراسات السابقة أن استراتيجية التدريب تلعب دوراً محورياً في تطوير أداء الأفراد ورفع كفاءتهم المهنية، كما بينت العديد من الدراسات وجود علاقة إيجابية بين التدريب وتقليل الحوادث المهنية، من خلال تحسين مستوى الوعي بالسلامة المهنية، وتعزيز الالتزام بإجراءات الوقاية، والحد من الأخطاء البشرية داخل بيئة العمل، وكما سمح تحليل هذه الدراسات بتحديد أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية، بالإضافة إلى إبراز القيمة المضافة لهذه الدراسة، المتمثلة في دراسة العلاقة المباشرة بين استراتيجية التدريب والحد من الحوادث المهنية في بيئة العمل محل الدراسة، وهو ما يمنحها بعداً تطبيقياً أكثر دقة وواقعية وشكلت الدراسات السابقة قاعدة علمية ومنهجية مهمة ساعدت في بلورة مشكلة الدراسة، وتحديد متغيراتها، وتوجيه مسارها البحثي بما يضمن تحقيق أهدافها والإجابة عن تساؤلاتها.



الفصل الثاني

الدراسة الميدانية

تمهيد:

بناءً على ما تم تناوله في الفصول السابقة من تأصيل نظري واستعراض للأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، يأتي هذا الفصل الميداني ليمثل الركيزة الأساسية التي تُبنى عليها النتائج الواقعية للبحث، بحيث يسعى هذا الجانب التطبيقي إلى نقل المفاهيم النظرية من حيز التجريد إلى بيئة الواقع الميداني، وذلك من خلال اختبار الفرضيات والإجابة عن تساؤلات الدراسة المطروحة، ولتحقيق هذا الهدف، يستعرض هذا الفصل الإجراءات المنهجية المتبعة، بدءاً من تحديد المنهج العلمي المستخدم، وتوصيف مجتمع الدراسة وعينتها، مروراً بأداة الدراسة وكيفية بناءها والتحقق من صدقها وثباتها، وصولاً إلى الأساليب الإحصائية التي اعتمدت في تحليل البيانات المستقصة من الميدان، ثم عرض النتائج ومناقشتها.

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

سوف نتطرق في هذا المبحث للجانب الميداني من الدراسة، حيث يتم من خلاله توضيح الإجراءات المنهجية المعتمدة في البحث، بدءاً بتحديد منهج الدراسة ومجتمعها وعينتها، وصولاً إلى عرض أدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج.

المطلب الأول: الطريقة

1- مجتمع وعينة الدراسة

يمثل مجتمع الدراسة جميع المفردات أو العناصر التي ترتبط بموضوع الدراسة والتي يسعى الباحث إلى دراسة خصائصها والوصول إلى نتائج تخصها، أما العينة فهي جزء من مجتمع الدراسة يتم اختياره بطريقة علمية مناسبة بهدف تمثيل المجتمع الأصلي والتوصل إلى نتائج يمكن تعميمها عليه،

تحديد حجم العينة:

تم اختيار العينة بناءً على المعادلة التالية لروبرت ماسون:

$$n = \frac{N}{[(S^2 \times (N - 1) \div PQ) + 1]}$$

حيث يمثل:

N: حجم المجتمع ويساوي 170،

S: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة (0,95) أي قسمة نسبة الخطأ (0,05) على 1,96،

P: نسبة توفر الخاصية وهي (0,50)،

Q: النسبة المتبقية من الخاصية وهي (0,50)،

وبإسقاط معطيات الدراسة الحالية على صيغة المعادلة السالفة الذكر نجد:

$$n = \frac{170}{[(0,05 \div 1,96)^2 (170 - 1) \div 0,50 \times 0,50] + 1}$$

$$n = \frac{170}{[0,00065 \times 169 \div 0,25] + 1}$$

$$n = \frac{170}{(0,10985 \div 0,25) + 1}$$

$$n = \frac{170}{0,4394 + 1}$$

$$n = \frac{170}{1,4394} = 118,10 \cong \mathbf{118}$$

وعليه فحجم عينة الدراسة هو 118 ونظرا لعدم توفر العدد المطلوب من الموظفين بحكم العطل السنوية والترصّات تعذر علينا الوصول لحجم العينة المطلوب بالتالي حصلنا علي 100 استمارة مجاب عليها، لذلك اصبح حجم عينة الدراسة 100 مفردة، ولحساب النسبة المئوية المأخوذة من المجتمع الكلي نقوم بإجراء العملية الحسابية الآتية:

$$100 / 170 * 100 = \cong 58,82 \% 59$$

ومنه فالنسبة المئوية المأخوذة من المجتمع الكلي (59%)، أما فيما يخص عدد المفردات في كل طبقة مهنية فقمنا بحسابها من خلال القانون التالي:

$$\text{الطبقة} / \text{حجم المجتمع} * \text{حجم العينة،}$$

عدد المفردات في كل طبقة مهنية:

$$21 \cong 21,18 = 100 \times 0,21176 = 100 \times \frac{36}{170} \text{ - فئة الإطارات:}$$

$$32 \cong 31,76 = 100 \times 0,3176 = 100 \times \frac{54}{170} \text{ - فئة أعوان التحكم:}$$

$$47 \cong 47,05 = 100 \times 0,4705 = 100 \times \frac{80}{170} \text{ - فئة أعوان التنفيذ:}$$

وفي إطار هذه الدراسة، يتمثل مجتمع الدراسة في جميع موظفي مؤسسة سونلغاز بالوادي، باعتبارهم الفئة المستهدفة للدراسة، في حين تم اختيار عينة من العاملين بالمؤسسة بطريقة مناسبة لطبيعة الدراسة وأهدافها، وقد بلغ حجم العينة (100) موظفًا، تم توزيع استمارات الاستبيان عليهم واسترجاعها قصد تحليلها إحصائيًا واستخلاص النتائج المتعلقة بموضوع الدراسة،

2- تحديد المتغيرات وطرق قياسها

2 - 1 - تحديد المتغيرات:

تُعد المتغيرات من العناصر الأساسية في البحث العلمي، إذ تمثل الخصائص أو الصفات أو الظواهر التي تختلف قيمها من فرد إلى آخر أو من حالة إلى أخرى، ويقوم الباحث بدراستها وتحليل العلاقات القائمة بينها من أجل اختبار الفرضيات والوصول إلى نتائج علمية دقيقة، وفي إطار الدراسة الحالية تم تحديد متغيرات الدراسة وفق طبيعة الإشكالية والفرضيات المطروحة، حيث تنقسم إلى متغير مستقل ومتغير تابع،

المتغير المستقل:

يُقصد بالمتغير المستقل ذلك المتغير الذي يؤثر في المتغير الآخر ويساهم في تفسير التغيرات التي تطرأ عليه، حيث يُعد السبب أو العامل المؤثر في الدراسة، ويتمثل المتغير المستقل في هذه الدراسة في إستراتيجية التدريب، باعتبارها مجموعة الأنشطة والإجراءات والبرامج التي تعتمدها المؤسسة بهدف تطوير مهارات العاملين ورفع كفاءتهم وتحسين أدائهم المهني، وقد تم قياس هذا المتغير من خلال الأبعاد الآتية:

- جودة تصميم البرامج التدريبية،

- كفاءة تنفيذ العمليات التدريبية،

- فعالية تقييم البرامج التدريبية،

المتغير التابع:

يُعرف المتغير التابع بأنه المتغير الذي يتأثر بالمتغير المستقل، حيث تتحدد قيمته وفقاً للتغيرات التي تطرأ على المتغير المؤثر، ويتمثل المتغير التابع في الدراسة الحالية في الحد من الحوادث المهنية، والذي يشير إلى مختلف الإجراءات والممارسات التي تؤدي إلى تقليل احتمالية وقوع الحوادث والإصابات المهنية داخل المؤسسة، وقد تم قياس هذا المتغير من خلال مجموعة من المؤشرات المرتبطة بالأمن والسلامة المهنية

المتغيرات الديمغرافية والوظيفية:

إضافة إلى المتغيرين السابقين، توجد بعض المتغيرات الأخرى التي قد تؤثر على نتائج الدراسة بصورة مباشرة أو غير مباشرة، والتي يطلق عليها المتغيرات الديمغرافية والوظيفية، وقد تمثلت في هذه الدراسة:

- الجنس

- السن
 - المؤهل العلمي
 - الفئة المهنية
 - سنوات الخبرة المهنية
 - طبيعة المنصب الوظيفي
- وقد تم أخذ هذه المتغيرات بعين الاعتبار عند تحليل البيانات من أجل الوصول إلى نتائج أكثر دقة وموضوعية

2 - 2 - طرق قياس المتغيرات

تم قياس متغيرات الدراسة من خلال استمارة استبيان صُممت وفق مقياس ليكرت الخماسي، والذي يسمح بقياس درجة موافقة أفراد العينة على فقرات الاستبيان، وذلك وفق البدائل التالية: (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة)،

المطلب الثاني: الأدوات

يتناول هذا المطلب الأدوات المعتمدة في جمع البيانات الميدانية، باعتبارها الوسيلة الأساسية للحصول على المعلومات اللازمة للإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها،

1 - أدوات جمع البيانات

تُعد أدوات جمع البيانات من المراحل الأساسية في البحث العلمي، إذ تسمح للباحث بجمع المعلومات والحقائق المتعلقة بالظاهرة المدروسة بطريقة منظمة تساعد على اختبار الفرضيات والوصول إلى نتائج علمية دقيقة، كما تمثل الوسيلة التي يتم من خلالها الربط بين الجانب النظري والجانب الميداني للدراسة.

وتختلف أدوات جمع البيانات باختلاف طبيعة الدراسة وأهدافها والمنهج المعتمد فيها، ومن أهم الأدوات المستخدمة في البحوث الاجتماعية: الملاحظة، المقابلة، الاستبيان، الوثائق والسجلات الرسمية، إضافة إلى التقارير والإحصائيات المختلفة، ويختار الباحث الأداة الأكثر ملاءمة لطبيعة الدراسة والبيانات المراد الحصول عليها،

وبالنظر إلى طبيعة الدراسة الحالية التي تهدف إلى معرفة العلاقة بين إستراتيجية التدريب والحد من الحوادث المهنية لدى موظفي مؤسسة سونلغاز بدائرة الرباح - الوادي، فقد تم الاعتماد على الاستبيان باعتباره الأداة الأكثر ملاءمة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة،

1 - 1 - الاستبيان

يُعرف الاستبيان بأنه أداة لجمع البيانات تتضمن مجموعة من الأسئلة المرتبطة بموضوع الدراسة، تُوجّه إلى أفراد العينة بغرض الحصول على معلومات وبيانات تساعد في اختبار فرضيات البحث وتحقيق أهدافه، كما يُعد من أكثر الأدوات استخدامًا في الدراسات الميدانية، لما يتميز به من سهولة التطبيق والقدرة على جمع قدر كبير من المعلومات في وقت قصير،

وقد تم الاعتماد على الاستبيان في هذه الدراسة باعتباره تقنية مباشرة تسمح بالحصول على البيانات من أفراد العينة بصورة منظمة، من خلال طرح مجموعة من الأسئلة المتعلقة بمتغيرات الدراسة، والمتمثلة في إستراتيجية التدريب والحد من الحوادث المهنية،

وقد تم تصميم الاستبيان بما يتلاءم مع أهداف الدراسة وإشكالياتها، حيث تضمن مجموعة من العبارات التي تسمح بقياس اتجاهات وآراء المبحوثين بصورة كمية، بما يسهل عملية تفريغ البيانات وتحليلها إحصائيًا باستخدام برنامج SPSS، كما تم تقسيم الاستبيان إلى ثلاثة محاور رئيسية على النحو الآتي:

المحور الأول: البيانات الديمغرافية والوظيفية

ويتضمن مجموعة من البيانات المتعلقة بخصائص أفراد العينة، مثل:

- الجنس
- السن
- المؤهل العلمي
- سنوات الخبرة
- الفئة المهنية

المحور الثاني: إستراتيجية التدريب

ويتضمن مجموعة من العبارات التي تقيس أبعاد إستراتيجية التدريب، والمتمثلة في:

- جودة تصميم البرامج التدريبية
- كفاءة تنفيذ العمليات التدريبية
- فعالية تقييم البرامج التدريبية

المحور الثالث: الحد من الحوادث المهنية

ويتضمن مجموعة من العبارات المتعلقة بمستوى الأمن والسلامة المهنية بالشركة، ومدى مساهمة التدريب في التقليل من الحوادث المهنية، تمثلت في:

- درجة الالتزام بإجراءات السلامة المهنية
- مستوى الوعي بالمخاطر المهنية
- مدى انخفاض الأخطاء المهنية
- الالتزام باستخدام وسائل الوقاية
- التقليل من احتمالات وقوع الحوادث أثناء العمل

التحكيم:

وقد عرض الاستبيان للتحكيم على الدكتورة: سومية تواتي، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل بجامعة الشهيد حمه لخضر " الوادي"، وذلك من أجل تحكيم محتوى الأداة والتأكد من مدى ملائمتها لأهداف الدراسة ووضوح عباراتها وسلامة بنائها، وقد شملت عملية التحكيم النقاط التالية:

- مدى وضوح الصياغة وسهولة الفهم،
- مدى مناسبة العبارات لمجال الدراسة،
- مدى اتساق العبارات مع محاور الدراسة الثلاثة،
- اقتراح تعديلات أو إعادة صياغة لبعض البنود عند الضرورة،

ولقياس استجابات أفراد العينة تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي، وذلك وفق التدرج التالي:

الجدول رقم (01) : يمثل ترميز إجابات البنود

البنود السالبة		البنود الموجبة	
الوزن	الاستجابة	الوزن	الاستجابة
1	موافق بشدة	5	موافق بشدة
2	موافق	4	موافق
3	محايد	3	محايد

غير موافق	2	غير موافق	4
غير موافق بشدة	1	غير موافق بشدة	5

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

وتم الاعتماد على هذا المقياس لتحويل إجابات المبحوثين إلى قيم رقمية قابلة للتحليل الإحصائي، بما يسمح باستخلاص النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة بدقة وموضوعية،

2- قياس صدق وثبات الاستبيان:

1-2، الصدق البنائي:

قمنا بحساب الصدق البنائي للاستبيان بطريقة الاتساق الداخلي، وذلك بحساب معامل ارتباط كل محور من محاور الاستبيان عن الدرجة الكلية للاستبيان، قمنا بجمع البيانات وتبويبها في درجات من اجل حساب معامل ارتباط كل محور مع الدرجة الكلية، تم استعمال نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS25) لحساب قيمة r لكل محور من المحاور، فتحصلنا على النتائج المدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (01): يوضح قيمة (r) لحساب الصدق البنائي

