



جامعة غرداية
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

عنوان المذكرة

مراكز التكوين المهني ودورها في التدريب والوقاية من
حوادث العمل بالنسق الحرفي بالجزائر: دراسة ميدانية
على مجموعة ورش حرفية بمدينة غرداية

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع
في تخصص: التنظيم والعمل

إشراف:

أ. د. نور الدين بولعراس

إعداد الطالبة:

البار صفاء ✓

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الإسم واللقب
رئيسا	أستاذ محاضر أ	د. عكوشي عبد القادر
مشرفا ومقررا	أستاذ التعليم العالي	أ. د. بولعراس نور الدين
مناقشا	أستاذ محاضر ب	د. شنافي رزيقة

الموسم الجامعي: 2022-2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

سورة الفاتحة

إهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات... الحمد لله على هذا التوفيق

..

من أعماق قلبي اهدي هذا الإنجاز إلى من كانا سبب في نجاحي

وتوفيقني بعد الله سبحانه وتعالى إلى من تعبوا وكافحوا من أجل

تربيتنا وحرصهما على انجاحنا

إلى أمي وأبي نبض قلبي أطال الله في عمرهما واسأل الله ان

يحفظهما كما ربياني صغيرا

الى عائلتي البار إلى جدي وجدتي واعمامي وعماتي...

الي اختي الكبرى ام كلثوم وابتها يعقوب

الى إخوتي جميعهم اهدي لهم هذا العمل جعلني الله نفعا لهم..

إلى من كان سندا لي في هذا العمل وسندا في كل شيء (ج)...

إلى رفيقة دربي من رافقتني في سعادتي وحزني وفي كل شيء

أنفال حامد...

البركات من سعادتي في دراستي كان سندا لي في كل شيء

شكر و عرفان

ابداً حمدي وشكري لله عز وجل الذي وفقني في إكمال مسيرتي
الدراسية فالحمد لله حمداً كثيراً مباركاً طيباً فيه
فمن لم يشكر الناس لم يشكر الله ومن هذا المنبر أوجه شكري
لمن علمني ومن وجهني ونصحني ومن كان حريصاً لنا في
مشوارنا المشرف الدكتور { بولعراس نورالدين } شكراً لك من
أعماق الفؤاد أسأل الله ان يجزيك خيراً.

وولا انسى شكري وحبى لاغلى دكتورة بل كانت أخت عرفتها في
مسيرتي الدراسية قد تركت بصمة بين جميع الطلبة برقتها
وطيبة قلبها الدكتورة { آمال حواطي } اقول لك احبك من كل
قلبي يا اغلى استاذة.

وشكري الاخير موجه لجميع اساتذتي بجامعة غرداية بقسم علم
الاجتماع ،

اشكركم جميعاً إسماً ومقاماً لقد كنتم نعم الاساتذة جزاكم الله
خيراً وجعلكم في مقام العليين .

فهرس المحتويات

إهداء

شكر

1 مقدمة

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

3 أولا: أسباب اختيار موضوع الدراسة

3 ثانيا: أهمية الدراسة

4 ثالثا: صعوبات الدراسة

4 رابعا: الإشكالية

6 خامسا: صياغة الفرضية

6 سادسا: تحديد وتحليل المفاهيم

8 سابعا: المقاربة السوسولوجية

13 ثامنا: الدراسات السابقة

الفصل الثاني: في الأبعاد السوسيوثقنية للتكوين المهني

21 تمهيد

22 أولا: التطور السوسيوثقني للتكوين المهني

28 ثانيا: ماهية التكوين المهني

30 ثالثا: أنماط التكوين المهني عن طريق التمهين

32 رابعا: مبادئ التكوين المهني

33 خامسا: أهداف التكوين المهني

34	سادسا: أبعاد التحليلية للاحتياجات التدريبية
35	سابعا: أهمية الاحتياجات التدريبية
36	ثامنا: تصميم البرامج التكوينية
39	تاسعا: النظريات المفسرة للتكوين المهني
44	خلاصة الفصل

الفصل الثالث: حوادث العمل

46	تمهيد
47	أولا: ماهية حوادث العمل
48	ثانيا: أسباب حوادث العمل
51	ثالثا: تصنيفات حوادث العمل
53	رابعا: أسس الوقاية من حوادث العمل
55	خامسا: الآثار المترتبة عن حوادث العمل
59	خلاصة الفصل

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية

61	تمهيد
62	أولا: مجالات الدراسة
63	ثانيا: المنهج المستخدم في الدراسة
63	ثالثا: التقنيات والادوات المستخدمة في الدراسة
64	رابعا : العينة
65	خامسا: تحليل البيانات الشخصية للمبحوثين
69	سادسا: التحليل والاستنتاج الجزئي لجدول الفرضية الأولى

84 سابعا: التحليل والاستنتاج الجزئي لجدول الفرضية الثانية
88 ثامنا: النتائج والاستنتاج العام
91 خاتمة:
94 قائمة المصادر والمراجع
102 الملحق

فهرس الجداول

- الجدول رقم 1: يوضح التحليل المفهومي للدراسة..... 7
- الجدول رقم 2: يوضح التوزيع العمري للمبحوثين..... 65
- الجدول رقم 3: يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين..... 66
- الجدول رقم 4: يوضح الحالة المدنية للمبحوثين..... 66
- الجدول رقم 5: يوضح مختلف الحرف لافراد المبحوثين..... 67
- الجدول رقم 6: يوضح المبحوثين الذين تلقوا تكوينا مهنيا..... 67
- الجدول رقم 7: يوضح الاقدمية للمبحوثين..... 68
- الجدول رقم 8: يوضح عملية التكوين على أساسيات الحرفة..... 70
- الجدول رقم 9: يوضح اجراء الاختبار الاولي لقياس مهارات الحرفيين داخل الورشة..... 72
- الجدول رقم 10: يوضح الاحتياجات التدريبية النظرية والميدانية التي يحتاجها الحرفي..... 73
- الجدول رقم 11: يوضح علاقة الانتساب الحرفي للتكوين المهني بشروط القبول لدى مسؤول الورشة..... 75
- الجدول رقم 12: يوضح تأثير التكوين لمقياس الأمن والسلامة في زيادة ثقافة الحرفيين في الجانب الأمني للمهنة..... 76
- الجدول رقم 13: يوضح نسبة التزامية الحرفيين للاساليب الوقائية للمهنة..... 78
- الجدول رقم 14: يوضح الفئة الأكثر تعرضا لحوادث العمل..... 80
- الجدول رقم 15: يوضح حوادث العمل والاصابات العمال الحرفيين وعلى الاجهزة..... 84
- الجدول رقم 16: يوضح دور المسؤولين الحرفيين في حالة حدوث اصابات العمال..... 85
- الجدول رقم 17: يوضح الأسباب التي تؤدي زيادة حوادث العمل..... 86



مقدمة



أصبح التكوين المهني يحتل أهمية كبيرة في معادلة تجسيد أهداف المؤسسات مهما كان نوعها، ويعتبر من الرهانات التي تحرك سوق العمل من خلال عنصر المخرجات الذي هو من المرتكزات المحورية لاتخاذ قرار أي مؤسسة، ومع التطورات التكنولوجية السريعة بما فيها المجال الصناعي مما زاد تعقيدا في تطوير المعدات وهذا الأخير جعل من المؤسسات الصناعية تزداد طلبا على التكوين والتدريب المهني لزيادة الكفاءة والأداء الجيد لعمالها بهدف الربح والمنافسة

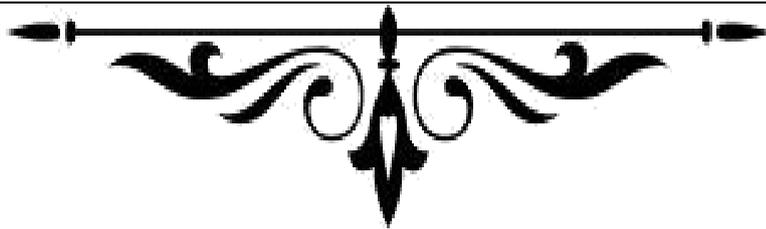
إن الاهتمام بمجال التدريب والتكوين للموارد البشرية كان نتيجة الثورة الصناعية، فقد كان نظام المصنع الذي يحتوي على الآلات والأجهزة الصناعية الضخمة يتطلب عمالا مهرة، فهذه القدرة الأدائية تنتج من التكوين والتدريب على هذه الأجهزة الضخمة، ومن خلالها ظهر مجال التدريب والاهتمام به، وصولا إلى يومنا هذا أصبح من التحديات واحتل المكانة البالغة عند أغلب دول العالم خاصة الدول المتطورة لأن التكوين المهني أصبح متغيرا مؤثرا في التنمية الاقتصادية لها.

إن التكوين المهني له أهمية كبيرة لأنه يقدم إمكانيات هائلة للعاملين للزيادة في الأداء والتخفيض من حوادث العمل لأن هذا الأخير أصبح عائقا كبيرا في تذبذب إنتاج المؤسسات وعرقلة تسييرها. إن حوادث العمل أصبحت مرتبطة ارتباطا كبيرا بالتكوين والتدريب والتركيز على الجانب الوقائي للعمل، وقد صممت البرامج التكوينية على نحو دقيق تتضمن الاحتياجات التدريبية فيما يخص مجال الأمن والسلامة المهنية.

وعلى هذا النحو تمحورت دراستنا بالتركيز على التكوين المهني ودوره في التدريب والوقاية من حوادث العمل التركيز على العلاقة والدور التكويني على الحرفيين من أجل تتبع والتقيد بالأساليب الوقائية في العمل.



الفصل الأول:
الإطار المنهجي
للدراصة



أولاً: أسباب اختيار موضوع الدراسة

لا شك أن الباحث لا ينطلق في دراسة موضوع إلا إذا كانت هناك أسباب أدت به إلى اختيار مشكلة الدراسة بدقة، وهذا لأهمية الموضوع والقلق السوسولوجي الذي أدى به إلى الولوج والتعلق في الموضوع من أجل التوسع في المعرفة والوصول إلى الإجابات والنتائج الدقيقة للسؤال حول البحث، إجمالاً إن اختيارنا لهذا الموضوع كانت تحركه جملة من الأسباب الذاتية والموضوعية ، لذا ينبغي مراجعة الاسباب الذاتية:

◀ الأسباب الذاتية:

- تواجد ميدان البحث في مكان عام بصفتي طالبة أستطيع التفاعل مع المبحوثين بأريحية
- إهتمامي بالدراسات الكيفية التي تحتوي على تقنية المقابلة

◀ الأسباب الموضوعية:

- معالجة الموضوع بالتركيز على جانبه الامبريقي لزيادة المعرفة حوله
- اختيار الموضوع مختلف عن المواضيع المكررة بكثرة
- الموضوع ينتمي لتخصص التنظيم والعمل
- اختيار موضوع الدراسة من زاوية مختلفة عن الأبعاد المدروسة التي تتمثل في الاحتياجات التدريبية والأخذ بالتدابير الوقائية.
- معرفة مدى تأثير الأبعاد التي اخترتها للدراسة على حوادث العمل في النسق الحرفي.
- وصول إلى النتائج المرجوة.

ثانياً: أهمية الدراسة

- تبرز أهمية الموضوع في معرفة الدور البارز الذي يعمل عليه التكوين المهني في الجانب الأمني والسلامة من حوادث العمل.
- تكمن أهمية هذه الدراسة في التوسع حول موضوع الحوادث العمل ومعرفة أسبابها الرئيسية بالتحاور المباشر مع الحرفيين.
- اكتشاف معارف أكثر حول السيسولوجيا التنظيمية في الأنساق الحرفية.

ثالثا: صعوبات الدراسة

من الطبيعي أن أي دراسة بحثية قد يواجه فيها الباحث الصعوبات والعراقيل التي تسببها عدة عوامل خاصة بظروف الباحث وإمكانياته، وطبيعة الموضوع وحتى ذهنية مجتمع الدراسة.

ومن بين العراقيل والصعوبات التي واجهتها:

- عينة البحث قليلة بالرغم أن بحثي يعتمد على تقنية المقابلة
- ضيق الوقت خاصة أن التقنية المطبقة مقابلة كان الاستجواب مع بعض المبحوثين ليس مطول، خاصة أن موضوعي يتطلب التحاور العميق مع المبحوثين.

رابعا: الإشكالية

لقد كان للثورة الصناعية فضلا كبيرا في تطور المجال الصناعي، وذلك بتطوير الآلات الصناعية لتسهيل على العمال عملهم داخل المصانع وتوفير الجهد، واستمر التطور في المجال الصناعي بشكل كبير وفاق بفضل التطور التكنولوجي السريع في العالم، إلا أن هذا التطور أصبح يحمل عراقيل وجانبًا سلبيًا بسبب تطوير الآلات والأجهزة المعقدة الاستخدام، وبذلك اهتمت إدارة المؤسسات والموارد البشرية بمجال التدريب والتكوين المهني بشكل كبير ومستمر من أجل تكوين العمال في استخدام الآلات الصناعية بعد تطويرها وتعقيدها وذلك بهدف الوقاية من المخاطر وحوادث العمل، حيث أصبح هذا الموضوع انشغال الباحثين في الفكر التنظيمي الصناعي لأن التكوين والتدريب من العوامل الأساسية لتطور العنصر البشري في جميع المجالات.

وفي القرن الماضي اهتمت الجزائر خاصة بعد الاستقلال، بمجال التكوين المهني وإنشاء مراكز خاصة للتكوين والتدريب من أجل بناء الدولة من خلال الإهتمام بالمؤسسات الصناعية التي تركها المستعمر لتعزيز عملية الأداء وزيادة المهارات والمعارف المهنية حول استخدام الآلات الضخمة بعد ما كان المجتمع زراعيًا ريفيًا، فالتكوين المهني يشمل التدريب في مجال المؤسسات الكبيرة والصغيرة كالورشات ذات الطابع التمهيدي الحرفي، وتبقى أهمية قطاع التكوين والتعليم المهنيين تزداد من سنة إلى أخرى بالنسبة لجميع الجهات الاجتماعية الفاعلة، كالمعاملين الاقتصاديين، والمنظمات النقابية بحيث تهدف إلى تكوين القوة العاملة وتحسين المهارات للعمال عن طريق التدريب المتواصل وفقا لمستلزمات سوق العمل.

إن التدريب يساعد في تصميم البرامج التكوينية وذلك نظرا للتطورات والتغيرات التي تشهدها المؤسسات تقنيا كل فترة، ومنه قد تكون أهداف البرامج التكوينية موضعا للتغيير، ويقول (Stufflebeam) علينا مقارنة هذه الأهداف باحتياجات المحيط التي سيواجهها نظام التكوين وقد اعتبر تحليل الاحتياجات كوسيلة تقييمية يهدف من خلالها مصمم البرامج إلى ضمان أكبر قدر من الفعالية لنظام عملية التكوين وذلك بمقارنته بالاحتياجات التي يسعى إلى تلبيتها، هذه الأخيرة هي العنصر الأساسي التي يجب أن تتخذها كل مؤسسة أو ورشة حرفية من أجل قياس درجة مهارات العاملين من الجانب الفني والتقني وحتى المعارف الوقائية التي تعتبر مهمة من أجل التقليل من حوادث العمل، ولاشك أن الاهتمام ببرامج الأمن والسلامة أصبح ذو أهمية كبيرة في مجال التكوين المهني حيث أنه يعتبر من الاحتياجات الضرورية التي يجب التركيز عليها في الجانب الفني والصناعي، وهي بدورها العنصر الأساسي في التقليل من حوادث العمل وذلك بالأخذ بالتدابير الوقائية التي يجب أن يلتزم بها الحرفي كاللباس الخاص أثناء العمل ومعرفة الطرق التي يجب أن يأخذها العامل أثناء حصول مخاطر حوادث خطيرة داخل الورشة، وقد يعتبر عنصر الأخذ بالتدابير الوقائية جزءا من الاحتياجات التدريبية، وهذين الأخيرين لهما بعد علائقي تكاملي يؤديان إلى إنجاح عملية التقليل من حوادث العمل والمخاطر المهنية، فمن الطبيعي أن التكوين المهني والتمهين يركز على هذان المتغيرات الضروريين التي يفتقدها أغلب الحرفيين للمهن التي فيها خطورة كبيرة كالنجارة والحدادة.

انطلاقا مما سبق، فاننا نطرح تساؤلنا المركزي في اشكالية بحثنا كما يلي :

- هل حوادث العمل بالنسق الحرفي بغرداية على علاقة بنقص الوعي في الأخذ بالتدابير التكوينية والوقائية عند بعض الحرفيين في هذا النسق؟
- تمت تجزئة السؤال العام إلى الأسئلة فرعية التالية:
- هل حوادث العمل بالنسق الحرفي بمدينة غرداية على علاقة بنقص الاحتياجات التدريبية عند بعض الحرفيين في هذا النسق؟
- هل حوادث العمل بالنسق الحرفي بمدينة غرداية على علاقة بنقص وعدم الإلتزام بالأساليب الوقائية عند بعض الحرفيين في هذا النسق؟

خامسا: صياغة الفرضية

انطلاقا من تساؤلنا المركزي السابق، تمت صياغة الفرضية العامة للدراسة كما يلي:

- حوادث العمل بالنسق الحرفي بمدينة غرداية على علاقة بنقص بالوعي في الأخذ بالتدابير التكوينية والوقائية عند بعض الحرفيين في هذا النسق.

هذه الفرضية العامة تم تفرغها هي الأخرى إلى الفرضيتين الجزئيتين التاليتين:

◀ الفرضية الجزئية الأولى:

- حوادث العمل بالنسق الحرفي بمدينة غرداية على علاقة بنقص في الاحتياجات التدريبية عند بعض الحرفيين في هذا النسق.

- الفرضية الجزئية الثانية:

- حوادث العمل بالنسق الحرفي بمدينة غرداية على علاقة بنقص وعدم الإلتزام بالأساليب الوقائية عند بعض الحرفيين في هذا النسق.

سادسا: تحديد وتحليل المفاهيم

التكوين المهني: "يهدف إلى تكييف العمال مع التغيرات التقنية وظروف العمل وتسيير ترفيتهم

الاجتماعية عن طريق الكفاءة المهنية ومساهمتهم في التطور الثقافي والاقتصادي والاجتماعي".¹

- المفهوم الإجرائي للتكوين المهني: نقصد به في بحثنا هو تلك العملية التكوينية النظرية أو التطبيقية التي تخص التكوين المهني والتمهين والتي تركز على الوعي في الأخذ بالتدابير الوقائية لدى الحرفيين عن طريق الأساليب الوقائية والعملية التحليلية للاحتياجات التدريبية بهدف زيادة المهارات والسلامة الأمنية للمهنة.

- حوادث العمل: "هي عبارة عن حوادث عنيفة غير متوقعة متعلقة إما بمحي الآلات أو الفرد والتي تختلف إما حروقا أو تقطعات أو صدمات كهربائية أو كسور محتمل أن تؤدي إلى الموت وهذه الحوادث يمكن أن تحدث أثناء العمل".²

¹- أعمار فضيلة: أهمية تطوير البرامج التكوينية المهني وربطها بالمنظومة الاقتصادية والاجتماعية، مجلد 10، العدد 08، جامعة ابن خلدون تيارت، 2018، ص. 922.

²- شعلال مختار: دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل، مذكرة لنيل الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا، 2008/2009، ص. 54.

- الاحتياجات التدريبية: "هو جانب النقص التي قد يتسم بها أداء العاملين في منظمة ما والتي يجب أن يتضمنها برامج التدريب المقدمة إلى هؤلاء العاملين على تحسين الأداء".¹
- المفهوم الإجرائي لأساليب الوقائية: نقصد بها تلك الطرق التوعوية للحرفة التي يتكون عليها الحرفي في المراكز التكوينية والتي تشمل القوانين واللوائح واللوامز الوقائية كاللباس الخاص والنظارات الواقية... الخ.

◀ تحليل المفاهيم:

الجدول رقم 1: يوضح التحليل المفهومي للدراسة

المؤشر	البعد	المفهوم
<ul style="list-style-type: none"> - احتياجات على مستوى الورشة - احتياجات على مستوى المهنة - احتياجات على مستوى العمل 	الاحتياجات التدريبية	
<ul style="list-style-type: none"> - الالتزام باستخدام الأدوات الوقائية (ملابس خاصة، النظارات، القفازات) - الالتزام في الأخذ باللوائح القانونية 	الأساليب الوقائية	الوعي في الأخذ بالتدابير التكوينية والوقائية
<ul style="list-style-type: none"> - معرفة عدد الإصابات إن وجد - معرفة أول خطوة عند وقوع حادث - الإصابات المتواجدة في الجسد (قطع الأصابع، الخد، إصابة العينين...) - عدد مرات الإصابة 	الإصابات الجسدية	حوادث العمل
<ul style="list-style-type: none"> - تعطيل الآلة - وجود مخاطر محيطية بالآلة - معرفة الخطوات اللازمة عند وقوع حادث 	حوادث لها علاقة بالمعدات	

¹- جواد خالد وقندوران ندير: مداخلة حول الاحتياجات التدريبية ودورها في بناء البرامج التدريبية، مفهوم والصيغ، مجلة العلمية للمعهد التربية البدنية والرياضية، المجلد 22، العدد1، جامعة مسيلة، جوان. 2013.

سابعاً: المقاربة النسقية أو الاحتمالية في التنظيم

إن إختيارنا للمقاربة التي نخدم دراستنا قد تطلب منا التدقيق الجيد في الجانب المعرفي حول موضوعنا وربط المفاهيم التي تناولناها بالاطار النظري المنتمي إليه وعليه، فإننا بعد التدقيق في الجانب الماكرو والميكرو حول الموضوع إلا أننا قد إختارنا الجانب الميكرو الذي يخدم دراستنا. إن المقاربة النسقية في التنظيم لهنري مينتزرغ تعتبر الاقرب لدراستنا حول " مراكز التكوين المهني ودورها في التدريب والوقاية من حوادث العمل في النسق الحرفي في الجزائر.

إن الرجوع الى الإطار العام لنظرية لهنري مينتزرغ تعود للنظرية النسقية أو التي تهتم بموضوع التنظيم المؤسساتي، حيث يعتبر هذا الاخير نسقا مفتوحا على بيئته الخارجية أي أنه يؤثر ويتأثر بها. ومن خلال هذا البراديعم ظهرت عدة اهتمامات حول هذا الطرح للتركز على بعدين أساسيين المتمثلين في التكنولوجيا والسوق.

قد اهتم العديد من الرواد في هذه النظرية في تحليلها وذلك باختلاف المفاهيم التي تخدم جوانب عديدة تصب في قالب التحليل التنظيم النسقي . حيث أخذت السوسيولوجيا نصيبا في هذا التحليل، فنجد البعد الإجتماعي الفني الذي تتضمنه المقاربة التوافقية والتي تعني ان التنظيم يتمشى مع محيطه والتوافق المستمر معه .

ومن خلال هذه اللمحة المعرفية الوجيزة حول النظرية الإحتمالية أو النسقية في التنظيم نوضح من خلالها الإشكالية والفرضية العامتين لهذه النظرية التي طرحها د.بولعراس نورالدين كما يلي " بوصفها تنظيما .فإن المؤسسة في الاعتبار النسقية لهذه المدرسة هي فاعل في بيئة معقدة داخليا وخارجيا .لذا كان من اهتماماتها - كيف يمكن ان نفهم مشكلات التسيير والتنظيم في هذا الفضاء المهني انطلاقا من تداخلات هذا الكل المركب المحيط بهذا الفضاء "

أما عن الفرضية العامة التي تم طرحها "تشكل بعض الأجزاء الفاعلة في البيئة المركبة الداخلية والخارجية لتنظيم المؤسسة ،عاملا لطبيعة التسيير والتنظيم السائد فيها ومجمل مشكلاته"¹ ومن أهم رواد هذه النظرية نجد الكندي هنري مينتزرغ الذي يعتبر الرائد الأساسي لنظرية النسقية و البريطانية جون وود وارد والامريكي شارل بيرو

¹ - اخدت من محاضرات سوسيولوجيا التي تناولناها في فصل الاول من مرحلة الماستر والتي قدمها الدكتور بولعراس نورالدين، 2021

1. جون وود وارد

لقد إهتمت جون وود بالأبحاث في عدة شركات صناعية حيث جمعت عدة بيانات لها علاقة بالهيكل التنظيمي للمؤسسة وقد خرجت بعدة مفاهيم التي تخدم دراستها التي تتمثل في :

- التكنولوجيا
 - الهيكل التنظيمي
 - حجم التنظيم
 - هندسة النظم السوسيو تقنية
- وقد إستنتجت من خلال دراستها عدة نقاط وهي كالتالي:
- إن فاعلية المنظمة ترتبط بطبيعة التلائم التكنولوجي.
 - إن درجة التمايز العمودي اي- المستويات الادارية تزداد بزيادة التعقيد التكنولوجي .
 - كلما جعلت المؤسسة هيكلها النموذجي ملائما نوع التكنولوجيا التي تستخدمها أكثر نجاحا من تلك التي تستخدمها هي الأكثر فاعلية وأكثر نجاحا.
 - عدم التلائم يحصل عندما- تكون خصائص الهيكل التنظيمي لا تتوافق مع التكنولوجيا المستخدم في الانتاج¹ .
 - درجة التعقيد التقني (منخفض -مرتفع) لها اثر على نوع الهيكل وخصائصه .
 - يضعف الاداء وتظهر مشكلات على الادارة عندما لا تتوافق التكنولوجيا مع خصائص الهيكل التنظيمي لها²

¹ - بلحاج وسيلة معايير قياس كفاءة الاطارات في المؤسسة الصناعية الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة صناعية- سنطراك فرع " بهران-، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه - - تخصص علم الاجتماع تنمية بشرية، 2016-2017، ص40

² - عبد الحميد بوشبور: هندسة النظم السوسيو تقنية: الخلفيات النظرية ،مجلة الباحث الاجتماعي -العدد14 - 2018، ص345

2. شارل بيرو:

لقد إهتم "بيرو" بقضايا التكنولوجيا تبعاً ما طرحته العاملة "وود وارد" إلا أنه يرى أنها قد درست هذا المتغير في زاوية ضيقة أي أنها أهتمت بالتكنولوجيا في جانب الإنتاج فقط. وقد إهتم "شارل" بالتكنولوجية المعرفة التي تؤدي إلى إحداث التغيير. وإنها تعتمد على مفاهيم أساسية.