المحاور	العينة الاستطلاعية	قيمة معامل الارتباط r	مستوى الدلالة Sig	القرار الإحصائي
استراتيجية التدريب	30	622,0	000,0	دالة إحصائية عند 01,0
الحد من الحوادث المهنية		695,0	000,0	دالة إحصائية عند 01,0

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (02): نجد أن قيمة معامل الارتباط r للمحاور الأول " استراتيجية التدريب " مع الدرجة الكلية للاستبيان هي 622,0 بمستوى دلالة 000,0 وهي اقل من مستوى معنوية 01,0 إذاهي داله إحصائية عند مستوى دلالة 01,0، ونجد أن قيمة معامل الارتباط r للمحاور الثاني " الحد من الحوادث المهنية " مع الدرجة الكلية للاستبيان هي 695,0 بمستوى دلالة 000,0 وهي اقل من مستوى معنوية 01,0 إذاهي داله إحصائية عند مستوى دلالة 01,0، مما يؤكد على أن الاستبيان صادق من ناحية المحتوى أو المضمون،

2-2، الثبات (التناسق الداخلي للبنود ألفا كرو نباخ):

قمنا بحساب ثبات الاستبيان بطريقة التناسق الداخلي للبنود (ألفا كرو نباخ) بواسطة نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS₂₅)، النتائج مدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): يوضح قيمة ألفا كرو نباخ

المحاور	عدد البنود	قيمة معامل ألفا كرو نباخ	القرار الإحصائي
استراتيجية التدريب	26	825،0	دالة إحصائية
الحد من الحوادث المهنية	10	717،0	دالة إحصائية
الدرجة الكلية للاستبيان	36	782،0	دالة إحصائية

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (03): نجد أن قيمة ألفا كرو نباخ للمحور الأول "استراتيجية التدريب"، أي درجة التناسق الداخلي لكل بنود المحور الأول تساوي 825،0 وهي علاقة موجبة بين البنود المشكلة للمحور الأول، ونجد أن قيمة ألفا كرو نباخ للمحور الثاني "الحد من الحوادث المهنية"، أي درجة التناسق الداخلي لكل بنود المحور الثاني تساوي 717،0 وهي علاقة موجبة بين البنود المشكلة للمحور الثاني، ونجد أن قيمة ألفا كرو نباخ للاستبيان ككل، أي درجة التناسق الداخلي لكل بنود الاستبيان تساوي 782،0 وهي علاقة موجبة بين البنود وبذلك يمكن القول بأن الاستبيان ثابت

المطلب الثالث: البرامج والأساليب الإحصائية

1- البرامج الإحصائية:

من أجل تحليل البيانات المتحصل عليها بواسطة أداة الاستبيان، قمنا بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية المعروف اختصاراً بـ: SPSS النسخة 25، وهو أداة برمجية احترافية متخصصة في التحليل الإحصائي للبيانات، يجمع بين القوة والبساطة حيث يتيح للمستخدمين إدخال البيانات الضخمة ومعالجتها لاستخراج نتائج دقيقة في شكل جداول ورسوم بيانية، ويستخدم بشكل أساسي في البحث العلمي والعلوم الاجتماعية وإدارة الأعمال، لقدرته الفائقة على إجراء اختبارات إحصائية معقدة والتنبؤ بالاتجاهات المستقبلية بناءً على الأرقام المتاحة

2- الأساليب الإحصائية:

2 - 1 - الأسلوب الكمي: من أجل اختبار فرضيات الدراسة والإجابة على تساؤلاتها، تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية، تمثلت في:

- التكرارات والنسب المئوية: لمعرفة توزيع المعلومات الشخصية لعينة الدراسة
- الوسط الحسابي: وهو من أهم مقاييس النزعة المركزية، ويتم استخدامه للدلالة على متوسط مجموع قيم ظاهرة ما
- الانحراف المعياري: وهو من أكثر مقاييس التشتت استخداماً، ويستعمل لمعرفة مدى تشتت القيم عن وسطها الحسابي
- اختبار ألفا كرو نباخ: ويستعمل للحكم على دقة القياس، من خلال تحديد مدى ثبات أداة القياس المتمثلة في الاستبانة،
- معامل الارتباط بيرسون: هو معامل يقيس صدق الاستبيان من خلال تحديد مدى ارتباط محاور الاستبيان بالدرجة الكلية للاستبيان، وكذا اختبار فرضيات الدراسة ورمزه (r)،
- 2 - 2 - الأسلوب الكيفي: يظهر استخدامنا للأسلوب الكيفي من خلال التعليق على الجداول، التحليل والتفسير النتائج المرتبط وفقاً لما تم التركيز عليه بالجانب النظري من الدراسة الحالية

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة

المطلب الأول: البيانات الديمغرافية والوظيفية

تُعد البيانات الشخصية والمهنية لعينة الدراسة من المعطيات الأساسية التي تسمح بوصف خصائص أفراد العينة وتحديد ملامحها العامة، كما تساعد في فهم السياق الاجتماعي والمهني للمبحوثين، وفي هذا الإطار تم تفرغ وتحليل البيانات المتعلقة بالمتغيرات الديموغرافية والمهنية، بدءاً بمتغير الجنس باعتباره أحد أهم المتغيرات التصنيفية في الدراسات الميدانية، لما له من دور في تفسير اختلاف الاتجاهات والآراء داخل العينة المدروسة،

1-الجنس:

يُعد متغير الجنس من المتغيرات الديموغرافية الأساسية التي تُستخدم في الدراسات الميدانية لوصف خصائص العينة، كما يُساعد في تحليل الفروق المحتملة في الاستجابات تبعاً لهذا المتغير،

الجدول رقم (03) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	88	0,88%
أنثى	12	0,12%

المجموع	100	%0,100
---------	-----	--------

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

الشكل رقم (06) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (04) أن توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس يُظهر هيمنة واضحة لفئة الذكور بنسبة 88% مقابل 12% للإناث ويشير هذا التفاوت إلى أن العينة المدروسة يغلب عليها الطابع الذكوري بشكل كبير ويمكن تفسير هذه النتيجة بطبيعة المجال الميداني لمؤسسة سونلغاز بالوادي التي أغلب مواردها البشرية من الذكور، وذلك بسبب طبيعة النشاط المهني الذي يفضل ويستقطب فئة الذكور، كما قد يعود ذلك إلى طريقة اختيار العينة أو توفر المبحوثين أثناء فترة جمع البيانات، وبصفة عامة فإن هذا التوزيع يُعد مؤشراً مهماً يجب أخذه بعين الاعتبار عند تحليل باقي نتائج الدراسة، لأنه قد يؤثر على اتجاهات وآراء المبحوثين داخل العينة،

2- السن:

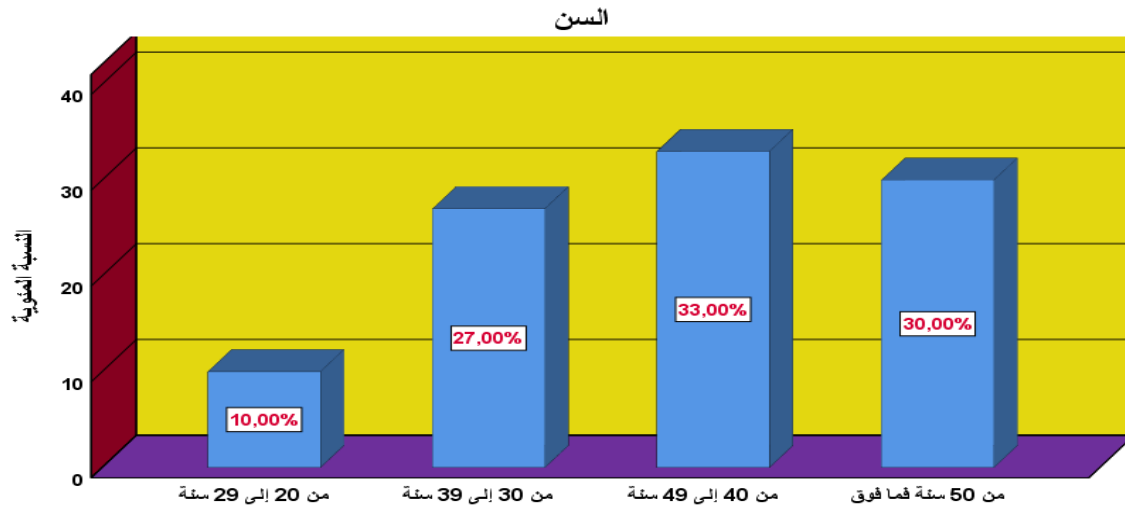
الجدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية (%)
من 20 إلى 29 سنة	10	%0,10
من 30 إلى 39 سنة	27	%0,27
من 40 إلى 49 سنة	33	%0,33
من 50 سنة فما فوق	30	%0,30

المجموع	100	0,100%
---------	-----	--------

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

الشكل رقم (07): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية



المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

تُبين المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه توزيع أفراد عينة الدراسة البالغ عددها 100 فرد على مختلف الفئات العمرية، حيث يلاحظ وجود تقارب نسبي وتوازن في الفئات العمرية الثلاث المتقدمة، مع تراجع في الفئة الفتية، حيث احتلت الفئة العمرية (من 40 إلى 49 سنة) المرتبة الأولى بأعلى تكرار بلغ 33 فرداً، ونسبة مئوية تقدر بـ 33,00%، تليها مباشرة في المرتبة الثانية الفئة العمرية (من 50 سنة فما فوق) بتكرار قدره 30 فرداً ونسبة 30,00%، وفي المرتبة الثالثة جاءت الفئة العمرية (من 30 إلى 39 سنة) وسجلت تكراراً بـ 27 فرداً بنسبة مئوية بلغت 27,00%، في حين حلت الفئة العمرية الشابة والأقل سناً (من 20 إلى 29 سنة) في المرتبة الأخيرة وبأقل تكرار لم يتعد 10 أفراد فقط، أي بنسبة تعادل 10,00% من القوام الإجمالي لعينة الدراسة،

3- متغير المؤهل العلمي

يُعد المؤهل العلمي من المتغيرات المهمة التي تعكس المستوى التعليمي لأفراد العينة، كما يساعد في تفسير مدى وعيهم وإدراكهم لموضوع الدراسة وانعكاس ذلك على آرائهم واتجاهاتهم،

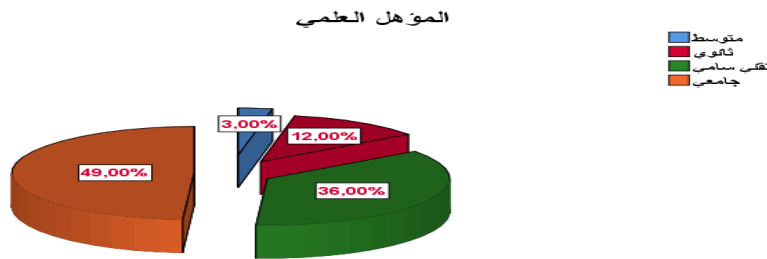
الجدول رقم (06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية (%)
متوسط	3	3,00%

ثانوي	12	0,12%
تقني سامي	36	0,36%
جامعي	49	0,49%
المجموع	100	0,100%

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

الشكل رقم (08): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (06) أن أغلب أفراد العينة يتمتعون بمستوى تعليمي مرتفع، حيث تمثل فئة الجامعيين النسبة الأكبر بـ 49%، تليها فئة التقني السامي بنسبة 36%، ثم الثانوي بنسبة 12%، في حين تمثل فئة المستوى المتوسط نسبة ضعيفة جداً قدرت بـ 3%، ويُفسّر هذا التوزيع بكون العينة المدروسة تتكون في أغلبها من أفراد ذوي تأهيل علمي متوسط إلى عالٍ، وهو ما يعكس طبيعة المجتمع المهني أو المؤسسي محل الدراسة الذي يستقطب غالباً يداً عاملة ذات تكوين أكاديمي أو تقني، كما يمكن أن يسهم هذا المستوى التعليمي المرتفع نسبياً في تعزيز فهم الباحثين لمحاور الاستبيان، مما ينعكس على دقة وموضوعية إجاباتهم،

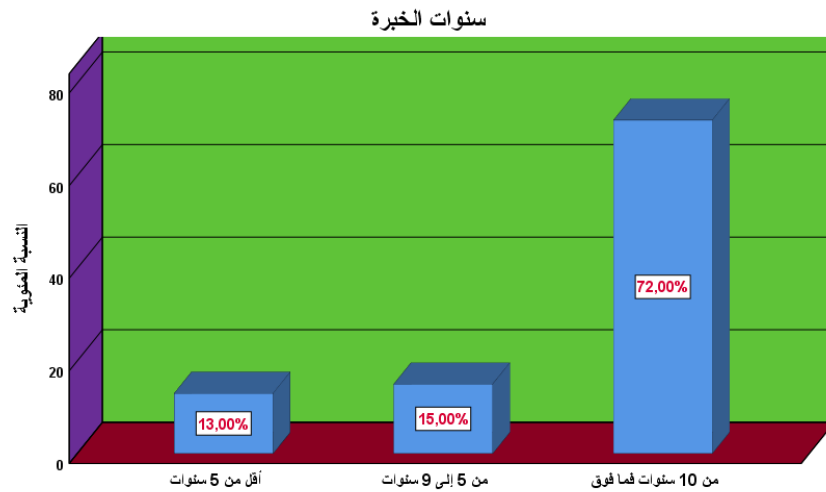
4-سنوات الخبرة:

الجدول رقم (07) : يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة،

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية (%)
أقل من 5 سنوات	13	0,13%
من 5 إلى 9 سنوات	15	0,15%
من 10 سنوات فما فوق	72	0,72%
المجموع	100	0,100%

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

الشكل رقم (09) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة،



المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

تُشير المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه إلى توزيع أفراد عينة الدراسة البالغ عددهم 100 فرد حسب متغير سنوات الخبرة (الأقدمية المهنية)، حيث نلاحظ تركزاً كبيراً جداً لصالح ذوي الخبرة الطويلة، حيث احتلت الفئة المهنية المتمرس (من 10 سنوات فما فوق) المرتبة الأولى وبأغلبية ساحقة بلغت 72 فرداً، وهو ما يمثل نسبة 72,0% من قوام العينة الكلي، وتلتها في المرتبة الثانية بفارق كبير الفئة المتوسطة الخبرة (من 5 إلى 9 سنوات) بتكرار قدره 15 فرداً ونسبة مئوية بلغت 15,0%، في حين جاءت الفئة حديثة العهد بالعمل (أقل من 5 سنوات) في المرتبة الأخيرة والأقل تكراراً بـ 13 فرداً فقط، أي ما يعادل نسبة 13,0% من الإجمالي العام للعينة،

5- متغير الفئة المهنية:

تُعد الفئة المهنية من المؤشرات الأساسية التي توضح موقع الفرد داخل الهيكل التنظيمي للمؤسسة، كما تساعد في فهم طبيعة المهام والمسؤوليات الموكلة إليه،

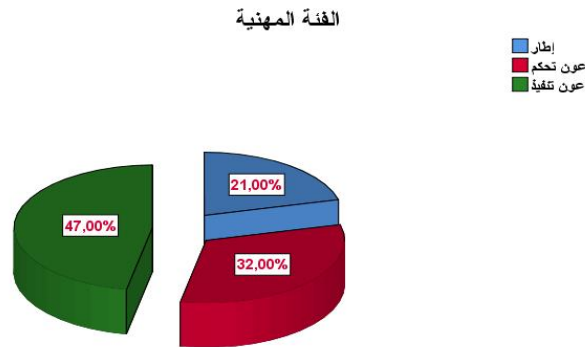
الجدول رقم (08) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الفئة المهنية

النسبة المئوية (%)	التكرار	الفئة المهنية
21,0%	21	إطار
32,0%	32	عون تحكم

عون تنفيذ	47	0,47%
المجموع	100	0,100%

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

الشكل رقم (10) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الفئة المهنية



المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

يتبين من خلال نتائج الجدول رقم (08) أن أغلب أفراد العينة ينتمون إلى فئة عون التنفيذ بنسبة 47%، تليها فئة عون التحكم بنسبة 32%، ثم فئة الإطار بنسبة 21%، ويُفسّر هذا التوزيع بكون الهيكل الوظيفي للمؤسسة المدروسة يعتمد بدرجة أكبر على فئة الأعوان المكلفين بالمهام التنفيذية، مقارنة بالفئات الإطارات، كما يعكس ذلك طبيعة التنظيم الإداري الذي يتميز باتساع قاعدة التنفيذ مقابل قلة عدد الإطارات، وبشكل عام فإن هذا التوزيع يوضح أن العينة تميل نحو الفئات التنفيذية، وهو ما يجب أخذه بعين الاعتبار عند تحليل نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها

المطلب الثاني: محاور الدراسة

يتناول هذا المطلب عرض محاور الدراسة المعتمدة في الاستبيان، والتي تم من خلالها قياس أبعاد استراتيجية التدريب والحد من الحوادث المهنية، بهدف تحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة واختبار فرضياتها

1- المحك المعتمد في الدراسة:

حتى تكون النتائج دقيقة وواضحة فقد تم حوصلة نتائج الاستبيان في جداول وبوت الإجابات على حسب التسلسل للأسئلة المدرجة في الاستبيان، وقد تم حساب تكرارات الاستجابات المختلفة وما تعلق بها من النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

كما تم ترتيب العبارات حسب وجهة نظر فئات العينة بشركة سونلغاز بالوادي، اعتماداً على أكبر قيمة للمتوسط الحسابي وحسب أقل قيمة للتشتت والذي يمثله الانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط الحسابي، وباعتبار أن المتغير الذي يعبر عن الخيارات (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد موافق، موافق بشدة) مقياس ترتيبي، أما الأرقام التي تدخل في البرنامج الإحصائي تعبر عن الأوزان وهي: (غير موافق بشدة = 1، غير موافق = 2، محايد = 3، موافق = 4 موافق بشدة = 5)، وبعد ذلك نقوم بحساب المتوسط الحسابي (المتوسط المرجح) عن طريق حساب طول الفترة أولاً، وهي عبارة عن حاصل قسمة 4 على 5، حيث يمثل الرقم 4 عدد المسافات (من 1 إلى 2 مسافة أولى ومن 2 إلى 3 مسافة ثانية، ومن 3 إلى 4 مسافة ثالثة، ومن 4 إلى 5 مسافة رابعة)، و 5 تمثل عدد الاختيارات وعند قسمة 4 على 5 ينتج طول الفترة وهو يساوي 8،0 ويصبح التوزيع كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (09) : يبين الحك المعتمد في الدراسة

طول الخلية	الوزن النسبي	درجة الموافقة
من 1 إلى أقل من 8،1	من 20% إلى 36%	غير موافق بشدة
من 8،1 إلى أقل من 6،2	أكبر من 36% إلى 52%	غير موافق
من 6،2 إلى أقل من 4،3	أكبر من 52% إلى 68%	محايد
من 4،3 إلى أقل من 2،4	أكبر من 68% إلى 84%	موافق
من 2،4 إلى 5	أكبر من 84% إلى 100%	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مقرر مقياس الإحصاء والمقياس الخماسي

2- المحور الأول استراتيجية التدريب

1-2، البعد الأول: جودة تصميم البرامج التدريبية

تم الاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحليل إجابات أفراد العينة حول فقرات البعد الأول، وذلك بهدف التعرف على اتجاهات أفراد العينة نحو العبارات المطروحة ومدى تشتت إجاباتهم،

الجدول رقم (10) : يوضح الإحصاءات الوصفية لفقرات البعد الأول

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
01	تراعي البرامج التدريبية الفروق الفردية والخبرات السابقة للعاملين،	30،4	644،0	1	موافق بشدة

02	يتم اختيار توقيت التدريب بشكل لا يتعارض مع التركيز الذهني للعامل،	20,4	402,0	2	موافق بشدة
03	تشارك مصلحة الوقاية والأمن في إعداد الخطط التدريبية السنوية،	10,4	541,0	3	موافق
04	تُصاغ أهداف التدريب بشكل واضح، يركز على تغيير الممارسات غير الآمنة والخطيرة،	80,3	752,0	4	موافق
056	لا تركز عملية تصميم البرامج التدريبية على تحليل المخاطر الخاصة بكل منصب عمل، (منفية)	10,3	049,1	5	محايد
06	لا تولي الشركة اهتماماً لتحليل سجلات الحوادث السابقة عند تحديد نوع التدريب المطلوب، (منفية)	00,3	491,1	6	محايد
07	لا تتوافق محتويات الدورات التدريبية مع المعايير الحديثة للسلامة والصحة المهنية، (منفية)	60,2	921,0	7	محايد
08	لا تخصص الشركة في مرحلة إعداد البرامج التدريبية الوقائية الميزانية الكافية لتنفيذها بفعالية وكفاءة، (منفية)	60,2	025,1	8	محايد
البعد الأول ككل		46,3	405,0	—	موافق

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

يُظهر الجدول رقم (10) أن المتوسط الحسابي العام للبعد الأول ككل بلغ (46,3) بانحراف معياري قدره (405,0)، وهو ما يشير إلى مستوى موافقة (موافق) من قبل أفراد العينة وفقاً للمحك الإحصائي المعتمد وطبيعة مقياس ليكرت المستخدم، توضح هذه النتيجة أن هناك اتجاهًا إيجابيًا عامًا لدى المبحوثين نحو جودة تصميم البرامج التدريبية في الشركة، مما يعني أن عملية تخطيط البرامج التدريبية الوقائية وبنائها تسير بشكل جيد ومقبول، مع وجود بعض الملاحظات الجوهرية التي تعكسها العبارات العكسية (المنفية) والتي تحتاج إلى وقفة تحليلية لتطوير المنظومة التدريبية،

➤ تحليل وتفسير العبارات الإيجابية:

حظيت العبارات ذات الصيغة المباشرة (الإيجابية) بتقديرات مرتفعة تراوحت بين "موافق بشدة" و"موافق"، وجاء تفصيلها كالآتي:

— المرتبة الأولى: جاءت العبارة رقم (01) "تراعي البرامج التدريبية الفروق الفردية والخبرات السابقة للعاملين"، بمتوسط حسابي مرتفع بلغ (30,4) وانحراف معياري (644,0) (موافق بشدة)، ويُعزى ذلك إلى مرونة

الهيكل التدريبي داخل المؤسسة وقدرته على استيعاب التنوع في خلفيات العمال (سواء من حيث السن، أو سنوات الخبرة، أو المستوى التعليمي)، وهذا التصميم المتوازن يضمن عدم تكرار معلومات بديهية للعمال القدامى، وفي الوقت ذاته لا يقدم مادة معقدة تفوق قدرات العمال الجدد، مما يرفع من كفاءة الاستيعاب،

- **المرتبة الثانية: جاءت العبارة رقم (02)** "يتم اختيار توقيت التدريب بشكل لا يتعارض مع التركيز الذهني للعامل"، بمتوسط (20،4) وانحراف معياري منخفض جداً (402،0) (موافق بشدة)، ويشير الانخفاض الملحوظ في الانحراف المعياري إلى شبه إجماع بين أفراد العينة على هذه النقطة، وتفسير ذلك أن إدارة التدريب تراعي الجوانب النفسية للعاملين، فلا يتم وضع الساعات التدريبية في نهاية نوبات العمل الشاقة أو في أوقات الذروة الإنتاجية التي يتشتت فيها ذهن العامل، مما يساعد على تعظيم الاستفادة من المادة الوقائية المقدمة،

- **المرتبة الثالثة والرابعة: جاءت العبارتان الخاصتان بـ (مشاركة مصلحة الوقاية والأمن في إعداد الخطط السنوية)** بمتوسط (10،4)، و(صياغة أهداف التدريب بشكل واضح يركز على تغيير الممارسات الخطيرة) بمتوسط (80،3) بمستوى موافقة (موافق)، وتعكس هذه النتائج تكاملاً إدارياً؛ إذ إن إشراك مصلحة الوقاية والأمن (وهي الجهة الأكثر دراية بالمخاطر الميدانية) يضمن صياغة خطط واقعية وليست نظرية، كما أن صياغة الأهداف بشكل يركز على "تغيير السلوك والممارسات غير الآمنة" يتماشى مع الاتجاهات الحديثة في السلامة المهنية التي تركز على "السلوك الوقائي" كخط دفاع أول ضد الحوادث،

➤ تحليل وتفسير العبارات العكسية:

- **المرتبة الخامسة والسادسة (ارتكاز التصميم على تحليل المخاطر وسجلات الحوادث):**

* **العبارة (05)** "لا تركز عملية تصميم البرامج على تحليل المخاطر"، بمتوسط (10،3) وانحراف (049،1)،

* **العبارة (06)** "لا تولي الشركة اهتماماً لتحليل سجلات الحوادث السابقة"، بمتوسط (00،3) وانحراف مرتفع (491،1)،

والارتفاع الكبير في الانحراف المعياري للعبارة (06) يعكس تشتتاً شديداً في إجابات أفراد العينة، وهذا التحيد والاتساع يشير إلى أن الشركة قد تقوم أحياناً بتحليل المخاطر وسجلات الحوادث وتضمينها في التدريب، ولكن ليس كآلية عمل ثابتة ومنهجية عند تصميم كل برنامج تدريبي، بعض العمال يلمسون هذا الاهتمام وآخرون لا يشعرون به، مما يتطلب من الشركة ربطاً أوثق وعرضاً واضحاً لكيفية بناء البرامج بناءً على حوادث حقيقية وقعت في بيئة العمل للاتعاض منها،

- **المرتبة السابعة والثامنة (المعايير الحديثة والميزانية الكافية):**

* العبارتان (07) و (08) نالتا نفس المتوسط (60،2) وبمستوى (محايد) إحصائياً المتوسط (60،2) بميل قليلاً نحو عدم الموافقة على النفي (أي إثبات العبارة جزئياً)، بمعنى أن محتويات الدورات تتوافق إلى حد ما مع المعايير الحديثة للسلامة، وأن الميزانية المرسودة لتصميم البرامج مقبولة ولكنها قد لا تكون كافية لتغطية كافة المتطلبات التكنولوجية أو اللوجستية المتطورة، مما يبقى آراء العمال في منطقة الحياض الحذر،

ومنه نستنتج أن شركة سونلغاز تتميز بنقاط قوة واضحة في مرحلة "تخطيط وتوقيت ومراعاة الفروق الفردية" عند تصميم برامجها، وهناك تنسيق جيد مع مصلحة الوقاية ورغم ذلك، تكمن الثغرة الأساسية في عدم الاعتماد الكلي والممنهج على "البيانات الواقعية" (تحليل سجلات الحوادث السابقة وتحليل مخاطر مناصب العمل) كقاعدة أساسية وحصرية يُبنى عليها محتوى البرامج التدريبية، بالإضافة إلى الحاجة لمواكبة المعايير الحديثة وزيادة المخصصات المالية لتصميم البرامج

2-2، البعد الثاني: كفاءة تنفيذ العمليات التدريبية

الجدول رقم (11) : يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البعد الثاني

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
01	تستعين الشركة بمدرسين ذوي خبرة عالية في مجال الأمن الصناعي والمهني،	50،4	503،0	1	موافق بشدة
02	يتم استخدام أساليب المحاكاة والتدريب التطبيقي (الميداني) بجانب التدريب النظري،	40،4	492،0	2	موافق بشدة
03	تشجع الإدارة العمال خلال الحصص التدريبية على طرح تساؤلاتهم المتعلقة بالمخاطر المهنية المحتملة التعرض لها،	10،4	835،0	3	موافق
04	يتم تطبيق البرامج التدريبية بشكل يراعي جميع الفئات المهنية،	90،3	835،0	4	موافق
05	يتم توزيع مطويات ودلائل إرشادية على المتدربين لتكون مرجعاً لهم أثناء تأدية العمل،	60،3	921،0	5	موافق
06	لا تتوفر بالشركة الإمكانات المادية والتقنية الكافية (قاعات مجهزة، وسائل إيضاح)، تُسهل استيعاب تعليمات السلامة، (منفية)	80،2	172،1	6	محايد
07	لا يتم إجراء دورات تدريبية تنشيطية بشكل منتظم وكاف لتذكير	80،2	752،0	7	محايد

				العمال بإجراءات الوقاية والأمن، (منفية)	
08	لا يتم إخضاع العمال الجدد لدورات تدريبية توجيهية حول مخاطر المهنة، (منفية)	30,2	106,1	8	غير موافق
097	يتسم أسلوب تقديم الدورات التدريبية بالغموض والتعقيد، (منفية)	20,2	876,0	9	غير موافق
	البعد الثاني ككل	40,3	320,0	—	موافق

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

يُظهر الجدول رقم (11) أن المتوسط الحسابي العام للبعد الثاني ككل بلغ (3,40) بانحراف معياري قدره (0,320)، وهو ما يشير إلى مستوى موافقة (موافق) من قبل أفراد العينة وفقاً للمحك الإحصائي المعتمد، وهذه النتيجة تعني أن هناك اتجاهاً إيجابياً عاماً لدى المبحوثين نحو كفاءة العمليات التدريبية التي تقدمها الشركة في مجال السلامة والصحة المهنية، مما يعكس اهتمام الإدارة بتطوير مهارات العاملين الوقائية، وإن كان هذا الاهتمام يتفاوت بين جوانب القوة (العبارات الطردية) وجوانب تحتاج إلى تحسين (العبارات العكسية المنفية)،