- مدى تغير المهام: وذلك بوجود مشاكل قليلة واعمال روتينية لدى العامل
- مدى قابلية المشكل للتحليل: وتتمثل في الحلول السهلة والبسيطة التي تساعد العامل في حل مشاكله على حسب شدة سهولة المشكلة وصعوبتها
- التكنولوجيا: وقد صنفها شارل بيرو الى اربع انواع
- التكنولوجيا الروتينية وهي التي ليس فيها الاعمال المتنوعة
- التكنولوجيا غير الروتينية هي التي فيها اعمال متنوعة وكثيرة
- التكنولوجيا الهندسية التي تتصف بوجود مشاكل معقدة وتتطلب حلول عقلانية
- التكنولوجيا الحرفية وهي التي تتطلب حلول من اصحاب الخبرة الفنية

3. هنري مينتزرغ

لقد اهتم منتزبرغ بالبناء التنظيمي للمؤسسة وأكد أنها نسقا مفتوحا على البيئة الخارجية، حيث ركز على خمسة مفاهيم أساسية لهذه النظرية التي تتمثل في:

1- البناء التنظيمي

2- العمر والحجم

3- النسق التقني

4- المحيط

5- السلطة

ومن هذا المنطلق قد ركزت مقاربتنا في هذه النظرية لهنري منتزبرغ بعد ما تطرق الى عدة مفاهيم يفسر بها نظرية النسقية. فقد ركزنا على اهم مفهوم من بين المفاهيم التي طرحها والذي يحلل موضوعنا الا وهو البناء التنظيمي للمؤسسة الذي يضم خمسة عناصر التي تتمثل في (التكيف المتبادل- الاشراف المباشر- توحيد العمليات- توحيد النتائج- توحيد المؤهلات) ، وقد بين هنري منتزبرغ في مفهومه على أن المؤسسة تتأثر وتؤثر بمحيطها الخارجي، ونسقط هذا على موضوعنا في النسق الحرفي الذي يعتبر

نسقا مفتوحا على الأنساق الخارجية وخاصة الجانب الإجتماعي حيث يؤدي هذا الجانب دورا كبيرا في التأثير سواء في العوامل الضغوط كالمشاكل الإجتماعية على الحرفيين قد تؤثر عليه وتؤدي به الى حوادث العمل، ونجد طبيعة الإنتاج الحرفي مرتبط بمتطلبات المجتمع الضرورية وإحتياجاتهم . ومن جهة اخرى النسق الحرفي منفتح على المؤسسات الأخرى كالمؤسسات التكوينية التدريبية التي تعتبر عنصر مهم لهذا النسق.

وفي البنية المقاولاتية يتبين أنها "تفتقر لميكانيزم الربط ويطبعها التمايز غير المحدد وغير المستقر فالبنية البسيطة ذات مستوى ضعيف من التمايز على مستوى العمودي بمعنى أنها تتشكل من عدد قليل من المستويات التراتبية وذلك نتيجة إتمادها مبدأ تجميع المهام والأنشطة على أساس الوظيفة بسبب ما يفرضه الإنتاج من شروط، نتيجة لهذه الخصائص التي تتميز بها وحدات وأقسام البنية البسيطة سنلمس غياب ميكانيزمات شكلنة السلوك ويصبح ميكانيزم التعديل المتبادل هو المنهج الوحيد لتحقيق تنسيق العمل"¹ وهذا ما نجده في عنصر التكيف المتبادل الذي طرحه مينتزرغ.

¹ - محمد عبد الرؤوف بن السبع و زرفة بولقواس نماذج التنظيمية عند "هنري مينتزرغ"، المجلة الجزائرية للامن والتنمية ، المجلد 10_العدد01، جانفي 2021 ، ص323

الشكل رقم 1 : يوضح خلاصة مفاهيمية للمقارنة وأهم رواد المدرسة النسقية أو الاحتمالية (البناء التنظيمي)

الرائد	جون وود وورد	شارل بيرو	هنري مينتزرغ
المفهوم	التكنولوجيا في الجانب الانتاجي	تكنولوجيا المعرفة	البناء التنظيمي



مفاهيم المقارنة

- ان المؤسسة نسقا مفتوح على بيئتها الخارجية
- التكيف المتبادل اي ان عند وجود صعوبات في العمل سيتم التحكم فيها بعد كسب الخبرة والمعرفة
- الاشراف المباشر وهي جعل شخص مسؤول عن عمل الاخرين
- توحيد العمليات وذلك تنسيقها تابعة لتحديد محتوى العمل
- توحيد النتائج بتحديد ابعاد المنتج
- توحيد المؤهلات وهي عملية تتم من خلال تعيين الافراد الاكثر تاهيلا من غيرهم لاداء مهمة محددة

المصدر: من اقتراح الأستاذ المشرف

ثامنا: الدراسات السابقة

◀ الدراسات العربية

✓ الدراسة الأولى¹:

دراسة ابراهيم عبد السلام احمد عبد المطلب وهي: مقال في مجلة Al-riyada for business economic(issn: 2437-0916)vol 04 N0 01 JANUARY 2018 وهي منشورة بعنوان: أثر البرامج التدريبية على تنمية مهارات العاملين، دراسة تطبيقية على مؤسسات حكومية بولاية الخرطوم)

● إشكالية الدراسة:

تتمحور مشكلة الدراسة حسب الباحث:

- ماهي العلاقة الارتباطية بين البرامج التدريبية (الدورات ،الزيارات ، المحاضرات)على تنمية مهارات العاملين بالمؤسسات الحكومية ؟
- هل يتم استخدام أحدث الأساليب في التدريب بالمؤسسات؟
- هل تؤثر المعوقات على التدريب؟
- ماهي النتائج التي تحققها البرامج التدريبية بالمؤسسات؟

● فرضيات الدراسة

تحاول الدراسة اختبار الفرضية التالية :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب (الدورات، المحاضرات، الزيارات،البيئة التدريبية، المدربين) و(تنمية مهارات العاملين على بعض المؤسسات الحكومية بولاية الخرطوم)
- تؤثر المهارات في تحسين الأداء بالنسبة للعاملين بالمؤسسات الحكومية.
- هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أساليب التدريب والجودة بالمؤسسات الحكومية.

¹ - ابراهيم عبد السلام احمد عبد المطلب: Al-riyada for business economic(issn: 2437-0916)vol

2018 04 N0 01 JANUARY ،الخرطوم

● المنهج المتبع:

لقد اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي والذي يتضمن مسحا مكتبيا وذلك بالرجوع إلى المراجع والمصادر الجاهزة لبناء الإطار النظري للدراسة وكذلك الاستطلاع الميداني لجمع البيانات بواسطة أداة الدراسة وتحليلها إحصائيا للاجابة على الأسئلة واختبار صحة الفرضيات.

● أدوات العينة:

اعتمد الباحث في دراسته على تقنية الاستبيان التي وزعت على عينة عشوائية من العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية الخرطوم

● حدود الدراسة:

1. الحدود الجغرافية: أجريت الدراسة على مستوى المؤسسات الحكومية بولاية الخرطوم
2. الحدود البشرية: أقيمت الدراسة على 93 فرد من العاملين ببعض المؤسسات الحكومية بطريقة عشوائية بسيطة

● نتائج الدراسة:

- أكدت الدراسة أن نجاح المؤسسات الحكومية بولاية الخرطوم وزيادة كفاءة أدائها يعتمد على مدى فعالية التدريب.
- أظهرت الدراسة أن التدريب يشغل دورا مهما في عملية تطوير أداء العاملين وتنمية مهاراتهم.
- أكدت الدراسة أن تقييم البرامج التدريبية المقدمة يساعد في تحسين جودة وفعالية التدريب .
- بينت الدراسة أن تحسين البرامج التدريبية تؤثر على الزيادة ورفع كفاءة العاملين
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين البرامج التدريبية (الدورات) والمهارات الشخصية والفنية
- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين البرامج التدريبية (الدورات) والمهارات المعرفية والادارية

✓ الدراسة الثانية:¹

دراسة رجاء جاسم مُجَّد وابتسام أحمد فتاح وهي: مقال في مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة - العدد 27-2011 ، وهي منشورة بعنوان: أثر البرامج التدريبية في تطوير أداء العاملين، دراسة تطبيقية في وزارة العلوم التكنولوجية دائرة المواد الخطرة وبحوث البيئة

● الإشكالية:

وقد تمحورت مشكلة البحث كالآتي:

- هناك قصور في البرامج التطويرية التي يتلقاها العاملين

● الفرضيات

✓ الفرضية الرئيسية:

- هناك أثر بين التدريب وتطوير أداء العاملين

✓ الفرضيات الجزئية

- إن للبرامج التطويرية أثر في تطوير أداء العاملين

- إن للبرامج التأهيلية أثر في تطوير أداء العاملين.

● المنهج المتبع:

لقد اعتمد الباحث في دراسته على منهج المسح الميداني الذي يعطي تفسيراً للظاهرة وتحليلها .

● أدوات العينة:

لقد استخدم الباحث في دراسته تقنية المقابلات الشخصية التي تحلل النتائج بشكل دقيق

وقد أجري المسح التطبيقي على عينة عشوائية من الافراد عدد 60 فردا

● حدود الدراسة:

✓ الحدود الجغرافية: أجريت الدراسة على مستوى دائرة المواد الخطرة التابعة إلى وزارة العلوم والتكنولوجيا التي تأسست عام (2003) ،بغداد.

✓ الحدود البشرية: أقيمت الدراسة على 60موظفا من 479 التابعين لمراكز عملية متخصصة في مجالات الدراسة لبيان رأيهم .

¹ - رجاء جاسم مُجَّد و ابتسام احمد فتاح: اثر برامج التدريبية في تطوير اداء العاملين دراسة ميدانية في وزارة العلوم والتكنولوجيا دائرة المواد الخطرة وبحوث البيئة، مجلة كلية للعلوم الاقتصادية الجامعة ،العدد 27 ، 2011

● نتائج الدراسة:

تبين من التحليل للفرضية الرئيسية (أثر البرامج التدريبية في تطوير أداء العاملين) أن المتغير المستقل (البرامج التدريبية) له تأثير على المتغير المعتمد (تطوير اداء العاملين) أي أن زيادة في وحدة واحدة في المتغير المستقل سيؤدي إلى زيادة في المتغير المعتمد

◀ الدراسات المحلية:

✓ الدراسة الاولى:¹

دراسة نبيلة عيساوة و جمال بولخصايم، دراسة بحثية بعنوان: دور التكوين في مجال السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل:دراسة ميدانية على عينة من عمال سفن الصيد البحري.

● إشكالية الدراسة

- هل يساهم التكوين في الصيد البحري في تعزيز السلامة والأمن على متن السفن؟

✓ الاسئلة الفرعية

- هل يكفي التكوين الحالي في التخفيف من حوادث المهنية؟

- هل هناك برامج تدريبية وتحديد للمعارف (رسكلة)في مجال الامن البحري؟

● الفرضيات:

✓ الفرضيات العامة:

- تؤثر البرامج التكوينية (الرسكلة) في تحقيق الأمن البحري؟

- يرتبط تخفيض حوادث العمل على السفن باحترام معايير السلامة والأمن؟

● المنهج المتبع:

استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي الذي يلزم طبيعة البحث الذي يعتمد على التحليل والتفسير والتشخيص لواقع المشكلة .

¹ - جمال بولخصايم ونبيلة عيساوة : دور التكوين في مجال السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل-دراسة ميدانية على عينة من عمال سفن الصيد البحري، مجلة المحترف لعلوم الرياضة والعلوم الانسانية والاجتماعي، المجلد 08، العدد 02،2021، ص (36-330)

• أدوات وعينة البحث:

اعتمد الباحث في دراسته على تقنية الاستبيان التي تقوم على الوصف والتشخيص الذي يعطي البيانات الدقيقة للظاهرة المدروسة، وكذلك اعتمد على تقنية الملاحظة التي تساعد على جمع المعلومات عن طريقها والتعرف على ظروف العمل، وأما بالنسبة للعينة قد اختار الباحث العينة العشوائية الطبقية التي تعطي الدقة في اختيار العينة

• حدود الدراسة:

✓ الحدود الجغرافية: أجريت الدراسة الميدانية في الموانئ لصيد البحري على مستوى 14 ولاية ساحلية وشملت الدراسة المهنيين الذين هم في حالة نشاط فقط.

✓ الحدود البشرية: أجريت على مستوى 14 ميناءا للصيد البحري المتواجدين ب 14 ولاية ساحلية جزائرية، حيث تم تعاملنا في إطار هذه الدراسة مع حقل بشري شمل 387 مهني

✓ المجال الزمني: تم توزيع الاستمارة على المبحوثين بتاريخ 20 جوان 2018 الى 30 جويلية 2018

• نتائج الدراسة:

- بعد تحليل نتائج الفرضية الأولى تبين أن التكوين الحالي بالرغم المجهودات المبذولة من أجل تطويره، إلا أنه غير كافي ولا يستجيب للتطلعات الحقيقية للقطاع فحاجة المهنيين تتمثل في التكوين التطبيقي الميداني المتخصص في مجال الأمن البحري .
- قد بينت نتائج الفرضية الثانية حول دور احترام معايير السلامة والأمن في تخفيض حوادث العمل من خلال غرس الوعي عند المهنيين وتعزيز السلوك الوقائي لديهم .

✓ الدراسة الثانية:¹

دراسة بكرأوي عبد الهادي و بوحفص مباركي، دراسة بحثية بعنوان دور التكوين وتصميم بيئة العمل في الحد من الأخطار المهنية.

● إشكالية الدراسة:

- إلى أي مدى تهتم الشركة الوطنية لإنتاج وتوزيع الكهرباء والغاز بإجراءات السلامة المهنية؟ وهل تساهم هذه الاجراءات في الحد من الأخطار المهنية؟

✓ الاسئلة الفرعية:

- هل تصميم بيئة العمل يتوافق مع المعايير الارغونوميا؟
- هل تهتم المؤسسة بتكوين العمال على المخاطر المهنية؟
- مامستوى إدراك العمال بالمؤسسات محل الدراسة لعوامل الخطر؟
- هل هناك علاقة بين التكوين ومستوى إدراك العمال للخطر؟
- هل المتغيرات الشخصية (السن، الخبرة، المستوى) تأثير على مستوى إدراك العمال لعوامل الخطر؟

● الفرضيات:

✓ الفرضيات العامة :

- تهتم الشركة الوطنية لإنتاج وتوزيع الكهرباء بإجراءات السلامة المهنية.
- تصميم بيئة العمل يتوافق مع المعايير الارغونوميا.
- مؤسسة سونلغاز تهتم بتكوين العمال على المخاطر وكيفية التعامل معها.
- يتمتع العمال بمستوى إدراك يمكنهم من تحديد عوامل الخطر.
- هناك علاقة دالة إحصائيا بين التكوين ومستوى إدراك العمال للخطر.

● المنهج المتبع:

استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي الذي يلزم طبيعة البحث الذي يعتمد على وصف الظاهرة ومحاولة تفسير الواقع للمشكلة وهو المنهج الأنسب للدراسة.

¹ - بكرأوي عبد العالي وبوحفص مباركي: دور التكوين وتصميم بيئة العمل في الحد من الأخطار المهنية، مجلد الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 32، جامعة وهران 2، 2018

● أدوات وعينة البحث:

اعتمد الباحث في دراسة على تقنية الاستبيان التي تقوم على الوصف والتشخيص الذي يعطي البيانات الدقيقة للظاهرة المدروسة وكذلك اعتمد على تقنية الملاحظة التي تساعد على جمع المعلومات عن طريقها والتعرف على ظروف العمل وكذلك استعمل تقنية المقابلة التي تعطي الدقة للموضوع، وأما بالنسبة للعينة قد اختار الباحث العينة العشوائية التي تعطي الدقة في اختيار العينة

● حدود الدراسة:

✓ **الحدود الجغرافية:** أجريت الدراسة الميدانية على مستوى ثلاث مؤسسات وهي الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز -أدرار و الشركة الوطنية لإنتاج الكهرباء والغاز -أدرار والشركة الوطنية لإنتاج الكهرباء والغاز-بشار. وهي كلها واقعة في الجنوب الغربي للجزائر

✓ **الحدود البشرية:** أجريت على مستوى 300 عامل إلا أن عدد الاستبيانات المسترجعة على مستوى الشركات الثلاث حوالي 200 استبيان أي أن المبحوثين الذي استجوبوا عليه درت التكملة

● نتائج الدراسة

- تهتم الشركة الوطنية لإنتاج وتوزيع الكهرباء بإجراءات السلامة المهنية إلا أن هناك لا مبالاة من طرف العمال في تجسيد متطلبات السلامة ميداني.
- إن المؤسسة تراعي التصميم الأرغونومي إلى حد مقبول فقط تحتاج إلى الحرص على تجسيدها والعمل على التقييد بها
- إن المؤسسة تهتم بتكوين العمال من كل النواحي بما فيها الأخطار المهنية حيث أن 66.21% أقرروا بذلك.
- إنه رغم النسبة العالية للإدراك لكن لا يظهر على أرض الواقع حيث لاحظنا بعض المعدات الخاصة بالوقاية عليها غبار وبعضها تسكنه الحشرات مما يدفعنا للتساؤل منذ متى لم تستعمل هذه المعدات
- إن المؤسسة تسعى في تثبيت كادرها الإداري والميداني فإن ذلك لا يتكفلون المستوى التعليمي كلما زاد مستوى ادراك الخطر للعمال والعكس صحيح



الفصل الثاني:
في الأبعاد السوسيو تقنية
للتكوين المهني



تمهيد:

يعتبر التكوين المهني من أحد عمليات تنمية وتطوير اليد العاملة في الدول مهما كانت طبيعة ونوع اختصاصه، ويعتبر الوسيلة الأفضل لزيادة المهارات والكفاءات العمالية لتحقيق الأهداف المهنية سواءً في زيادة الإنتاجية أكثر أو تحقيق التنمية وحسن الأداء المهني لتجنب حوادث العمل والتقليل منها، فهذا الأخير أصبح موضع اهتمام بالنسبة للتكوين المهني وذلك بعدما أصبحت عجلة التطور الصناعي في سرعة رهيبية مما زادت التعقيدات والصعوبات للصناعات الحديثة وهذا ما يتطلب التكوين والتدريب الجيد للعاملين في المجال الصناعي المهني وخاصة الحرفي من أجل ترسيخ الثقافة الأمنية والسلامة المهنية للتفادي من المخاطر وحوادث العمل .

لذلك سنحاول في هذا الفصل دراسة العملية التكوينية من خلال التعرف على المراحل السوسيو تاريخية للتكوين المهني والعملية التحليلية للاحتياجات التدريبية التي يركز عليها التكوين المهني، ومعرفة أهم النظريات التي تفسر هذا الموضوع.

أولاً: التطور السوسيوثقافي للتكوين المهني

إن تاريخانية التكوين المهني تبين أن نشوئه بدأ منذ العصور القديمة والحضارات الفارطة إلا أن المصطلحات قد تختلف بين العصور القديمة والعصور الحديثة، ولقد اعتمد الإنسان منذ القدم على مهنة الحرفة التي كان يتوارثها عن الآباء والأجداد التي تعتبر في الأساس تقنية تكوين، سنطرح أهم الفترات التي مر بها التكوين منذ كانت حرفة إلى أن أصبح بمسمى التكوين المهني وله أسس ومبادئ خاصة.

1- التكوين المهني في الحضارة القديمة:

"ترجع أصول التكوين المهني إلى ما قبل الميلاد بألفي سنة حيث حمل التاريخ إشارة إلى نظام المصانعة في التاريخ المصري، أي حضارة الفراعنة وحضارة ما بين النهرين وحضارة الصين والهندية القديمة والحضارة اليونانية والرومانية"، وكان يعتمد على نظام التلمذة وهي علاقة بين المعلم والتأمين لتعليم أسرار الحرفة و كانت الصنعة وراثية من الأب إلى الابن من أجل إبقاء استمرارية الصناعة لتلبية الحاجات الضرورية.¹

وموروا إلى حضارة بلاد الرافدين التي اهتمت هي الأخرى بمجال الحرفة منذ ظهور صناعات الإنسان البدائي أو نياندرتال بعد اكتشاف آثاره في الكهوف وغيره في آسيا الوسطى والغربية وأوروبا، وذلك عن طريق الآلات والمعدات البسيطة التي كان يستخدمها ذلك المجتمع في الزراعة والحفر والنقش على الحجر والخشب. وتم تطويرها في بلاد الرافدين بعد ما أصبح الاهتمام بالمجال الاقتصادي للحضارة التي تمثلت في اهتمامها بالزراعة والتجارة والصناعة اليدوية، وليكن الجواب عليها في التطوير وسائل الإنتاج البدائية من أجل تطوير أهدافها الاقتصادية.

فقد كانت الحرف اليدوية عند بلاد الرافدين واسعة الانتشار وأصبحت متخصصة لدى الأشخاص الماهرين"، وقد زادت هذه الأنشطة من القدرات الإنتاجية كما أنها حفزت على الابتكار والتصنيع والصناعات، مثل صناعة الفخار والحياكة والنسيج وغيرها. لقد نتج عن التطور والزراعة والتدجين زيادة انتاجية العمل².

¹- حميد جرو: موائمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل، مذكرة لنيل الماجستير، علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2015، ص. 18.

²- سعد سليمان فهد وكاظم عبدالله عطية وجمعة الطلي: مفهوم العمل في بلاد الرافدين، مجلة الاداب، ملحق العدد 125، 2018، ص. 349.

2- التكوين في الحضارة الإسلامية:

وفي الحضارة الإسلامية قد حث الإسلام على العمل وجعله عبادة وذكر في المصادر الدينية بشكل كبير وذلك لأهميته الكبيرة في حياة الإنسان من أجل السعي وإعمار الأرض، قال الله عز وجل في كتابه ﴿ قَانَتَثِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَتَعُوا مِنْ قَضَلِ اللَّهِ ﴾ [سورة الجمعة الآية رقم 10] ، وتحت الآية على السعي وراء العمل وبطبيعة الحال إن العمل والصناعة قد تحتاج إلى التعلم والتدريب والتكوين فيه من أجل إتقان ومهارة العامل في عمله، وقد كان رسول الله ﷺ يقوم بتدريب الصناع وإرشادهم وتأمينهم على مصالح المسلمين .

وفي المجتمع الإسلامي قديماً قد رفعوا من شأن الحرفة والصناعة التي كانوا يستهزؤون بها قبل مجيء الإسلام ويقال أنهم إذا أرادوا أن يشتمون أحداً قالوا عليه "ابن الصانع"، فالصناعة أصبحت من أهم المجالات التي تهتم بها الدول والحضارات من أجل بنائها وازدهارها، قال عمر ابن الخطاب رضي الله عنه "إني لأرى الرجل فيعجبني فأقول: آلة حرفة؟ فإذا قالوا لا سقط من عيني"¹

إن الحضارة الإسلامية قد أعطت مكانة كبيرة للحرفيين والصناع حيث أصبحت مهنة ذات اختصاص وكانت البدايات الأولى بظهور الأصناف تجمع أهل الحرف والمهن في الأسواق لها مجال متخصصة وتوجد لكل صناعة مكانها المخصص لها.

3- التكوين في العصور الوسطى إلى الثورة الصناعية:

بعد تطور المجال الحرفي وتوسع أهميته في أنحاء العالم وأوروبا خاصة، اهتم الأوروبيون في العصور الوسطى بمهن الصناعة والحرفة اليدوية وكان يطلق عليهم الصناع البيتيون للنظام الطوائفي، إلى أن ظهرت بوادر الثورة الصناعية التي بدأت في إنجلترا "وكان الصناع البيتيون يملكون أدوات العمل الضرورية عادة ويجمعون بين حرفيي الصناعة والزراعة وهم يستوفون أجور إلقاء عملهم ويعيدون البضائع المنجزة إلى الوسيط الذي يبيعها بعد أن يحصل على ما يستطيعه من الأرباح، وأصبح منظموا الصناعة في إنجلترا كثيري العدد... فازدهر النظام البيتي للصناعة وأصبح أكثر رأسمالية"².

¹- ألفت محمد عبد الكريم: سلسلة احذر الكسل، منبر التوحيد والجهاد، ص 9.

²- كارلتون هيز: الثورة الصناعية، تر: أحمد عبد الباقي، مطبعة العاني، ط1، 1950، بغداد، ص 22.

بعد ما ازدهرت أوروبا وذاع صيت الثورة الصناعية فيها وتحول مجتمعها من مجتمع زراعي وحرثي إلى ورشات تكوينية من أجل تأسيس وتهيئتهم للدخول في العالم المؤسساتي، وبطبيعة الحال إن العامل داخل المؤسسة يحتاج إلى آلات متطورة للإنتاج، وهذا ما يلزم أرباب العمل إلى تكوين وتدريب العمال من أجل الزيادة في المهارة والكفاءة بهدف المنافسة والربح في هذا التطور، مما أدى إلى ظهور مؤسسات تكوينية سواء في تدريب الحرفيين أصحاب المهن الحرة أو عمال المؤسسات.