➤ تحليل وتفسير العبارات الإيجابية

أظهرت النتائج أن العبارات ذات الصيغة الإيجابية (المباشرة) حظيت بتقديرات مرتفعة تراوحت بين "موافق بشدة" و"موافق"، ويمكن تفصيلها كالتالي:

— **المرتبة الأولى:** جاءت العبارة رقم (01) "تستعين الشركة بمدرسين ذوي خبرة عالية"،، "بمتوسط حسابي مرتفع جداً (4,50) وانحراف معياري (0,503) (موافق بشدة)، ويُعزى ذلك إلى إدراك الشركة ووعيها التام بأن نجاح أي برنامج تدريبي يعتمد بالدرجة الأولى على كفاءة المدرب وقدرته على نقل المعرفة التطبيقية والخبرة الميدانية في الأمن الصناعي، مما يبني جسراً من الثقة بين المدرب والعمال،

— **المرتبة الثانية:** جاءت العبارة رقم (02) "يتم استخدام أساليب المحاكاة والتدريب التطبيقي،،" بمتوسط (4,40) وانحراف معياري (0,492) (موافق بشدة)، ويؤكد هذا الاعتماد على التعليم التجريبي فالتدريب في مجال السلامة لا يكفي فيه التلقين النظري، بل يتطلب محاكاة حقيقية للأخطار وكيفية التعامل مع الطوارئ، وهو ما تسعى الشركة لتطبيقه ميدانياً،

— **المراتب (3، 4، 5):** حظيت العبارات الخاصة بـ (تشجيع العمال على طرح التساؤلات، مراعاة الفئات المهنية، وتوزيع المطويات الإرشادية) بتقدير (موافق) وبمتوسطات تراوحت بين (4,10 و 3,60)، وتعكس

هذه النتائج وجود بيئة تفاعلية تسمح للعامل بمناقشة المخاطر، مع وجود جهود واضحة لتخصيص التدريب حسب طبيعة كل مهنة، ودعم ذلك بالوسائل المطبوعة (المطويات) لضمان ديمومة المعلومة كمرجع سريع أثناء العمل،

➤ تحليل وتفسير العبارات العكسية:

- المرتبة الثامنة والتاسعة (نتائج إيجابية جداً):

* العبارة (08) "لا يتم إخضاع العمال الجدد لدورات توجيهية،،،"، نالت متوسطاً منخفضاً (2،30) (غير موافق)،

* العبارة (09) "يتسم أسلوب تقديم الدورات بالغموض والتعقيد،،،"، نالت المتوسط الأقل (2،20) (غير موافق)،

عدم موافقة العينة على هذه العبارات يعني (إثبات عكسها)، أي أن الشركة تقوم بالفعل بإخضاع العمال الجدد لدورات توجيهية فور استلامهم العمل لحمايتهم من أخطار البدايات، كما أن أسلوب التدريب يتميز بالوضوح والتبسيط والبعد عن التعقيد، مما يسهل استيعابه من مختلف المستويات التعليمية للعمال،

- المرتبة السادسة والسابعة (نقاط حرجة / حياد):

* العبارة (06) "لا تتوفر بالشركة الإمكانيات المادية والتقنية الكافية،،،"، بمتوسط (2،80) وانحراف (1،172) (محايد)،

* العبارة (07) "لا يتم إجراء دورات تدريبية تنشيطية بشكل منتظم،،،"، بمتوسط (2،80) وانحراف (0،752) (محايد)،

خروج النتيجة بـ (محايد) هنا يُعد مؤشراً يحتاج وقفة من الإدارة فالانحراف المعياري العالي في العبارة (06) يشير إلى تشتت آراء العمال مما يعني أن بعض الأقسام قد تعاني فعلياً من نقص القاعات المجهزة أو وسائل الإيضاح مقارنة بأقسام أخرى، أما العبارة (07) فتشير إلى أن الدورات التنشيطية لا تتم بجدولة زمنية صارمة أو دورية منتظمة، مما يجعل العمال في حالة تذبذب حول كفايتها،

ومنه نستنتج منظومة التدريب في الشركة تتميز بالقوة من حيث (كفاءة المدربين، ووضوح المادة التدريبية، والتركيز على الجانب التطبيقي والمحاكاة، والاهتمام بالموظفين الجدد)، ومع ذلك، تظهر فجوة واضحة في (مدى

توفر الإمكانيات اللوجستية والتقنية الداعمة للتدريب في بعض المواقع، وفي مدى انتظام وبث الدورات التنشيطية الدورية)،

3-2، البعد الثالث: فعالية تقييم البرامج التدريبية

الجدول رقم (12) : يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البعد الثالث

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
01	تجري الشركة اختبارات بعدية للمتدربين لتقييم مدى استيعابهم للمادة التدريبية،	80,3	402,0	1	موافق
02	تقوم الشركة بتقييم أداء المدربين لضمان جودة توصيل المعلومات،	70,3	010,1	2	موافق
03	يتم ربط نتائج التقييم التدريبي بنظام الحوافز والمكافآت للمتدربين،	50,3	927,0	3	موافق
04	توجد آلية واضحة لقياس العائد من التدريب في خفض تكاليف الإصابات،	50,3	124,1	4	موافق
05	يتم تحديث خطط التدريب بناءً على نتائج التقييم السنوية،	40,3	025,1	5	موافق
06	تُجرى مقابلات مع العمال المتدربين لمعرفة مدى رضاهم عن محتوى الدورات التدريبية،	40,3	206,1	6	موافق
07	تتابع الإدارة مدى انخفاض معدلات الأخطاء البشرية بعد كل دورة تدريبية،	40,3	206,1	7	موافق
08	يتم إجراء اختبارات قبلية للمتدربين بغرض التعرف على مستواهم قبل خضوعهم للدورات التدريبية،	90,2	049,1	8	متوسط
09	لا تتم متابعة الممارسات المهنية للعمال في الورشات بعد التدريب للتحقق من مدى التزامهم بتطبيق التعليمات، (منفية)	40,2	804,0	9	غير موافق
البعد الثالث ككل (تقييم ومتابعة التدريب)		33,3	825,0	—	محايد

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

يُظهر الجدول رقم (12) أن المتوسط الحسابي العام للبعد الثالث ككل بلغ (33,3) بانحراف معياري قدره (825,0)، وهو ما يشير إلى درجة أهمية (محايد) وفقاً للمحك الإحصائي المعتمد وطبيعة مقياس ليكرت المستخدم، وبالرغم من أن 7 عبارات من أصل 9 في هذا البعد قد نالت درجة تقدير (موافق)، إلا أن النتيجة

الإجمالية للبعد ككل استقرت في منطقة (الحياد)، ويُعزى هذا التناقض الظاهري إحصائياً إلى قيمة الانحراف المعياري العام (825،0) والارتفاع الملحوظ في تشتت الإجابات في معظم العبارات (تجاوز الانحراف المعياري رقم 1 في 5 عبارات)، وهذا يشير إلى تباين وانقسام حاد في آراء أفراد العينة، حيث يرى جزء منهم أن نظام التقييم فعال، بينما يرى جزء آخر وجود قصور ملموس، مما دفع بالمتوسط العام إلى منطقة الحياد الحذر،

➤ تحليل وتفسير العبارات الأكثر موافقة:

حظيت العبارات المتصدرة للجدول بمستوى موافقة مقبول، مما يعكس وجود أدوات تقييم تقليدية ومعترف بها داخل الشركة:

- **المرتبة الأولى:** جاءت العبارة رقم (01) "تجري الشركة اختبارات بعدية للمتدربين لتقييم مدى استيعابهم،،،"، بمتوسط حسابي (80،3) وانحراف معياري منخفض ومميز (402،0) (موافق)، ويشير الانخفاض الكبير في الانحراف المعياري إلى وجود إجماع وشبه يقين لدى العمال بأن الشركة ملتزمة بأسلوب التقييم المعرفي الفوري (الامتحانات أو الاختبارات البعدية فور انتهاء الدورة)، هذا يضمن تأكيد الإدارة من أن المادة العلمية قد وُصّلت بشكل نظري سليم، وهو يمثل المستوى الأول والثاني من نموذج "كيركباتريك" (Kirkpatrick) الشهير لتقييم التدريب (التفاعل والتعلم)،

- **المرتبة الثانية والثالثة:** جاءت العبارة (02) الخاصة بـ (تقييم أداء المديرين) بمتوسط (70،3)، تليها العبارة (03) الخاصة بـ (ربط نتائج التقييم بنظام الحوافز والمكافآت) بمتوسط (50،3)، وتعكس هذه النتائج إدراك الإدارة لأهمية جودة المدرب كعنصر نجاح للعملية التدريبية، أما ربط التدريب بنظام الحوافز، فيعد أداة إدارية ذكية لرفع الدافعية لدى العمال للالتزام بقواعد السلامة، وتحويل التدريب من عبء وظيفي إلى ميزة تنافسية مادية ومعنوية،

➤ تحليل وتفسير العبارات الحياد في الموافقة:

تساوت العبارات (04، 05، 06، 07) في نيل درجات موافقة متقاربة تراوحت بين (50،3 و 40،3) ولكن بانحرافات معيارية مرتفعة جداً تزيد عن (1،00)، والعبارات المتعلقة بـ (قياس العائد المالي، تحديث الخطط، رضا العمال، ومتابعة الأخطاء البشرية) والتشتت الكبير في الإجابات هنا (الانحرافات المعيارية: 124،1، 025،1، 206،1) يعني أن هذه العمليات التقييمية العميقة والمتقدمة لا تتم بشكل موحد أو شفاف أمام جميع العمال، فعلى سبيل المثال، قياس العائد من التدريب في خفض تكاليف الإصابات ومتابعة منحنى انخفاض الأخطاء البشرية هي عمليات إحصائية معقدة قد تقوم بها الإدارة العليا في مكاتبها، لكنها لا تنعكس كمعلومات واضحة أو ممارسات ملموسة على أرض الواقع في الورشات، مما جعل إجابات العمال متذبذبة ومشتتة حولها،

➤ تحليل وتفسير أدنى العبارات والعبارة العكسية:

- **المرتبة الثامنة (فجوة التقييم القبلي):** جاءت العبارة (08) "يتم إجراء اختبارات قبلية للمتدربين،،،" بمتوسط (90،2) وانحراف (049،1) بمستوى (متوسط) هذا القصور الإحصائي يوضح أن الشركة تهتم بالاختبارات "البعدية" وتحمل الاختبارات "القبلية"، وهذا الخلل المنهجي يحرم الإدارة من معرفة (نقطة الانطلاق/الخط المرجعي) لمستوى العمال، وبالتالي يصعب عليها قياس "مقدار التطور الحقيقي" (القيمة المضافة) الذي أحدثته الدورة التدريبية بدقة،

- **المرتبة التاسعة (العبارة العكسية - مؤشر إيجابي):** جاءت العبارة (09) "لا تتم متابعة الممارسات المهنية للعمال في الورشات بعد التدريب،،،" بمتوسط منخفض (40،2) وانحراف (804،0) بمستوى (غير موافق)، أن عدم موافقة العينة على هذا النفي يُعد إثباتاً لعكس العبارة، أي أن الإدارة والمشرفين يقومون بالفعل بمتابعة ومراقبة سلوك العمال داخل الورشات بعد انقضاء الدورات التدريبية للتأكد من التزامهم بارتداء معدات الوقاية وتطبيق ممارسات العمل الآمنة، وهو مؤشر ميداني إيجابي جداً يعكس الانتقال إلى المستوى الثالث من مستويات التقييم (نقل أثر التدريب إلى بيئة العمل)،

ومنه نستنتج أن الشركة تمتلك نظام تقييم تدريبي "مقبول مبدئياً"، يركز بقوة على الاختبارات المعرفية البعدية، وتقييم المدربين، ومراقبة السلوك الميداني في الورشات، إلا أن المنظومة تعاني من ضعف الاتساق والمنهجية، حيث تغيب الاختبارات القبلية، كما تفتقر الإدارة إلى الشفافية أو الأدوات الموحدة والمعلنة لقياس العائد الاقتصادي من التدريب، ومتابعة الأخطاء البشرية بشكل مؤسسي يلمسه الموظف، مما أدى بالبعد ككل إلى مربع "الحياة"،

3- المحور الثاني: الحد من الحوادث المهنية

الجدول رقم (13) : يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الثاني

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
01	يلتزم العمال بارتداء معدات الوقاية الشخصية بانتظام نتيجة الوعي المكتسب من الدورات التدريبية،	20،4	876،0	1	موافق بشدة
02	يسود بين مختلف الأقسام والمصالح بالمؤسسة ثقافة "السلامة أولاً"،	10،4	835،0	2	موافق
03	تراجعت نسبة الحوادث الناتجة عن الإهمال أو نقص الخبرة الفنية،	00،4	449،0	3	موافق
04	لوحظ مؤخراً انخفاض ملموس في عدد الإصابات الجسدية،	00،4	449،0	4	موافق

05	بيئة العمل الداخلية آمنة ومحفزة بفضل الإجراءات الوقائية المعتمدة بالشركة،	90,3	704,0	5	موافق
06	انخفضت معدلات تعطل الآلات الناجمة عن سوء الاستخدام من قبل العمال،	70,3	010,1	6	موافق
07	انخفضت تكاليف التعويضات المالية والإجازات المرضية المرتبطة بحوادث العمل،	20,3	082,1	7	محايد
08	لا يمتلك العمال القدرة على الاستجابة السريعة والصحيحة عند حدوث حالة طارئة، (منفية)	10,3	227,1	8	محايد
09	لا يوجد التزام تام بالتوجيهات الإرشادية والتحذيرية الموجودة في الشركة، (منفية)	10,3	142,1	9	محايد
10	لا يولي العمال اهتماماً بالتبليغ عن المخاطر قبل وقوع الحادث المهني، (منفية)	60,2	287,1	10	محايد
المحور الثاني ككل (الحد من الحوادث المهنية)		59,3	355,0	—	موافق

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

يُظهر الجدول رقم (13) أن المتوسط الحسابي العام للمحور الثاني ككل بلغ (59,3) بانحراف معياري قدره (355,0)، وهو ما يشير إلى مستوى تفضيل (موافق) من قبل أفراد العينة وفقاً للمحك الإحصائي المعتمد وطبيعة مقياس ليكرت، وتوضح القيمة الإجمالية المنخفضة للانحراف المعياري وجود تجانس وتقارب كبير في آراء أفراد العينة نحو الأثر الإيجابي لمنظومة السلامة، إذ يعكس المحور في مجمله النتيجة الختامية أو الثمرة الحقيقية لكفاءة التدريب وتصميمه وتقييمه، والمتمثلة في النجاح الفعلي في الحد من معدلات الحوادث المهنية وتعزيز السلوك الوقائي داخل الشركة،

➤ تحليل وتفسير العبارات الإيجابية المتصدرة:

أظهرت النتائج أن العبارات التي تقيس السلوكيات الوقائية المباشرة وتراجع الحوادث نالت تقديرات مرتفعة جداً:

- **المرتبة الأولى: جاءت العبارة رقم (01)** "يلتزم العمال بارتداء معدات الوقاية الشخصية بانتظام نتيجة الوعي المكتسب،"، بمتوسط (20,4) وانحراف (876,0) (موافق بشدة)، وهذه النتيجة تعد مؤشراً قوياً على نجاح الجهد التدريبي، فارتداء معدات الوقاية الشخصية (PPE) انتقل من كونه مجرد التزام باللوائح خوفاً من العقوبة، إلى "سلوك واعٍ ومكتسب" نابع من إدراك العامل لحجم الأخطار المحيطة به، مما يثبت الأثر المباشر لبرامج السلامة في تعديل السلوك الإنساني،

- **المرتبة الثانية:** جاءت العبارة رقم (02) "يسود بين مختلف الأقسام ثقافة (السلامة أولاً)"، بمتوسط (10,4) وانحراف (835,0) (موافق)، ويؤكد هذا التقدير نجاح الشركة في غرس وتطوير ما يُعرف إدارياً بـ "ثقافة السلامة الإيجابية"، حيث لم تعد السلامة مسؤولية مصلحة الوقاية والأمن بمفردها، بل أصبحت قيمة تنظيمية مشتركة عابرة لجميع الأقسام والمصالح والخطوط الإنتاجية،

- **المرتبة الثالثة والرابعة (التراجع الفعلي للإصابات):** تساوت العبارتان (03) و(04) بمتوسط (00,4) وانحراف معياري منخفض جداً ومتطابق (449,0) (موافق)، ويشير الانخفاض الكبير في التشتت (449,0) إلى اتفاق تام بين العمال على وجود تراجع ملموس في نسب الحوادث الناتجة عن الإهمال أو نقص الخبرة الفنية، وكذا انخفاض الإصابات الجسدية، يعود ذلك مباشرة إلى تركيز الشركة في بعد التصميم (كما ظهر في المحاور السابقة) على محاكاة الأخطار وتغيير السلوكيات الخطرة، مما أدى لتقليل الأخطاء الفنية في الميدان،

➤ تحليل وتفسير العبارات المعتدلة والعكسية:

- **المرتبة السادسة والسابعة (الأعطال والتعويضات المالية):**

العبارة (06) المتعلقة بانخفاض أعطال الآلات نالت متوسط (70,3) (موافق)، بينما العبارة (07) المتعلقة بانخفاض تكاليف التعويضات والإجازات نالت متوسط (20,3) (محايد)، بحيث يدرك العمال بوضوح انخفاض أعطال الآلات لأنهم يتعاملون معها يومياً في الورش، بينما يميلون إلى الحياد في مسألة التعويضات المالية والإجازات المرضية لأن هذه البيانات ذات طابع مالي إداري سري وغالباً ما تكون محصورة لدى الموارد البشرية والمديرية المالية، فلا يملك العامل العادي خلفية رقمية جازمة حولها،

- **المرتبة الثامنة والتاسعة والعاشر:** (الاستجابة للطوارئ، الالتزام بالتوجيهات، والتبليغ عن المخاطر): استقرت المتوسطات هنا بين (10,3 و 60,2) بانحرافات معيارية مرتفعة تجاوزت (14,1) بمستوى (محايد)، بما أن العبارات عكسية، فإن اقتراب المتوسط من درجة الحياد (00,3) والتزول نحو (60,2) مع تشتت عالٍ يعكس أن العمال يرفضون جزئياً هذا النفي (أي يميلون لإثبات العكس)، بمعنى: العمال لديهم قدرة مقبولة (وليست كاملة) على الاستجابة للطوارئ، هناك التزام نسبي بالإرشادات التحذيرية، لكنه يشهد بعض الخروقات الفردية،

أما العبارة (10) "لا يولي العمال اهتماماً بالتبليغ عن المخاطر"، بمتوسط بلغ (60,2)، فهي تقترب من مربع (غير موافق)، مما يعني إحصائياً أن العمال يهتمون ويقومون بالتبليغ عن الأخطار قبل وقوعها، وهو سلوك

استباقي ممتاز لحصار الحوادث في مهدها، وإن كان التشتت العالي (1،287) يوضح أن هذه الممارسة تختلف قوتها من عامل لآخر ومن قسم لآخر

ومنه نستنتج أن هذا المحور يجني الثمار الإيجابية لمنظومة السلامة والصحة المهنية بالشركة، إذ يظهر بوضوح زيادة وعي العمال والتزامهم التلقائي بمعدات الوقاية وسيادة ثقافة "السلامة أولاً"، وهو ما تُرجم عملياً على أرض الواقع في انخفاض الإصابات الجسدية وتراجع حوادث الإهمال وسوء استخدام الآلات، والفجوة الطفيفة تكمن في الحاجة لرفع كفاءة الاستجابة المطلقة للطوارئ، وضمان التزام موحد وثابت بنسبة 100% بالإشارات التحذيرية في كافة المواقع

المطلب الثالث: مناقشة نتائج فرضيات الدراسة

قمنا بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة إستراتيجية التدريب وأبعادها الثلاثة ودرجة الحد من الحوادث المهنية، تم استعمال نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS₂₅) لحساب قيمة (r) بين الدرجات، وذلك للتأكد من الدلالة الإحصائية لفروض الدراسة الموضحة من خلال محاور الاستبيان،

وكانت قاعدة القرار المتبعة كمايلي:

- قبول الفرضية العدمية إذا كانت $\text{Sig}(\alpha) < 5\%$ ،

- رفض الفرضية العدمية إذا كانت $\text{Sig}(\alpha) > 5\%$ ،

➤ مناقشة نتائج الفرضية العامة:

تنص الفرضية العامة على أنه: " تساهم إستراتيجية التدريب في الحد من الحوادث المهنية بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز "SONELGAZ" لولاية الوادي،

الجدول 5 (14): يوضح معامل الارتباط بين إستراتيجية التدريب والحد من الحوادث المهنية

القيم	الإحصاءات	المتغيرات
0.672	معامل الارتباط	إستراتيجية التدريب والحد من الحوادث المهنية
0.000	مستوى الدلالة	
100	حجم العينة	

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

- التحليل:

يتبين لنا من الجدول رقم (14) أن قيمة معامل الارتباط r المحسوبة تساوي 672,0 بمستوى الدلالة تساوي 000,0 وهي أقل من 05,0، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha=05,0$ ، بين إستراتيجية التدريب والحد من الحوادث المهنية، ومنه نقبل الفرضية العامة التي تنص على أنه: "تساهم إستراتيجية التدريب في الحد من الحوادث المهنية بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز SONELGAZ" لولاية الوادي

- التفسير:

تُثبت هذه النتيجة الإحصائية المحورية صحة الفرضية المطروحة، وتؤكد وجود تلازم طردي وثيق، فكلما تحسنت استراتيجية التدريب، صاحبها بالضرورة تحسن ملموس واكتساب متزايد لـ 'السلوك الأمني وتراجع معدلات الحوادث والاصابات جراء ثقافة السلامة

من الناحية السيكلوجية والتنظيمية، تجدد هذه النتيجة تفسيرها في أن البرامج التدريبية الوقائية لا تقف عند حدود شحن رصيد العامل بالمعلومات النظرية الجافة، بل تعمل كمثير معرفي وسلوكي نشط يُعيد تشغيل المنظومة الإدراكية للعامل تجاه الأخطار المحيطة به في الورشة، حيث يؤدي التدريب الميداني وأساليب المحاكاة الكفؤة إلى تعديل القناعات الذاتية والاتجاهات النفسية للعمال، مما ينعكس سيكلوجياً في صورة دافعية ذاتية للالتزام بارتداء معدات الوقاية والتبليغ الاستباقي عن المخاطر خوفاً على الذات والزملاء، وليس هلعاً من العقوبة الإدارية،

تؤصل هذه العلاقة القوية (672,0) لفكرة أن الاستثمار في التدريب الوقائي والصحة المهنية هو الضامن الأساسي لبناء ثقافة تنظيمية آمنة تشمل كافة الأقسام والمصالح، فعندما توفر الإدارة برامج تقييمية ومتابعة مستمرة، يشعر العامل بالطمأنينة المهنية والاستقرار الانفعالي، مما يقلل من تشتت الذهن أثناء الممارسة اليومية، وبالتالي تنخفض معدلات الأخطاء البشرية وحوادث الإهمال وتراجع الإصابات الجسدية الكلية وتكاليفها، مما يثبت أن مخرجات السلامة المهنية هي انعكاس مباشر وعضوي لمدى جودة المدخلات التدريبية المعتمدة بالشركة

➤ المناقشة:

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين إستراتيجية التدريب والحد من الحوادث المهنية، وهو ما يؤكد صحة الفرضية الرئيسية، وتدلل هذه النتيجة على أن تحسين إستراتيجية التدريب

بالشركة ينعكس إيجاباً على تعزيز الوعي الوقائي لدى العاملين وتنمية معارفهم ومهاراتهم المتعلقة بإجراءات السلامة المهنية، مما يؤدي إلى تقليل الأخطاء المهنية والحد من وقوع الحوادث،

وتتفق هذه النتيجة مع المقاربة النظرية المعتمدة في الدراسة، والتي تنظر إلى التدريب باعتباره عملية منظمة تهدف إلى تطوير قدرات العاملين ورفع مستوى كفاءتهم المهنية والسلوكية، بما ينعكس على تحسين الأداء وتعزيز الأمن المهني بالشركة،

كما تتوافق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة أسعيد حدة (2022) التي أكدت وجود أثر لاستراتيجية التدريب في تحسين الأداء، وكذلك مع دراسة الغامدي (2012) التي بينت أن التدريب يساهم في تطوير قدرات العاملين ورفع كفاءتهم المهنية، كما تنسجم أيضاً مع نتائج دراسة روشام بن زاین (2012) التي أكدت أن التدريب المستمر يساهم في تحسين أداء المؤسسات وتطوير مواردها البشرية،

ومن جانب الحوادث المهنية، تتفق نتائج الدراسة مع دراسة محمد المهدي بن عيسى (1975) التي أكدت أن نقص التكوين والتدريب يُعد من العوامل الأساسية المساهمة في ارتفاع حوادث العمل، الأمر الذي يؤكد أن تحسين إستراتيجية التدريب يساهم في الحد من هذه الحوادث،

➤ مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه: " تساهم جودة تصميم البرامج التدريبية في الحد من الحوادث المهنية بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز "SONELGAZ" لولاية الوادي

الجدول رقم (15) يوضح معامل الارتباط بين جودة تصميم البرامج التدريبية والحد من الحوادث المهنية

القيم	الإحصاءات	المتغيرات
0.657	معامل الارتباط	جودة تصميم البرامج التدريبية والحد من الحوادث المهنية
0.000	مستوى الدلالة	
100	حجم العينة	

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

- التحليل:

يتبين لنا من الجدول رقم (15) أن قيمة معامل الارتباط (r) المحسوبة تساوي 657,0 بمستوى الدلالة تساوي 000,0 وهي أقل من 05,0، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha=05,0$ ، بين جودة تصميم البرامج التدريبية والحد من الحوادث المهنية، ومنه نقبل الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أنه: "تساهم جودة تصميم البرامج التدريبية في الحد من الحوادث المهنية بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز "SONELGAZ" فرع الرباح لولاية الوادي

- التفسير:

تُثبت هذه النتيجة الإحصائية المحورية صحة الفرضية المطروحة، وتؤكد وجود تلازم طردي وثيق، فكلما تحسنت جودة تصميم البرامج التدريبية، صاحبها بالضرورة انخفاض معدلات الحوادث المهنية،

وتُعزى هذه النتيجة القوية إلى أن "التصميم الجيد" هو حجر الأساس في العملية التدريبية كاملة، فعندما يتم بناء البرنامج التدريبي بناءً على أسس علمية صحيحة تراعي الواقع الميداني للعمال، فإن المادة التدريبية تتحول من مجرد معلومات جافة إلى "ممارسات سلوكية آمنة" يتبناها العامل في الورشة تلقائياً،

وهذا الارتباط الوثيق يؤكد أن الفشل في الحد من الحوادث غالباً ما يبدأ من مرحلة التصميم والتخطيط (إذا كان المحتوى لا يناسب طبيعة المخاطر أو يتصادم مع التركيز الذهني للعامل)، بينما التصميم المحكم يضمن انتقال أثر التدريب بسلاسة إلى بيئة العمل، مما ينعكس إيجابياً على خفض معدلات الأخطاء البشرية وسوء استخدام الآلات، وبالتالي تطويق الحوادث المهنية،

تثبت هذه النتيجة أن (جودة تصميم البرامج التدريبية) تعد متغيراً حاسماً ومؤشراً رئيسياً للتنبؤ بمدى قدرة الشركة على (الحد من الحوادث المهنية)؛ فالعلاقة بينهما وثيقة ومباشرة وقوية إحصائياً وعلمياً،

➤ المناقشة:

أظهرت النتائج الإحصائية قبول الفرضية الفرعية الأولى، حيث تبين وجود علاقة ارتباطية طردية وقوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (05,0) بين جودة تصميم البرامج التدريبية والحد من الحوادث المهنية بمؤسسة الاستقبال، إذ بلغ معامل الارتباط (657,0)،

وتتفق هذه النتيجة مع المقاربة النظرية المعتمدة في الدراسة، والتي تنظر إلى التدريب باعتباره عملية منظمة وهادفة لا تبدأ من فراغ، بل تتطلب تخطيطاً وتصميماً محكماً يبدأ بتحديد الاحتياجات، ومراعاة الفروق الفردية، واختيار التوقيت الذهني الملائم للعامل، وصياغة الأهداف السلوكية الواضحة؛ حيث يسهم هذا التصميم العلمي في تزويد

العاملين بالمعارف والمهارات الوقائية الضرورية، وتعديل سلوكياتهم المهنية نحو بيئة عمل آمنة، مما يؤدي في النهاية كأثر حتمي إلى تطوير الحوادث المهنية والحد من معدلات إصابات العمل،

وتعزيزاً للمنهجية العلمية، تنسجم هذه النتيجة وتتقاطع مع العديد من الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة في سياقات مختلفة، ويمكن تفصيل هذا التقاطع على النحو الآتي:

الاتساق مع دراسات الأداء والتطوير (تأصيل جودة التدريب): تتوافق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة أسعيد حدة (2022) التي أكدت أن كفاءة تصميم وإعداد استراتيجية التدريب تنعكس مباشرة في تحسين الأداء العام، وكذلك مع دراسة الغامدي (2012) التي بينت أن المحتوى التدريبي المصمم جيداً يسهم بفعالية في تطوير قدرات العاملين ورفع كفاءتهم المهنية وسلوكهم التنظيمي، كما تنسجم أيضاً مع نتائج دراسة روشام بن زابن (2012) التي ركزت على أن التدريب المستمر المبني على أسس تخطيطية واضحة يسهم في تحسين أداء المؤسسات وتطوير مواردها البشرية وقدرتها على مواجهة المخاطر التشغيلية، وتفسير هذا التوافق يكمن في أن "الحد من الحوادث المهنية" هو في جوهره انعكاس ومؤشر مباشر لـ "تحسين الأداء السلوكي والمهني للعامل" الذي تصنعه جودة تصميم البرامج التدريبية،

الاتساق مع دراسات السلامة والحوادث المهنية (تأكيد الأثر العكسي): ومن جانب الحوادث المهنية، تتسق وتتكامل نتائج الفرضية الحالية مع الطرح الكلاسيكي لدراسة محمد المهدي بن عيسى (1975)، والتي أكدت من خلالها أن نقص التكوين والتدريب، أو غياب البرامج التدريبية المصممة خصيصاً لمواجهة مخاطر مناصب العمل، يُعد من العوامل الأساسية والمباشرة المساهمة في ارتفاع معدلات حوادث العمل والإصابات الجسدية،

وإن هذا التوافق الإحصائي والنظري بين الدراسة الحالية والتراث العقدي والبحثي يعطي موثوقية عالية للفرضية؛ ويؤكد أن ثمة الحد من الحوادث المهنية داخل المؤسسة لا يمكن تحقيقها بصورة عشوائية، بل هي نتاج هندسة وتصميم دقيق ومسبق للبرامج التدريبية الوقائية، وأن أي قصور في مرحلة إعداد وتصميم هذه البرامج سيتسبب مباشرة في رفع معدلات الأخطاء البشرية وبالتالي حدوث الأخطار؛ وهو ما يفرض على المؤسسة استدامة تطوير جودة حقائبها التدريبية لتظل مواكبة لمعايير السلامة والصحة المهنية الحديثة،

➤ مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه: "مساهمة كفاءة تنفيذ البرامج التدريبية على الحد من الحوادث المهنية بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز "SONELGAZ" لولاية الوادي،

الجدول رقم (16): يوضح معامل الارتباط بين كفاية تنفيذ العمليات التدريبية والحد من الحوادث المهنية

القيم	الإحصاءات	المتغيرات
0.663	معامل الارتباط	كفاية تنفيذ العمليات التدريبية والحد من الحوادث المهنية
0.000	مستوى الدلالة	
100	حجم العينة	

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

- التحليل:

يتبين لنا من الجدول رقم (16) أن قيمة معامل الارتباط r المحسوبة تساوي 663,0 بمستوى الدلالة تساوي 000,0 وهي أقل من 0,05، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha=0,05$ ، بين كفاية تنفيذ العمليات التدريبية والحد من الحوادث المهنية، ومنه نقبل الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أنه: "مساهمة كفاءة تنفيذ البرامج التدريبية على الحد من الحوادث المهنية بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز "SONELGAZ" لولاية الوادي،

- التفسير:

تُشير النتائج الإحصائية إلى وجود علاقة ارتباطية طردية وقوية ذات دلالة إحصائية بين كفاءة تنفيذ العمليات التدريبية والحد من الحوادث المهنية عند مستوى معنوية (0,05)، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (663,0) بمستوى دلالة (000,0)، وهو ما يؤكد قبول الفرضية الفرعية الثانية ويثبت أن العلاقة حقيقية وليست وليدة الصدفة، ويُعزى هذا الارتباط القوي ميدانياً إلى أن كفاءة مرحلة تنفيذ التدريب عبر الاستعانة بمدربين ذوي خبرة عالية، والتركيز على أساليب المحاكاة والتدريب التطبيقي، وتبسيط المادة التدريبية يساهم بشكل مباشر في رفع الوعي الوقائي التلقائي لدى العمال وتعديل سلوكهم المهني مما يؤدي حتماً إلى التزامهم بارتداء معدات الوقاية وتراجع الأخطاء البشرية وسوء استخدام الآلات، وبالتالي الحد الفعلي والملموس من معدلات الحوادث والإصابات الجسدية داخل الورشات،

➤ المناقشة:

أظهرت النتائج الإحصائية قبول الفرضية الفرعية الثانية، حيث تبين وجود علاقة ارتباطية طردية وقوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) بين كفاءة تنفيذ العمليات التدريبية والحد من الحوادث المهنية في المؤسسة محل الدراسة، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (663,0)،

وتتفق هذه النتيجة مع المقاربة النظرية المعتمدة في الدراسة، والتي تنظر إلى التدريب كعملية ديناميكية متكاملة لا تتوقف عند حدود التصميم والتخطيط النظري، بل تتوقف كفاءتها على "مرحلة التنفيذ الميداني"، ويُعزى هذا الارتباط القوي إلى الآليات المعتمدة في تنفيذ التدريب داخل المؤسسة (كما ظهر في تحليل البعد الثاني سابقاً)، مثل الاستعانة بمدرّبين ذوي خبرة عالية في الأمن الصناعي، والاعتماد المكثف على أساليب المحاكاة والتدريب التطبيقي الميداني بجانب التلقين النظري، بالإضافة إلى تبسيط المادة التدريبية وإبعادها عن الغموض، هذا التنفيذ الكفء يضمن انتقال المعرفة الوقائية بسلاسة إلى الأذهان، ويكسب العمال سلوكيات وتطبيقات عملية تجعلهم أكثر حذراً وقدرة على تجنب الممارسات غير الآمنة، مما يؤدي مباشرة إلى الحد من الحوادث المهنية

وتعزيزاً للمنهجية العلمية، تنسجم وتتقاطع هذه النتيجة مع الأدبيات والدراسات السابقة على النحو التالي:

الاتساق مع دراسات الأداء والتطوير (تأصيل كفاءة التنفيذ): تتوافق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة أسعيد حدة (2022) التي أكدت أن كفاءة تنفيذ الاستراتيجيات التدريبية وتطبيقها الفعلي ينعكس إيجابياً في تحسين الأداء الميداني للموظفين، وتلتقي كذلك مع دراسة الغامدي (2012) التي بينت أن التدريب الفعال والتطبيقي يساهم في تطوير مهارات العاملين ورفع كفاءتهم المهنية وسلوكهم داخل بيئة العمل، كما تنسجم أيضاً مع نتائج دراسة روشام بن زاین (2012) التي أكدت أن عمليات التدريب المستمر والتنفيذ الممنهج لأدوات التكوين تساهم في تحسين أداء المؤسسات وتطوير مواردها البشرية، وتفسر هذا التوافق يكمن في أن "الحد من الحوادث المهنية" هو النتيجة الطبيعية لارتفاع الكفاءة المهنية والسلوكية التي يكتسبها العامل خلال الحصص التدريبية المنفذة بطرق علمية وتطبيقية سليمة

الاتساق مع دراسات السلامة والحوادث المهنية (أهمية الممارسة والتطبيق): ومن جانب الحوادث المهنية، تتكامل نتائج هذه الفرضية مع دراسة محمد المهدي بن عيسى (1975) التي أشارت إلى أن نقص التكوين والتدريب (أو عدم كفاءة تطبيقه ميدانياً) يُعد من العوامل الأساسية المساهمة في تفاقم أخطار العمل وارتفاع معدلات الحوادث، فالعمليات التدريبية إذا نُفذت بأسلوب غامض أو افتقرت لأساليب المحاكاة والميدان، ستعجز عن حماية العامل، بينما التنفيذ الكفء يمثل جدار الحماية الأول للحد من هذه الحوادث وتجنب الإهمال،

وتؤكد هذه النتيجة أن (كفاءة تنفيذ العمليات التدريبية) صمام أمان حقيقي ومؤشر رئيسي للتنبؤ بمدى نجاح المؤسسة في (الحد من الحوادث المهنية)، فمهما كان البرنامج التدريبي مصمماً بشكل جيد على الورق، فإن العبرة تكمن في "كفاءة تطبيقه وتنفيذه" في الميدان عبر المحاكاة والخبرة العملية؛ وهي القيمة التي نجحت المؤسسة في تحقيقها بنسبة قوية أسهمت في نشر ثقافة "السلامة أولاً" وتراجع الإصابات الجسدية وحوادث العمل

وإن هذا التوافق الإحصائي والنظري بين الدراسة الحالية والتراث العقدي والبحثي يعطي موثوقية عالية للفرضية؛ ويؤكد أن ثمرة الحد من الحوادث المهنية بالشركة لا يمكن تحقيقها بصورة عشوائية، بل هي نتاج هندسة

وتصميم دقيق ومسبق للبرامج التدريبية الوقائية، وأن أي قصور في مرحلة إعداد وتصميم هذه البرامج سيتسبب مباشرة في رفع معدلات الأخطاء البشرية وبالتالي حدوث الأخطار، وهو ما يفرض على الشركة استدامة تطوير جودة حقائبها التدريبية لتظل مواكبة لمعايير السلامة والصحة المهنية الحديثة

➤ مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه: تساهم فعالية عملية تقييم البرامج التدريبية في الحد من الحوادث المهنية بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز "SONELGAZ" لولاية الوادي،

الجدول رقم (17): يوضح معامل الارتباط بين فعالية تقييم البرامج التدريبية والحد من الحوادث المهنية

القيم	الإحصاءات	المتغيرات
0.698	معامل الارتباط	فعالية تقييم البرامج التدريبية والحد من الحوادث المهنية
0.000	مستوى الدلالة	
100	حجم العينة	

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

- التحليل:

يتبين لنا من الجدول رقم (17) أن قيمة معامل الارتباط r المحسوبة تساوي 698,0 بمسوى الدلالة تساوي 000,0 وهي أقل من 05,0، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha=05,0$ ، بين فعالية تقييم البرامج التدريبية والحد من الحوادث المهنية، ومنه نقبل الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على أنه: " تساهم فعالية عملية تقييم البرامج التدريبية في الحد من الحوادث المهنية بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز "SONELGAZ" لولاية الوادي

- التفسير:

ويعزى هذا الارتباط الطردي القوي البالغ (698,0) إلى أن عملية تقييم ومتابعة التدريب تمثل أداة الرقابة والتقويم الأساسية التي تضمن تحويل المخرجات التدريبية النظرية إلى واقع سلوكي ملموس في بيئة العمل، فحينما تلتزم المؤسسة بإجراء اختبارات بعدية للمتدربين لتقييم مدى استيعابهم للمادة التدريبية، وتقوم بمتابعة الممارسات المهنية للعمال داخل الورشات بعد التدريب للتحقق من التزامهم بالتعليمات، وربط نتائج هذا التقييم بنظام الحوافز

والمكافآت للملتزمين، فإن ذلك يخلق دافعية قوية لدى العمال لتجنب السلوكيات الخطرة والالتزام الصارم بارتداء معدات الوقاية الشخصية، كما أن متابعة الإدارة لمدى انخفاض معدلات الأخطاء البشرية بعد كل دورة وتحديث الخطط بناءً على نتائج التقييم السنوية يساهم بشكل مباشر في سد الثغرات الوقائية أولاً بأول، وهو ما يفسر الانعكاس الإيجابي الفوري لهذه الفعالية في خفض نسب الحوادث الناتجة عن الإهمال وتحقيق انخفاض ملموس في عدد الإصابات الجسدية داخل المؤسسة

- المناقشة:

أظهرت النتائج الإحصائية قبول الفرضية الفرعية الثالثة، حيث تبين وجود علاقة ارتباطية طردية وقوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(0.05, \alpha \leq)$ بين فعالية تقيي البرامج التدريبية والحد من الحوادث المهنية في المؤسسة محل الدراسة، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط $(0.698, 0)$

تتفق هذه النتيجة الإيجابية للفرضية الفرعية الثالثة مع المقاربة النظرية المعتمدة في الدراسة، والتي تشير إلى أن التدريب لا ينتهي بمجرد انتهاء فترة تقديم المادة المعرفية، بل يمتد ليكون عملية مستمرة ومتكاملة تُعد مرحلة "التقييم والمتابعة اللاحقة" صمام الأمان فيها؛ حيث تضمن هذه المرحلة قياس مدى "نقل أثر التدريب" (Transfer of Training) إلى الميدان وتحويله إلى سلوك وقائي دائم، مما يساهم بشكل فعال في بناء نظام رقابي مرن يصحح الانحرافات والممارسات الخطرة فوراً، وينعكس إيجابياً على تدعيم ثقافة "السلامة أولاً" وتطبيق الحوادث المهنية

وتعزيزاً للمنهجية العلمية، تتكامل وتتقاطع هذه النتيجة الإحصائية مع ما استقر عليه التراث البحثي في الأدبيات والدراسات السابقة على النحو التالي:

الاتساق مع دراسات الأداء والتطوير (تأصيل دور المتابعة والتقييم): تتوافق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة أسعيد حدة (2022) في تأكيدها على أن نجاح أي استراتيجية تدريبية وتحسينها للأداء العام يرتبط بمدى جدية آليات التقييم والمتابعة المعتمدة، كما تلتقي مع دراسة الغامدي (2012) التي بينت أن تقييم مخرجات التدريب يضمن الكفاءة المهنية المستدامة للعاملين من خلال الوقوف على مواطن القوة والضعف في أدائهم، وتنسجم أيضاً مع نتائج دراسة روشام بن زاين (2012) التي أكدت أن التقييم المستمر يساهم في جودة أداء المؤسسات وتطوير مواردها البشرية؛ وتفسر هذا التوافق يكمن في أن "الحد من الحوادث المهنية" هو المؤشر الحقيقي والعملي لنجاح تقييم التدريب، إذ لا يمكن قياس فعالية البرامج الوقائية إلا من خلال رصد مدى انخفاض الأخطاء البشرية وسوء استخدام الآلات في الواقع اليومي للمؤسسة

الاتساق مع دراسات السلامة والحوادث المهنية (علاج قصور التكوين): ومن جانب الحوادث المهنية، تتسق نتائج هذه الفرضية مع ما أشارت إليه دراسة محمد المهدي بن عيسى (1975) من أن إهمال جوانب التكوين والمتابعة المهنية يُعد من المسببات الأساسية لارتفاع حوادث العمل، وبناءً عليه، فإن قيام مؤسسة سونلغاز بالوادي بتنفيذ أدوات التقييم (كالاختبارات البعدية ومراقبة السلوك في الورشات) يُمثل حلاً عملياً ومباشراً لسد الثغرات المعرفية التي رصدتها دراسة بن عيسى، مما أدى بالضرورة إلى حصار مسببات الإهمال وتراجع معدل الإصابات الجسدية