وقد تميزت بريطانيا إبان الثورة الصناعية باستخدام الطاقة الميكانيكية والوقود الأحفوري كالفحم الحجري، حيث بدأت الآلات العاملة بالبخار تحل محل اليد العاملة¹. تحسنت طرائق التكوين في المجتمع العمالي الحديث بعد ظهور الثورة الصناعية، وزيادة اختراع الآلة والانتقال من النظام الحرثي القروي إلى المدينة، مما أدى إلى إنشاء مدارس ومراكز التأهيل والتكوين لتدريب العامل لمهنته المستقبلية وتمكينه من انتقائها والعمل على تطوير مهنته الحالية، وقد ظهرت نوع من مدارس نصف الوقت في إنجلترا وألمانيا

4- التكوين المهني في الجزائر:

◀ الفترة من 1830 إلى 1900

إن الاستعمار الفرنسي على الجزائر قد نقل معه سياساته الاقتصادية للجزائر من أجل بناء اقتصاد داخل البلد المحتل وفرض برامجها وقوانينها داخل المؤسسات التي سيطرت عليها فرنسا في الجزائر وهذه السياسات تتمثل في نظامها الرأسمالي داخل المؤسسات التي تجعل أرباب العمل يفرضون التكوين على العمال لزيادة في المهارة والكفاءة من بهدف الربح، وقد أنشأت فرنسا عدة مؤسسات تكوينية في الجزائر، "ففي سنة 1867 فتحت مدرسة الحرف (المهن) والصنائع، وكانت مخصصة للجزائر منطقة القبائل، وبعد خمس سنوات من افتتاحها أغلقتها سلطات الاحتلال، وفي عام 1881 وضع مشروع لبناء مراكز ولائية عديدة للتكوين في ميدان الفلاحة، حيث ظهر للوجود من هذا المشروع مدرسة واحدة في الجزائر العاصمة وخصصت لتعليم أبناء الجالية الأوروبية والسبب في هذا يعود إلى تخوف المعمرين من أن تتكون يد عاملة جزائرية ماهرة تتحكم في يوم ما في مجال

¹- فاسم كريم وبراغ عيسى: التحول نحو الثورة الصناعية الرابعة دروس من خلال بعض النماذج الدولية، مجلة فصلية دولية محكمة-

الصناعة والفلاحة، وبالتالي استأجر هؤلاء المعمرين الشباب الجزائري في حقولهم، وخاصة ما بين 1880 - 1850 وبأعداد هائلة، والتي استولوا عليها - أراضي الجزائريين - بعد طرد أهلها منها".¹ حيث أصبح الجزائريون خدما تحت سيادة المعمرين في مهنة الفلاحة، وقد استغل الفرنسيون المؤسسات التي تم إنشاءها للتكوين المهني لزيادة المهارات في المجال الصناعي والحرفي. "أما المرسوم الامبراطوري المؤرخ في 26 ماي 1865 فقد نص على إنشاء ضيعة في إقليم الجزائر العاصمة لتكون مدرسة زراعية نموذجية على أمل أن تنشأ مستقبلا مدارس زراعية مماثلة في باقي الاقاليم الجزائرية".²

◀ من فترة 1900 إلى 1962:

وفي سنوات الأولى من القرن الـ20م تم تأسيس مصلحة التكوين المهني في الجزائر مسيرة من طرف الديوان الجهوي للعمل بالجزائر من أجل تكوين اليد العاملة في البناء وهذا لتلبية حاجيات فرنسا لبناء مدنها التي دمرت في الحرب، وأصبح التكوين المهني تحت رعاية المصلحة التقنية للديوان الجهوي للعمل الجزائري بهدف تحسين مستوى أساتذة التكوين.

◀ الفترة من 1962 إلى 1979:

إن حالة التكوين المهني بعد الاستقلال كانت تعاني من نقص كبير خاصة في عدد المراكز ونقص الأجهزة فيه، حيث وجد تقريبا 47 مركزا تكوينيا الذين ورثتهم الجزائر من فرنسا، وقد بقيت هذه الوضعية الى غاية السبعينات بإنشاء مؤسسات صناعية تعمل على تكوين اليد العاملة والتكفل بها.³

حيث كان الوضع في تلك الفترة جامدا وذلك بسبب عدم تكيف البرامج مع خصائص المجتمع ونقص في الميزانية المالية من أجل التعديل فيه وزيادة بناء هياكل ومراكز أخرى، إلا أن الجزائر تكيفت مع الوضع وقامت بفتح هاته المراكز بعد غلقها عند مغادرة الإطارات الأوروبية وإدخال تخصصات جديدة فيها خاصة المهن الفنية التي تتماشى مع المجتمع الجزائري المتمثلة في النجارة والنسيج وغيرها

¹- أمجد طريفي: تصورات الطلبة الثانويين للتكوين المهني والتمهين، مذكرة لنيل الماجستير، جامعة الجزائر، 2007/2008،

ص 14

²- بن داهة عدة: الاستيطان والصراع حول ملكية الارض ابان الاحتلال الفرنسي للجزائر 1830-1962، ط01، دار المؤلفات للنشر والتوزيع، المسيلة، 2013، ص. 255

³- فرحات بن حمادة: واقع وافاق التكوين المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر، ملتقى لنعقد، في القاهرة خلال 27-28 جوان صدر عن جامعة نائف الامنية، 2005، ص5

من المهن التي يهتم بها المجتمع الجزائري وكذلك تخصص الحديد والصلب، وركزت الدولة الجزائرية بعد الاستقلال في فترتها الأولى على توفير التكوين الأولي لأبناء الشهداء بالدرجة الأولى من أجل رفع مستواهم ومتابعة التكوين المهني فيما بعد، وكذلك إنشاء المحافظة الوطنية للتكوين حيث عملت على الربط بين مختلف النشاطات والمشاريع المقررة فيما يخص التعليم التقني والتكوين المهني.

وقد ركزت الجزائر على الفئات التعليمية التي تتمثل في الطور الابتدائي والمتوسط والثانوي، بسبب ظاهرة التسرب المدرسي قصد لجوء الشباب إلى المهن والحرف اليدوية.

وفي المخططات التنموية الثلاثية قد استمرت الدولة الجزائرية في توسيع مشاريع بناء هياكل تكوينية وتكييف التخصصات الجديدة مع الواقع الاقتصادي، وقد حاولت الجزائر جاهدة لإنجاح الوضع السوسيو- اقتصادي، وذلك بتوسع في الهياكل والاستجابة للحاجيات الاجتماعية.

◀ الفترة من 1970 إلى 1980:

وفي المخطط الرباعي في فترة السبعينات أصبحت مؤسسات التكوين المهني تستقبل عددا أكبر من الشباب العاطلين والمتسربين من المدرسة، بعدما توفر عدد المكونين والمهندسين والإطارات، وقد ارتبطت فكرة التكوين المهني عند المجتمع الجزائري بظاهرة التسرب المدرسي للتلاميذ أي أن مصير التلاميذ الفاشلين في دراستهم هو الانخراط في مؤسسات للتكوين المهني، فالمجتمع أصبح ينظر للتكوين المهني نظرة استخفاف، فمعظم الأسر الجزائرية تعتبره التحاق أبنائها بالتكوين المهني كفضل لمتابعة الدراسة وإكمال مسيرتهم في تعلم حرفة باعتقادهم أن الدراسة هي التي تصنع النخبة في المجتمع. فالتكوين المهني أصبح له دور كبير في إعادة تأهيل الفئة الشبابية إلى المهن والحرف، فهو "يهدف من خلاله إلى ترقية وتنمية الموارد البشرية التي تتكفل باحتياجات السوق من اليد العاملة واستيعاب أكبر عدد ممكن من الشباب المهمشين والمتسربين من المدرسة، وذلك من خلال إتباع مجموعة من الآليات والاستراتيجيات"¹.

وقد عملت الدولة على الزيادة في توسيع المؤسسات والهياكل وإعادة تكييف التخصصات وزيادة تخصصات أخرى تتوافق مع الوضع الاقتصادي الواقعي للجزائر.

¹ - بواب رضوان: دور التكوين المهني في إدماج المتسربين مدرسيا، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، العدد 10، جوان 2017، جامعة

وفي المخطط الرباعي الثاني أنشأت فيه هيئة خاصة بالتكوين المهني من أجل متابعته والتأطير ومراقبته بهدف تكييف مع الوضع الاجتماعي.

◀ الفترة من 1980 إلى 1990:

في بداية الثمانينات في المخطط الخماسي الأول قد تم تطوير التكوين المهني إلى عدة أنماط وأهمه نمط التمهين سنة 1981 كمشروع أساسي في التكوين المهني وذلك أصدر بقانون 81/07 المؤرخ في 27 جوان 1981، وادى هذا إلى تزايد المتتمهين لفئة الشباب من 15 سنة فما فوق فأصبح للتكوين المهني خصوصيته وهيئاته الخاصة .

وفي المخطط الخماسي الثاني 1980-1981 لقد كان " دور القطاع موجه للعمل على تلبية الطلب الاجتماعي والمتمثل في تسربات المنظومة التربوية وتم أهدافه للحصول على تحقيق 100.000 منصب جديد للتكوين منها 60.000 عن طريق قطاع التكوين المهني، أما الباقي من طرف الهيئات الأخرى الموجودة على مستوى الشركات الوطنية الكبرى علما أن احتياجات اليد العاملة المؤهلة لنفس الفترة كانت تقدر بـ 764.000 عامل منها 63.000 فقط خاصة بالتقنيين الساميين.¹"

وقد اهتم التكوين بجانب الكم والعدد الهائل لتكوين المتدربين والفاشلين في دراستهم على حساب النوع وكذا التزايد في ظاهرة البطالة بسبب عدم تلائم بين مخرجات التكوين والواقع سوق العمل وسياسة التشغيل وفي المخطط الخماسي الأول سنة 1980، وقد تميزت سياسة التكوين المهني أنها "تم بقلب الايديولوجيا، إذ لم يكن هناك اهتمام بالجانب السوسيوولوجي للتكوين لأن الشغل الشاغل للمخططين هو كيفية تلبية حاجات المجتمع من التعليم، الصحة، السكن... دون أن ينتبهوا للخصوصية وتفرد المجتمع في وظائفه السوسيوولوجية وخصوصية مشاكله الاجتماعية التي تؤثر على نجاح عملية التخطيط".²

◀ الفترة من 1990 إلى 2000:

في فترة التسعينات أثناء مرحلة إعادة الهيكلة شهدت الجزائر بعد الأزمة الأمنية والوضع العالمي الذي نادى بخصخصة المؤسسات مما أدى إلى الركوض في قطاع التكوين المهني والتباطؤ في توسيع

¹-جماد ليلي و سامية زيتوني: تحليل سوسيو- تاريخي لتطور نظام التكوين المهني الجزائري منذ الاستقلال، مجلة الحكمة للدراسات التاريخية، المجلد 2، العدد 4، جوان 2014، ص. 149.

² - نفسه، ص. 151.

المراكز والهيكل التكوينية واقتصرت فقط في تطوير المجال البيداغوجي للتكوين المهني الذي يتمثل في توسع الأنماط والبرامج التدريبية وغيرها.

بعد الألفينات عاد إلى مساره بعد ارتفاع أسعار البترول وأصبح الاهتمام بالتكوين المهني بشكل كبير لأنه مربوط برفع التنمية الاقتصادية للدولة، وفي إطار إصلاح المنظومة الوطنية للتربية والتكوين في الجزائر قد عاد التكوين المهني إلى حيويته بفتح مؤسساته، من أجل استقطاب ما يقارب من 30% إلى 40% من التلاميذ الناجحين في الطور ما بعد الإجماري، وكان من أهداف تهيئتهم لعالم الشغل والنهوض للاقتصاد بعد ما كانت أوضاع الدولة في أزمة، ولتحقيق هذه الأهداف يستفيد تلاميذ التكوين المهني من تعليم تكنولوجي ومهني، وكذا تعليم عام يمنح لهم ثقافة عامة ومهارات ومعارف قاعدية ضرورية لتكوينهم مدى الحياة، كما يتابعون فترات للتكوين في الوسط المهني.

بعد نهاية التسعينات وانتهاء الأزمة والوضع الأمني الذي أحدث انخفاضا وعرقلة في عجلة التنمية لجميع قطاعات الدولة فقد عادت السير لها سنة 2000م، واهتمت الدولة بقطاع التكوين المهني من أجل تهيئة اليد العاملة لرفع المستوى الاقتصادي وتلبية احتياجات المجتمع، وقد تزايد اهتمام الدولة بقطاع التكوين المهني لما له من أهمية في تأهيل اليد العاملة ودورها في مسيرة التنمية، حيث يتبين التزايد المستمر في إنشاء هياكل التكوين المهني والتي زاد عددها بنسبة 91.41% من سنة 2000 إلى سنة 2018 وهذا لما كسبه التزايد المطرد في عدد المتكويين كل سنة.¹

ثانيا: ماهية التكوين المهني

1. مفهوم التكوين المهني:

لقد أصبح للتكوين المهني اهتماماً بالغاً بعد ظهور الثورة الصناعية وعصر الآلات فاهتمت الدراسات والمباحث بمجال التدريب والتكوين من أجل الزيادة في الكفاءة والمهارة لليد العاملة بحيث اختلفت التعريفات وتوسعت أكثر بعد كل تطور يطرأ يتم تحديث في المجال التكويني، ويعرف التكوين المهني على أنه "عبارة عن تكوين نظري وتطبيقي في مختلف التخصصات المهنية، يتوجه لكل الذين يرغبون في اكتساب كفاءة مهنية حتى يتمكن لهم الدخول إلى عالم الشغل، كما يتوجه للعمال الذين يرغبون في تحسين معارفهم ورفع مستوى تأهيلهم وهذا تماشياً مع التطور الذي يشهده سوق العمل".

¹ - رنان نزيهة: التكوين المهني وتلبية الاحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، مجلد: 14،

- كما أنه عرف كذلك: "مجموعة من النشاطات التي تهدف إلى ضمان الحصول على المعارف والمهارات والاحتياجات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف، مع القدرة والفعالية في فرع أو مجال من النشاطات الاقتصادية المهنية"¹.
- وفي تعريف آخر يقصد بالتكوين المهني على أنه: "نوع التعليم الذي يركز على تعلم الحرف والمهن اليدوية، ويقصد بالمهن الحرفية أنها المهن التي تحتاج إلى أداء جسدي وحركي في تنفيذها، بحيث يستطيع المتدرب تعلم حرفة كتصنيع السجاد أو المصاغ الذهبي مثلا، أو تصنيع الأجهزة الكهربائية أو غيرها، ولا شك يحقق هذا النوع من التدريب عددا من الفوائد بصفة خاصة بالنسبة للشباب ممن لديهم ميول نحو التعليم الحرفي والمهني أكثر من التعليم الأكاديمي، وتساعدهم على تأسيس مشروعهم."²
- " أنه ذلك التعلم في نطاق ضيق والذي يرتبط بمهنة واحدة بوصفه ارتباطا بالجانب العلمي ضمن ناحية واقعية معينة، فهو ينصب على ذلك التكوين في مجال الحرف التي تتطلب قدرا كبيرا من المهارة، المعرفة، الاستقلالية في الحكم والتقدير."³
- ومن خلال التعريفات التي قدمناها نستنتج تعريفا عاما للتكوين المهني، يعني أنه تلك العملية المعرفية والتطبيقية التي تتمثل في التدريب الميداني الموجه للمهن الحرفية اليدوية بهدف تجنب حوادث العمل.

2. المفاهيم المرتبطة بالتكوين:

- ¹- أنين خالد سيف الدين وسلامي منيرة: دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولانية، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 02/ 2012، ص. 151.
- ²- هويدا محمود أبو الغيط: تقييم أداء الجمعيات الأهلية في التدريب المهني الحرفي للشباب بالقرى المصرية، مجلة كلية السياسة والاقتصاد، العدد السادس عشر، أكتوبر 2022، ص. 328.
- ³- صالح صالح وآمال شوثري: التكوين المهني بين خصوصية العرض والطلب، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، برج بوعريبيج، سطيف، ص. 45.

- التدريب: "يعرف التدريب بأنه العملية المنظمة المستمرة التي تزود الفرد بالمعارف والمهارات التي يقتضيها أداء عمل معين أو بلوغ هدف محدد".¹
- التلمذة: "نظام تدريبي يبرم فيه الشبان والشابات بشكل أقل بكثير عقوداً للعمل مع حرفيين وتجار ذائعي الصيت لفترة طويلة تقل عموماً عن بضع سنوات، مقابل تعلم حرفة أو صناعة، ومنذ عهد أقرب تطورت التلمذة الصناعية في العديد من البلدان لتصبح "برامج تعليمية تجمع بين التعليم الرسمي بدوام جزئي وبين التدريب والخبرة في مكان العمل، وتؤدي إلى شهادة تأهيل مهني معترف بها في الخارج".²
- التعلم: "ذلك النوع من التعليم النظامي الذي يتضمن الإعداد الرتبوي وإكساب المهارات والمعرفة المهنية، الذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية من أجل إعداد عمال مهرة في مختلف التخصصات الصناعية والزراعية والصحية والتجارية لتكون لديهم القدرة على التنفيذ الأطر والإنتاج بحيث يكونون حلقة وصل مهمة بين الأطر الفنية العالية الذين تعدهم الجامعات والعمال غري المهرة الذين مل يتلقوا أي نوع من التعليم النظامي الفني والمهني".³

ثالثاً: أنماط التكوين المهني عن طريق التمهين

إن برنامج التكوين المهني قد ارتبطت قوانينه بين مراكز التكوين والهيئات المستخدمة من أجل تحقيق التكوين عن طريق التمهين التطبيقي بهدف الزيادة في التدريب أكثر وإعطاء مهارة وكفاءة أكبر للمتكونين وتطبيق السلامة والأمن من حوادث العمل داخل الورش، وتتمثل أنواع التكوين المهني في ما يلي:

¹ - حارث أيوب وحسن حمد عبد: التدريب المهني في العراق الواقع والأفاق، دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الموصل ، دراسات موصلية، العدد 39، ربيع الأول، كانون الثاني، 2013، ص. 128.

² - منظمة العمل الدولية: إطار من أجل التلمذة الصناعية الجيدة، تقرير الرابع لمؤتمر العمل الدولي، الدور 110، 2021، ص. 05.

³ - شاذي حلي: واقع التعليم المهني والتقني ومشكلاته في الوطن العربي، دبلوم التأهيل والتخصص في استخدام الحاسوب في المجالات الاقتصادية، حلب، سوريا، ص. 107.

1- التكوين القاعدي:

يقصد به التكوين المهني الأول السابق للالتحاق بالمهنة المستقبلية التي تخصص فيها، وهو ذلك التكوين الذي تقوم به مراكز التكوين المهني عن طريق التمهين والتي يتدرب من خلالها الشخص نظريا وتطبيقيا، و"هذا التكون القاعدي موجه لتجهيز المتمهن بالمعارف النظرية والتكنولوجية والمعارف العملية التطبيقية التي تسمح له بتحصيل معارف أساسية لمهنته (اختصاصه) المستقبلية، بمحطة وخصوصا القواعد الإبتدائية في مادة الأمن والسلامة وحماية المحيط.¹

من المهم التأكد من تعاون الهيئات المستخدمة من اجل تحقيق هذا التكوين بشرح فائدته وأهميته من أجل تتابع التكوين. يجب وضع هدفه في تحضير المتمهن بطريقة أنها تجعله عملا من اجل الهيئة المستخدمة التي ترى أن عمله يسهل بواسطة هذا التكوين القاعدي.

2- التكوين التقني:

وهو مرحلة بعد التكوين القاعدي تتفق مؤسسة التكوين المهني مع الهيئة المستخدمة من أجل التدريب التقني داخل الورشة وذلك يتحكم فيه النائب التقني لمؤسسة التكوين المهني الذي يوجه المكون للورشة من أجل تطبيق المعارف والمكتسابات النظرية التي أخذها في التكوين القاعدي والملازمة اليدوية للمعدات والمعرفة التامة للمخاطر التي يجب تفاديها كتخصص النجارة والحدادة مثلا.

3- التكوين التكميلي:

هو الزيادة في التكوين والتوسع فيه من أجل التكوين المكتمل وإضافة الأمور المعروضة في وظيفة التخصص كزيادة في تكوين الإعلام الآلي مثلا وغيره.²

"هذا التكوين التكميلي مؤمن من خلال مقاييس منشأة بطريقة تجعل المتمهن يتحصل على:

- المبادئ الأساسية في تنظيم وتسيير الهيئة المستخدمة (المؤسسة) والعقلية المؤسساتية، التي تسمح له بالفهم الأفضل لتنظيم التسيير وفائدة المؤسسة أين يعمل ويتلقن العقلية المؤسساتية مصوبا نحو التشغيل الذاتي وتركيب المشاريع الصغيرة.

¹- وزارة التكوين والتعليم المهنيين: دليل تطبيق برامج التكوين المهني عن طريق التمهين، المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين،

جوان 2010، ص. 42.

²- نفسه، ص. 44-45.

- المبادئ الأساسية في استعمال أداة الإعلام الآلي تسمح بتسيير فعال لنشاطاته المهنية من ناحية وتوسيع وتحديث معارفه التقنية والتكنولوجية بالولوج إلى شبكة الإنترنت من ناحية أخرى.
- عناصر الدعم في الإدماج المهني عبر تقنيات البحث عن التشغيل بواسطة تقديم ديناميكي لترشحه لشغور منصب عمل ما وأفضل معرفة لمثلي سوق التشغيل وكيفية تنظيمه.

رابعا: مبادئ التكوين المهني

- الشرعية: يجب أن ينطلق التكوين في خدمته من القوانين والمراسيم الموثوقة في المؤسسة التكوينية والتي تصدر من الدولة.
- الهدف: أن تكون أهداف التكوين واضحة ومسطرة ويجب أن تتماشى مع الواقع الشغل.
- الشمول: يجب أن يشمل جميع أبعاد التنمية البشرية (قيم، اتجاهات، معارف).
- المنطلق: يجب أن يتم بناء على فهم دقيق وواضح للاحتياجات التكوينية.
- المهارات: يجب أن يوجه إلى جميع المستويات الوظيفية في المنظمة ليشمل جميع فئات العاملين فيها.
- الإستمرارية: على المسؤولين عن التكوين في المنظمة وضع استراتيجيات تكوينية تراعي التحول والتغير المستمرين في جميع الجوانب خاصة في أساليب العمل وأدواته والأفكار والمعلومات المتصلة به لمساعدة العاملين على التكيف المستمر معها، فالعملية التكوينية من المتوقع أن تبدأ مع العاملين في بداية حياتهم الوظيفية وتستمر معهم.
- التدرجية والواقعية: يبدأ التكوين بمعالجة القضايا البسيطة ثم يتدرج بصورة مخططة إلى الأكثر تعقيدا.
- مرونة التكوين: يجب أن يتطور نظامه وعملياته مع التطورات الحاصلة على صعيد الوسائل والأدوات والأساليب، وضرورة تكوين المكونين على استيعاب هذه التطورات وتوظيفها خدمة العملية التكوينية.¹

¹- مريم زعيط: مبادئ إعداد وتقييم عملية التكوين المهني في الجزائر، مجلة علوم الإنسانية، العدد 48، مجلد ب، ديسمبر 2014، ص. 327.

- صيرورة التعلم: تدل صيرورة التعلم على تطور استيعاب المعلومات، ويمكن تسهيل هذه الصيرورة عن طريق فهم المبادئ المتحكمة فيها، والتي نوضحها فيما يلي: الميل والرغبة في التعلم، والناجحين من التجارب الناجحة.¹
- التعلم من خلال الملاحظة والاستماع المناقشة، وعدم التركيز على المشاركة العملية التطبيقية إلا من حالات تعلم المهارات النفسية الحركية.
- لا ينبغي للمكون أن يتوقف عند الإجابات الخاطئة، بل يجب أن تكون الإجابات النهائية صحيحة.
- التطبيق: بتعدد تقنيات الحياة العصرية، زادت الحاجة لتعلم هذه التقنيات إلى تطبيق الممارسة، ويجب أن ينجز التطبيق كما يلي:
 - يكمن التطبيق من ملاحظة أثر الأداء التعرف على الأخطاء وتصحيحها.
 - يؤدي التطبيق إلى مساهمة أكبر عدد من الحواس في عملية التعلم، وخاصة اللمس البصر.
 - يجب أن يكون التطبيق على عمليات مختلفة ومتنوعة، خاصة التي تصادق المتكون في حياته العملية.
 - ينبغي أن ألا يكون التطبيق مكثفا لتفادي الملل والتعب.

خامسا: أهداف التكوين المهني

يهدف التكوين والتدريب المهني إلى عدة أهداف تتماشى عليها من أجل السير الجيد نحو النجاح والاستمرارية ويجب أن تتجلى هذه الهدايا طبقا للمجالات التي يمسه التكوين وله علاقة مباشر له ومنها:

1- الأهداف الفنية:

- تخفيض تكاليف الآلات وإصلاحها: تساعد برامج التكوين على تخفيض تكاليف صيانة الآلات لأن تكوين العامل على طريقة الإنتاج المثلى تساعد على تقليل الأخطاء.
- تخفيض حوادث العمل: فأغلب الحوادث يكون سببها عدم كفاءة الأفراد، فالتكوين يؤدي إلى تخفيض معدل تكرار الحادث نتيجة فهم العامل لطبيعة العمل وسير حركة الآلات.

¹- عبد الجليل طواهرير ومحمد منير بن عبد الهادي: محاضرات في هندسة التكوين، تخصص علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2019-2020، ص 16-17.

- التقليل من نسبة العادم أو التالف: يساهم التكوين في التقليل من نسبة العوادم والمواد التالفة لأن العامل يكون أقدر على استخدام المواد بالكمية والكيفية المطلوبة.
- المساهمة في معالجة مشاكل العمل: إذ يساهم التكوين في معالجة مشاكل العمل في المنظمة مثل.¹

2- الأهداف الاجتماعية والاقتصادية :

- تلبية الإحتياجات الاقتصادية وسوق العمل
- زيادة في الكفاءة والمهارات العاملين وتحسين أدائهم.
- إستغلال قدرات الشباب المتسربين من المدرسة وإعطاءهم فرصا للدخول في عالم الشغل.
- مساعدة البطالين على الإندماج في الشغل
- إستثمار الشباب المبدعين وأصحاب المشاريع على التطوير من قدراتهم

سادسا: أبعاد التحليلية للاحتياجات التدريبية

تحتاج الورشات الحرفية أو أي مؤسسة تابعة للتكوين المهني إلى الحاجات التي يجب أن يتكون فيها أو يتم تحليلها من أجل تحقيق هدف رفع الكفاءة والإنتاج والوقاية من المخاطر، وإن هاته العملية التحليلية للاحتياجات التدريبية تكون على عاتق المراكز التكوينية من أجل تصميم برامج ملائمة مع واقع الشغل فقد يحتاج تحليل الحاجات إلى ثلاث أبعاد رئيسية التي تتمثل في:

- تحليل الورشة (المؤسسة).
- تحليل المهام (الوظيفة).
- تحليل الفرد.

1- تحليل على مستوى الورشة (المؤسسة):

يهدف تحليل المؤسسة أو الورشة إلى معرفة الظروف البيئية والتغيرات التي تطرأ من أجل تلبية الحاجة لها وقد يركز هذا التحليل إلى أسئلة منهجية من أجل المعرفة الدقيقة لهاته الإحتياجات، فيجب الإجابة على السؤال أين تقع الحاجة للتدريب؟ وذلك حول جانب المعدات والوسائل ومناحي العمل إذا كانت في ورشة أو إذا كانت مؤسسة في أي فرع أو قسم ستكون الحاجة للتدريب، وذلك من أجل الزيادة في الإنتاجية والتوعية من مخاطر المعدات.

¹- سميرة بن شعبان: دور التكوين في تحسين أداء العاملين، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة 08 ماي

1945، قلعة، الجزائر، 2018-2019، ص. 27.

2- التحليل على مستوى المهام (الحرفة):

إن التحليل بعد المهام للاحتياجات التدريبية " يهدف الى تحديد نوع المهارات والمعلومات والاتجاهات المطلوبة لإتمام العمل والمعايير التي تقاس بها درجة تحصيل الفرد لهذه المتطلبات"،¹ فإدارة الموارد البشرية التي تقوم بعملية التحليل تحدد الوظيفة بدقة ووصفها لمعرفة الحاجة الضرورية التي يجب تدريبها لدى العامل ويكون الجواب على السؤال لهذه العملية هو: ما نوع التدريب المطلوب (مهارات معلومات، اتجاهات)؟ وما هو العمل أو الجزء من الوظيفة الذي يلزم له التدريب؟.

3- التحليل على مستوى العامل (الحرفي):

إن عملية تحليل الفرد (العامل) هي أهم خطوة في التحليل لمعرفة قدراته ومعارفه ومستوى تكوينه على المهنة التي يتمنها إن كان يحتاج إلى تدريب كلي أو جزئي أو تطوير مهاراته الحالية، فنجد بعض الحرفيين ليس لديهم تكوين أكاديمي مُنْهَج بل فقط تكوين متوارث عن ما قبله عن طريق الملاحظة.

وهذا التحليل يقوم بعملية الملاحظة والاختبار لمعرفة المستوى الحالي للأفراد العاملين من أجل التطوير من مهاراتهم ومعارفهم ودرجة أداءهم في العمل واستخدامهم للألات ومعرفة قوانين السلامة والأمن فيها لتفادي حوادث العمل داخل الورش الحرفية أو أي مؤسسة. وفي هذا البعد التحليلي تكون الإجابة على السؤال الهام: من الذي يحتاج إلى التدريب؟

سابعاً: أهمية الاحتياجات التدريبية

أعطى جوادي خالد في مقال بعض النقاط لأهمية الاحتياجات التدريبية:

- أن تحديد الاتجاهات التدريبية هو الأساس لكل عناصر العملية التدريبية وأهمها عملية تصميم محتوى البرامج التدريبية ونشاطاته وتقييم البرنامج التدريبي لتحديد الاحتياجات التدريبية يعد مؤشراً يوجه التدريب توجيهها صحيحاً.
- يساعد تحديد الاحتياجات التدريبية في التركيز على الأداء الحسن والهدف الأساسي من التدريب.
- يوضح تحديد الاحتياجات التدريبية الأفراد المطلوب تدريبهم ونوع التدريب المطلوب والنتائج المتوقعة منهم.

¹- شتوح فاطمة: الاحتياجات التدريبية للمورد البشري بالمنظمة، مجلة اجاث نفسية وتربوية، المجلد 4، عدد 10، 2017، ص.43.

- التحديد الجيد للاحتياجات التدريبية تقلل من الوقت الذي قد يضيع فيها لو كان التحديد سيئا وبالتالي استثمار للجهد والمال.

وتتمثل أهمية الاحتياجات كذلك في زيادة الخبرة والمعارف الجديدة وتدريب في التقنيات الحديثة المتطورة من أجل تقليل من مخاطر حوادث العمل.¹

ثامنا: تصميم البرامج التكوينية

هي خطوة ثانية بعد مرحلة تحليل الاحتياجات التدريبية، حيث تحلل الأبعاد التي ذكرناها سالفا من أجل تحديد النقاط التي يجب وضعها في البرنامج التكويني وتوافقها بين الواقع وما هو موجود في البرنامج، إن عملية تصميم البرامج التكوينية قد اختلف فيها كثير من المفكرين من حيث الخطوات لكننا ركزنا على النقاط المشتركة التي يبنى عليها برنامج التكوين المهني والتي تتمثل فيما يلي:

1- تحديد الأهداف العامة :

وهي تلك الأهداف التي يسعى إليها التكوين سواء على مستوى الأفراد أو المنظمة أو في الوظيفة والاختصاص أو مع أهداف التنمية، والإرتقاء بالأداء البيداغوجي لأساتذة التكوين والتعليم المهنيين في ضوء معايير محددة ومضبوطة، انطلاقا من احتياجاتهم التكوينية وبأحدث الطرائق التدريبية في أقل مدة زمنية وأقل تكلفة.

2- تحديد محتوى البرنامج:

- الأهداف، مجالات النشاطات والكفاءات المهنة.

- تركيبة المنهاج، التوزيع الزمني حسب كل سداسي، كل مقياس وحسب كل وسط مهني، مع فرز لمنهاج مؤسسة التكوين المهني ومنهاج ومخطط التكوين للهيئة المستخدمة المكونة. * (دليل تكوين المهني).²

3- وصف الاختصاص (المهنة):

- تعيين المهنة (الاختصاص).

- مجال النشاط / وصف المهنة.

- القدرات المهنية.

¹- جوادي خالد وقندوزان نذير: الاحتياجات التدريبية ودورها في بناء البرامج التدريبية- المفهوم والصيغ، مجلة العلمية للمعهد

التربية البدنية والرياضية (RSEPS)، مجلد 22، العدد 1، جوان 2013، ص 24.

²- وزارة التكوين والتعليم المهنيين، مرجع سابق، ص 14

- متطلبات المهنة وظروف العمل وكذلك الإحساس بالمسؤولية لدى العامل والتطور في المسار المهني.
4- **منهاج المهنة (الإختصاص):**

- الأهداف، مجالات النشاطات والكفاءات المهنية.
- تركيبة المنهاج، التوزيع الزمني حسب كل سداسي، كل مقياس وحسب كل وسط مهني، مع فرز لمنهاج مؤسسة التكوين المهني ومنهاج ومخطط التكوين للهيئة المستخدمة المكونة، أي الربط بين المنهاج الأكاديمي الذي تهتم به مؤسسة التكوين والمنهاج التطبيقي الذي تهتم به الهيئة المستخدمة أي الورش التي يترصد فيها المتكويين.

5- تجسيد البرامج:

- تأطير ومتابعة تطبيق برامج التكوين المهني عن طريق التمهين.
- تصور ووضع في عين المكان لأدوات والآلات البيداغوجية التي حث عليها المسعى الجديد.
- حشد الوسائل البشرية والمادية.
- تكوين وتحسين مستوى الوسائل البشرية وخصوصا المتكويين ومعلمي التمهين.
- توطيد ومتابعة النشاطات البيداغوجية الملقنة عن طريق المشروع وخاصة تعديل المهن وتكوين معلمي التمهين.
- تكيف الإطار النظامي.

6- مرحلة التنفيذ:

بعد مرحلة التصميم وضبط البرنامج بشكل نهائي تتم بعدها مرحلة تنفيذ البرنامج ومتابعته، وعلى المشرفين أن يقوموا بهذه المتابعة لتسيير البرنامج كما خطط له، حيث تكون " المتابعة منتظمة للمتمهين في الوسط المهني مؤمن من طرف مكوي مؤسسة التكوين المهني بالارتباط مع معلم التمهين فهي تجعلنا في حاجة إلى برنامج زيارات محدد من طرف نائب التقني والبيداغوجي المكلف بالتمهين (ATPA) من أجل ضمان السير الحسن لتكوين المتمهين أنه يوصى بالقيام بزيارتين على الأقل في كل سداسي"¹

¹- وزارة التكوين والتعليم المهنيين، مرجع سابق، ص. 45.

وذكرت بلحاجي أمينة اهم نقاط لمرحلة التنفيذ:

- إعداد الجدول الزمني للبرنامج التدريبي.
- إعداد وتجهيز المكان التدريبي.
- تجهيز المطبوعات والمادة التدريبية اللازمة.
- البدء في البرنامج التدريبي مع ضمان المتابعة اليومية الدائمة للتدريب لضمان حسن سير البرنامج.¹

7- تقييم البرامج التكوينية:

تعد هذه المرحلة من أهم مراحل تصميم البرنامج التكويني والتدريبي، وهي تعني مرحلة الإجراءات التي تبين درجة فعالية البرامج بعد تنفيذها "من خلال قياس كفاءة المتدربين للوقوف على مدى التغيير الذي أحدثته تلك البرامج لديهم مع قياس كفاءة المدربين والتركيز على كلفة البرنامج، وتعتبر عملية تقييم البرامج التدريبية من أصعب وأهم مراحل عملية التدريب وذلك لأن مسؤولي وخبراء تنمية موارد البشرية في المنظمات مطالبون بتطوير مهارات وأداء العاملين عن طريق فرص التدريب وفي الوقت نفسه مطالبون بإثبات فوائد وعائدات التدريب وذلك بالأدلة والإحصائيات والأرقام التي قد تكون صعبة جدا إن لم تكن مستحيلة " ²

"فنجاح التدريب يتوقف على نجاح البرنامج التدريبي ومدى حكامته ويتم الحكم على فعالية البرنامج التدريبي ومدى تحقيقه لأهدافه من خلال عملية التقييم" ³

¹- أمينة بلحاجي: التكوين والتدريب كمدخل لبناء رأس المال البشري، مجلة التنمية البشرية، العدد 11، نوفمبر 2018، ص. 149

²- أحمد عيدان جاسم: تقييم مصداقية البرامج التدريبية المنفذة من خلال قياس مخرجاتها، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 4 العدد 8، 2012، ص 250

³- مجري صابر وخرموش منى: تقييم البرامج التدريبية في المنظمة كمدخل لقياس فعالية التدريب في ضوء وسائل التقييم، مجلة سوسولوجيا، مجلد 05، العدد 1، جوان 2021، ص 74

تاسعا: النظريات المفسرة للتكوين المهني

1- نظرية الإدارة العلمية:

فريدريك تايلور (1856-1915) الإدارة العلمية الذي جاء بمبادئها وحدد معالمها، وقد اهتم بالعمل في المصانع خاصة في الجانب الفني والهندسي من الجانب الفيزيقي والعمال، كما أنه أكد على أداء العاملين عن طريق التدريب والتكوين لزيادة كفاءتهم المهنية. وقد ركز تايلور في نظريته على عنصر الحوافز المادية التي تضمن المهارة والأداء الجيد من العمال، وهذا راجع لمبدأ العقلانية والرشد للعامل لأن هدفه الأساسي في المنظمة هو المقابل المادي. وقد أكدت نظرية الإدارة العلمية على أداء العاملين عن طريق التدريب والتكوين لزيادة كفاءتهم المهنية.

لقد أعطى تايلور أهمية بالغة للتكوين والتدريب كمتغير أساسي في الإدارة العلمية وذلك لهدف الكفاءة في الأداء والزيادة في الإنتاج والتقليل من حوادث العمل.

تعتبر هذه النظرية أن التكوين والتأهيل كمتغيرين أساسيين من أجل تنظيم مؤسسة صناعية ولا شك ان التكوين والتدريب المهني عملية اللازمة في التنظيم الجيد وقد وضع ذلك تايلور باهتمامه لعنصر الكفاءة والاداء الجيد بهدف الزيادة في الانتاج والتقليل من المخاطر وقد اهتم تايلور بتطوير العمل بطرق عقلانية من اجل الزيادة في الكفاءة والإنتاج وذلك "بتطوير كل عامل بتدريبه ليستطيع استغلال كل قدراته الطبيعية لأداء مهامه بأعلى كفاءة".¹

2- النظرية البيروقراطية:

لقد برزت هذه النظرية في أوائل القرن الـ20 ميلادي ويعود الفضل في إرساء مبادئها وقواعدها للعالم الألماني "ماكس فييبر" الذي صاغ نظريته العلمية التي تعني بالبناء التنظيمي، ولقد ركز على مميزات النموذج المثالي وفقا لمفهوم البيروقراطية.

ولقد اهتم فييبر بمتغير التدريب يستند التوظيف في التنظيم البيروقراطي إلى المؤهلات العلمية والفنية، حيث يعهد إلى الشخص بواجبات وظيفية معينة بناءً على العلاقات الفنية التي يمكن التحقق

1- رضا قجة ويوسف جغلولي: المدلولات المفاهيمية والاطر النظرية للتنظيم في ظل المدخل الكلاسيكي، مجلة تاريخ العلوم، العدد

السابع، جامعة المسيلة، مارس 2017، ص96

من وجودها من خلال إجراءات رسمية وغير رسمية كالامتحان مثلا. وغير خافٍ إن هذا الاختيار يتمشى مع الخاصية البيروقراطية الأولى القاضية بتقسيم العمل وتحديد طرق وأساليب أدائه، الأمر الذي يتطلب تعيين الأفراد على أساس المقدرة والمعرفة الفنية والتعليم الرسمي وذلك حتى يتمكنوا من تنفيذ المهام الموكلة إليهم بالطرق المحددة".¹

وينطبق هذا الامتحان في التدريب وتكوين العمال من أجل الزيادة في أداء الوظائف الفنية خاصة في الورشات الحرفية، فالبيروقراطية تتميز بالقواعد المضبوطة لكل تخصص ومنها التقني لا بد من تطبيقها تطبيقا عقلانيا بحثا عن طريق التدريب المتخصص، من خلال أسس وقواعد النظرية البيروقراطية يتبين أن التكوين المهني عملية أساسية التي تهدف لتحقيق الأداء والكفاءة المهنية سواء إدارية أو تقنية فنية، حيث ينص مبدأها الذي يقضي بضرورة توفر درجة عالية من التخصص في العمل، يترتب عدد من الوظائف المتخصصة يتم تكوين الأفراد على أدائها، فالشخص مطالب بأداء واجبات محددة وهو يؤديها بطرق معينة تم تكوينه عمليا.

3- نظرية التكوين الإداري:

هنري فايول مهندس فرنسي عاصر فريدريك تايلور في الولايات المتحدة الأمريكية وتأثر ببعض أفكاره، وكان فايول يعمل مديرا لشركة مناجم تعمل في استخراج الفحم الحجري وبيعه. وكتب عنه أنه كان مديرا ناجحا لشركته، غير أن اهتمامات فايول إنصبحت على النواحي التنظيمية في مستويات الإدارة العليا والوسطى والعلاقة بين المدراء وليس على مستوى الإدارة التنفيذية في ورش العمل كما فعل تايلور. وقد تعلم هنري فايول من أخطاء تايلور فأعطى أهمية أكبر للعنصر البشري.

وقام فايول بتأليف كتاب حول الإدارة، بعنوان (الإدارة العامة والصناعية) يتحدث فيه عن ثلاث محاور مهمة أهمها محور الكفايات الإدارية والتدريب وهي تمثل الاحتياجات التدريبية التي يجب أن يتشبع بها العاملين وتمثل هذه الكفايات في:

- الكفاية الجسمانية: ويقصد بها توفر مجموعة عوامل مؤهلة للفرد أن يقوم بمهنته على أكمل وجه كالصحة الجيدة.

¹- سميرة لغويل: البيروقراطية في التنظيم - بين الرؤى النظرية والامبريقية-، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الحاج لخضر، باتنة، ص. 76.

- الكفاية العقلية: وهذا النوع من الكفايات يجب أن يمتاز به الأفراد العاملون كافة في المنشأة من فنيين وإداريين وكتبة مثل القدرة على الفهم والدراسة والتحليل وحسن التصرف وسرعة البدهة .
 - الكفاية الأخلاقية: على الغالب هذا النوع من الكفايات يكتسبه الفرد من البيئة التي تربي وعاش فيها وخاصة في مجال الأسرة والمدرسة والحي والمجتمع.
 - الكفاية التربوية والاجتماعية: التي تتمثل بالمعرفة العامة والثقافة متعددة الاتجاهات، وهذا النوع من الكفايات يخدم العملية الإدارية لأن معارف الإنسان العامل الواسعة تمكنه من مواجهة المواقف مهما كانت درجة صعوبتها والخروج منها بحلول مرضية.
 - الكفاية الفنية: وهذا النوع من الكفايات يتلخص في العلوم والمعارف الفنية ذات الصلة المباشرة بالاختصاص الذي يمارسه الفرد في مجاله الإنتاجي.
 - الخبرة: كما هو معلوم أن الخبرة يكتسبها الفرد من خلال ممارسة لعمل ما وملاحظته الدقيقة التي قد تؤدي أحيانا إلى تطوير هذا العمل وتحسينه والخبرة ضرورية جدا وشرط أساسي لنجاح الإداري أو الفني في أعماله.¹
- وتطرق فايول إلى محور آخر في كتابه بعد الكفايات إلى محور المبادئ العامة للإدارة التي يجب على أفراد الإداريين اتباعها أثناء الممارسة عملي الإدارة والتي تتمثل في مايلي:
- 1- تقسيم العمل والتخصص في أجزائه: (DIVISION OF WORK) ويقصد بهذا المبدأ الإداري تقسيم العمل على الأفراد والجماعات والتخصص الفردي في كل جزء من أجزاء العمل، مما يؤدي إلى رفع الكفاءة الإنتاجية للأفراد، ويشمل التقسيم كل من العمل الإداري والفني.
 - 2- السلطة والمسؤولية: (Responsibility AND Authority) السلطة هي الحق في إصدار الأوامر والتعليمات والمذكرات والقرارات وإلزام المرؤوسين بتنفيذها، أما المسؤولية فهي مرتبطة ونابعة من السلطة، وتعني محاسبة المقصرين والمهملين لعملهم ومكافأة المهتمين والمنتجين... الخ.
 - 3- النظام: (Regulation) ويقصد بذلك احترام الأفراد العاملين للأنظمة والقوانين المعمول بها، فهي محددة لسلوك المرؤوسين والرؤساء، ويتم فرض عقوبات على من يخالف هذه القوانين الانضباطية.

¹-فاطمة بدر: أساسيات الإدارة، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، 2018، ص. 46-47

4- وحدة الأمر: (Command of Unity) ويعني ذلك أن لا يلتقى المرؤوس الأوامر والتعليمات من غير المباشر منعا لوجود الازدواجية في إصدار الأوامر. وهنا نلاحظ الاختلاف بين فكر تايلور الذي سمح بأن يلتقى المرؤوس التعليمات والأوامر من أكثر من رئيس، في حين رفض فايول هذا المبدأ وحدد إصدار الأوامر لكل مرؤوس من الرئيس المباشر فقط.

5- وحدة التوجيه: (Direction of Unity) تتعلق بالتنظيم أي أن هذا المبدأ يطبق على الوحدات الإدارية حيث تخضع كل وحدة إدارية لخطوة واحدة ورئيس واحد.

6- خضوع المصلحة الشخصية للمصلحة العامة (Interest Subordination Of Individual Interest to General):

ويقصد بذلك وضع الأولوية للمصلحة العامة، فإذا تعارضت مصلحة الفرد مع مصلحة الجماعة أو المنشأة فلا بد من الأخذ بالمصلحة العامة للجماعة والمنشأة.

7- المكافأة والتعويض (Compensation and Remoneration): يجب أن يحصل العامل على أجر عادل يتناسب مع قدراته ومؤهلاته ومستويات المعيشة السائدة، وهو أمر مهم للغاية لكي يتحقق الرضا للعامل ويشكل حافزا قويا لزيادة إنتاجيته بالنوع والكم المطلوبين.

8- المركزية (Centralization): إن رأي فايول بخصوص هذا المبدأ هو أن يحتفظ المدير بالقرار النهائي وتفويض السلطة إلى المرؤوسين بالقدر الذي يتناسب مع مهامهم وواجباتهم ولتساعدتهم على تنفيذ ما يطلب منهم من مهام استثنائية.

9- تدرج السلطة: يقصد فايول بهذا المبدأ احترام التسلسل التنظيمي والمستويات الإدارية في تنفيذ الأعمال.

10- الترتيب: يؤكد هنري فايول على ضرورة وضع ترتيب ملائم للأشياء وللأفراد العاملين، فالترتيب نوعان، الأول: ترتيب مادي يشمل وضع الأجهزة والمواد والآلات في أماكن معروفة وثابتة حتى يسهل الاستدلال عليها فورا، الثاني: ترتيب اجتماعي ويشمل أن يكون لكل موظف مكان ثابت ومعروف لزملائه في العمل.

11- المساواة (Equity): أي على المدراء والرؤساء الإداريين ومشرفي العمل أن يكسبوا ولاء المرؤوسين، وعدم تحيز المديرين والرؤساء عند التعامل معهم، فالمساواة في المعاملة تعتبر شرطا لتحقيق الرضا عندهم.

- 12- الاستقرار في العمل (Stabiilty Staff): ويقصد فايول بهذا المبدأ أن على المنشأة المحافظة على الأفراد ذوي الإتاجية العالية وتوفير الاستقرار الوظيفي لهم.
- 13- المبادرة (Initiative): إن على المدير أن يشجع مرؤوسيه على التفكير الإيجابي وتقديم المبادرات والاقتراحات التي يمكن أن تساهم في تطوير العمل وحل المشكلات، وأن على المدراء مناقشة هذه المبادرات والأفكار مع المرؤوسين.
- 14- التعاون (Coperation): دعى فايول إلى التعاون بين العاملين أنفسهم، وتعاون العاملين مع رؤسائهم، كما دعا إلى العمل الجماعي وتنمية روح الفريق ففي التعاون قوة التنظيم والمنظمة.¹
- وقد أعطت هذه النظرية اهتماما كبيرا لعنصر التكوين والتدريب وذلك للدور الذي يتميز به في منح القدرات والمهارات للعاملين من أجل رفع مستوى العملي في الإدارة، ركز فايول"على التدريب الإداري فقد وضع نظاما تقليديا لتدريب الموظفين الإداريين في الصناعة".² وذلك من أجل الاهتمام بالوظائف الفنية في المؤسسات الصناعية ، مما يؤدي إلى تقليل وتخفيض حوادث العمل.
- ويتأكد هنري فايول على إجبارية التكوين والتدريب العمال على حسب الوظائف التي تخصصوا فيها، فعند النسق الحرفي يتدرب الحرفي في التخصص الذي تمهن فيه من أجل اكتساب المهارات الفنية الجديدة .

¹- كلاخي لطيفة : محاضرة في مقياس مدخل لإدارة الأعمال، كلية علوم الاقتصادية والتسيروعلوم التجارية ، جامعة ابن

خلدون، تيارت، ص. 26-27-28.

²- رضا قجة و يوسف جغلولي: مرجع السابق، ص99.

خلاصة الفصل:

لقد تناولنا في هذا الفصل موضوع التكوين المهني، من خلال التعرف على المراحل السوسيوثقنية له وطبيعته وأهدافه وعملية بناء برامج التي تخص الجانب الحرفي ومعرفة الاحتياجات اللازمة التي يحتاجها الحرفي للوصول للأداء الجيد والمهارة الفنية، وقد تناولنا في الأخير أهم النظريات المفسرة للتكوين المهني تضمنت النظريات الكلاسيكية التaylorية والفيبرية ونظرية التكوين الإداري وقد فسرنا بها جانب التكوين والتدريب لها .



الفصل الثالث:
حوادث العمل



تمهيد:

إن التطور التكنولوجي في المجال الصناعي قد أصبح في انتشار واسع مما زاد في ظهور تقنيات ومعدات متطورة أكثر ومعقدة الاستخدام ، وهذا أدى إلى ظهور حوادث العمل في المؤسسات والورشات الصناعية التي تخلف ورائها آثارا جانبية على العمال والحرفيين سواء في الجانب المهني أو الاقتصادي والاجتماعي وحتى المعنوي ...

وفي هذا الفصل سنتطرق الى ربط علاقة حوادث العمل بدور التكوين المهني من خلال تحديد أهم الأسباب التي تؤدي إلیحوادث العمل وأهم التصنيفات لها، وستتناول النظريات المفسرة لحوادث العمل.