وأن الارتباط الوثيق بين فعالية تقييم التدريب والحد من الحوادث المهنية ليس ارتباطاً عارضاً، بل هو نتاج تكامل إداري وتنظيمي يعكس وعي الشركة بأن العبرة من البرامج الوقائية تكمن في متابعة تطبيقها الميداني الصارم والتأكد من تحولها إلى ثقافة عمالية راسخة لحماية الأرواح والممتلكات

خلاصة الفصل:

تشكلت هذه الدراسة الميدانية المطبقة على عينة من (100) عامل بشركة سونلغاز بالوادي حجر الزاوية للتحقق من صحة فرضيات البحث، حيث أظهرت النتائج الوصفية اتجاهات إيجابية عاماً (بمستوى موافقة) لدى الباحثين نحو أبعاد التدريب الوقائي ككل، إذ تميزت الشركة بنقاط قوة واضحة في جودة تصميم وتوقيت برامجها، والاستعانة بمدرسين ذوي كفاءة عالية، والتركيز على أساليب المحاكاة الميدانية، ومراعاة الفروق الفردية، بالرغم من وجود بعض الفجوات التشغيلية الحذرة التي استقرت في مربع الحياد الإحصائي، مثل نقص الاعتماد الممنهج على سجلات الحوادث السابقة عند التصميم وغياب الاختبارات القبلية، وتذبذب دورية البرامج التنشيطية وفي المقابل عكس المحور الخاص بالحد من الحوادث المهنية "الثمرة الحقيقية" والنجاح الميداني لتلك الجهود التدريبية؛ حيث كشفت الإحصاءات عن نمو واضح لثقافة "السلامة أولاً" وتزايد الالتزام الواعي للعمال بارتداء معدات الوقاية الشخصية بانتظام، وهو ما تُرجم عملياً على أرض الواقع في تراجع ملموس لنسب الإصابات الجسدية، وانخفاض الحوادث الناجمة عن الإهمال أو نقص الخبرة، فضلاً عن انخفاض معدلات أعطال الآلات الناجمة عن سوء الاستخدام داخل الورشات،

وقد تكمل هذا الفصل بقبول جميع الفرضيات الإحصائية للدراسة، حيث أثبتت معاملات ارتباط بيرسون وجود علاقات طردية وقوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التدريب الوقائي والحد من الحوادث، وهي نتائج تتكامل تماماً مع المقاربة النظرية للدراسة وتتقاطع مع الأدبيات السابقة لتؤكد في مجملها أن حماية المورد البشري وتقليل الحوادث في المنشآت الطاقوية الصناعية هما نتاج هندسة تكاملية تبدأ من التخطيط المحكم للتدريب وتنتهي بالمتابعة السلوكية الصارمة داخل بيئة العمل



خاتمة

خاتمة:

تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على أحد أهم المحاور الاستراتيجية في الإدارة الحديثة للموارد البشرية، وهو "دور إستراتيجية التدريب في الحد من الحوادث المهنية"، وقد انطلقت الدراسة من إشكالية رئيسية بحثت في مدى مساهمة أبعاد التدريب (جودة التصميم، كفاءة التنفيذ، وفعالية التقييم) في تقليص معدلات الإصابات وحوادث العمل بشركة سونلغاز بالوادي، نظراً للطبيعة الحساسة والمخاطر المرتفعة التي تميز قطاع الطاقة والكهرباء، وقد خلصت الدراسة بجانبها النظري والميداني إلى إثبات أن التدريب ليس ترفاً تنظيمياً أو مجرد إجراءات روتينية، بل هو منظومة هندسية متكاملة وصمام أمان حقيقي لحماية الثروة البشرية والمادية للشركة، فمن خلال معالجة البيانات إحصائياً لعينة من (100) عامل، ثبت بالدليل القاطع قبول جميع الفرضيات، ووجود علاقات ارتباطية طردية وقوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التدريب والحد من الحوادث المهنية، حيث تبين أن جودة صياغة البرامج وتوقيتها، وتدريب العمال ميدانياً عبر المحاكاة، ومتابعة سلوكهم اللاحق في الورشات وربطه بنظام الحوافز، قد ساهم بشكل مباشر في غرس ثقافة "السلامة أولاً" وتراجع نسب الإصابات الجسدية والأخطاء البشرية، ورغم هذه المؤشرات الإيجابية، إلا أن الدراسة وضعت يدها على بعض الفجوات الإجرائية (كغياب التقييم القبلي، وضعف استغلال سجلات الحوادث السابقة) والتي يتوجب على المؤسسة معالجتها لضمان الوصول إلى بيئة عمل خالية تماماً من الحوادث

❖ الاقتراحات:

بناءً على ما أسفرت عنه الدراسة الميدانية من نتائج وتحليلات، يُوصى باتخاذ الإجراءات والتدابير التالية لتطوير منظومة السلامة المهنية في الشركة:

✓ **الاعتماد على التقييم المزدوج (القبلي والبعدي):** إلزام إدارة التدريب بتطبيق اختبارات قبلية (Pre-

tests) للعمال قبل خضوعهم للدورات، ومقارنتها بالاختبارات البعدية لقياس "مقدار القيمة المعرفية

المضافة" والوقوف بدقة على حجم التطور السلوكي

✓ **التصميم القائم على سجلات الحوادث (التدريب الاستهدافي):** ضرورة الربط الآلي بين مصلحة

الوقاية والأمن وإدارة التدريب، بحيث تُحلل سجلات الحوادث السابقة وإصابات العمل بصورة دورية،

وتُترجم مخرجاتها مباشرة إلى حقائب تدريبية تستهدف علاج الأسباب الحقيقية والواقعية لتلك الحوادث

✓ **مأسسة ودورية التدريب التنشيطي:** وضع خطة زمنية إلزامية صارمة لبرامج التدريب التنشيطي (Refresh Courses) لجميع الفئات المهنية، وعدم تركها لتقديرات عشوائية، لضمان بقاء العامل في حالة يقظة ووعي دائم بإجراءات الوقاية

✓ **تحديث الوسائل اللوجستية والتقنية:** الاستثمار في تجهيز قاعات التدريب وتوفير وسائل إيضاح تكنولوجية متطورة ومطويات إرشادية رقمية يسهل على العامل الوصول إليها أثناء تأدية عمله في الورشات

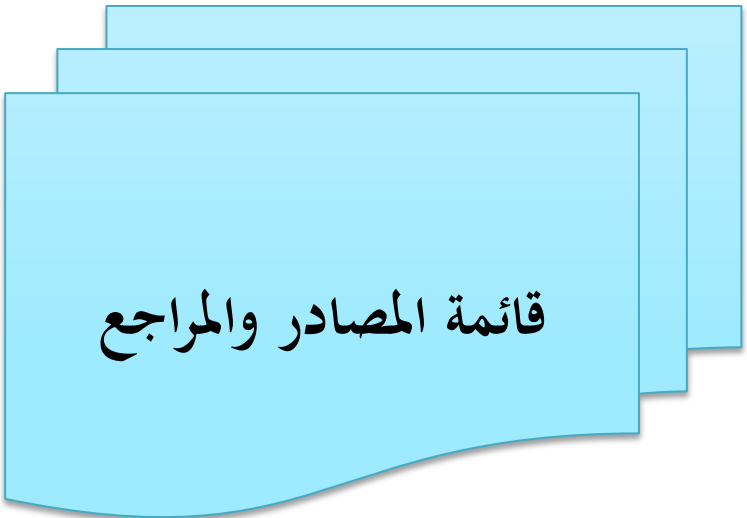
✓ **تكثيف سيناريوهات الطوارئ الفجائية:** تنظيم مناورات محاكاة دورية وغير معلنة مسبقاً لحالات الطوارئ (كالخرائق والصعق الكهربائي)، لرفع سرعة الاستجابة التلقائية والصحيحة لدى العمال وتجاوز حالة الحياد الملاحظة في النتائج

✓ **تعزيز الشفافية وتعميم الحوافز:** إعلان معايير واضحة لربط نتائج التقييم التدريبي والالتزام بالسلامة بنظام الحوافز والمكافآت، وتطبيقها بعدالة وشفافية عبر كافة الأقسام لتقليص تشتت آراء العاملين وتوطيد ولائهم لثقافة السلامة

❖ الآفاق المستقبلية للدراسة:

انفتاحاً على ما لم تستطع الدراسة الحالية تغطيته، وإثراء للبحث العلمي في هذا المجال نقترح على الباحثين مستقبلاً تناول الآفاق البحثية التالية:

- ✓ موضوع ذو طابع اقتصادي لا اجتماعي / سوسيولوجيا التنظيم
- ✓ دراسة أثر متغيرات وسيطة أو معدلة أخرى على العلاقة بين التدريب والحوادث، مثل: "أثر القيادة التحويلية لمديري الفروع في تعزيز ثقافة السلامة المهنية"
- ✓ دراسة مقارنة حول فعالية التدريب الوقائي بين المؤسسات العمومية والمؤسسات الخاصة العاملة في القطاعات ذات المخاطر العالية (كالمقاولات والغاز)
- ✓ بحث دور التقنيات الحديثة في السلامة من خلال موضوع: "أثر استخدام تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي والواقع الافتراضي (VR) في كفاءة التدريب الوقائي والحد من الأخطاء البشرية".



قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب باللغة العربية

1. ابن هادية علي وآخرون، القاموس الجديد للطلاب، معجم عربي مدرسي القبائي، ط7، المؤسسة الوطنية للكتابة، الجزائر، 1991.
2. أحمد عزت راجح، العوامل النفسية والتنظيمية لحوادث العمل في المؤسسات الصناعية: دراسة في السلوك الإنساني والأمن الصناعي، دار المعارف، القاهرة، مصر، 1975.
3. أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2020.
4. ألبرت باندورا، نظرية التعلم الاجتماعي، (ترجمة: عماد الدين إسماعيل)، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، 2011.
5. بوحنيك مصطفى، علم اجتماع العمل والأمراض المهنية، دار الهدى عين مليلة، الجزائر، 2019.
6. تركي علي حسين، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية: مدخل الميزة التنافسية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2019.
7. ديفيد كولب، التعلم التجريبي: تحويل الخبرة إلى أداة للتطوير والنمو، (ترجمة: مصطفى محمد)، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، مصر، 2017.
8. راوية حسن، إدارة الموارد البشرية: رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2020.
9. صالح مهدي العامري، وطاهر محسن الغالي، الإدارة والاستراتيجية: منظور تنظيمي معاصر، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2021.
10. صلاح الدين محمد عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية والتدريب، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2019.
11. صلاح الدين محمد عبد الباقي، الجوانب التطبيقية في إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2019.
12. طاهر محمود الكلالدة، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2011.
13. عباس محمد عوض، (مرجع سابق تبين نقصه لبيانات النشر، يوضع هكذا في حال عدم توفرها).

14. عبد الكريم أحمد جميل، تدريب وتنمية الموارد البشرية، ط1، دار الجنادرية للنشر والتوزيع ودار يافا العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2016.
15. عمار عماري، تشريعات العمل والضمان الاجتماعي، دار الهدى، الجزائر، 2021.
16. غسان علوة، السلامة والصحة المهنية: استراتيجيات الوقاية وإدارة المخاطر في بيئة العمل، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2018.
17. علي الشريف، الإدارة الاستراتيجية: التحديات والتوجهات المستقبلية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2021.
18. علي غربي، سوسيولوجيا العمل والعمال، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2016.
19. علي غربي، علم اجتماع التنظيم والعمل: المقاربات السوسيولوجية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2017.
20. عقلة محمد وأسامة محمد جرادات، التدريب الإداري الموجه بالأداء، ط2، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2012.
21. إبراهيم الفقي، الاتجاهات الحديثة في الإرشاد النفسي والتربوي: منظور استراتيجي، دار الفكر الناشر والموزع، عمان، الأردن، 2008.
22. مالكولم نولز، المعلم المحترف: تعليم الكبار والتدريب الحديث، (ترجمة: خالد العامري)، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2015.
23. مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، ط4، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، مصر، 2004.
24. محمد شحاتة فوزي، إدارة السلامة والصحة المهنية: مدخل وقائي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2018.
25. محمد عبد الفتاح، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2018.
26. مدحت محمد أبو النصر، إدارة العملية التدريبية: النظرية والتطبيق، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2008.
27. ناصر سليمان بن علي، نظريات التعلم وتطبيقاتها في التدريب والتطوير الوظيفي، دار المتنبي للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2010.

ثانياً: الرسائل والأطروحات الجامعية

1. حريق خديجة، "دور إستراتيجية التدريب في ظل تطبيق إدارة الجودة الشاملة كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة بالشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز (سونلغاز) - فرع الغرب سعيدة"، رسالة ماجستير في علوم التسيير (تخصص إدارة الأعمال)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان، الجزائر، 2011.
2. عبد الله بن عطية الزهراني، "أثر إستراتيجية التدريب في تنمية الجدارات السلوكية للعاملين في المصارف التجارية السعودية"، رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية إدارة الأعمال، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية، 2012.
3. عبد الله الغامدي، "دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام: دراسة تطبيقية على موظفي معهد الإدارة العامة بالمملكة العربية السعودية"، رسالة ماجستير غير منشورة في الإدارة العامة، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2012.
4. عيسات لعرج، "إستراتيجية تدريب الموارد البشرية في ظل تطبيق معايير الأيزو وإدارة الجودة الشاملة: دراسة حالة مؤسسة التوضيب وفنون الطباعة ببرج بوعرييج"، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية (تخصص تسيير المنظمات)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة فرحات عباس - سطيف 1، الجزائر، 2007.
5. محمد المهدي بن عيسى، "ميكانيزمات حوادث العمل في قطاع البناء والأشغال العمومية بالجزائر: دراسة في سوسيولوجيا التكنولوجيا وظروف العمل الفيزيائية"، أطروحة دكتوراه غير منشورة في علم اجتماع العمل والتنظيم، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 2، الجزائر، 2021.

ثالثاً: المجلات والدوريات والتقارير العربية

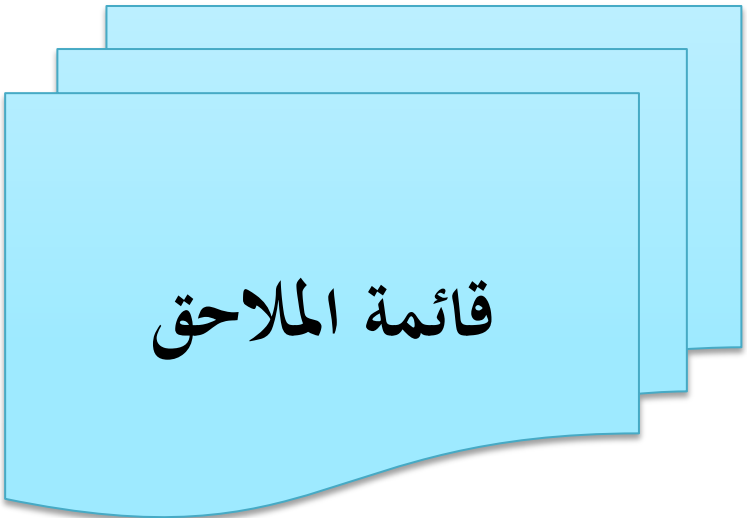
1. أسعيد حدة، "تقييم إستراتيجية التدريب وأثرها على أداء الأستاذ الجامعي في مؤسسات التعليم العالي بالجنوب الشرقي الجزائري"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، المجلد 22، العدد 02، ديسمبر 2022.

2. حنان علي موسى، "أثر تطبيق نظام إدارة السلامة والصحة المهنية وفق معيار الجودة العالمي OHSAS 18001 في الحد من حوادث العمل داخل المؤسسات الاقتصادية"، مجلة بحوث الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق، المجلد 09، العدد 02، جوان 2017.
3. رضوان فيصل، "تحليل إحصائي وصفي لإصابات العمل في الجمهورية العربية السورية (1961-1965)", المجلة العمالية، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، دمشق، سوريا، السنة السادسة، العدد 12، جانفي 1970.
4. روشام بن زاین، "أثر إستراتيجية التدريب على تطور المؤسسة الاقتصادية: دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية بشار"، مجلة دفاتر اقتصادية، جامعة طاهري محمد بشار، الجزائر، المجلد 03، العدد 05، جوان 2012.
5. كادي مصطفى، قادري خيرة، حاجي أحمد، "إستراتيجية الأمن الصناعي وعلاقتها بالحد من حوادث العمل: دراسة ميدانية لدى العمال التقنيين بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) - وحدة ورقلة"، مجلة دراسات وأبحاث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، المجلد 17، العدد 01، جانفي 2025.
6. مخلفي يوسف ومراحي كمال، "واقع نظام الصحة والسلامة المهنية وأثره في الحد من الحوادث المهنية: دراسة ميدانية في قطاع التنقيب والصناعات الاستخراجية"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، العدد 32، ديسمبر 2018.
7. منظمة العمل الدولية، الدليل الفني لتدريب مفتشي السلامة والصحة المهنية، مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة، 2019.
8. ناتش فريد، "دور التدريب في الحد من حوادث العمل داخل المؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM) بتيزي وزو"، مجلة المعيار، المركز الجامعي لتيسمسيلت، الجزائر، المجلد 26، العدد 04، ديسمبر 2022.

رابعاً: المراجع باللغة الأجنبية

1. Barba-Aragón, M. Isabel, Raquel Sanz-Valle and Daniel J. Jiménez-Jiménez, "Training and Organizational Performance: The Mediating Role of Organizational Learning", Business Research Quarterly, Spain, Vol. 17, No. 03, July 2014.

2. Bauer, Thomas, Stefan Bender and Niels-Hendrik Blunch, "Work Organization and Occupational Accidents Among Native and Foreign Workers in Germany", Institute of Labor Economics (IZA), Bonn, Germany, Discussion Paper No. 121, November 1998.
3. Black, J. Stewart and Mark Mendenhall, "Cross-Cultural Training Effectiveness: A Review and a Theoretical Framework for Future Research", Academy of Management Review, United States, Vol. 15, No. 01, January 1990.
4. Haddon Jr, William, "The Prevention of Accidents: The Epidemiologic Planning of Measures for the Prevention of Injury", American Journal of Public Health and the Nation's Health, United States, Vol. 58, No. 08, August 1968.
5. Hansson, Bo, "The Impact of Human Capital and Training on Company Performance: Evidence from Europe", Oxford Review of Economic Policy, United Kingdom, Vol. 19, No. 03, September 2003.
6. Kim, Seongsu, Jae-Won Yoo and Tae-Yong Kim, "The Relationship Between Establishment-Level Training and Organizational Performance: A Meta-Analysis", International Journal of Human Resource Management, United Kingdom, Vol. 33, No. 08, April 2022.
7. Larsson, Jörgen and Tage Larsson, "Workplace Injury as a Function of Nationality: A Comparative Study of Native Swedish and Foreign-Born Engineering Workers", Safety Science, Sweden, Vol. 17, No. 02, February 1994.
8. Mauro, Salvatore, Francesco Bettini and Gianluca Di Fluri, "Self-Organized Criticality in Occupational Safety: Universal Patterns of Workplace Accidents", International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, United States, Vol. 24, No. 03, September 2018.
9. Reason, James, Managing the Risks of Organizational Accidents, Ashgate Publishing Limited, Aldershot, United Kingdom, 1997.



قائمة الملاحق

الملحق 1 : استمارة الاستبيان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي



كلية العلوم الاجتماعية والإنساني

قسم العلوم الاجتماعية



استبيان

سيدي / سيديتي:

في إطار إجراء دراسة علمية لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل حول موضوع: دور استراتيجية التدريب في الحد من الحوادث المهنية- دراسة ميدانية بالشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز بدائرة الرياح لولاية الوادي-

نرجو منكم أن تتفضلوا بالإجابة على جميع بنود الاستبيان بدقة وموضوعية وأن تمدوا لنا يد المساعدة ونؤكد لكم أن إجاباتكم ستحظى بالسرية وستستعمل فقط لغرض البحث العلمي،

إشراف الأستاذة:

د، هدى قيزح

إعداد الطالبان:

- خولة بن يونس

- الهادي غدير أحمد

اسم ولقب الاستاذ	الجامعة	الاساتذة محكمين في تخصص
د. سومية تواتي	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	علم اجتماع تنظيم وعمل

السنة الجامعية 2025-2026

البيانات الشخصية:

- 1- الجنس: ذكر ☐ ☐
- 2- السن: من 20 سنة إلى 30 سنة من 30 إلى 39 سنة ☐ ☐
- من 40 سنة إلى 49 سنة من 50 سنة فأكثر ☐ ☐
- 3- المؤهل العلمي: متوسط ثانوي ☐ سامي ☐ ☐
- 4- سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات من 5 إلى 9 سنوات من 10 سنوات فأكثر ☐ ☐
- 5- الفئة المهنية: إطار ☐ عون تحكم ☐ عون تنفيذ ☐

المحور الأول: إستراتيجية التدريب

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
البعد الأول: جودة تصميم البرامج التدريبية						
01	تُصاغ أهداف التدريب بشكل واضح، يركز على تغيير الممارسات غير الآمنة والخطيرة،					
02	يتم اختيار توقيت التدريب بشكل لا يتعارض مع التركيز الذهني للعامل،					
03	تشارك مصلحة الوقاية والأمن في إعداد الخطط التدريبية السنوية،					
04	لا تتوافق محتويات الدورات التدريبية مع المعايير الحديثة للسلامة والصحة المهنية،					
05	لا تخصص الشركة في مرحلة إعداد البرامج التدريبية الوقائية الميزانية الكافية لتنفيذها بفعالية وكفاءة،					
06	لا تركز عملية تصميم البرامج التدريبية على تحليل المخاطر الخاصة بكل منصب عمل،					
07	لا تولي الشركة اهتماما لتحليل سجلات الحوادث السابقة عند، تحديد نوع التدريب المطلوب،					
08	تراعي البرامج التدريبية الفروق الفردية والخبرات السابقة للعاملين،					
البعد الثاني: كفاءة تنفيذ العمليات التدريبية						
01	تستعين الشركة بمدرّبين ذوي خبرة عالية في مجال الأمن الصناعي والمهني					
02	يتم استخدام أساليب المحاكاة والتدريب التطبيقي (الميداني) بجانب التدريب النظري					
03	لا تتوفر بالشركة الإمكانيات المادية والتقنية الكافية (قاعات مجهزة، وسائل					

					إيضاح تقنية،،،الخ)، تُسهل استيعاب تعليمات السلامة المهنية
04					لا يتم إخضاع العمال الجدد لدورات تدريبية توجيهية حول مخاطر المهنة
05					لا يتم إجراء دورات تدريبية تنشيطية بشكل منتظم وكاف لتذكير العمال بإجراءات الوقاية والأمن،
06					يتم توزيع مطويات ودلائل إرشادية على المتدربين لتكون مرجعاً لهم أثناء تأدية العمل،
07					يتسم أسلوب تقديم الدورات التدريبية بالغموض والتعقيد،
08					تشجع الإدارة العمال خلال الحصص التدريبية على طرح تساؤلاتهم المتعلقة بالمخاطر المهنية المحتمل التعرض لها،
09					يتم تطبيق البرامج التدريبية بشكل يراعي جميع الفئات المهنية،
البعد الثالث: فعالية تقييم البرامج التدريبية					
01					يتم إجراء اختبارات قبلية للمتدربين بغرض التعرف على مستواهم قبل خضوعهم للدورات التدريبية،
02					تجري الشركة اختبارات بعدية للمتدربين لتقييم مدى استيعابهم للمادة التدريبية،
03					يتم تحديث خطط التدريب بناءً على نتائج التقييم السنوية،
04					يتم ربط نتائج التقييم التدريبي بنظام الحوافز والمكافآت للملتزمين،
05					لا تتم متابعة الممارسات المهنية للعمال في الورشات بعد التدريب للتحقق من مدى التزامهم بتطبيق التعليمات،
06					تُجرى مقابلات مع العمال المتدربين لمعرفة مدى رضاهم عن محتوى الدورات التدريبية،
07					تتابع الإدارة مدى انخفاض معدلات الأخطاء البشرية بعد كل دورة تدريبية
08					تقوم الشركة بتقييم أداء المدربين لضمان جودة توصيل المعلومات،
09					توجد آلية واضحة لقياس العائد من التدريب في خفض تكاليف الإصابات

المحور الثاني: الحد من الحوادث المهنية

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	يلتزم العمال بارتداء معدات الوقاية الشخصية بانتظام نتيجة الوعي المكتسب من الدورات التدريبية					

		الدرجة_الكلية	المحور 1	المحور 2
الدرجة_الكلية	Corrélation de Pearson	1	,622**	,695**
	Sig. (bilatérale)		,000	,005
	N	30	30	30
المحور 1	Corrélation de Pearson	,622**	1	,372*
	Sig. (bilatérale)	,000		,043
	N	30	30	30
المحور 2	Corrélation de Pearson	,695**	,372*	1
	Sig. (bilatérale)	,005	,043	
	N	30	30	30

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

*, La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,825	26

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,717	10

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,782	36

		الجنس			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	88	88,0	88,0	88,0
	أنثى	12	12,0	12,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

		المؤهل العلمي			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé

Valide	متوسط	3	3,0	3,0	3,0
	ثانوي	12	12,0	12,0	15,0
	تقني سامي	36	36,0	36,0	51,0
	جامعي	49	49,0	49,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

الفئة المهنية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	إطار	21	21,0	21,0	21,0
	عون تحكم	32	32,0	32,0	53,0
	عون تنفيذ	47	47,0	47,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

السن

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 20 إلى 29 سنة	10	10,0	10,0	10,0
	من 30 إلى 39 سنة	27	27,0	27,0	37,0
	من 40 إلى 49 سنة	33	33,0	33,0	70,0
	من 50 سنة فما فوق	30	30,0	30,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

سنوات الخبرة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 5 سنوات	13	13,0	13,0	13,0
	من 5 إلى 9 سنوات	15	15,0	15,0	28,0
	من 10 سنوات فما فوق	72	72,0	72,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
س1	100	3,80	,752

س2	100	4,20	,402
س3	100	4,10	,541
س4	100	2,60	,921
س5	100	2,60	1,025
س6	100	3,10	1,049
س7	100	3,00	1,491
س8	100	4,30	,644
العدد 1	100	3,4625	,40534
N valide (liste)	100		

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
ع1	100	4,50	,503
ع2	100	4,40	,492
ع3	100	2,80	1,172
ع4	100	2,30	1,106
ع5	100	2,80	,752
ع6	100	3,60	,921
ع7	100	2,20	,876
ع8	100	4,10	,835
ع9	100	3,90	,835
العدد 2	100	3,4000	,32056
N valide (liste)	100		

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
م1	100	2,90	1,049
م2	100	3,80	,402
م3	100	3,40	1,025
م4	100	3,50	,927
م5	100	2,40	,804
م6	100	3,40	1,206
م7	100	3,40	1,206
م8	100	3,70	1,010
م9	100	3,50	1,124
العدد 3	100	3,3333	,82516
N valide (liste)	100		

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
ك1	100	4,20	,876

ك2	100	2,60	1,287
ك3	100	3,20	1,082
ك4	100	3,70	1,010
ك5	100	4,10	,835
ك6	100	4,00	,449
ك7	100	4,00	,449
ك8	100	3,10	1,227
ك9	100	3,10	1,142
ك10	100	3,90	,704
المحور 2	100	3,5900	,35519
N valide (liste)	100		

Corrélations

		المحور 1	المحور 2
المحور 1	Corrélation de Pearson	1	,672**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	100	100
المحور 2	Corrélation de Pearson	,672**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	100	100

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

Corrélations

		البعد 1	المحور 2
البعد 1	Corrélation de Pearson	1	,657**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	100	100
المحور 2	Corrélation de Pearson	,657**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	100	100

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

Corrélations

		البعد 2	المحور 2
--	--	---------	----------

البعد 2	Corrélation de Pearson	1	,663**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	100	100
المحور 2	Corrélation de Pearson	,663**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	100	100

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

Corrélations

		البعد 3	المحور 2
البعد 3	Corrélation de Pearson	1	,698**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	100	100
المحور 2	Corrélation de Pearson	,698**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	100	100

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

إلى السيد المحترم / مدير الشركة
 الجزائر بريد الأحماد (الغاز والغاز)
 ترخيص بزيارة ميدانية

تحية طيبة وبعد،،

في إطار التكوين النظري والتطبيقي الذي يقدمه قسم العلوم الاجتماعية للطلبة، نرجو من سيادتكم السماح للطلبة الآتية التواجد:

1. خديجة أحمد المصباح
2. بن يونس خويطة
3.
4.

Directeur de Distribution
 مديرة التوزيع
 الوادي
 06 MAI 2026

تجولة عملية في مركزكم وذلك من أجل القيام بـ:

1. دراسة صحفية استطلاعية.
2. القيام بتقريب ميداني للفترة من: إلى /.....
3. توزيع استبيانات لعينات البحث

إننا نشكركم من تعاونكم التزمه في تسهيل المهمة العلمية في مؤسساتكم عديمة للبحث العلمي والمعرفة شاكركم لكم سلفا هذا التعاون.

تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

الوادي في: 2026/05/03

رئيس قسم العلوم الاجتماعية
 أ.د. بلال بوسنينة

الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز - التوزيع
 اعتبارا توزيع الوادي
 06 MAI 2026
 رقم: 2026/05/03

تم بحمد الله