أولاً: ماهية حوادث العمل

1- مفهوم حوادث العمل:

حادث العمل يقصد به كل واقعة تسبب في المساس بجسم الإنسان من أصل خارجي مفاجئ وهو كل أذى يلحق بالإنسان كالجروح والكسور أو مختلف الشبهات أو فقدان القوة العقلية أو الوفاة وما إلى ذلك، وبتعبير آخر هي حادث ناتج عن أفعال مفاجئة وعنيفة ذات مصدر خارجي تخلف أضراراً في جسم الإنسان فيتوقف بذلك نشاط هذا العامل لمدة يوم أو أكثر، وحوادث العمل كل حادث يقع في محيط العمل ويتسبب في ضياع أيام من العمل.¹

- "هو أي إصابة يتعرض لها العامل مما يؤدي لتعطيل النشاط المبذول و ما يترتب على ذلك من خسائر مادية ومعنوية للعامل والمؤسسة على حد سواء".²

- ويعرفها القانون الجزائري أنها: "حادث أنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار عالقة العمل".³

- أما مؤيد سعيد سالم عرف حوادث العمل: "حادث العمل ينشأ مباشرة في موقع العمل إما بسبب العمل نفسه أو بسبب الأجهزة والأماكن المستخدمة أو بسبب العامل لسوء أدائه أو استعداده"⁴ ومن خلال المفاهيم والتعاريف المتعددة والتي تختلف من وجهة نظر إلى أخرى بالنسبة للكتاب فقط نستخلص منها أن مفهوم حوادث العمل هي إصابة جسدية تصيب العامل أو الحرفي داخل المؤسسة أو الورشة نتيجة تغافل العامل عن استخدام الأغراض الوقائية اللازمة أو بسبب قلة تدريبه على تلك المعدات.

2- المفاهيم المرتبطة بحدوث العمل:

¹- مريم ضيع: حوادث العمل والأمراض المهنية أسبابها والوقاية منها، مجلة علمية محكمة تصدر عن معهد علوم وتقنيات

النشاطات البدنية والرياضية، العدد الثالث، جامعة الخلفة، جوان 2014، ص 77.

²- مجري صابر وخرموش منى: مصادر حوادث العمل لدى اعوان التدخل من رجال الحماية المدنية بالجزائر، مجلة تنمية الموارد البشرية، المجلد 07، العدد الثاني، ديسمبر 2016، ص 140

³- المادة 6 من القانون رقم: 13/83، 1983، ص 18.

⁴- العقبي الأزهر: حوادث العمل داخل المؤسسة الجزائرية- رؤية سوسيوقافية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد العشرون، جامعة محمد خيضر، بسكرة، نوفمبر 2010، ص 242

- الأمراض المهنية: "يحدث نتيجة تعرض لخطر العوامل الناتجة عن نشاط العمل"¹
- الإصابة: هي إحدى نتائج وقوع الحوادث وهي إما داخلية وإما خارجية وهي بثلاثة مستويات:
 - إصابة بسيطة: لا تؤدي إلى الانقطاع عن العمل، وتكون على شكل خدوش أو كدمات أو قطع سطحي بسيط.
 - إصابة متوسطة: وهي التي تؤدي إلى غياب العامل عن عمله مدة لا تزيد عن يوم واحد.
 - إصابة شديدة: تؤدي إلى عاهة مستديمة أو انقطاع عن العمل وتؤدي العاهة إلى عجز جزئي أو كلي مثل الحروق الشديدة أو كسور أو فقدان إحدى الحواس كالسمع أو البصر أو الأطراف.²
- المخاطر المهنية: يعرف الخطر المهني على أنه احتمال وجود وضعية مضرّة (خطرة) يمكن أن تتسبب في حدوث إصابة حادث عمل أو مرض مهني فمصطلح الخطر يرد دائما معنى (احتمال).

3

ثانيا: أسباب حوادث العمل

لقد تعددت أسباب حوادث العمل و تعددت تصنيفاتها عند الكثير من المفكرين إلا أن بعضهم اتفقوا على تحديدها بالمتغيرات التي لها علاقة في إحداث إصابات ومخاطر للعمال والتي نذكر منها:

1-أسباب شخصية:

تؤكد دراسات علم النفس الصناعي (تيفين 1968) و(طه 1979) وغيرهم أن هناك ارتباط سلبى بين الحوادث والسن لاسيما في الفترة العمرية (25-60) سنة وقيام العمال صغار السن بالأعمال يمكن أن تعرضهم للحوادث نظرا لتمييزهم بالإهمال والتسرع واللامبالاة وبتقدم العمر يمكن ترقيتهم ونقلهم إلى أعمال أقل عرضة وأكثر سلامة.⁴

¹- Reconding and notification of occupationnel accidents and disease international Labour office genava ,p 8

²- سلامة أمينة: أسباب حوادث العمل وانعكاسها على العامل والمؤسسة الصناعية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة بسكرة، الجزائر، ص 218.

³ أوبراهيم ويزة وبوظيفة حمم: تقييم المخاطر المهنية بالمؤسسة الصناعية، مجلة الخلدونية، المجلد 9، العدد 1، جامعة تيارت، جامعة الجزائر، ص 521.

⁴- سلامة أمينة: المرجع السابق، ص 221.

وتبين أن الفئة العمرية من 25 إلى 60 سنة هي الأنسب بقيام الأعمال التي بها خطورة فلذلك السن الأكبر من 60 سنة يصعب عليهم إنجاز هذه الأعمال نظرا لضعف بنيتهم وضعف البصر وقوة تحكّمهم في الأشياء، فهذا التحليل يرى من الجانب السيكولوجي والسوسولوجي فمراعات متغير السن أمر ضروري في الأعمال التي تصاحبها الخطورة في أداءها.

- نقص الخبرة والتدريب: كثيرا ما ترتبط حوادث العمل بعدم وجود الخبرة لدى العامل، فالعامل الذي يفتقر إلى المعرفة الحقيقية بالآلة وخطوات تشغيلها لا يستطيع التنبؤ مقدما باحتمال الحادث، أما العامل الخبير الذي يتصف بسعة التفكير فيمكن أن يتفادى حادثا مؤكدا لأنه يقدر مخاطر الآلة ويتجاوب مع أوامر القيادة وخاصة فيما يتعلق بتعليمات الأمن الصناعي. إن التدريب الجيد والكافي على العمل وطريقة أدائه وخاصة للعمال الجدد واكتساب الخبرة الضرورية في هذا المجال خير ضمان للوقاية من الإصابات، إضافة إلى أنه يحقق الجودة في الإنتاج ومعدل الأداء المطلوب.¹

- التعب: إن عامل التعب يؤدي بنسبة كبيرة إلى وقوع حوادث العمل، وذلك عند نقص النشاط والتركيز لدى الحرفي بعد ما كان في الساعات الأولى من العمل في حيوية، فتزداد نقصا بعد الإرهاق والضغط فيؤدي به إلى إصابات وحوادث العمل.

- الصحة النفسية والحالة المزاجية: وقد أوضحت الدراسات التي تناولت موضوع الحوادث أن هناك عوامل نفسية تكمن وراء هذه الحوادث سواء كانت اضطرابات انفعالية أو نقص في القدرات العقلية والإمكانات الشخصية المتطلبة للعمل، لهذا فإن برامج الاختيار والتوجيه والتدريب المهنية الصحيحة

2- الأسباب الخارجية:

- الضوضاء: إن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيرا مباشرا في القدرة على العمل والإنتاج وخاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على الجهود الذهنية إذ تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتيت الذهن وعدم

¹ - سهيلة مُجّد: حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية - دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع، 2010، ص 170

التركيز والى الإجهاد العصبي، كما تحول في بعض الأحيان دون سماع عوامل التنبيه من الخطر ومن ثم تؤدي إلى الوقوع في الحوادث والإصابات.

- الحرارة والتهوية: إن استفاء درجة الحرارة والتهوية قد يؤدي بشكل كبير في الوقوع في حوادث العمل والإصابات بحيث أن درجة الحرارة المرتفعة تصيب الإرهاق والتعب للعامل والحمول مما يجره إلى نقص في التركيز.

وإن جو العمل دائما بحاجة إلى تجديد الهواء بشكل مستمر فالتهوية يقصد بها إدخال الهواء النقي وطرده الهواء الفاسد أو الضار من مكان العمل، بهدف توفير الجو المناسب للعاملين لأداء العمل بكفاءة عالية من توفير الصحة والسلامة للعاملين داخل تلك الأماكن، فالتهوية غير الكافية تؤدي إلى عدة أعراض كالصداع والنوم والإرهاق وإما إذا كان الهواء مشبعاً بالأتربة والغازات السامة وغيرها من الملوثات فإن ذلك يؤدي إلى عدة إصابات وحوادث خطيرة.¹

- الإضاءة غير المناسبة: من المنطقي في الأمور أن نعتبر بأن درجة الإضاءة ووضوح الرؤية لها علاقة في انخفاض أو ارتفاع نسبة حوادث العمل، ومن المؤكد بأن نسبة الحوادث التي تحصل في ضوء النهار، أقل منها في أي نوع من الإضاءة الصناعية. لذلك هناك تجربة تؤكد صحة هذا القول، حينما قامت إحدى شركات التأمين بإحصاء لجميع الحوادث الصناعية، وتبين أن 0% من الحوادث راجعة إلى رداءة أو سوء الإضاءة. وفي تجربة أخرى أثبت بأن الإضاءة الصناعية تزيد من إمكانية الوقوع في الحوادث بنسبة: 00%

إن عامل الإضاءة من أكثر العوامل الفيزيائية التي تؤثر وبشكل كبير على وضعية العمل داخل الورشة وتؤدي إلى إصابات أخطر.

- طبيعة العمل: إن طبيعة العمل لها تأثير على حدوث مخاطر كبيرة أو أقل خطورة لدى العامل وذلك يتمثل في العمل الذي يتطلب جهداً عضلياً ويعني وظيفة علائقية بين العامل والآلة أي ملامستها بشكل مباشر باستمرار، وذلك ما نجده في الورشات كالنجارة والحدادة وغيرها من الأعمال اليدوية، وهذه الطبيعة من العمل تؤدي بشكل كبير إلى حوادث العمل بشكل كبير وهناك طبيعة عمل تتطلب مجهود عقلي فقط وليس يدوي فهذه تكون أقل خطورة.

¹ علي سعد علوان الموسوي ونغم علي جاسم الصائغ: أسباب حوادث وإصابات العمل في المنظمات الصناعية العراقية، مجلة كلية الكوت الجامعة للعلوم الإنسانية العدد 1، المجلد 2، السنة الأولى، جامعة المستنصرية، 2020، ص 81.

"ومن الملاحظ هنا أن كلما زادت سرعة الآلة زاد تعقيد العامل وتفاقت مسؤولياته، ومن ثم يزداد معدل التورط في حوادث العمل وهذا ما يؤكد الواقع، فإن الحرف اليدوية تكون فيها حوادث العمل أكثر من تلك التي يكون فيها الجهد الفكري والعقلي فهي لا تتطلب بذل جهد عضلي أكثر."¹

3- أسباب سلوكيات إهمال العامل للقواعد الأمنية:

تبذل الإدارة في المنشأة الصناعية الجزائية عموماً جهوداً كبيرة لتنفيذ برامج الأمن الصناعي، وذلك من خلال إمداد العمال بأدوات ووسائل مثل الأقنعة والنظارات والخوذات والأحذية والملابس الواقية من الحريق أو البلل وغيرها من الوسائل، غير أنها تصطدم في أغلب الأحيان بتجاهل العمال وإهمالهم ارتداء ملابس العمل معملين ذلك بأنها تقلقهم أو لأنها غير صالحة.² وقد يؤدي هذا الإهمال إلى ضرر كبير جداً ومخاطر جسيمة للعامل حسب الملاحظات حول الحوادث التي تصيب العامل في ورشته يرجع سببها غالباً إلى عدم التزامه بالأمر الوقائية التي تتمثل في الخوذة والنظارة واللباس الخاص وعدم الالتزام باللوائح الوقائية ليلية.

ثالثاً: تصنيفات حوادث العمل

1- خطورة الإصابات وشدتها:

يفيد هذا النوع من البيانات في التفرقة بين الحوادث الصغيرة التي يسهل علاجها والشديدة التي تؤدي إلى الوفاة أو العجز الكلي أو الانقطاع عن العمل لفترة طويلة؛ إذ أنه إذا لم تتضح التفرقة تكون بيانات السجلات مضللة لا تشير إلى الحوادث التي ينبغي بذل جهود أكبر لتلافيها، والملاحظ أن بعض المنشآت لا تسجل الحوادث الصغيرة حتى تظهر زيادة كبيرة في معدل إصابات العمل، ولكن الواقع أن ذلك يفقد السجلات قيمتها ولا يساعد على أدائها لوظيفتها، ولقد بينت الدراسة التي تمت في أحد عشر قسماً من أقسام مصانع الصلب أن تعدد الحوادث التي تسبب فقد الوقت نتيجة لحاجة العامل إلى العلاج والانقطاع عن العمل وتلك التي تكفي فيها الإسعافات الأولية يختلف من قسم لآخر، وأن درجة الارتباط بين تعدد الحوادث الأولى والأخيرة في كل قسم قليل إذ

¹- سلامة أمينة: المرجع السابق، ص 45 - 44

²- العقي الأزهر: مرجع السابق، ص 246.

وجد أن معامل الارتباط كان، 021 فقط وهو معدل ضعيف مما يقطع بأن هناك أقساما تحدث فيها الحوادث الكبيرة أكثر من غيرها ويعني ذلك زيادة عدد الحوادث الصغيرة فيها أيضا.

إذ بينت الدراسة أن أحد الأقسام كان ترتيبه الأول في الحوادث الكبيرة بينما كان ترتيبه السابع في الحوادث الصغيرة، ويمكن إعداد البيانات بالطريقة التي تعطى وزنا للإصابات الشديدة، وذلك باحتساب الوقت الضائع نتيجة للإصابات في كل وظيفة، ولكن ينبغي أيضا التفرقة بين الحوادث التي تؤدي إلى العجز الكلي وتلك التي تؤدي إلى العجز الوقتي للعامل، وبذلك يمكن من خلال السجلات إعطاء البيانات المطلوبة للتمييز بين الإصابات على أساس العجز الدائم أو العجز المؤقت والحوادث المؤدية إلى الوفاة وتلك التي تؤدي إلى ضياع الوقت وتلك التي تكفي فيها الإسعافات الأولية.¹

وإن درجة الخطورة وشدتها ترتبط بشكل كبير بطبيعة العمل، فهناك أعمال خطيرة جدا على العمال عند وجود أسباب صغيرة قد يؤدي به إلى هلاكه وحدوث إصابات خطيرة والغياب الكلي عن العمل وإلى غير ذلك .

2- التصنيف من حيث الأسباب:

هناك حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية كإهمال العامل وشروذ ذهنه ولامبالاته، أو ضعف ذكائه أو نقص خبرته، وتشكل هذه العوامل نسبة 80% من أسباب الحوادث، وهناك عوامل مادية وميكانيكية كالانفجارات المفاجئة وسقوط الآلات وتتراوح نسبتها بين 10% و20%، وبما أن نسبة العوامل البشرية المؤدية إلى الحوادث مرتفعة فهذا يؤكد أهمية وخطورة الجانب البشري والإنساني ورجحانه في وقوع حوادث العمل والإصابات المهنية.²

3- من حيث النتائج:

¹ - رمضان عمومن، وحمزة معمري: حوادث العمل - أسباب واساليب خفضها- ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل ، ص. 259

² - دقيش خندودة: الوعي الوقائي العمال المنفذين وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية، مذكرة لنيل الماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006، ص. 42.

قد تؤدي حوادث العمل إلى الخسائر المادية والتي تؤدي إلى إفساد الآلات أو تحطيمها وقد تؤدي إلى إصابة العمال أيضا.

رابعا: أسس الوقاية من حوادث العمل

تختلف أساليب وطرق الوقاية من طبيعة العمل إلى آخر، وأن الوقاية من الحوادث هو محاولة التقليل منها وتوعية العمال من المخاطر عن طريق أسس وأساليب يجب للابتعاد عن الحوادث المستمرة، وقد نجد المؤسسة تهتم بالوقاية بتركيزها على الجانب الفيزيقي للمؤسسة، وهناك من تهتم بجانب المعدات والوسائل وهناك من تهتم بالجانب البشري الذي هو فعلا يمثل نسبة كبيرة من وجود حوادث العمل باستمرار، وتتمثل أسس الوقائية من حوادث العمل:

1- التدريب والتكوين على منع الحوادث:

يعتقد بعض الخبراء في الأمن الصناعي أن تدريب العمال على أساليب الوقاية والأمن الصناعي هو من أهم الأساليب التقليل من معدلات التورط في حوادث العمل، وهذا النوع من التدريب على الامن الصناعي بالغ الأهمية لأنه يعرف العمال بالاحطار المحتملة من العمل وكيفية تجنب هذه الأخطار قدر الإمكان كما يعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع وأسبابها، كما يشتمل البرنامج على كيفية استخدام الأدوات والإسعافات الأولية ، و=أسلوب إخلاء المصايين في حالة الحوادث ونقلهم بسرعة إلى الاماكن العلاجية المتخصصة¹.

2- إشراك العمال وحرص المسؤولين ببرامج الأمن والسلامة:

يجب على المسؤولين أن يهتموا بالبرامج الوقائية والأمن والسلامة للعمل والاستمرارية على المراقبة والتوعية داخل المؤسسات والورشات الحرفية، بحث أنها تقع مسؤولية تحقيق وتنفيذ مهام السلامة والصحة المهنية على أطراف الإنتاج مجتمعين. فعلى الحكومات مسؤولية وضع التشريعات وسن القوانين والنظم التي تؤمن مراقبة تنفيذ اشتراطات السلامة والصحة المهنية، من خلال مفتشي السلامة والصحة المهنية.

¹- مراد بومنقار: استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل-دراسة نظرية تحليلية-، حوليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والانسانية ، العدد 22 ، ديسمبر 2017 ، ص 556

وعلى أصحاب الأعمال مسؤولية تنفيذ شروط السلامة المهنية، ووضعها قيد التنفيذ الفعلي والعملي، وتزويد العمال المعرضين للمخاطر المهنية بوسائل الوقاية المناسبة، لمنع حدوث المرض المهني وإصابات العمل وتوفير وسائل الوقاية العامة من تهوية وإنارة وتأمين مناخ وجو عمل مناسب، وتحقيق بيئة اجتماعية وإنسانية مناسبة.

أما النقابات وممثلوا العمال فعليها مسؤولية التوجيه والتوعية في مجال السلامة والصحة المهنية والمشاركة في لجان السلامة المهنية في المنشآت.¹

3- إعداد برامج لمنع الحوادث:

- إعداد نظام الحوافز الذي يقلل من حوادث العمل
- مراعات أمن العمال في اختبار التقنيات والتكنولوجيا وكذلك في تنظيم العمل
- تدريب العمال المشرفين عن العمل على وسائل الوقاية من الحوادث العمل وعقد اجتماعات دورية للامن التي تساعد في التعريف على الاخطار المهنية
- تلقين العمال عادات الاحتياط المؤدية الى الامن ولفت نظر المستجدين الى العمل بواسطة المنشورات والمحادثات والاعلانات
- الفحص الدوري للعمال.²

4- مسؤولية قسم الصيانة في الوقاية من الحوادث:

لقسم الصيانة دور رئيسي في الوقاية من حوادث العمل وذلك " بالقيام بصيانة الآلات بصفة دورية يؤدي إلى المحافظة على كفاءتها بالإضافة إلى توفير معدات الوقاية كمطافئ الحريق والتي يجب أن توضع في أماكن معروفة يسهل الوصول إليها ذلك أن الوقت الذي يضيع في البحث عن مطفاة الحريق قد يتسبب في كارثة.³

5- التحكم في الأمور الفيزيائية:

وذلك يعتمد على العامل داخل الورشة بمراقبته المستمرة للإضاءة وتهوية مكان العمل وحرصه على النظافة وترتيب المكان

¹- منظمة العمل الدولية: دليل المبادئ الأساسية للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل، ط1، مصر، 2016، ص. 8.

²- بلول احمد و بورقده صغير: استراتيجيات السلامة المهنية والوقائية من حوادث العمل داخل بيئة العمل، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، العدد 17 الجلفة، ص8-9

³- بلول احمد و بورقده صغير: مرجع السابق، ص7.

خامسا: الآثار المترتبة عن حوادث العمل

1- آثار على العامل:

وقد وضح عمر وصفي عقيلي آثار حوادث العمل على العمال أنها تكون متباينة الخطورة على العامل والتي تؤدي إلى إصابة بإعاقات مستديمة وشلل كلي يجعله يترك ميدان العمل نهائيا أو يجعله يلزم الفراش، كما قد تتسبب الحوادث التي يتعرض لها العامل في إصابته بإعاقات جزئية كأن يفقد أحد أعضاء من جسمه، مما يؤدي إلى عدم قدرته على ممارسة أعمال أخرى، وهذا لعدم تناسبها مع حالته الصحية بعد الإصابة، وعليه فإنه يتجه نحو تغيير نوع عمله وما يناسبه وفي كثير من الأحيان يصاحب هذا التغيير انخفاض في الأجر، زيادة على كل هذا ينعكس على العمال في حالة نفسية سيئة وتؤدي بهم إلى انخفاض روحهم المعنوية في ميدان العمل نتيجة الخوف، وعدم الشعور بالاستقرار الوظيفي والذي يساهم في خلق جو غير ملائم للعمل، هذا الجو الذي يجعل من الموارد البشرية في أدنى المستويات ومنه تهيئة جو نفسي لوقوع الحوادث.¹

2- آثار اجتماعية:

إن إصابات العمل الخطيرة تؤدي حتما بانقطاع العامل عن عمله سواء مؤقتا أو كليا وهذا ما يجره إلى البطالة وعدم وجود دخلا يعيل أهله.

- "إن هناك دائما تخوف من احتمال وقوع حوادث في كل مجالات النشاط البشري.
- إن حوادث العمل ما هي إلا الناتج النهائي لتصرفات وظروف وأخطاء إنسانية
- يترتب على وقوع حوادث العمل فقدان العامل لغالبية دخله، وقد دلت الدراسات أن التعويضات التي يحصل عليها العامل، لا تعادل الدخل الذي كان سيحصل عليه خلال هذه الفترة، ويضاف إليه ذلك ما تعانيه الأسرة فقدان عائلها إذا كانت الحادثة مميتة.
- تكلف الحوادث بالنسبة للمجتمع: تتسبب الحوادث في فقدان المجتمع لعضو عامل أو أكثر وتعطله.
- ويترتب على ذلك التزامات اجتماعية لمساعدة أسرة العامل المصاب. وفقدان المجتمع لإنتاج العامل وخاصة إذا كان من النوع الماهر، وليس من السهل تعويضه خلال فترة قصيرة.

¹- رجاء مشانة: المرجع السابق، ص. 48.

ويمكن من خلال هذه النتائج توضيح الآثار المترتبة على العامل من جهة وعلى المؤسسة من جهة أخرى.¹

3- آثار حوادث العمل على المؤسسة:

ترتبط هذه الخسائر بشكل أساسي بنقص الإنتاج نتيجة حوادث العمل، ومن أهمها نذكر مايلي:

- الخسائر الناجمة عن النقص المؤقت في إنتاج المورد البشري في حالة استئنافه للعمل كالبطء في حالة الحركة بسبب الحادث أو علاجه .

- الخسائر المترتبة عن انخفاض كفاءة المورد البشري الذي يعوض زميله المصاب، وكذا تكاليف التدريب اللازمة للرفع من كفاءته

- الخسائر الناتجة عن الوقت الضائع من قبل زملاء المصاب لاضطرابهم أثناء وقوع الحادث ، وكذا الوقت الذي أضاعوه وهم يقدمون المساعدة وتقديم معلومات عن الحادث

- الخسائر في الآلات والمعدات والأدوات، يؤدي تكرار حوادث العمل الى اكتساب المنظمة سمعة غير طيبة مما ينتج عنه نفور الخبرات عن الالتحاق بها²

سادسا: النظريات المفسرة لحوادث العمل:

لقد اهتم العديد من المفكرين والعلماء في جميع التخصصات سواء في الجانب السوسولوجي أو السيكولوجي أو الاقتصادي وغيرهم بموضوع حوادث العمل وبناء نظريات مفسرة لها وقد تعددت وتطورت الكثير إلا أننا قد قدمنا اهم النظريات المفسرة لحوادث العمل:

◀ نظرية الضغط والتكيف:

هذه النظرية تفسر أن الحوادث التي تقع للعامل سببها العامل الفيزيقي والظروف غير الملائمة التي تتمثل في الضوضاء والحرارة وغيرها تجعل من العامل يشعر بالضغط وعدم الارتياح وبذلك يكون أكثر عرضة للحوادث والإصابات، وقد أكد على ذلك عبد الرحمان عسيوي أن هذه النظرية تؤكد أهمية طبيعة العمل ومناخه (working climat كعامل محدد أساسي للحوادث. وتبعاً لهذه النظرية فإن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر (strees) يكون أكثر عرضة (more libes) للتورط في الحوادث عن العامل المتحرر من الضغط والتوترات، وقد تبدو هذه

¹- سلامة امينة، المرجع السابق، ص. 225

²- ثلاثية منال :اخطار واثار حوادث العمل وكيفية ادارتها ، المجلة الجزائرية للابحاث والدراسات ، المجلد 02، العدد 06، عنابة ، افريل 2019 ، ص 130 .

النظرية لأول وهلة أنها تشبه نظرية نزعة استهداف الحوادث (The accident proneness theory)¹

ورغم ذلك فإن الفرض الأساسي للنظرية يتسم بقدر من الاتساع والعمومية، فالضغوط لها آثار سلبية عديدة على صحة الإنسان الجسمية، ولا يقتصر الأمر عند حدود التورط في الحوادث. يرى أصحاب هذه النظرية بأن العامل الذي يوضع تحت ظروف الضغط والتوتر، غالباً ما يكون عرضة للحوادث، وتشير هذه النظرية إلى التكيف العادي للضغوط الناتجة عن الظروف الفيزيائية، مثل: الإضاءة، درجة الحرارة، الرطوبة وغيرها، فكلما زادت نسبة التوتر والضغط الموجود في بيئة العمل، كلما زادت نسبة الحوادث، وكلما قل أو تناقص الضغط والتوتر، تناقصت نسبة الحوادث.

2

◀ نظرية الاستهداف:

تعتبر هذه النظرية من أقدم النظريات المفسرة لحوادث العمل حيث تعتقد أن وجود الحوادث المتكررة التي يصاب بها العامل تفسر أن سببها سمات فيه تجعله يدفع بنفسه للمخاطر عن طريق سلوكيات متهورة يفعلها أثناء عمله، وقد تتدخل بعض الأسباب الخارجية كالأسباب الاجتماعية التي تتمثل في المشاكل الاجتماعية مما تسبب للعامل الضغط وعدم التركيز فيكون أكثر تعرضاً لحوادث العمل

◀ النظرية الاجتماعية:

ترى هذه النظرية أن الظروف الاجتماعية الصعبة وغير الملائمة والتي يعيشها العامل تفاعلها مع الظروف البيئية السيئة للعمل، من شأنها أن تجعل العامل أسير الانفعالات و الاضطرابات... المستمرة وبالتالي الوقوع في شبح حوادث العمل.³ وقد فسّر الجانب الاجتماعي أن حوادث العمل لها علاقة بالمشاكل الاجتماعية لدى العامل وقد تؤثر بشكل سلبي على دافعيته وأداءه للعمل.

¹ - عبد الرحمن العيسوي: سيكولوجية العمل والعمال، دار الراتب الجامعية، بيروت، لبنان، ص. 107.

² - سلامة أمين: الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017/2018، ص. 61.

³ - بن خالد عبد الكريم: المقاربات النسقية المفسرة لحوادث العمل ضمن المنظمات المهنية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 31، جامعة ادرا، ص. 624.

وفي دراسة مُجَّد يحيى محمود 2006، بعنوان البيئة الاجتماعية للمصنع وعلاقتها بإصابات العمل، وقد كشفت الدراسة أن إصابات العمل تتأثر بالبيئة الاجتماعية للمصنع، حيث اتضح أن معظم أفراد العينة يعانون من تزايد عدد أفراد الأسرة، وقلة عدد غرف المسكن، بالإضافة إلى أن هناك عمال يقيمون في سكن مشترك، كما اتضح أيضاً من الدراسة أن ظروف العمل تحتاج إلى الاهتمام بالمعدات والماكينات والعمل على صيانتها، وأنه يوجد علاقة دالة إحصائياً بين تدعيم الاتصالات والعلاقات الاجتماعية داخل المصنع، واتضح أيضاً أن نسبة كبيرة من العمال لا تستخدم أدوات السلامة والصحة المهنية.¹

◀ نظرية العلائقية بين الانسان والآلة :

شكلت العلاقة الثنائية (الانسان والآلة) المنطق الأساسي لفهم حادث العمل إذ يتمظهر الحادث من خلال العلاقة المتبادلة، بين الإنسان والآلة ونقص حاد وحالة دراماتيكية متزامنة، في هذا المركب الجسدي-الآلي، ويبرز "ج.فريدمان" هذا التحديد في الحادث حيث بين أن الحادث ناتج عن سببين اثنين: أولاً رداءة المنشآت التقنية وأدوات العمل، وثانياً ضعف اليد العاملة المتشكلة من العمال البسطاء إلى مسؤوليتهم في العملية الإنتاجية والإدارية.

ولتوضيح هذه الفكرة يقدم "فريدمان" في هذا الشأن مثلاً، حين يقول بصدد الحوادث في الورشة، ان ثلثها (3\1) مرده إلى الآلة وان معدل 10 % من هذا العدد سببه قلة الوسائل الوقائية أما النسبة المتبقية فيمكن أن تكون نتيجة سوء تصرف العمال داخل الورشة.²

¹- أحمد صلاح أحمد وإجلال إسماعيل حلمي وأحمد عصمت السيد:، المتغيرات الاجتماعية والفيزيائية المرتبطة بحوادث العمل، مجلة علوم البيئة، مجلد الثالث والأربعون، الجزء الثالث، معهد دراسات والبحوث البيئية، جامعة عين الشمس، سبتمبر 2018، ص 152.

²- منجل جمال : النظرية المفسرة لحوادث العمل، محاولة لفهم التشريع الجزائري لحوادث العمل، مجلة التواصل، العدد 20، ديسمبر 2007، ص 11

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل تناولنا أهم نقاط حول حوادث العمل بما فيها من مفاهيم وأسباب حدوثها وتصنيفاتها، والأهم من ذلك قد ركزنا على علاقتها بعملية التكوين المهني، حيث يعتبر هذا الأخير له دورا مهما في التقليل من حوادث العمل عن طريق التدريب والوقاية. ومن خلال هذا قد أشرنا إلى أهم أساليب وأسس الوقائية التي تمنع أو تقلل من وقوع حوادث العمل وفي الأخير قد تطرقنا إلى أهم نظريات المفسرة للحوادث



الفصل الرابع:
الدراسة الميدانية



تمهيد :

يعتبر الجانب الميداني من الجوانب الهامة والضرورية في البحث وهو الركيزة التي تبنى عليها الدراسة من أجل الوصول إلى الحقائق والنتائج التي يهدف الباحث الوصول إليها ، بحيث أن هذه الخطوة لها عناصر منهجية تسير بها والتي تشمل وجود العينة و المنهج الذي يلائم خصائص الدراسة وأدوات وتقنيات تتم بها جمع البيانات والمعلومات التي تعرفنا على الحقائق التي تخص موضوع الدراسة.

وبعد النتائج التي توصلنا إليها هذه الخطوات المنهجية لدراستنا سوف نحاول معرفة العلاقة والدور الذي يؤدي التكوين المهني في التدريب والوقاية من حوادث العمل عند النسق الحرفي في مدينة غرداية من خلال الفرضية التي طرحناها " حوادث العمل بالنسق الحرفي بمدينة غرداية على علاقة بنقص الوعي في الاخذ بالاحتياجات التدريبية عند بعض الحرفيين في هذا النسق " وذلك لمعرفة صحتها من عدمه

أولا :مجالات الدراسة

◀ المجال الجغرافي(المكاني):

تم تحديد المجال المكاني للدراسة بمدينة غرداية نظرا لكبر المنطقة، حيث يتواجد فيها عدد كبير من الورشات الحرفية مقارنة بالمناطق المجاورة وذلك لتواجدها قرب الولاية التي تتميز بكثافة سكانية أكثر، أين يتواجد النشاط الاقتصادي والزيادة في الطلب على الحاجات اللازمة من الورشات الحرفية من طرف المجتمع، ومن جهة نجد أن منطقة غرداية تاريخيا وثقافيا وسوسولوجيا منطقة معروفة بتمسكها بالحرف التقليدية والمهن منذ زمن إلى يومنا هذا، مما جعلها تستقطب أصحاب الحرف سواء أبناء المنطقة أو خارجها لأنه راجع لاهتمامات المجتمع الغرداوي

◀ المجال البشري:

إن الاختيار لمجتمع البحث وتحديدته يعتبر من المراحل التي يجب التدقيق فيها والتأني لأنه يعتبر من العناصر الرئيسية لركيزة البحث العلمي وخاصة السوسولوجي، ألا وهو الإطار الميداني الذي يعطينا النتائج المرجوة للدراسة، ومن القياسات التي تحدد لنا مجتمع البحث الميداني يتمثل في التقنيات والأدوات التي نعتمد عليها فهي قد تجعلنا نحدد العينة الملائمة لها .

واستنادا لموضوعنا الذي تناولناه الذي يركز مجتمع بحثه على النسق الحرفي فإننا اخترنا 20 فردا ممثلا للمجتمع البحث الكلي من حرفة النجارة والحداة في مدينة غرداية.

◀ المجال الزمني:

قد أجريت الدراسة الميدانية على ثلاث مراحل :

- **المرحلة الأولى :** وقد ارتبطت هذه المرحلة بالدراسة الاستكشافية التي أجريت في شهر ديسمبر 2022 من أجل التأكيد من وجود الظاهرة وضبط إشكالية الموضوع ، حيث قمنا بالملاحظات والمقابلات الأولية مع لأفراد قليلة من العينة لجمع المعلومات التي نضبط بها موضوع الدراسة .

- **المرحلة الثانية :** وهي المرحلة التي تم فيها تطبيق تقنية المقابلة بعد ضبطها بشكل نهائي والتي كانت في فترة شهر ماي 2023 ، وبعد نزولنا للورشات الحرفية في مدينة غرداية، أجرينا

المقابلات على المبحوثين الذين حددنا عددهم إلى 20 فردا (حرفي)، وقد قمنا بالتسجيل الصوتي للمقابلات والكتابة لبعض الأمور التي تتطلب منا كتابتها .

● **المرحلة الثالثة :** والتي أجريت خلال شهر أوت 2023 تمت فيه تفريغ أجوبة دليل المقابلة، ومن ثم قمنا بهندسة الجداول المناسبة لتحليل المحتوى، وبعدها تحليل البيانات واستنتاجها واستخلاص النتائج النهائية للدراسة .

ثانيا : المنهج المستخدم في الدراسة

يعرف المنهج على أنه " البرنامج الذي يحدد مسبقا من المعطيات من أجل القيام بها، وبذلك فإن المنهج يوحي باتجاه محدد المعالم ، ومتبع بانتظام في عملية ذهنية ¹ ". وقد يختلف المنهج حسب موضوع الدراسة الذي يتناوله الباحث، وحسب موضوعنا الذي اخترناه والذي يتمثل في دور عملية التكوين المهني في الوقاية والتدريب من حوادث العمل عند النسق الحرفي فقد استخدمنا منهج دراسة الحالة الذي هو من ضمن أساليب البحث التحليل الوصفي الكيفي، ويتميز هذا المنهج بتحليل وتفسير الظاهرة عن طريق المقابلات الشخصية ووصفها.

"يعد منهج دراسة الحالة من المناهج الأكثر استخداما وانتشارا في الدراسات المتعلقة بالعلوم الاجتماعية والإنسانية وهذا راجع إلى أن مسألة دراسة الحالة مسألة هامة هي الوصف والتحليل الشامل والدقيق للظاهرة الاجتماعية والنفسية والاقتصادية والتاريخية والسياسية ... في المجتمع الكبير ² ."

ثالثا : التقنيات والادوات المستخدمة في الدراسة

إن موضوع التقنيات والأدوات المستعملة في الدراسة مرتبطة ارتباطا وثيقا بالمنهج المستخدم، وبما أننا اعتمدنا على منهج دراسة الحالة الذي تعني تشخيص ووصف الظاهرة عن طريق العينات فإن التقنية واضحة الوجود استعمالها وهي تقنية المقابلة المباشرة وتقنية الملاحظة

¹-عثماني عبد المالك : مفهوم واهمية المنهج في البحث العلمي، مجلة الحكمة للدراسات الفلسفة، المجلد1، العدد1، جانفي

2013 ، ص 148

²-أحمد بوزراع : منهج دراسة الحالة في العلوم الاجتماعية والانسانية، مجلة الاحياء، العدد الرابع، 1422هـ-2001م، ص 283

◀ الملاحظة:

وهي من أساسيات البحث الميداني، لأنها تجعل الباحث أكثر اتصالاً بميدان الدراسة وجمع المعلومات حول الموضوع، وقد اعتمدنا في بحثنا هذا على تقنية الملاحظة البصرية لمعرفة سلوكيات الحرفيين داخل ورشهم ومعرفة التزامهم بالأساليب الوقائية من عدمه.

◀ المقابلة:

يعرف محمد عبد الحميد المقابلة على أنها " التفاعل اللفظي المنظم بين الباحث والمبحوث أو المبحوثين للحصول على المعلومات والبيانات ذات الصلة بالظاهرة المدروسة"¹
وقد اعتمدنا في دراستنا على المقابلة المباشرة التي بها استطعنا معرفة المعلومات حول الموضوع بتشخيص سلوكيات المبحوثين بالملاحظة اثناء مقابلاتنا لهم.

رابعا : العينة

تعتبر العينة هي الجزء من الكل لمجتمع البحث وهي من أهم العناصر الضرورية وهمزة الوصل التي تعرفنا على واقع الميدان، وقد اعتمدنا في بحثنا على العينة كرة الثلج والتي تعني "اختيار فرد معين، وبناء على ما يقدمه هذا الفرد من معلومات تم موضوع دراسة البحث يقرر الباحث من هو الشخص الثاني الذي سيقوم باختياره لاستكمال المعلومات والمشاهدات المطلوبة لذلك سميت بعينة الكرة الثلجية حيث يعتبر الفرد الأول النقطة التي سيبدأ حولها التكتيف لاكتمال الكرة أي اكتمال العينة"²

◀ خصائص العينة

إن خصائص العينة التي اعتمدنا عليها في الجداول هي : العمر، المستوى الدراسي، الحالة العائلية، الاقدمية في العمل

¹ - غواظي مليكة : المقابلة كاداة من ادوات جمع المعطيات ، مجلة العلوم الانسانية ، المجلد 05 : ، العدد 02 ، المركز الجامعي على كافي، تندوف ص 180

² - محمد در : أهم مناهج وعينات وأدوات البحث العلمي، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، المجلد والعدد: 9، مؤسسة كنوز لحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر ، ص 315

وقد أُلغينا خاصية الجنس لأن أفراد العينة كلهم ذكور، ولطبيعة العمل لا يوجد فيها فئة الإناث وذلك راجع لخطورته الكبيرة، وكذلك ثقافة المجتمع الجزائري وبالأخص المجتمع الغرداوي يمنع ذلك وبشدة

خامسا: تحليل البيانات الشخصية للمبحوثين

الجدول رقم 2: يوضح التوزيع العمري للمبحوثين

العمر	ك	%
من 20 الى 30 سنة	4	20%
من 30 الى 40 سنة	7	35%
من 40 سنة فما فوق	9	45%
المجموع	20	100%

نلاحظ من الجدول رقم (2) ان أكبر نسبة هي 45% من المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 40 سنة فما فوق، مقابل نسبة 35% للفئة العمرية التي تتراوح أعمارهم ما بين 30 إلى 40 سنة، وتليها أصغر نسبة بـ 20% التي تمثل الفئة العمرية بين 20 إلى 30 سنة .
وتفسر هذه النسب أن الفئة العمرية التي تتراوح من 40 سنة فما فوق بنسبة 45% لديهم أكثر خبرة في مجال النجارة والحدادة، ونظرا لطيلة فترة تكوينهم في المجال وامتلاكهم للخبرة الضرورية لممارسة العمل بفعالية أكثر، وحسب قولهم أن الفترة التي تكونوا فيها تعتمد على التدريب الميداني أكثر، بينما الفئات العمرية الأخرى تجدهم أقل منهم تكوينا وخبرة وهذا يوضح أن متغير السن له علاقة بمعدل حوادث العمل.

الجدول رقم 3: يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين

المستوى التعليمي	ك	%
امي	1	5%
ابتدائي	2	10%
متوسط	14	70%
ثانوي	3	15%
المجموع	20	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3) أن أكبر نسبة 75% من المبحوثين لديهم مستوى المتوسط، وفي المقابل 10% من المبحوثين لديهم مستوى الابتدائي، وتمثلها نسبة 10% فئة مستوى الثانوي، وتليها أصغر نسبة 5% التي تمثل فئة المبحوثين الذين لم يدرسوا .
وتفسر هذه المعطيات أن أغلب المبحوثين الذين التحقوا بالتكوين المهني والتمهين هم ذوي مستوى المتوسط وذلك يعود لظاهرة التسرب المدرسي الذي أجبرهم بالالتحاق بالتكوين المهني، والأغلب نجد أن المستويات الأقل يتجهون إلى المهن الحرفية لأنها لا تتطلب مستوى عال، إلا أن المبحوثين ذوي المستوى الثانوي كان توجههم لحرفة النجارة حسب قولهم أنها كانت رغبة وراثية من أجل إكمال المسيرة المهنية للأب .

الجدول رقم 4: يوضح الحالة المدنية للمبحوثين

الحالة العائلية	ك	%
أعزب	4	20%
متزوج	16	80%
المجموع	20	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم(4) أن أكبر نسبة هي 80% تمثل المبحوثين المتزوجين ،بالمقابل نسبة 20% للمبحوثين العزاب .

وتفسر معطيات الجدول أن أغلب المبحوثين الذين اتجهوا إلى التكوين المهني والتمهين واختيارهم لحرفة النجارة والحدادة لأن هذه المهن تمكنهم على العمل في ورشات خاصة بهم وهذا من أجل الاستقرار المادي والحصول على الدخل المناسب للاستقرار المعيشي مع أسرهم ، أما فئة العزاب التي تمثل نسبة 20% نجدهم فئة قليلة ويعود إلى اختلاف نظرتهم وطموحاتهم عكس تفكير الأفراد المتزوجين .

الجدول رقم 5: يوضح مختلف الحرف لافراد المبحوثين

المهنة(الحرفة)	ك	%
النجارة	17	85%
الحدادة	3	15%
المجموع	20	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (5) أن أكبر نسبة هي 85% تمثل فئة المبحوثين الذين اتجهوا إلى النسق الحرفي للتجارة، بالمقابل نسبة 15% من المبحوثين فئة نسق الحدادة .

وتفسر معطيات هذا الجدول ان تخصص حرفة النجارة منتشر بشكل كبير في مدينة غرداية وهذا يدل على أهمية هذه المهنة واحتياجات المجتمع للنجار كالاحتياجات الضرورية المنزلية مثلا،بالمقابل نجد ورشات الحدادة قليلة جدا .

الجدول رقم 6: يوضح المبحوثين الذين تلقوا تكويننا مهنيا

الفئات	ك	%
نعم	16	80%
لا	4	20%
المجموع	20	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (6) ان نسبة 80% تمثل فئة المبحوثين الذين تلقوا تكويننا في المراكز التكوينية، بالمقابل نسبة 20% من المبحوثين الذين لم يتلقوا تكويننا مهنيا في المراكز التكوينية

وتفسر معطيات هذا الجدول أن أغلب الحرفيين تلقوا تكويننا مهنيا وذلك لأن أغلب الحرفيين لم يكملوا دراستهم فيتحتم عليهم التوجه إلى مراكز التكوين المهني لتكملة مسيرتهم المهنية، فنجد الذهنية الجزائرية تعتبر أن التكوين المهني عقاب للمتسربين والفاشلين دراسيا حيث يتوجهون إليه من أجل ضمان مستقبلهم المهني، بالمقابل نجد نسبة ضعيفة من المبحوثين الذين تدرّبوا على الحرفة وراثيا لتبقى هذه الصنعة أو الحرفة باقية يتوارثونها الأبناء

الجدول رقم 7: يوضح الاقدمية للمبحوثين

الاقدمية	ك	%
من سنة الى 10 سنوات	5	25%
من 10 سنوات الى 20 سنة	6	30%
من 20 سنة الى 30 سنة	7	35%
من 30 سنة إلى 40 سنة	1	5%
من 40 سنة فما فوق	2	10%
المجموع	20	100%

يوضح الجدول رقم (7) أن أكبر نسبة 35% عند الباحثين الذين لهم أقدمية في العمل من 20 سنة إلى 30 سنة، بالمقابل نسبة 30% من الباحثين الذين لهم الأقدمية من 10 سنوات إلى 20 سنة، وتليها نسبة 25% تمثل أقدمية العمل من سنة إلى 10 سنوات، وأقلها نسبة 10% تمثل فئة من 40 سنة فما فوق، وآخر نسبة 5% لفئة لهم الأقدمية في العمل من 30 سنة إلى 40 سنة .

وتفسر هذه المعطيات أن أكثر النسب تتمركز عند الفئات التي لها أقدمية من 10 سنة إلى 30 سنة ونجدهم أكثر خبرة في المجال الحرفي للنجارة والحدادة وتمكنهم من مقاومة حوادث العمل أكثر من الفئة الأقل منهم ولديهم الخبرة والكفاءة العالية، ومقابل هذا نجد الفئة الأكثر أقدمية من 40 إلى 30 سنة فما فوق أكثر خبرة ومهارة، إلا أننا نجد نسبتهم ضئيلة وذلك لتقاعدهم عن العمل وكبر سنهم، وفي الفئة أقل أقدمية من سنة إلى 10 سنوات التي تمثل نسبة 25% نجدهم أقل خبرة، ولديهم الحاجة للتكوين والتدريب كل فترة، لأنهم الأكثر عرضة لحوادث العمل والاصابات وهذا يعود لمنهاج التكوين المهني والتمهين في السنوات الأخيرة يهتمون بالجانب النظري أكثر من التدريب الميداني وعلى لسان أغلب الباحثين " تقريبا نقرأوا نظريا أكثر ومرة في سمانة برك نديرو التطبيقية)

سادسا: التحليل والاستنتاج الجزئي لجداول الفرضية الأولى

التحليل الجزئي لجدول الفرضية الأولى

" حوادث العمل بالنسق الحرفي بمدينة غرداية على علاقة بنقص الوعي في الاخذ بالاحتياجات التدريبية عند بعض الحرفيين في هذا النسق "

الجدول رقم 8: يوضح عملية التكوين على أساسيات الحرفة

وحدة العد الحسابي : عدد الجمل		وحدة التسجيل : الجملة	فئات التحليل		
%	ك		على مستوى الورشة	التكوين مهني أكاديمي	التكوين على أساسيات الحرفة
%45	4	-تعلمت في مركز تكوين فرنسي وتعلمت كل التفاصيل -تكونت عن تفاصيل الورشة وكيف يجب ان تكون بيئتها عند العمل -نعم تكونت وطبقنا في الميدان	على مستوى الورشة	التكوين مهني أكاديمي	التكوين على أساسيات الحرفة
	6	-تعلمنا اسم الالة وكيفية استعمالها -في الفترة قبل الاستقلال كان التكوين المهني جيد حيث تعلمنا كل شئ بالتفصيل -تكونت عليها بشكل معمق	على مستوى الالة		

<p>55%</p>	<p>11</p>	<p>-التكوين المهني لم نستفد منه شيء سوى الشهادة كل شيء تعلمته في الورشة -التدريب والتكوين الحقيقي موجود في الورشة -في التكوين المهني كانوا يدرسوننا بشكل سطحي</p>	<p>التكوين الغير أكاديمي (في الورشة)</p>	
<p>100%</p>	<p>20</p>	<p>المجموع</p>		

من خلال الجدول رقم (8) يتضح أن نسبة 55% التي تمثل المبحوثين الذين يرون أن التكوين المهني لا يقدم تكويناً معمقاً على مستوى الورشة والآلة الحرفية، بالمقابل نسبة 45% من المبحوثين الذين صرحوا أنهم أخذوا تكويناً شاملاً ومعمقاً على أساسيات الحرفة (الورشة الآلة)

وتفسر هذه المعطيات أن نظام التكوين المهني بعد التغيرات التي طرأ لها أصبح يهتم بالجانب النظري أكثر، حيث يعتمد منهاجه على التدريس بشكل عام للتخصصات الحرفية للتكوين التمهيدي الميداني الذي تكون مدته قصيرة على مدى السنة الدراسية في التكوين المهني، وحسب تصريح أغلب المبحوثين (لقراءة تاع الصح نفهموها في البراتيك بعد التخرج من التكوين الدراسة في مراكز التكوين يفهمونا غير في الأمور العامة و الحسابات والقياسات بشكل نظري) وهذا ما يوضح أن أغلب الحرفيين المتخرجين من المراكز التكوينية لديهم الحاجة الكبيرة إلى التدريب أكثر والتكوين الجيد في العملية التكوينية، وهذا يرجع لافتقار النظام التكويني الحكومي لمنهج جيد وذلك لعدم ربط التكوين البيداغوجي بالتكوين الميداني بشكل مستمر.

نستنتج أن التدريب الجيد يكمن في احتكاك الحرفي بالميدان ولمسه للآلة والتعامل معها لزيادة الخبرة أكثر، فالعملية التكوينية النظرية لا تمنح الخبرة لديهم إلا منح الشهادة فقط

الجدول رقم 9: يوضح اجراء الاختبار الاولي لقياس مهارات الحرفيين داخل الورشة

وحدة العد الحسابي : عدد الجمل		وحدة التسجيل: الجملة	فئات التحليل	
%	ك			
30%	6	-اول شئ اجعله يلاحظ قبل الاستعمال -اول اجراء هو ان يلاحظ ويركز جيدا كيفية الاستخدام -الملاحظة تجعله يتعلم	بالملاحظة	قياس المهارات
45%	9	اعطيه المكنسة لتنظيف الورشة وفي نفس الوقت يلاحظ كيف اعمل -ينظف الورشة ويرتب اللوازم -ترتيب الاخشاب والاهتمام بتهوية المكان	النظافة وبيئة الورشة	
15%	3	-اساله عن معلومات حول الالة -اساله عن معلومات حول مخاطر الالات	معارف حول الالة	
10%	2	-اعلمه كيف يستخدم الالة -اول يشيئ يجب ان يجرب الالة ويستخدمها	استخدام الالة	
100%	20	المجموع		

من خلال الجدول رقم (9) تبين أن نسبة 45% تمثل الفئة من المبحوثين الذين يرون أن أول إجراء لاختبار قياس المهارات للحرفي الجديد هي نظافة بيئة الورشة، بالمقابل نسبة 30% يرون أن

الإجراء الأولي هي الملاحظة، أي أن الحرفي يلاحظ المسؤول كيف يستخدم الآلة وطريقة عمله، ونسبة 15% يرون أن أول اختبار هو طرح أسئلة حول معارفه عن المعدات وكيفية استخدامها، وآخر نسبة 10% تمثل المبحوثين الذين صرحوا أن أول اختبار يقوم به الحرفي الجديد هو التجريب أي إعطائه الآلة ويدعه يجرب ويتعلم كيفية استخدامها.

وتفسر هذه المعطيات أن المسؤولين الحرفيين يختلفون في الإجراء الأولي لقياس مهارات الحرفيين الجدد ونجد أن أغلب المسؤولين يعتمدون على الإجراء الأساسي والذي يتمثل في نظافة الورشة وترتيبها وهذا يوضح أن بيئة المحيط الداخلي للورشة الحرفية لها دور كبير في التقليل من حوادث العمل وذلك لزيادة نسبة التركيز للعامل، ونجد أن عملية الملاحظة كتقنية مهمة بالنسبة لبعض المبحوثين التي تمثل إجراء لقياس المهارات وذلك بملاحظة الحرفيين الجدد للمسؤولين ومعرفة كيفية استخدام الآلات وخطورتها ومعرفة أهم المعارف التي يجب أن يتعلموها حول مهنة النجارة والحدادة، ويليهما الإجراء الذي نجده أقل اختياراً بالنسبة لأغلب المبحوثين وهو طرح الأسئلة حول الآلة ولمسها لتعلم استعمالها نستنتج أن نظافة المحيط ومكان العمل لدى الحرفيين الجدد تعتبر إجراء مهما لتدريبه فهذا يمكنه بتعلم التدريجي عن طريق الملاحظة

الجدول رقم 10: يوضح الاحتياجات التدريبية النظرية والميدانية التي يحتاجها الحرفي

وحدة العد الحسابي : عدد الجملة		وحدة التسجيل : الجملة	فئات التحليل	
%	ك		ليس بحاجة للتدريب	الاحتياجات التدريبية
30%	6	- تلقيت تكويناً وراثياً وهذا ما جعلني امتلك خبرة كبيرة - لدي مهارات كافية لست بحاجة للتدريب - لدي كفاية من المعارف والمهارات	ليس بحاجة للتدريب	الاحتياجات التدريبية

		- بالرغم من اننا تعلمنا الا اننا نحتاج تدريباً أكثر - بالرغم ان لدي اقدمية في العمل لكنني اريد ان اتدرب أكثر بسبب التطور التكنولوجي - النجارة مثل الفن تحتاج منك كل مرة تعلم شيئاً جديداً.	لديه الحاجة للتدريب.
14	70%		
20	100%	المجموع	

يبين الجدول رقم (10) أن نسبة 70 % تمثل المبحوثين الذين لديهم الحاجة إلى التدريب، بالمقابل 30% تمثل فئة المبحوثين الذين ليسوا بحاجة لتدريب أكثر ويرون أنهم مكتفين بالمهارات والمعارف حول الحرفة .

تفسر معطيات الجدول أن اغلب الحرفيين في مجال النجارة والحدادة يفتقرون للتدريب والتكوين الجيد، وهذا راجع للمؤسسات التكوينية التي لا تركز على الأهداف الأساسية للمهنة التي لها علاقة بالتقليل من حوادث العمل، ونجد نسبة 30% لا يحتاجون تدريباً وهذا عائد لأهمية الخبرة الكبيرة للحرفة وأغلبهم كان تكوينهم في الميدان أكثر ماهو نظري سواء كان التدريب وراثياً أو تدريباً أكاديمياً، فقد كان تكوينهم في الميدان بشكل مستمر في الفترات السابقة، وهذا يوضح أن البرنامج التكويني الجديد أصبح لا يهتم بالجانب الميداني بشكل كبير ولا يهدف إلى التركيز بالتدريب الملموس الذي يعتبر عاملاً مهماً في المجال الحرفي الذي يحمل خطورة كبيرة ويؤدي إلى حوادث العمل .

ونستنتج من خلال الجدول أن غالبية المبحوثين لديهم الحاجة الكبيرة للتكوين والتدريب المعمق والمفصل للاختصاص المهني الحرفي، وهذا راجع إلى مسؤولية المؤسسات التكوينية التي يجب عليها أن تعيد النظر في برامجها والتركيز على عنصر الاحتياجات التدريبية وتحليل أبعادها من أجل تتبع العامل بالعملية التدريبية في كل فترة.

الجدول رقم 11: يوضح علاقة الانتساب الحرفي للتكوين المهني بشروط القبول لدى مسؤول الورشة

وحدة التسجيل: الجملة		فئات التحليل
وحدة العد الحسابي : عدد الجمل	ك	
%	ك	
80%	16	<p>الانتساب إلى التكوين المهني</p> <p>يتنسب إلى التكوين المهني</p> <p>- يجب ان يكون حامل لشهادة التكوين - لا تحمل المسؤولية عندما يصاب بحادث عمل لذلك يجب ان يكون له تامين من مركز التكوين - يجب ان يكون له صلة بالتكوين المهني</p>
20%	4	<p>الانتساب إلى التكوين المهني</p> <p>لا يتنسب إلى التكوين المهني</p> <p>- لا يهم ان يكون متكونا أكاديميا المهم ان يكون حرفي ماهر - لا يهم تكوينه الأكاديمي المهم ان يكون لديه تامين اجتماعي -المهم ان تكون لديه الخبرة والرغبة في الحرفة</p>
100%	20	المجموع

من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ نسبة 80 % من المبحوثين صرحوا أن مسؤول الورشة يشترط في القبول للحرفي الجديد أن يكون قد تلقى تكويناً مهنيًا في الاختصاص، بالمقابل نسبة 20% صرحوا أنه لا يهم أن يكون الحرفي الجديد قد تلقى تكويناً أكاديمياً .

وتفسر نتائج الجدول والإجابات المصرح بها من طرف المبحوثين أن أغلبية المسؤولين الحرفيين يشترطون في القبول للحرفي الجديد أن يكون متكوناً في المراكز التكوينية، وذلك من أجل أن يكون لديه التأمين الاجتماعي، وحسب قولهم أن هذا الشرط ضروري جداً من أجل عدم تحمل مسؤوليته عند إصابته بحادث عمل أثناء عمله ، فحرفيو النجارة والحداثة يرون جانب الخطورة وحوادث العمل في المجال أكثر من وجود الخبرة حسب تصريحاتهم أن الخبرة والأداء من الوقت سيتمكنون من ذلك، أما حوادث العمل قد تكون فجائية فذلك يشكل خطراً كبيراً لكلاهما ، وهناك فئة قليلة من

المسؤولين الحرفيين الذين لا يشترطون أن يكون الحرفي متنسبا للتكوين المهني، بل تمهمهم أن تكون لديه الخبرة والكفاءة العالية في المجال .

نستنتج من خلال الجدول ان الانتساب إلى التكوين المهني أمرا ضروريا لانه يضمن له التأمين الإجتماعي للتعويض ومن جهة نجده مصلحة لفائدة مسؤولي الورش عند حدوث إصابات لاحد العمال لأن وجود حوادث العمل في مهنة الحدادة والنجارة امر متوقع جدا لخطورتها .

الجدول رقم 12: يوضح تأثير التكوين لمقياس الأمن والسلامة في زيادة ثقافة الحرفيين في الجانب

الأمني للمهنة

وحدة العد الحسابي: عدد الجمل		وحدة التسجيل : الجملة	فئات التحليل	
%	ك			
80%	16	-درسنا القوانين اللازمة للحرفة -درسنا حول السياسة العامة للسلامة المهنية -اخذنا معلومات معمقة حول الامن والسلامة للورشة والالة وطرق الحماية من المخاطر	دراسة معمقة	مقياس الأمن والسلامة
20%	4	-اخذنا عينات بصفة عامة -لم اخذ دروس أكاديمية تعلمتها بالتجربة في الميدان	دراسة سطحية	
100%	20	المجموع		

من خلال الجدول رقم (12) تبين أن نسبة 80% من الباحثين الذي يرون أن التكوين المهني يقدم دروسا معمقة حول مقياس الأمن والسلامة، بالمقابل نسبة 20% من الباحثين الذي صرحوا أنهم لم يأخذوا تكوينا معمقا حول مقياس الأمن والسلامة .

وتفسر هذه المعطيات أن مقياس الأمن والسلامة في المرحلة التكوينية عنصر مهم حيث يبين أن أغلب المبحوثين قد تكونوا في الجانب الأمني للمهنة بشكل معمق، إلا أن هذا لا يكفي أن يجعل العمال يتجنبون المخاطر وحوادث العمل، لأن الدروس التي أخذوها حول الأمن والسلامة كانت بشكل نظري لا أكثر، وبالمقابل نجد نسبة قليلة من الحرفيين الذي صرحوا أنهم لم يأخذوا تكويننا حول مقياس الأمن والسلامة في الجانب الأكاديمي المهني، فكلا الحالتين. لا يعني مهنة الحرفة قد تخلوا من حوادث العمل، فكلا الفئتين قد تصاب بحوادث العمل لأن الأمر راجع إلى الثقافة الأمنية الراسخة لدى العامل والالتزام بالقوانين سواء كان متكونا أكاديميا أو أنه لم يتكون.

نستنتج من الجدول أن هناك نقصا عند بعض الحرفيين في مجال الأمن والسلامة المهنية، وعلى الجهة المسؤولة للعمل القيام بدورات تكوينية في كل فترة حول الثقافة الأمنية للمهن الحرفية ذات الخطورة من أجل توعية العمال بالالتزام بالقوانين والأساليب الوقائية من أجل التخفيض من حوادث العمل.

الجدول رقم 13: يوضح نسبة التزامية الحرفيين للأساليب الوقائية للمهنة

وحدة للعدد الحسابي عدد الجمل:		وحدة التسجيل : الجملة	فئات التحليل		
%	ك		الأساليب الوقائية للحرفة		
25%	5	مجبور اني التزم باللباس الوقائي من اجل حماية نفسي -في مهنتي الحداة ضرورية نلتزم بارتداء النظارات	ملتزم	الأدوات الوقائية للحرفة	
75%	15	-لا اهتم باللباس الوقائي -بالنسبة لي ليس مهم ان التزم بالأدوات الوقائية -الصراحة اني متهاون على ذلك -أحيانا انسى	غير ملتزم		
100%	20	المجموع			
60%	12	-ضروري اني التزم باللوائح -ملتزم جدا	ملتزم	الاستعانة باللوائح الوقائية	
40%	8	-لست ملتزم بذلك -لا التزم لان لدي خبرة عالية لاستعين بها	غير ملتزم		
100%	20	المجموع			

70%	14	-لا أستطيع بدا عملي قبل تفقد المعدات -ملتزم باستمرار -ضروري ان اتفقد قبل وبعد الاستخدام	ملتزم	تفقد الآلات
		-لست ملتزما -أحيانا لا اهتم -متهاونون جدا على ذلك	غير ملتزم	
100	20	المجموع		

من خلال الجدول رقم (13) الذي يوضح الالتزامية من عدمها بالأساليب الوقائية لدى المبحوثين في حرفة النجارة والحداة، بالنسبة للادوات الوقائية نجد نسبة 75% من المبحوثين الذين لم يلتزموا باللباس الوقائي للمهنة، بالمقابل 25% تمثل الفئة التي ترى ان اللباس الوقائي ضروري وفي جانب الاستعانة باللوائح الوقائية نجد نسبة 60% من المبحوثين الملتزمين بها، بالمقابل 40% لم يلتزموا بذلك .

وإما من ناحية تفقد المعدات قبل استعمالها نجد نسبة 70% يرون أن الإلتزام بتفقد الآلة أمر ضروري، بالمقابل 30% تمثل الفئة التي لم تلتزم بذلك وترى أنها ليست ضرورية .

ومن خلال معطيات الجدول وحسب ما صرح به المبحوثين وملاحظتنا ميدانيا تفسر أن أغلب المبحوثين نجدهم ملتزمين بالاستعانة باللوائح القانونية و تفقد الآلة قبل أو بعد الاستعمال لأنهم يرون هذا الأمر بديهي ويجب استعماله في المهنة لأنه يمكن أن يتعرض للتلغ ويؤدي به إلى الحسائر والمخاطر وهذا الأمر يتطلب منه صيانتها بشكل مستمر، إلا أن في جانب الأدوات الوقائية تبين لنا أن أغلبهم لم يلتزموا وبشكل كبير، وحسب تصريحات أغلبهم، ن الالترام باللباس لم يكن سببا في الحوادث التي تصيبهم، ومنهم من صرح أن هذا الأمر يرجع إلى تهاونهم على الالترام بالأدوات الوقائية كاللبس الخاص والنظارات والخوذة.. الخ .

وكمنظور اجتماعي نجد الذهنية الثقافية لدى العامل الجزائري بشكل عام ليست له ثقافة أمنية في الجانب المهني، فالعامل الجزائري لا يجذب ما يفرضه عليه من التزامات قانونية مهما كانت خطورة العمل، فنجد الأغلب لا يجب أن يلتزم بنفسها كتهاون أو أنه يرى ذلك الإلتزام القانوني مفروض عليه لا يؤثر إنلم يلتزم به بالرغم أنه يصاب بالعديد من حوادث العمل إلا أنه يبقى متهاونا على ذلك.

ومن خلال الجدول نستنتج أن أغلب الحرفيين لديهم نقص في الثقافة الأمنية اللازمة وهذا يعود إلى ضعف الرقابة والتفتيش لدى الجهات والهيئات المهتمة والمسؤولة بظروف العمل والمتعلقة بالصحة والسلامة المهنية للعامل، والمتابعة كل فترة على التقيد بالقوانين الوقائية التي تعمل على تقليل من حوادث العمل .

الجدول رقم 14: يوضح الفئة الأكثر تعرضا لحوادث العمل

وحدة العد الحسابي عدد الجمل	وحدة التسجيل: الجملة		فئات التحليل	
	ك	%		
11	55%	من تكون أكاديميا يتعرض للحوادث لأنه لم يتكون بشكل معمق لمهنة الحدادة-مهنة النجارة مجالها واسع يفهمها من تكونها ميدانيا فقط	التكوين أكاديمي	الفئة الأكثر تعرض للحوادث العمل
5	25%	من لم يتكون أكاديميا معرض للحوادث العمل -من ليس له شهادة تكوين- من لم يتلقى تكوينا في المراكز التكوين المهني يتعرض أكثر للإصابات.	غير متكون أكاديمياً	
4	20%	الإصابات ليس لها علاقة بنوعية التكوين - أظن أنه كلا الطرفين يتعرضان لحوادث العمل - حوادث العمل سببها العوامل السلوكية	ليس له علاقة بالتكوين	
20	100%	المجموع		

من خلال الجدول رقم (14) يتبين لنا أن نسبة 55% تمثل المبحوثين الذين يرون أن الفئة الأكثر تعرضاً للحوادث العمل هي التي لم تتكون أكاديمياً في المراكز التكوينية، بالمقابل نسبة 25% تمثل المبحوثين الذين يرون أن الأكثر عرضة للحوادث وإصابات العمل هم الذين تكونوا في المراكز التكوينية، ونجد نسبة 20% الذين صرحوا أن التعرض لحوادث العمل ليس له علاقة بنوعية التكوين. وتفسر هذه المعطيات وحسب أغلب المبحوثين أن أكثر فئة عرضة لحوادث العمل هم الذين لم يتلقوا تدريباً مهنياً أكاديمياً لأنهم يفتقدون الكثير من الحاجات التدريبية اللازمة، لأن التكوين المهني يقدم معارف للمتكون على الولوج في المهنة الحرفية بسهولة ويكون لديه رصيد من المعلومات حول الحرفة وبذلك تنخفض نسبة حوادث العمل، ونجد فئة تقول عكس ذلك بأن المتكونون تكوينا وراثياً لم يتعرضوا للحوادث والاصابات بشكل كبير لأنهم لامسوا واقع المهنة ولديهم خبرة كبيرة وكافية في المجال، عكس ما يرونه المتكونون نظرياً، بالمقابل نجد نسبة من المبحوثين يرون السبب مخالف لذلك وأن حوادث العمل ليس لها علاقة بنوعية التكوين سواء أكاديمياً أو غير أكاديمياً كلاهما يتعرضان للحوادث، إلا أن هناك عوامل أخرى تتحكم في ذلك وهو العامل السلوكي للعامل أثناء عمله حيث صرح بعض المبحوثين بأن العامل يحدث سلوكاً متسرعاً يؤدي به للإصابات، وكذلك عامل التركيز حيث يفقد تركيزه أثناء عمله بسبب المشاكل الخارجية كالمشاكل الاجتماعية أو الأسرية أو حتى النفسية تؤدي به إلى فقدان التركيز وبذلك يحدث له حادث إصابات داخل عمله . نستنتج من خلال الجدول أن الخبرة والكفاءة المهنية و العوامل الخارجية والاجتماعية لها علاقة كبيرة في تقليل او الزيادة بحوادث العمل .

◀ الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى:

نلاحظ من نتائج الجدول بخصوص الفرضية الأولى التي قمنا باختبارها في هذا الجزء من العمل الميداني والتي تنص على مايلي:

"حوادث العمل بالنسق الحرفي بمدينة غرداية على علاقة بنقص الوعي في الأخذ بالاحتياجات التدريبية عند بعض الحرفيين في هذا النسق"

وبعد تحليل أجوبة المبحوثين ومعاينة الجداول الخاصة بهذه الفرضية توصلنا الى النتائج التالية :

- جدول رقم (8): نستنتج أن التدريب الجيد يكمن في الاحتكاك الحرفي بالميدان ولمسة لآلة والتعامل معها لزيادة الخبرة أكثر، فالعملية التكوينية النظرية لا تمنح الخبرة لديهم إلا منح الشهادة فقط
- جدول رقم (9): نستنتج أن نظافة المحيط ومكان العمل لدى الحرفيين الجدد تعتبر إجراء مهما لتدريبه، فهذا يمكنه بالتعلم التدريجي عن طريق الملاحظة
- جدول رقم (10): ونستنتج من خلال الجدول أن غالبية المبحوثين لديهم الحاجة الكبيرة للتكوين والتدريب المعمق والمفصل للاختصاص المهني الحرفي، وهذا راجع إلى مسؤولية المؤسسات التكوينية التي يجب عليها أن تعيد النظر في برامجها التكوينية والتركيز على عنصر الاحتياجات التدريبية وتحليل أبعادها من أجل تتبع العامل بالعملية التدريبية في كل فترة.
- جدول رقم (11): نستنتج من خلال الجدول أن الانتساب إلى التكوين المهني أمر ضروري لأنه يضمن له التأمين الإجتماعي للتعويض، ومن جهة نجده مصلحة لفائدة مسؤولي الورش عند حدوث إصابات لأحد العمال، لأن وجود حوادث العمل في مهنة الحدادة والنجارة أمر متوقع جدا لخطورتها .
- جدول رقم (12): نستنتج من الجدول أنه هناك نقص عند بعض الحرفيين في مجال الأمن والسلامة المهنية، وعلى الجهة المسؤولة العمل على القيام بدورات تكوينية في كل فترة حول الثقافة الأمنية للمهن الحرفية ذات خطورة من أجل توعية العمال بالالتزام بالقوانين والأساليب الوقائية من أجل التخفيض من حوادث العمل.
- جدول رقم (13): من خلال الجدول نستنتج أن أغلب الحرفيين يتغافلون عن الثقافة الأمنية اللازمة وهذا يعود إلى ضعف الرقابة والتفتيش لدى الجهات والهيئات المهتمة والمسؤولة بظروف العمل والمتعلقة بالصحة والسلامة المهنية للعامل، والمتابعة كل فترة على التقيد بالقوانين الوقائية التي تعمل على التقليل من حوادث العمل .
- جدول رقم (14): نستنتج من خلال الجدول أن الخبرة والكفاءة المهنية و العوامل الخارجية والاجتماعية لها علاقة كبيرة في تقليل أو زيادة حوادث العمل

انطلاقاً من النتائج السابقة و كاستنتاج جزئي للفرضية الأولى تبين أن:

- الحرفيين لديهم احتياجات تدريبية بشكل كبير فيما يخص السلامة الأمنية للحرفة
- إن البرامج التكوينية لا تركز بشكل كبير على التدريب الميداني
- إن الإنتساب الحرفي للتكوين المهني أمر ضروري من أجل تأمينه الإجتماعي للتعويض عند حوادث العمل
- نقص للثقافة الامنية المهنية عند أغلب الحرفيين والتهاون التي ترجع الذهنية الاجتماعية للعامل الجزائري
- إن بعض الأسباب ليست راجعة فقط لنقص للاحتياجات التدريبية بل ترجع لأسباب اجتماعية كالمشاكل والضغوط التي تصيب الحرفي في محيطه الاجتماعي مما تفقده التركيز أثناء عمله

سابعاً: التحليل والاستنتاج الجزئي لجداول الفرضية الثانية

◀ التحليل الجزئي لجداول الفرضية الثانية

"حوادث العمل بالنسق الحرفي بمدينة غرداية على علاقة بضعف وعدم الالتزام بالأساليب الوقائية عند بعض الحرفيين في هذا النسق"

الجدول رقم 15: يوضح حوادث العمل والاصابات العمال الحرفيين وعلى الاجهزة

وحدة العد الحسابي : عدد الجمل		وحدة التسجيل : الجملة	فئات التحليل	
%	ك		وجود الإصابة	حوادث العمل على العامل والاجهزة
90%	18	مرة واحدة - مرتين - ثلاثة مرات - عدة مرات	وجود الإصابة	حوادث العمل على العامل والاجهزة
		قطع الأصبع - خدش اليدين - إصابة العين، حساسية في العينين، إصابة الرجل - تلف الالة - تعطيل الة الحدادة	نوع الإصابة	
10%	2	لم اصب بحادث	عدم وجود إصابة	حوادث العمل على العامل والاجهزة
100%	20	المجموع		

من خلال الجدول (15) نلاحظ أن 90% تمثل المبحوثين الذين تعرضوا للإصابات الجسدية أو على مستوى المعدات أثناء العمل، بالمقابل نجد 10% الذين لم يصابوا باصابات جسدية.

تفسر معطيات الجدول أن اغلب المبحوثين قد أصيبوا بحوادث العمل الجسدية والتعطيل في الأجهزة، وأغلب عمال التجارة كانت إصاباتهم على مستوى اليدين وعمال الحدادة أغلب إصاباتهم في العين، وهذا راجع إلى طبيعة المهنة

ومنهم من كان الحادث قد أصاب الأجهزة والآلات الحرفية بسبب عدم تفقدها من التعطيل الخارج عن إدراكه، مما تسبب له تكاليف مادية من أجل إصلاحها، ويتبين أن هاتين المهنتين تحمل خطورة كبيرة على العمال الحرفيين بشكل مستمر في حالة عدم إلتزامهم بالأساليب الوقائية والقوانين اللازمة للمهنة ، وقد اختلفت أسباب تعرضهم للحوادث على حسب قولهم أن السبب كان في تعطل الآلة، أو بسبب تسرعه أثناء العمل أو عدم التركيز، بالمقابل نجد نسبة قليلة جدا لم تتعرض إلى حوادث العمل و هذان العاملان صرحوا أنهم يشتغلون في المهنة من مدة قصيرة فقط ومراقبين من طرف مسؤولهم بالالتزام والتقييد بالقوانين اللازمة.

ونستنتج من خلال الجدول أن حوادث العمل لها علاقة بعدة أسباب ليست فقط القوانين والأساليب الوقائية فهناك أسباب خارجية عن نطاق العامل تؤدي به إلى الإصابات

الجدول رقم 16: يوضح دور المسؤولين الحرفيين في حالة حدوث اصابات العمال

وحدة العد الحسابي : عدد الجممل	الجملة : التسجيل وحدة		فئات التحليل		
	ك	%	إصابة العاملين		
15	75%	بعد الإصابة يأخذني للمستشفى ثم يعطيني توجيهات حول القوانين، ينصحي بالتركيز الجيد، يحرصني على الالتزام باللوازم القانونية.	توجيههم بالتقيد بالقوانين	دور المسؤولين اتجاه العاملين	إصابة العاملين
5	25%	لا يوجهني أنا تلقائيا احذر بعدم تكرار الخطأ، يسعفني عند إصابتي بالحوادث فقط، لا يعطينا توجيه	عدم توجيههم		

100%	20	المجموع
------	----	---------

من خلال الجدول (16) نلاحظ، أن 75% من المبحوثين الذين صرحوا أن عند إصابتهم بحادث عمل يقوم المسؤول بدور التوجيه لهم بالتقيد بقوانين العمل، بالمقابل نجد نسبة 25% من المبحوثين الذين صرحوا أن عند إصابتهم بحادث لن يقوم المسؤول بتوجيههم.

وتفسر معطيات الجدول أن غالبية المسؤولين الحرفيين يوجهون عمالهم بالتقيد بالقوانين اللازمة في العمل، وذلك عن طريق معرفة سبب الحادث ومن ثم إعطائه توجيهات لعدم تكرار الخطأ مرة أخرى أو تجنبه، فهذه العملية تعطي حرصاً كبيراً للعامل لتفادي الأخطاء والالتزام بالقوانين ليؤدي إلى تخفيض من الحوادث، وبالمقابل نجد نسبة أقل تبين أن بعض المسؤولين ليس لديهم اهتمام بتوجيه العمال بالالتزام بالقوانين وتقيدهم بها وهذا النوع قد يعمل على زيادة الإصابات والحوادث العمل من طرف العمال ويؤدي بيهم إلى التهاون المتكرر إلى ذلك

ونستنتج من خلال الجدول أن العملية التوجيهية التي يقوم بها المسؤولين الحرفيين تعتبر عنصراً مهماً من أجل تتبع أخطاء عمالهم لتفادي الإصابات مرة أخرى والتقليل من حوادث العمل المتكررة

الجدول رقم 17: يوضح الأسباب التي تؤدي زيادة حوادث العمل

وحدة العد الحسابي : عدد الجمل		وحدة التسجيل : الجملة	فئات التحليل	
%	ك		أسباب الإصابات	حوادث العمل
35%	7	بعد الإصابة يأخذني للمستشفى ثم يعطيني توجيهات حول القوانين، ينصحي بالتركيز الجيد، يحرصني على الالتزام باللوازم القانونية.	عدم التركيز	

65%	13	الصرحة إنني متهاون على اللباس الوقائي وهذا سبب إصابتي في العمل، عدم ارتدائي للنظارات سبب لي إصابات في العين	عدم الالتزام بالأساليب الوقائية
100%	20	المجموع	

من خلال الجدول (17) يتبين لنا أن أكبر نسبة 65% تمثل المبحوثين الذين يرون أن أسباب الإصابات في العمل سببها عدم الالتزام بالأساليب الوقائية، بالمقابل نسبة 35% تمثل الفئة التي صرحت أن أسباب إصابات العمل هي عدم التركيز الجيد والضغط الخارجية .

تفسر معطيات الجدول أن أغلب الحرفيين الذين أصيبوا بحوادث العمل ترجع أسبابها الى عدم الالتزام بالأساليب الوقائية سواء اللباس الوقائي الخاص للعمل و القوانين البيئية للورشة، حتى في جانب المعدات نجد الكثير من الحرفيين يتغاضون عن القوانين، ونجد نسبة من المبحوثين قد صرحوا أن سبب إصابات العمل لها سبب آخر والذي يتمثل في الأسباب الخارجية التي تتمثل في الضغوط النفسية والاجتماعية التي تؤدي به إلى عدم التركيز أثناء العمل وحسب ما صرح به بعضهم أن سبب إصابته كانت ضغوط نفسية بسبب المشاكل الأسرية لديه أدت به إلى عدم التركيز الجيد في العمل، وهناك مع قال أن النعاس كان السبب في إصابته .

نستنتج من هذه المعطيات أن حوادث العمل لها أسباب ليست فقط قانونية وعدم الالتزام بالاساليب الوقائية بل حتى المشاكل الاجتماعية والنفسية والضغطات التي تصيب نفسية العامل قد تفقده نسبة التركيز بشكل كبير مما تؤدي به إلى حوادث عمل خطيرة .

◀ الاستنتاج الجزئي لجداول الفرضية الثانية:

نلاحظ من نتائج الجدول بخصوص الفرضية الثانية التي قمنا باختيارها في هذا الجزء من العمل الميداني و التي تنص على مايلي :

" حوادث العمل بالنسق الحرفي بمدينة غرداية على علاقة بضعف وعدم التزام بالاساليب الوقائية عند بعض الحرفيين في هذا النسق "

● **الجدول رقم 15:** نستنتج من خلال الجدول أن حوادث العمل لها علاقة بعدة أسباب ليست فقط القوانين والأساليب الوقائية فهناك أسباب خارجية عن نطاق العامل تؤدي به إلى الإصابات

● **الجدول رقم 16:** نستنتج من خلال الجدول أن العملية التوجيهية التي يقوم بها المسؤولين الحرفيين تعتبر عنصرا مهما من أجل تتبع أخطاء عمالهم لتفادي الإصابات مرة أخرى والتقليل من الحوادث العمل المتكررة

● **الجدول رقم 17:** نستنتج من هذه المعطيات أن الحوادث العمل لها سباب ليست فقط قانونية وعدم الإلتزام بالأساليب الوقائية بل حتى المشاكل الاجتماعية والنفسية والضعف التي تصيب نفسية العامل قد تفقده نسبة التركيز بشكل كبير مما يؤدي به إلى حوادث عمل خطيرة .

نستنتج من خلال مما سبق :

- إن وجود حوادث العمل أمر حتمي في حرفة الحدادة والنجارة لأن طبيعة تلك المهنة تحمل خطورة كبيرة لدى الحرفيين، باختلاف الأسباب التي ترجع لنقص الاحتياجات التدريبية التي لم يأخذها بشكل معمق في المراكز التكوينية

- إن وجود الإصابات ليس فقط بسبب عدم الإلتزام بالأساليب الوقائية، فوجود المشاكل الاجتماعية لها علاقة بذلك

- إن وجود حوادث العمل راجع لعدم الإلتزام بالأدوات الوقائية والقوانين المفروضة على الحرفي

- إن العملية التوجيهية التي يقوم بها المسؤولين الحرفيين عاملا مهما في عدم تكرار الإصابات والتقليل من حوادث العمل المتكررة

ثامنا: النتائج والاستنتاج العام

إن موضوعنا الذي تطرقنا إليه لهذه الدراسة المتمثل في التكوين المهني ودوره في التدريب والوقاية من حوادث العمل، وبناء على الفرضية التي طرحناها التي تقر بأن حوادث العمل في النسق الحرفي بمدينة غرداية على علاقة بنقص الوعي في الأخذ بالتدابير التكوينية عند بعض الحرفيين في هذا النسق

وبعد الدراسة المنهجية والنظرية والميدانية للفرضية الاولى والثانية قد توصلنا الى عدة نتائج كالتالي:

- إن المراكز التكوينية المهني لها دور وأثر كبير في الوقاية المهنية والتخفيض حوادث العمل لدى النسق الحرفي ،حيث أن أغلب الحرفيين لديهم الحاجة الكبيرة في التدريب لزيادة في الأداء والمهارات والكفاءة والثقافة الامنية المهنية .
- أن الحرفيين لديهم نقص كبير في الاحتياجات التدريبية للحرفة وذلك لعدم تكوينهم الجيد والمعمق بالمراكز التكوينية
- عدم الالتزام بالأساليب الوقائية ،وذلك راجع لمختلف الأسباب والظروف (كالتهاون والذهنية الاجتماعية والظروف الخارجية التي يتعرض لها الحرفي).
- عدم توافق بعض البرامج التكوينية مع الواقع الميداني للمهن الحرفية (النجارة والحدادة) وذلك ادى الى نقص الكفاءة والثقافة الامنية المهنية عند الحرفي الجديد
- عدم توحيد بالبرامج في التدريب الميداني وذلك يتجلى في الاختبار الأولي الذي يقدمه مسؤول الورشة للحرفي الجديد حيث يختلف اختبار القياسات من مسؤول إلى آخر
- إن النسق الحرفي مكان يحمل مخاطر مهنية فالعامل معرض للحوادث ومنتوق بشكل كبير ، وذلك عائد للمؤسسات التكوينية المسؤولة في الحرص على تقديم تديب أعمق وأشمل لأن تلك الحوادث قد تفقد الحرفي الكثير من الحاجات الأساسية له سواء صحته الجسدية كالاصابات الخطيرة التي يصيبها في جسمه، أو المادية :التي تتمثل الدخل الذي يعيل به أسرته أو تعطيل في المعدات التي تكلفه خسائر مادية، والاجتماعية : حيث الحوادث قد تفقده عمله وتفقد مكانته الاجتماعية
- وجود نقص في العملية التفتيشية لدى الهيئات المختصة وهذا النقص مما جعل الحرفي يتهاون على الالتزام بالأساليب الوقائية



خاتمة



خاتمة:

إن الموضوع الذي طرحناه حول العملية التكوينية ودورها في التدريب الميداني والوقاية من حوادث العمل الذي يتضمن اشكالية التي تنص: هل حوادث العمل بالنسق الحرفي بغرداية على علاقة بنقص الوعي في الأخذ بالتدابير التكوينية والوقائية عند بعض الحرفيين في هذا النسق؟، حيث تبرز هذه الاشكالية الترابط العلائقي بين عملية التكوين وما يحمله من آليات بظاهرة حوادث العمل داخل الورشات الحرفية.

ومن خلال دراستنا التي أجريناها أكد لنا الإطار الميداني عدة جوانب وأنساق التي تؤثر في هذا الموضوع تتمثل في الجوانب التكوينية والاجتماعية والشخصية إلى غير ذلك من الجوانب، فالأنساق الخارجية بالرغم أنها خارج المحيط البيئي للنسق الحرفي الا اننا وجدنا انه عامل مؤثر فيه، فنجد مثلا ان النسق الاجتماعي المتمثل في المشاكل الاجتماعية والاسرية للحرفي قد تؤثر على حسن ادائه وبذلك ينتج عليه حوادث واصابات عمل

◀ اقتراحات وتوصيات:

وكاقتراحات وتوصيات حول دراستنا بعض احتكاكنا بالميدان وملاحظاتنا للورشة والسلوكات الحرفيين أثناء المقابلة نقترح مايلي:

- يجب مراجعة البرامج التكوينية المهني من أجل الاهتمام بجانب الميداني أكثر
- العمل على القيام بدورات تدريبية بين الحين والآخر حول السلامة الأمنية للورشات
- وضع برنامج خاص بالورشات الذي يمشي به مسؤولين الحرفيين خاصة في جانب التوجيهات وتوحيد الاختبارات القياسية للحرفيين الجدد
- القيام بدورات تفتيشية باستمرار في الورشات من طرف الهيئات المسؤولة على الأمن والسلامة المهنية



قائمة
المصادر والمراجع



قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب

1. ألفت مُحمَّد عبد الكريم: سلسلة احذر الكسل، منبر التوحيد والجهاد.
2. بن داهاة عدة: الاستيطان والصراع حول ملكية الأرض إبان الإحتلال الفرنسي للجزائر 1830-1962، ط01، دار المؤلفات للنشر والتوزيع، المسيلة، 2013.
3. عبد الرحمن عيسوي: سيكولوجية العمل والعمال، دار الراتب الجامعية، بيروت، لبنان.
4. فاطمة بدر: أساسيات الادارة، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، 2018.
5. كارلتون هيز، تر: أحمد عبد الباقي: الثورة الصناعية، مطبعة العاني، ط1، 1950، بغداد.

ثانياً: الاطروحات والرسائل الجامعية

1. اُمَّحَّد طريفني: تصورات الطلبة الثانويين للتكوين المهني والتمهين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، 2007/2008، ط01، دار المؤلفات للنشر والتوزيع، المسيلة، 2013.
2. بلحاج وسيلة معايير قياس كفاءة الاطارات في المؤسسة الصناعية الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة صناعية- سنطراك فرع " " بوهران-، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه - - تخصص علم الاجتماع تنمية بشرية، 2016-2017
3. دقيش خندودة: الوعي الوقائي العمال المنفذين وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006.
4. سلامة امين: الثقافة الامنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة مُحمَّد خيضر، بسكرة، 2017/2018.
5. سمير شعبان: دور التكوين في تحسين أداء العاملين، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2018/2019.

6. سمير لغويل :البيروقراطية في التنظيم - بين الرؤى النظرية والامبريقية، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الحاج لخضر، باتنة.

7. شتوح فاطمة:الاحتياجات التدريبية للمورد البشري بالمنظمة ،مجلد 4،عدد10، 2017.

8. شعلان مختار : دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل، مذكرة لنيل الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم،جامعة الجزائر، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا، 2009/2008

9. ميد جرو :مواثمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014 .

ثالثا:المجلات علمية

1. ابراهيم عبد السلام احمد عبد المطلب (: *AL-riyada for Business , economic*

Vol 04 N° 01 January 2018)ISSN 2437 -0916 ،الخرطوم

2. احمد بوزراع :منهج دراسة الحالة في العلوم والاجتماعية والانسانية،مجلة الاحياء،العدد الرابع،1422هـ -2001م

3. أحمد صلاح احمد واجلال اسماعيل حلمي واحمد عصمت:المتغيرات الاجتماعية والفيزيقية المرتبطة بحوادث العمل، مجلة علوم البيئة، مجلد الثالث والأربعون، الجزء الثالث، معهد دراسات والبحوث البيئية، جامعة عين الشمس، سبتمبر 2018.

4. أحمد عيدان جاسم: تقييم مصداقية البرامج التدريبية المنفذة من خلال قياس مخرجاتها، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 04،العدد08، 2012

5. أعمار فضيلة : أهمية تطوير برامج التكوين المهني وربطها بالمنظومة الاقتصادية والاجتماعية،مجلة بدر، المجلد 10،العدد 08،جامعة بشار، 2018.

6. أمينة بلحاجي :التكوين والتدريب كمدخل لبناء راسمال البشري،مجلة التنمية البشرية، العدد11، نوفمبر 2018.

7. أنين خالد سيف الدين وسلامي منيرة: دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 02، 2012.
8. اوبراهيم ويزة وبوظيفة حمم: تقييم المخاطر المهنية بالمؤسسة الصناعية، مجلة الخلدونية، المجلد 09، العدد 01، جامعة تيارت، الجزائر
9. بحري صابر وخرموش منى: تقييم البرامج التدريبية في المنظمة كمدخل لقياس فعالية التدريب في ضوء وسائل التقييم، مجلة سوسولوجيا، مجلد 05، العدد 01، جوان 2021.
10. بكرأوي عبد العالي وبوحفص مباركي: دور التكوين وتصميم بيئة العمل في الحد من الأخطار المهنية، مجلد الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 32، جامعة وهران 2، 2018
11. بلول احمد وبورقده: استراتيجيات السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل داخل بيئة العمل، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، 17، الجلفة.
12. بن خالد عبد الكريم: المقاربات النسقية المفسرة لحوادث العمل ضمن المنظمات المهنية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 31، جامعة ادرار .
- بواب رضوان: دور التكوين المهني في ادماج المتسربين مدرسيا، مجلة ابحات نفسية وتربوية، العدد 10 جوان 2017، جامعة جيجل.
13. بوحنيك هدى: مخاطر حوادث العمل وطرق إدارتها، مجلة الحقيقة، مجلد رقم 17، العدد 02، تبسة، 2018.
14. تلابجية منال: اخطار وأثار حوادث العمل وكيفية ادارتها، مجلة الجزائرية للابحات والدراسات، مجلد 02_العدد 06، عنابة، افريل 2019.
15. جماد ليلي وسامية زيتوني: تحليل سوسيو-تاريخي لتطور نظام التكوين المهني الجزائري منذ الاستقلال، مجلة الحكمة للدراسات التاريخية، المجلد 2، العدد 04، جوان 2014.

16. جمال بولخصايم ونبيلة عيساوة: دور التكوين في مجال السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل-دراسة ميدانية على عينة من عمال سفن الصيد البحري مجلة المحترف لعلوم الرياضة والعلوم الإنسانية والاجتماعية ، المجلد 08، العدد 02، 2021.
17. جوادى خالد وقندوزان نذير: الاحتياجات التدريبية ودورها في بناء البرامج التدريبية-المفهوم والصيغ،مجلة العلمية للمعهد التربية البدنية والرياضية (*RSEPS*)،مجلد 22-العدد 01،جوان 2013.
18. حارث أيوب وحسين حمد عبد:التدريب المهني في العراق الواقع والافاق ،دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الموصل، دراسات موصلية،العدد 39،ربيع الأول، كانون الثاني، 2013.
19. رجاء جاسم مُحمَّد وابتسام احمد فتاح :أثر برامج التدريبية في تطوير أداء العاملين دراسة ميدانية في وزارة العلوم والتكنولوجيا دائرة المواد الخطرة وبحوث البيئة، مجلة كلية العلوم الاقتصادية الجامعة، العدد27، 2011
20. رضا قجة ويوسف جغلولي:المدلولات المفاهيمية والاطر النظرية للتنظيم في ظل المدخل الكلاسيكي،مجلة تاريخ العلوم،العدد السابع،جامعة المسيلة،مارس 2017.
21. رمضان عمومن وحمزة معمري:حوادث العمل-أسبابها وأساليب خفضها، مجلة علوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، جامعة ورقلة.
22. رنان نزيهة :التكوين وتلبية الاحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر، مجلة ابحتات اقتصادية وادارية، مجلد:14، العدد02، 2020.
23. سعد سليمان فهد وكاظم عبد الله عطية وجمعة الطلبي :مفهوم العمل في بلاد الرافدين ،مجلة الاداب،ملحق العدد125، 2018.
24. سلامة أمينة:أسباب حوادث العمل وانعكاسها على العامل والمؤسسة الصناعية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة بسكرة، الجزائر.

25. سهيلة مُجّد: حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية _دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس ،مجلة جامعة دمشق ،المجلد 26،العدد الرابع، 2010.
26. عثمانى عبد المالك: مفهوم وأهمية المنهج في البحث ،مجلة الحكمة للدراسات الفلسفة، المجلد 1،العدد 1،جانفي 2013 .
27. عبد الحميد بوشبور:هندسة النظم السوسيوثقافية:الخلفيات النظرية ،مجلة الباحث الاجتماعي – العدد 14- 2018.
28. علي سعد علوان المرسوي ونغم علي جاسم الصائغ:أسباب حوادث وإصابات العمل في المنظمات الصناعية العراقية، مجلة كلية الكوت الجامعة للعلوم الانسانية، العدد 1،المجلد 2، السنة الأولى، جامعة المستنصرية، 2020.
29. غواضي مليكة:المقابلة كأداة من أدوات جمع المعطيات ،مجلة العلوم الانسانية، المجلد، 05،العدد 02،المركز الجامعي علي كافي،تندوف.
30. قاسم كريم وبراقي عيسى :التحول نحو الثورة الصناعية الرابعة دروس من خلال بعض النماذج الدولية،مجلة فصيلة دولية محكمة-دراسات اقتصادية- ،المجلد 16،العدد 01، 2022.
31. لعقبي الازهر :حوادث العمل داخل المؤسسة الجزائرية_رؤية سوسيوثقافية، مجلة العلوم الانسانية، العدد العشرون ،جامعة مُجّد خيضر، بسكرة ،نوفمبر 2010
32. مُجّد در:أهم مناهج وعينات وأدوات البحث العلمي ،مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، المجلد والعدد :09،مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع .
33. مُجّد عبد الوؤوف بن السبع و زرفة بولقواس نماذج التنظيمية عند "هنري مينتبرغ" ،المجلة الجزائرية للامن والتنمية ، المجلد 10_العدد 01 ،جانفي 2021
34. مراد بومنقار :استراتيجية الوقاية من حوادث العمل-دراسة نظرية تحليلية-،حوليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 22،ديسمبر 2017

35. مريم زعبيط :مبادئ إعداد وتقييم عملية التكوين المهني في الجزائر، مجلة علوم الإنسانية ،العدد 48،مجلد ب،ديسمبر 2014.

36. مريم ضبع:حوادث العمل والأمراض المهنية أسبابها والوقاية منها، مجلة علمية محكمة تصدر عن معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، العدد الثالث، جامعة الجلفة، جوان 2014

37. نبيلة عيساوة وجمال بولخصايم:دور التكوين في مجال السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل-دراسة ميدانية على عينة من عمال سفن الصيد البحري- ، مجلة المحترف لعلوم الرياضة والعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 08،العدد 02، 2021.

38. هويدا محمود أبو الغيط:تقييم أداء الجمعيات الأهلية في التدريب المهني الحرفي للشباب بالقري المصرية،مجلة كلية السياسة والاقتصاد، العدد السادس عشر، أكتوبر 2022

ثالثا:دراسات ومحاضرات وملتقيات

1. حارث أيوب وحسين حمد عبد:التدريب المهني في العراق الواقع والافاق، دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الموصل، دراسات موصلية، العدد 39،ربيع الأول، كانون الثاني، 2013.

2. شادي حلي:واقع التعليم المهني والتقني ومشكلاته في الوطن العربي، دبلوم التأهيل والتخصص في استخدام الحاسوب في المجالات الاقتصادية، حلب ،سوريا.

3. صالح صالح وآمال شوثري: التكوين المهني بين خصوصية العرض والطلب، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،برج بوعرييج.

4. عبد الجليل طواهرير ومُحمَّد بن عبد الهادي:محاضرات في هندسة التكوين، تخصص علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وجامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2019/2019 .

5. فرحات بن حمادة:واقع التكوين المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر، ملتقى انعقد في القاهرة،27-28جوان ،جامعة نايف الامنية، 2005 .

6. كلاخي لطيفة :محاضرات في مقياس مدخل لإدارة الأعمال، كلية علوم الاقتصادية والتسيير وعلوم التجارية ،جامعة ابن خلدون، تيارت.

7. بولعراس نورالدين: محتضرات أولى ماستر النظيات السوسولوجية في التنظيم (المحاضرة الثامنة: المدرسة الاحتمالية او النسقية)، تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، 2021

رابعاً: منظمات و هيئات رسمية

1. المادة 6 من القانون رقم: 83/13، 1983.

2. منظمة العمل الدولية: دليل المبادئ الأساسية للسلامة و الصحة المهنية في بيئة العمل، ط1، مصر، 2016.

3. منظمة العمل الدولية: إطار من أجل التلمذة الصناعية الجيدة، تقرير الرابع لمؤتمر العمل الدولي، الدور 110، 2021.

4. وزارة التكوين والتعليم المهنيين: دليل تطبيق برامج التكوين المهني عن طريق التمهين، المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين، جوان 2010 .

خامساً: المراجع الأجنبية

1. International Labour Office Geneva: Recording and notification- of occupational accidents and diseases .1976.p8



الملاحق



جامعة غرداية
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا
تخصص: التنظيم والعمل
استمارة الاستبيان

الأخ الكريم، الأخت الكريمة ، تحية طيبة، وبعد:

اشكركم على منح جزء من وقتكم، واذكركم باسمي: صفاء البار، ادرس بجامعة غرداية شعبة علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، مستوى 2 ماستر، أتيت لمقابلتكم في إطار بحث علمي يتناول دور مراكز التكوين المهني في التدريب والوقاية من حوادث العمل بالنسق الحرفي بمدينة غرداية وهذا الموضوع يعينكم بالدرجة الأولى، وأن لم يوجد مانع سأقول بتسجيل المقابلة لكي يساعدني في التذكير وأعدكم سأقوم بحذف ما تم تسجيله بعد الانتهاء من البحث

إشراف:

د. بولعراس نور الدين

إعداد الطالبة :

✓ البار صفاء

إذا كنتم مستعدون سأبدأ في طرح الأسئلة المتعلقة بالموضوع، وما عليكم الا الإجابة بما ترونه مناسباً ومن دون أي إحراج:

اولاً: البيانات الشخصية

1. السن: ... سنة
2. المستوى التعليمي: ليسانس [] ماستر []
3. الحالة العائلية: اعزب [] متزوج []
4. المهنة: نجار [] حداد []
5. هل تلقيت تكويناً مهنيًا في مجال اختصاصك الحرفي؟: نعم [] لا []
6. الاقدمية في العمل: أقل من 5 سنة [] أكثر من 5 سنة []

ثانيا: أسئلة الفرضية الاولى

حوادث العمل بالنسق الحرفي بمدينة غرداية على علاقة بنقص الوعي في الأخذ بالاحتياجات التدريبية عند بعض الحرفيين في هذا النسق.

7. هل تلقيت تدريباً على مستوى الورشة؟

8. هل اخذت تدريباً معمقاً حول تفاصيل استخدام الآلة؟

9. عند انضمام حرفي جديد إلى ورشتكم، هل يقوم المسؤول عنها بإجراء اختبار أولي لقياس

مهارات محددة عند هذا الحرفي؟ نعم [] لا []

إذا كان نعم، فما هو نوع هذا الإجراء أو الاختبار:

10. أثناء عملك هل تهتم بالبيئة ومكان العمل كالإضاءة ودرجة الحرارة والضوضاء؟

11. عندما تدرّبت على هذه المهنة هل تمتلك معارف ومهارات كافية سواء نظرية أم تطبيقية؟

12. هل تكونت على مقياس الأمن والسلامة تكويناً مفصلاً أم أخذته بشكل عام؟

13. هل يشترط المسؤول في ورشتكم ضرورة أن يكون الحرفي المنتسب إلى الورشة قد تلقى تكويناً

مهنيّاً في مجال اختصاصه؟ نعم [] لا []

14. في حالة عدم تكونك أكاديمياً هل ترى أنك تمتلك كل المعارف والمهارات حول مهنتك أم أنك

تحتاج إلى تدريباً أكثر؟

15. هل أنت ملتزم بشكل دائم باستخدام الأدوات الوقائية كاللبس الخاص والنظارات والخوذة

وغيرها...؟

16. هل تستعين باللوائح القانونية من أجل تفادي حوادث العمل؟

17. هل تتفقد باستمرار آلة العمل قبل استعمالها وهل تهتم بنظافة المكان؟

18. أيهم من الحرفيين الأكثر تعرضاً في الورشات الحرفية لحوادث العمل؟

✓ خريجي مراكز التكوين المهني []

✓ الذين لم يتلقوا تكويناً في هذه المراكز []

لماذا في كل الحالات:

ثالثا: أسئلة الفرضية الثانية

حوادث العمل بالنسق الحرفي بمدينة غرداية على علاقة بضعف الالتزام بالأساليب الوقائية عند بعض الحرفيين في هذا النسق .

19. هل اصبت بحادث عمل طيلة مدة عملك؟

20. في حالة حدوث إصابة كم مرة اصبت؟

21. ما هو نوع الإصابة؟

22. في حالة وقوع حادث ماهي أول خطوة ستفعلها؟

23. هل وقع حادث وتعطيل للمعدات؟

24. هل ترى ان حوادث العمل سببها عدم التزام بالاساليب الوقائية ام تكمن في عدم تركيز الحرفي أثناء عمله؟

25. في حالة تعرض أحد الحرفيين في ورشتكم لحادث عمل، هل يقوم المسؤول عنها بتوجيهات عملية للمصاب من أجل تفادي وقوع حوادث مماثلة؟

نعم [] لا []

26. هل ينوه المسؤول عن الورشة بأهمية التقيد بالإجراءات الوقائية القانونية التي يتلقاها الحرفي أثناء فترة تكوينه؟

نعم [] لا []

27. هل تتلقى من مسؤولك من حيم لآخر توجيهات تذكركم بأهمية الأخذ بالتدابير الوقائية؟

نعم [] لا []

- إذا كانت الإجابة بنعم، ما نوع هذه التوجيهات.....:

