

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم اجتماع
العنوان:

التدريب ودوره في تحقيق السلامة المهنية
دراسة ميدانية بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية - جيجل -

مذكرة مكملة لنيل متطلبات شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

تحت اشراف الأستاذ

د. شتيوي ربيع

من إعداد الطالبتين:

قسوم رونق

سكي هاجر

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	جامعة جيجل	أستاذ محاضر - أ-	بوغرز رضا
مشرفا ومقررا	جامعة جيجل	أستاذ محاضر - أ-	شتيوي ربيع
ممتحنا	جامعة جيجل	أستاذ مساعد- أ-	شربال مصطفى

السنة الجامعية: 2022/2021

شكر وعرهان

الحمد والشكر لله الذي وفقنا على ما وصلنا إليه
وإذا كان الحمد فله وحده وإذا كان الشكر فله قبل كل أحد، نحمده وأن

شكره على توفيقه لنا

نتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ المشرف* د. شتوي ربيع*

على النصائح والتوجيهات التي قدمها لنا وانتقاداته البناءة.

كما نتقدم بالشكر إلى لأساتذة أعضاء لجنة المناقشة

وأساتذة علم الاجتماع" تخصص تنظيم وعمل"

كما أتقدم بالشكر والعرهان لكل من ساعدنا في إعداد هذا.

وإلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل.



المحتويات

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم اجتماع
العنوان:

التدريب ودوره في تحقيق السلامة المهنية
دراسة ميدانية بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية - جيجل -

مذكرة مكملة لنيل متطلبات شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

تحت اشراف الأستاذ

د. شتيوي ربيع

من إعداد الطالبتين:

قسوم رونق

سكي هاجر

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	جامعة جيجل	أستاذ محاضر - أ-	بوغرزه رضا
مشرفا ومقررا	جامعة جيجل	أستاذ محاضر - أ-	شتيوي ربيع
ممتحنا	جامعة جيجل	أستاذ مساعد- أ-	شربال مصطفى

السنة الجامعية: 2022/2021

شكر وعرهان

الحمد والشكر لله الذي وفقنا على ما وصلنا إليه
وإذا كان الحمد فله وحده وإذا كان الشكر فله قبل كل أحد، نحمده وأن

شكره على توفيقه لنا

نتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ المشرف* د. شتوي ربيع*

على النصائح والتوجيهات التي قدمها لنا وانتقاداته البناءة.

كما نتقدم بالشكر إلى لأساتذة أعضاء لجنة المناقشة

وأساتذة علم الاجتماع" تخصص تنظيم وعمل"

كما أتقدم بالشكر والعرهان لكل من ساعدنا في إعداد هذا.

وإلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل.



الصفحة	العناوين
	الشكر
أ-ب	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام لدراسة	
5	أولا-الإشكالية
6	ثانيا-الفرضيات
7	ثالثا-عوامل إختيار الموضوع
7	رابعا- أهمية الدراسة
8	خامسا-أهداف الدراسة
8	سادسا-تحديد المفاهيم
18	سابعا - الدراسات السابقة والمثابهة
الفصل الثاني: التدريب	
33	تمهيد
34	أولا- تاريخ ظهور التدريب
36	ثانيا- مفهوم التدريب
36	ثالثا- أهمية التدريب
37	رابعا- أهداف التدريب
38	خامسا- مبادئ التدريب
39	سادسا- سياسة التدريب
39	سابعا- أساليب التدريب
40	ثامنا- طرائق التدريب
43	تاسعا- أنواع التدريب
44	عاشرا- محددات التدريب
46	خلاصة الفصل
الفصل الثالث : السلامة المهنية	
48	تمهيد
49	أولا- الجذور التاريخية لسلامة المهنية

50	ثانيا- مفاهيم السلامة المهنية
51	ثالثا- دوافع الاهتمام بالسلامة المهنية
52	رابعا- أهمية السلامة المهنية
53	خامسا- أهداف السلامة المهنية
53	سادسا- مقومات السلامة المهنية
54	سابعاً- سياسات السلامة المهنية
55	ثامنا - مسؤوليات السلامة المهنية
63	تاسعا- برامج السلامة المهنية
64	عاشرا- نتائج العمل بنظام السلامة المهنية
66	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الخلفية النظرية للدراسة	
67	تمهيد
68	أولاً- النظريات المفسرة لتدريب
68	1- النظرية السلوكية
69	2- النظرية العقلية
70	3- النظرية الانسانية الكلية
70	4-نظرية التعلم
71	5- نظرية ديناميكية الجماعة
72	ثانيا- النظريات المفسرة لصحة والسلامة المهنية
72	1- نظرية بيئة العمل
73	2- النظرية الشخصية
73	3- النظرية الإدارية
74	4- نظرية سلم الحاجات
75	5- النظرية الانسانية
77	خلاصة الفصل
الفصل الخامس : الاجراءات المنهجية للدراسة	
79	تمهيد
80	أولاً- مجالات الدراسة
83	ثانيا- عينه الدراسة

88	ثالثا- منهج المستخدم
88	رابعا- أدوات جمع البيانات
95	خامسا- اساليب معالجة السوسيوولوجية
96	خلاصة الفصل
الفصل السادس: عرض وتفسير وتحليل البيانات	
98	تمهيد
99	أولا- عرض وتفسير وتحليل بيانات الفرضية الأولى
107	ثانيا- عرض وتفسير وتحليل بيانات الفرضية الثانية
112	ثالثا- عرض وتفسير وتحليل بيانات الفرضية الثالثة
122	خلاصة الفصل
الفصل السابع: مناقشة نتائج الدراسة	
124	تمهيد
125	أولا- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء البيانات الشخصية
126	ثانيا- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات الفرعية
131	ثالثا- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية العامة
132	رابعا- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة والمثابفة
136	خلاصة الفصل
137	خاتمة
141	قائمة المراجع
	الملاحق
	ملخص الدراسة

قائمة الجداول

قائمة الجداول

الصفحة	العناوين
59	جدول رقم (01) : قرارات وقوانين المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية في الجزائر
60	جدول رقم (02): تغطية الصحة والسلامة المهنية في التشريعات الجزائرية
83	الجدول رقم (03): تعداد ورتب العاملين بالوحدة الرئيسية
84	الجدول رقم(04): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس
85	الجدول رقم(05): توزيع أفراد العينة حسب متغير السن
85	الجدول رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية
86	الجدول رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي
87	الجدول رقم(08): توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة الوظيفية
87	الجدول رقم (09): توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل
93	الجدول رقم (10): أسماء واختصاص الأستاذة المحكمين للإستمارة
99	الجدول رقم(11): إجراء فحص اختبار لكشف كفاءات العمال قبل التحاقهم بمناصب عملهم والهدف منه.
100	الجدول رقم(12): اخضاع العاملين إلى إجراء دورات تدريبية بناءً على الفحص القبلي
101	الجدول رقم (13): تضمن الدورات التدريبية الوقاية من الأخطار المهنية في مكان العمل
102	الجدول رقم (14): تحسيس العمال بالمخاطر المتعلقة بطبيعة العمل والوسائل المستعملة في ذلك
103	الجدول رقم (15): الاستفادة من الدورات التدريبية في منصب العمل والهدف منه
104	الجدول رقم (16): دور الدورات التدريبية في الحد من مخاطر العمل
105	الجدول رقم(17): دور الدورات التدريبية على رفع من فعالية أداء العامل لمهامه
106	الجدول رقم (18): دور الدورات التدريبية في استخدام وسائل الوقاية
107	الجدول رقم (19): استفادة الأعوان من البرامج التدريبية وإسهامها في الحفاظ على لياقتهم البدنية
107	الجدول رقم (20): مدى وجود برامج تدريبية تساهم في إكساب الأعوان الشجاعة اللازمة لأداء العمل
108	الجدول رقم (21): وجود برامج تدريبية لكسب الأعوان بسرعة الأداء
109	الجدول رقم (22): مدى وجود برامج تدريبية ترفع من قدرة الأعوان على التركيز في الأداء
109	الجدول رقم (23): مدى وجود برامج تدريبية تعمل على الرفع من معنويات الأعوان في

قائمة الجداول

	مكان العمل
110	الجدول رقم (24): مدى وجود برامج تدريبية تساهم في إكساب الأعوان الثقة اللازمة لأداء العمل
110	الجدول رقم (25): دور البرنامج التدريبي في زيادة اتقان العمل
111	الجدول رقم (26): تحكم الاعوان في وسائل العمل وطبيعتها
112	الجدول رقم (27): مدى صرامة المؤسسة في تنفيذ البرنامج التدريبي الخاص بالأعوان في مجال الصحة والسلامة المهنية.
113	الجدول رقم (28): وجود فحص دوري لمدى التزام العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل
114	الجدول رقم (29): وجود مخطط طوارئ بالمؤسسة والتدريب عليه
115	الجدول رقم (30): مدى التزام المؤسسة لأعوانها على ارتداء اللباس الوقائي ونوعه
116	الجدول رقم (31): وجود تدريبات استثنائية على طرق الوقاية من الأوبئة
117	الجدول رقم (32): مدى تعرض الأعوان للحوادث ونوع الإصابة
118	الجدول رقم (33): مدى تعرض الأعوان للأمراض المهنية ونوعه
120	الجدول رقم (34): المراقبة الدورية للحالة الصحية للأعوان من طرف طبيب الوحدة ومدتها
121	الجدول رقم (35): تسليط العقوبات التأديبية على كل عون لا يلتزم بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية

قائمة الأشكال

الصفحة	العناوين
75	الشكل رقم (01): هرم ماسلو للحاجات
99	الشكل رقم (02): إجراء فحص اختبار لكشف كفاءات العمال قبل التحاقهم بمناصب عملهم والهدف منه.
100	الشكل رقم(03): اخضاع العاملين إلى إجراء دورات تدريبية بناءً على الفحص القبلي
101	الشكل رقم (04): تضمن الدورات التدريبية الوقاية من الأخطار المهنية في مكان العمل
102	الشكل رقم (05): تحسيس العمال بالمخاطر المتعلقة بطبيعة العمل والوسائل المستعملة في ذلك
103	الشكل رقم (06): الاستفادة من الدورات التدريبية في منصب العمل والهدف منه
104	الشكل رقم (07): دور الدورات التدريبية في الحد من مخاطر العمل
105	الشكل رقم(08): دور الدورات التدريبية على رفع من فعالية أداء العامل لمهامه
105	الشكل رقم (09): دور الدورات التدريبية في استخدام وسائل الوقاية
106	الشكل رقم (10): استفادة الأعوان من البرامج التدريبية وإسهامها في الحفاظ على لياقتهم البدنية
107	الشكل رقم (11): مدى وجود برامج تدريبية تساهم في إكساب الأعوان الشجاعة اللازمة لأداء العمل.
108	الشكل رقم (12): وجود برامج تدريبية لإكساب الأعوان بسرعة الأداء
109	الشكل رقم (13): مدى وجود برامج تدريبية ترفع من قدرة الأعوان على التركيز في الأداء
109	الشكل رقم (14): مدى وجود برامج تدريبية تعمل على الرفع من معنويات الأعوان في مكان العمل
110	الشكل رقم (15): مدى وجود برامج تدريبية تساهم في إكساب الأعوان الثقة اللازمة لأداء العمل
110	الشكل رقم (16): دور البرنامج التدريبي في زيادة اتقان العمل
111	الشكل رقم(17): تحكم الاعوان في وسائل العمل وطبيعتها
112	الشكل رقم (18): مدى صرامة المؤسسة في تنفيذ البرنامج التدريبي الخاص بالأعوان في مجال الصحة والسلامة المهنية.
113	الشكل رقم (19): وجود فحص دوري لمدى التزام العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل

قائمة الأشكال

114	الشكل رقم (20): وجود مخطط طوارئ بالمؤسسة والتدريب عليه
115	الشكل رقم (21): مدى التزام المؤسسة لأعوانها على ارتداء اللباس الوقائي و نوعه
116	الشكل رقم (22): وجود تدريبات استثنائية على طرق الوقاية من الأوبئة
117	الشكل رقم (23): مدى تعرض الأعوان للحوادث ونوع الإصابة
119	الشكل رقم (24): مدى تعرض الأعوان للأمراض المهنية ونوعه
120	الشكل رقم (25): المراقبة الدورية للحالة الصحية للأعوان من طرف طبيب الوحدة ومدتها
121	الشكل رقم (26): تسليط العقوبات التأديبية على كل عون لا يلتزم بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية

مقدمة

تعتبر تنمية الموارد البشرية من اهم العمليات التي تجعل المورد البشري يواكب التغيرات والتطورات التكنولوجية الحاصلة في العمل، ذلك لأنه يتمتع بطاقات ذهنية وقدرات فكرية بإمكانها ان تتحول إلى عنصر فعال في المؤسسات و المنظمات إذا أحسن استثمارها باعتباره أهم العناصر التي يتشكل منها التنظيم والقوة الدافعة لنجاحه، ولتنمية الموارد البشرية تسعى المؤسسات لتطوير الطرق والآليات لاستثمار طاقاتها وتنميتها من خلال عملية تدريب العمال وتطوير مهاراتهم واكسابهم معارف وخبرات وكفاءات جديدة لأداء عملهم بشكل جيد.

ولاشك أن أي منظمة أو منشأة في كل زمان ومكان تعتمد في تحقيق أهدافها على مواردها البشرية، والتي تشكل العنصر الفعال في كل عمل مهما كان نوعه ومحدد أساسي لنجاح أدائها، فالمورد البشري في المؤسسة يعتبر عامل اساسي وحاسم الذي بواسطته تستطيع المؤسسة تحديد مسؤولياتها والقيام بواجباتها، وهذا ما دفع بالمؤسسات إلى زيادة الاهتمام بعملية التدريب وتأكيد على الدور الذي يلعبه في رفع كفاءة الاداء للعاملين وزيادة المعرفة المتخصصة وتحسين مهاراتهم والبحث عن الطرق المثلى لتنظيم سلوكهم لما يضمن الاستقرار والاستمرار للمورد البشري والمؤسسة. فالتدريب الموارد البشرية ضروري لتحقيق أهداف هاته الأخيرة، حيث يعمل على إعداد المورد البشري وعلى تنمية قدراتهم أو تغيير مهاراتهم إلى الأحسن لتحقيق تغير إيجابي في أدائهم وإكسابهم المرونة اللازمة مما يمكنهم للتصدي لمشكلات العمل، ويحقق نشاط التدريب أهدافه إذ تم تصميمه والاعداد له بشكل علمي عملي يقوم بتحديد الاحتياجات التدريبية لكل من العاملين والمؤسسة. وتوفير البيئة المناسبة لتدريب العاملين تتشابه مع ظروف بيئتهم العملية التي يزاولون عملهم فيها.

إن بيئة العمل المشجعة تعد مقوما أساسيا لنجاح أي منظمة، فالعامل يتعامل بديناميكية مع مختلف الظروف المحيطة به بصفة عامة وظروف بيئة عمله بصفة خاصة، مما يتحتم على المؤسسات توفير مناخ داخلي ملائم لتفادي الوقوع في حوادث وإصابات العمل المتكررة، بتباعد مجموعة من الاجراءات الوقائية في بيئة العمل للحد من الاخطار المهنية وكذا تطبيق برامج الرعاية والخدمات الصحية للعاملين مما يسهم بشكل فعال في تحقيق السلامة المهنية وتحسين أداء العاملين.

وعليه يمكن القول أن التدريب والسلامة المهنية أمران متلازمان، فلا يمكن تحقيق السلامة المهنية إلا بإعداد برامج تدريبية تضمن اجراءات السلامة والأمن للمتدربين وتنفيذها من خلال نشاط التدريب.

اتجهنا إلى تناول هذين المتغيرين في الدراسة من أجل معرفة دور التدريب في تحقيق السلامة المهنية وهذا ما حاولت الدراسة الحالية تسليط الضوء عليه. حيث قسمت الدراسة إلى جانب نظري وميداني، فالجانب النظري احتوى على أربعة فصول وهي:

الفصل الأول: تناولنا فيه الإطار العام لدراسة، ويتضمن الاشكالية، عوامل اختيار الموضوع، أهمية وأهداف الدراسة، تحديد المفاهيم، وختاماً تناولنا أهم الدراسات السابقة والمشابهة لدراسة.

الفصل الثاني: تمحور حول متغير التدريب تطرقنا فيه إلى مجموعة من العناصر منها أهمية وأهداف التدريب، مراحل وأساليب التدريب، وأخيراً تقنيات التدريب.

الفصل الثالث: تمحور حول متغير الصحة والسلامة المهنية تناولنا فيه مجموعة من العناصر منها دوافع الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية، مقومات وسياسات الصحة والسلامة المهنية وأخيراً العمل بنتائج نظام الصحة والسلامة المهنية.

الفصل الرابع: تطرقنا فيه إلى أهم المداخل النظرية المفسرة للتدريب والسلامة المهنية وتم تقسيمها إلى عناصر، حيث في العنصر الأول تطرقنا فيه إلى أهم النظريات المفسرة للتدريب تمثلت هذه النظريات في النظرية السلوكية والعقلية والعلاقات الانسانية وتعليم الكبار وأخيراً نظرية الديناميات الجماعية، أما العنصر الثاني فتطرقنا فيه إلى أهم النظريات المفسرة للسلامة المهنية وتمثلت في نظرية بيئة العمل والشخصية والادارية ونظرية سلم الحاجات والعلاقات الانسانية.

أما الجانب الميداني فقد تم تقسيمه إلى فصلين وهي:

الفصل الخامس: تناولنا فيه الاجراءات المنهجية لدراسة، حيث تم التطرق لمجالات الدراسة، عينة الدراسة، منهج المستخدم، أدوات جمع البيانات، وكذا أساليب التحليل.

الفصل السادس: يتم فيه تحليل وتفسير نتائج البيانات ومناقشة نتائج الدراسة التي توصلت إليها الدراسة في ضوء الفروض و نتائج الفرضية العامة والدراسات السابقة .

وانتهت هذه الدراسة بخاتمة تناولنا فيها حصيلة حول موضوع دراستنا. كما أرفقنا بحثنا بقائمة من الملاحق واستعنا لإثراء موضوعنا هذا وتدعيمه على عدد من المراجع.

الفصل الأول: الإطار العام لدراسة

أولاً-الإشكالية

ثانياً-الفرضيات

ثالثاً-عوامل إختيار الموضوع

رابعاً- أهمية الدراسة

خامساً-أهداف الدراسة

سادساً-تحديد المفاهيم

سابعاً - الدراسات السابقة والمثابفة

أولاً- الإشكالية

يعتبر المورد البشري من أهم الموارد على الإطلاق فهو الذي يحدد مستوى أداء المنظمة ونجاحها والمحرك الأساسي في العملية التنظيمية، الذي أدى إلى إظهار الحاجة إلى وجود إدارة الموارد البشرية التي تراعي شؤون العنصر البشري في المؤسسة، فهي تعتبر من أهم وظائف الإدارة لتركيزها على المورد البشري، الذي يعتبر أئمن مورد لدى الإدارة ومن أهم العناصر الإنتاج المؤثرة على جودة الأداء التنظيمي، حيث تهدف إلى تعزيز قدرات التسيير والتخطيط وتمكين المؤسسات من الاستقطاب وتأهيل الكفاءات اللازمة والقادرة على مواكبة التحديات الحالية والمستقبلية. و إن إدارة الموارد البشرية تعتبر التدريب جزءاً أصيلاً منها ومن أساسيات إعداد المورد البشري وتهيئته لأداء العمل بفاعلية ومهارة داخل وخارج المنظمات.

إن شعور العامل بأنه يعمل في ظروف آمنة ومستقرة وبعيدة عن خطر له أهمية كبيرة في تحسين أدائه، فالتحقيق الأمن والسلامة في مكان العمل يدخل في خانة الأولويات التي يجب أن تبنى عليها استراتيجية كل مؤسسة أو منظمة تريد بلوغ أهدافها والرفع من كفاءات العاملين وحمايتهم من الأخطار المهنية، وتعني سلامة المهنية مجموعة من الإجراءات والشروط التي تحفظ كلا من العامل من الإصابات والمنشأة التي يعمل فيها من حدوث أية أضرار مادية. وتعتبر الصحة والسلامة المهنية القناع الواقي في المنظمات ضد الأخطار والحوادث في بيئة العمل، لذلك تزداد أهمية الصحة والسلامة المهنية بتعدد الأخطار وتنوعها التي تواجه الفرد العامل، فالحفاظ على الموارد البشرية وحمايتها من الأذى من مسؤوليات وواجبات المنشأة من خلال تطبيقها لإجراءات الوقاية من الحوادث وكذلك إخضاع العاملين لدورات التدريبية التي تتضمن أساليب الوقاية يجب تطبيقها من خلال تكوين العمال وتدريبهم عليها.

إن التدريب عملية مستمرة تبدأ من دخول الفرد إلى المؤسسة وتستمر معه طوال سنوات خدمته وهو ما يؤكد الدور الذي يقوم به التدريب في رفع كفاءة الأداء للعمال، وزيادة المعرفة المتخصصة وذلك من خلال تنمية قدراته والقيام بتصميم البرامج التدريبية وتأهيلية لمسايرة التصميمات للوظائف الحالية، إلى جانب تدريبه على الأداء الفعال للوظائف الحديثة التي أفرزتها التطورات الحاصلة. ويعني التدريب اكتساب الخبرات والمهارات والكفاءات نتيجة للتدريس المهني، أو مهارات العملية والمعرفة التي تتصل بالكفاءات المفيدة المحددة، يهدف بشكل أساسي إلى تحفيز قدرات الأفراد على تحقيق درجة عالية في النمو المهني والأداء.

لقد أصبحت بيئة العمل التي تنشط فيها المؤسسات أكثر تعقيدا مما كانت عليه، وأصبح الواجب التخطيط والتصميم والتنفيذ للبرامج التدريبية التي تتوافق مع احتياجات التدريب للعمال، ما دفع المنظمات إلى إحداث هذه البرامج بالحرص على توفير كل الامكانيات والمستلزمات التي تحقق الصحة والسلامة المهنية للعاملين، من خلال إدراج هذه البرامج ضمن أولويات الاستراتيجية التي تقدمها لمواردها حتى يتمكنوا من أداء مهامهم بالصورة المطلوبة دون تعرضهم لإصابات أو الأخطار المهنية، وتحقيق السلامة المهنية للعاملين في بيئة العمل من خلال تنفيذ تلك البرامج والحرص على استمرارية عملية التدريب.

سعيًا لتحقيق السلامة المهنية للعاملين تلجأ المؤسسات إلى التخطيط للعملية التدريبية عن طريق تصميم برامج تدريبية للوقاية من الأخطار في بيئة العمل و التقليل من الحوادث والاصابات المهنية، للزيادة مستوى وعي العمال لإجراءات السلامة مما يسهم بشكل فعال في زيادة وتحسين أدائهم وتحقيق أداء خالاً من الخطر، أي أداء سليم يدعم قدراتهم وإمكاناتهم الجسمية والفكرية. وهنا تظهر الحاجة إلى البرامج والدورات التدريبية التي يجب تنفيذها في المؤسسة بغرض تحقيق أهداف المنظمة وحماية صحة العاملين.

على ضوء ما تقدم تتبلور إشكالية هذه الدراسة في التساؤل الرئيسي: ما الدور الذي يؤديه التدريب في تحقيق السلامة المهنية ؟

في ظل التساؤل الرئيسي يندرج تحته تساؤلات فرعية وهي:

- هل يسهم تحديد الاحتياجات التدريبية في إقبال العاملين على الدورات التدريبية؟
- هل يسهم تصميم البرامج التدريبية في تحكم العاملين في تقنيات العمل؟
- هل يسهم تنفيذ البرامج التدريبية في ضمان الالتزام بإجراءات السلامة المهنية؟

ثانياً- الفرضيات

من خلال ما تم التطرق إليه من طرح لإشكالية الدراسة وجملة التساؤلات الرئيسية والفرعية، تأتي مرحلة مهمة في البحث العلمي وهي مرحلة صياغة الفرضيات والتي نعتبرها محورية لدراسة هذا الموضوع.

1- الفرضية العامة

لتدريب دور في تحقيق السلامة المهنية.

ونظراً لأهمية الفرضية العلمية العامة قمنا بوضع الفرضيات التالية:

- تحديد الاحتياجات التدريبية يسهم في إقبال العاملين على الدورات التدريبية.
- تصميم البرامج التدريبية يسهم في تحكم العاملين في تقنيات العمل.
- تنفيذ البرامج التدريبية يضمن الالتزام بإجراءات السلامة والصحة المهنية .

ثالثاً - عوامل اختيار الموضوع

إن اختيار الباحث لموضوع دراسته لم يكن بمحض الصدفة و إنما كان نتيجة عوامل تؤدي به إلى البحث في هذا الموضوع دون غيره، وعليه تم اختيار موضوع الدراسة الحالية بعد توفر مجموعة من العوامل الذاتية والموضوعية نذكرها في النقاط التالية:

1- العوامل الذاتية

- موضوع البحث يدخل في نطاق تخصص الباحثان وهو علم اجتماع التنظيم وعمل.
- رغبة واهتمام الباحثان بموضوع التدريب والسلامة المهنية عن غيره من المواضيع.
- رغبة في إجراء دراسة ميدانية نوضح من خلالها مفهوم التدريب والسلامة المهنية بصورة بسيطة تكون في متناول الطلبة.
- رغبة في التعمق أكثر في هذا الموضوع.

2- العوامل الموضوعية

- كثرة تكاليف الإضافية التي تقع على عاتق المؤسسات بسبب التعرض لإصابات العمل والأمراض المهنية.
- التعرف على مدى حرص المؤسسة على تدريب العمال على استخدام وسائل السلامة المهنية لحمايتهم من الأخطار.
- ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري وتحسين أدائه كونه العامل الأساسي في استمرارية وبقاء المؤسسة وأهم مور فيها.
- محاولة التعرف على دور التدريب في تحقيق السلامة المهنية للعاملين.
- قابلية الموضوع للبحث والدراسة نظراً لإمكانية الوصول على نتائج ملموسة.
- تحقيق إضافات يستفيد منها في المستقبل .

رابعاً - أهمية الدراسة

- إن القيام بدراسة علمية لا ينطلق فيها الباحث من الفراغ بل هناك أهمية بحثية محددة ومسطرة بدقة يرغب الباحث في تحقيقها، من خلال دراستنا هذه نذكرها في بعض النقاط كالتالي:
- تعتبر هذه الدراسة مساهمة في تقييم دور التدريب على أداء العاملين في المؤسسة.
 - توضيح مفهوم الصحة والسلامة المهنية وأهمية العمل ببرامجها في المؤسسة.
 - إظهار مدى وعي العمال بأهمية الخضوع إلى الدورات التدريبية لتطوير الممارسات الوقائية.
 - تساهم هذه الدراسة بزيادة الاهتمام بموضوع دور التدريب في تحقيق السلامة المهنية في المؤسسات الصناعية والخدماتية .

خامساً - أهداف الدراسة

- نظراً لأهمية موضوع التدريب ودوره في تحقيق السلامة المهنية، فإن هناك أهداف على وجه التحديد نسعى إلى تحقيقها من خلال دراستنا هذه والمتمثلة في :
- التعرف على البرامج التدريبية ودورها في تحقيق السلامة المهنية التي تقدم للعاملين.
 - التعرف على فعالية التدريب في تحقيق السلامة المهنية .
 - معرفة ما مساهمة البرامج التدريبية في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية.
 - تقديم توصيات يمكن الاستفادة منها مستقبلاً من قبل الباحثين.

سادساً - تحديد المفاهيم

- لابد لأي باحث بتعريف المفاهيم التي سوف يستخدمها في بحثه حتى لا يساء فهمها او تفهم بدلالات غير دلالتها المقصودة فيها بالبحث، لذلك لابد ان يحدد الباحث المعاني والمفاهيم التي تتناسب وتتفق مع أهداف بحثه.

1- المفاهيم الأساسية

1-1- التدريب

- أ - **التدريب لغة** : يقال درب فلان بالشيء ودربه على شيء أي عدده ومرنه⁽¹⁾، يعرف التدريب على وزن تفعيل من دَرَبَ بالأمر درَبًا دَرْبَةً ؛وتدرب: صَرِيَ ودربه به وعليه وفيه : صَرَاهُ والمدرّب : الذي قد

¹- فريد رشيد عثمان ،التدريب المهني ، دار الراية لنشر والتوزيع ، الأردن ،2012،ص 35.

أصابته البلىا ودربته الشدائد حتى قوي وتمرن عليها ، قد درب بالشيء يدرّب ودرّب به اذا إعتاده وضري به والدراب : الحاذق بصناعته⁽¹⁾.

كما يعرفه هلال محمد في كتابه " التدريب الأسس والمبادئ " التدريب كلمة مشتقة من كلمة درب، والدرّب هو الطريق ويعني وضع الأفراد والجماعات المستهدفة على الطريق السليم كي يسيروا فيه ويتعودوا عليه⁽²⁾.

نلاحظ من خلال هذه التعريف أن كلمة التدريب مشتقة من كلمة درب اي تمرن على شيء حتى يتقنه ويعتاد عليه.

ب- التدريب اصطلاحا

يعرف التدريب بأنه عملية مستمرة خلال حياة الفرد وفقا لاحتياجاته كفرد وكعنصر في المجتمع وهو يسعى إلى إحداث تغييرات في أنماط السلوك من خلال تعريضه لأسباب ووسائل تدريبية متطورة⁽³⁾، كما يعرف أيضا بأنه عملية تطوير وتنمية سلوك الفرد بوسيلة أو أكثر من وسائل التدريب أو وسائل نقل الخبرة في مجال المعرفة أو المهارة بغرض تحقيق معيار أداء مرغوب فيه⁽⁴⁾. يعرفه وليد شحادة في كتابه " تدريب الأفراد" بأنه وسيلة للتعلم والتنمية وإرشاد شخص ما نحو أهدافه عن طريق إتباع مجموعة من البرامج الهادفة لتحقيق النتائج المتفق عليها⁽⁵⁾.

من خلال مضامين هذه التعريفات نلمس مدى مطابقتها مع الدراسة الحالية، حيث اتفقوا على أن التدريب عملية متغيرة و نشاط مخطط ومنظم من أجل تنمية وتطوير المهارات الافراد العاملين واكسابهم اتجاهات وسلوكات لإتقان عملهم وتحقيق الأهداف المنشودة.

-التعريف الإجرائي لتدريب

هو عملية مستمرة تهدف لتطوير معلومات للفرد وقدراته ومهاراته وسلوكاته بهدف مواجهة متطلبات المهنة أو الوظيفة التي يشتغلها لتحقيق النجاح.

¹- عبد الرب نواب الدين ، تدريب الدعاة على الأساليب البيانية ، الجامعة الإسلامية لنشر والتوزيع ،السعودية، 2004،ص335.

²- هلال محمد ، التدريب الأسس والمبادئ ، ط1، دار الكتاب لنشر والتوزيع ، مصر، 2001، ص 13 .

³- فريد رشيد عثمان ، مرجع سابق، ص 36.

⁴- مدحت محمد أبو نصر ، مهارات المدرب المتميز، ط1، المجموعة العرب لتدريب النشر والتوزيع ، مصر ، 2009،ص21.

⁵- وليد شحادة ، تدريب الأفراد ، ط1، العبيكان لنشر والتوزيع ، السعودية، 2007، ص20.

1-2- مفهوم الدور

أ - الدور لغة

الدور هو توقف الشيء على ما يتوقف عليه، والدور هو المهمة التي يكلف بها الفرد داخل النسق⁽¹⁾، كما يعرفه علي بن حسان الهنائي في قاموسه المنجد الأبجدي بأنه الاضطلاع بالمهمة⁽²⁾، كذلك يعرفه عبد الله البستاني في قاموسه معجم مدلول أنه جمع أدوار ويعني عود الشيء إلى مكان عليه⁽³⁾. ركزت التعريفات السابقة في تعريفها لدور على أنه قيام الفرد بمهمة ما وهو المركز أو المنصب الذي يحتله الفرد في موقف محدد أو بيئة معينة.

ب - الدور اصطلاحاً

يعرفه علي السلمي أنه مجموعة من التوقعات التي تتوقعها مجموعة من الافراد من هذا شخص المهني⁽⁴⁾ و أنه أداء سلوكي أو مجموعة من الأنشطة المرتبطة يتطلب من الفرد إنجازها في إطار تفاعله مع الجماعة مواقف معينة وما يتوقعه المجتمع من مشاكل الوظيفة معداً فيه أهدافه ورغباته⁽⁵⁾، كذلك يعرف بأنه مجموعة توقعات تخص مكانة نسقية بنائية يشغلها الفرد أو أنه سلوك يعكس متطلبات المكانة التي يشغلها الفرد⁽⁶⁾.

الملاحظ من خلال هذه التعريفات أنها ركزت على الأداء السلوكي التفاعلي للفرد في الأنساق الاجتماعية وما يتوقعه الآخرين من هذا الفرد في موقف معين.

ج-التعريف الاجرائي لدور

هو نموذج من الاتجاهات والسلوكيات والمعتقدات ترتبط بوضع محدد لمكانة الفرد داخل جماعة معينة أو موقف اجتماعي معين، ويتحدد دور الشخص في أي موقف عن طريق مجموعة من التوقعات التي تصف سلوكه اتجاه الآخرين كما يعتقها الفرد نفسه.

2- مفهوم السلامة المهنية : قبل التطرق الى مفهوم السلامة المهنية يجب توضيح مفهوم السلامة ومفهوم المهنة.

¹ - أحمد زكي البدوي ، معجم المصطلحات العامة (الاجتماعية) ، مكتبة لبنان لنشر والتوزيع ، لبنان ، 1982،ص58

² - علي بن حسان الهنائي ، المنجد الأبجدي ، ط1، دار الشروق لنشر والتوزيع ، لبنان ، 1987، ص451

³ - عبد الله البستاني ، معجم المدلول ، مكتبة لبنان لنشر والتوزيع ، لبنان ، 1992، ص 367 .

⁴ - علي السلمي، إدارة السلوك التنظيمي، دار الغريب لنشر والتوزيع ، مصر، 2004،ص598

⁵ - محمد سعيد انور سلطان ، السلوك التنظيمي ، الدار الجامعية الجديدة لنشر والتوزيع ، مصر ، 2003، ص115

⁶ - فهمي سليم العروي وآخرون ، المدخل إلى علم اجتماع ، ط1، دار الشروق لنشر والتوزيع ، الاردن ، 2006، ص216

2-1- مفهوم السلامة

أ - مفهوم السلامة لغة

- سَلَمَ من السلم سلامة فهي خَلَصَ، خَلَا، بَرَأَ من شره من الهلاك من العيوب⁽¹⁾. وتعرف كذلك السلامة من مصدر سَلَمَ الناجية من كل عيب. خالية من كل آفة الراحة والهدوء⁽²⁾.
يتفق كلا التعريفان أن السلامة تهدف إلى حماية حياة الفرد بصفة عامة من الخطر من خلال خلق جو السلامة والطمأنينة لحمايته من كافة المخاطر.

ب- مفهوم السلامة اصطلاحاً

يمكن أن تعرف السلامة على أنها مجموع القواعد والأساليب والنظم الوضعية التي تهدف إلى الحيلولة دون وقوع الحوادث المحتمل وقوعها في المستقبل، أو لأضرار الناجمة عنها حال وقوعها إلى أقل حد ممكن وهدفها النهائي هو المحافظة على صحة وحياة الناس والممتلكات وسلامة بيئة⁽³⁾، كذلك يعرفها محمد فالح صالح في كتابه إدارة الموارد البشرية بأن السلامة تعني حماية عناصر الإنتاج في المؤسسة من الضرر والحوادث، وفي مقدمة هذه العناصر يأتي العنصر البشري الذي تعمل إدارة المؤسسة على حمايته من إصابات العمل وأمراض المهنية⁽⁴⁾.

ارتكزت التعريفات السابقة أن السلامة تهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الفرد من خلال توفير بيئة عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث و الامراض المهنية.

2-2- مفهوم المهنة

أ - المهنة لغة

من الفعل مهن وهو حسن المهنة، وهي خرقاء لا تحسن المهنة، وفلان في مهنة أهمله من سقي ورعي وغير ذلك ومهانهم وهم مهانة⁽⁵⁾.

¹ - مولود بن زادي، الزاد، معجم المترادفات والمتجانسات العربية، ط1، دار الألمعية لنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص272.

² - سهيل ادريس، قاموس المنهل، ط45، دار الآداب لنشر والتوزيع، لبنان، 2013، ص231.

³ - خليل صبري، علم السلامة: فلسفته وقواعده التطبيقية "المهنية والصحية والمرورية والمنزلية"، " 2022/03/04. 15.30 متوفر

على الموقع الالكتروني <https://\drrsbrikhalil.wordpress.Com>

⁴ - محمد فالح صالح، ادارة الموارد البشرية ، ط1، دار الحامد لنشر والتوزيع،الاردن،2004، ص185 .

⁵ - جبار الله محمود بن عمر الزمخشري، اساليب البلاغة، ط1، مكتبة لبنان الناشر، لبنان ، 1998، ص179.

تعرف المهنة كذلك العمل والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة، نلاحظ من خلال هذا التعريف أنها اشتقاق للفعل مهن ولفظه ومعناه اللغوي⁽¹⁾.

ب- المهنة اصطلاحاً

مجموعة من الأعمال التي يقوم بها الأفراد في مجال معين من خلال التنظيمات المختلفة و المؤسسات الحكومية والخاصة²، كما تعرف أيضا العمل الذي يقوم به الفرد بصفة دائمة نسبيا، مستخدما مهارات محددة يتطلبها هذا العمل ويتقاضى أجر عليه بحيث يشعر بإنتمائه إلى جماعة تتمركز في مستوى محدد في السلم الاجتماعي⁽³⁾.

هذان التعريفان ينظران إلى المهنة بأنها نشاط أو وظيفة يقوم بها الفرد بشكل منتظم تحتاج إلى مهارة للقيام بها اضافة إلى أن الفرد يتقاضى أجر مقابل العمل الذي يقوم به.

2-3 - مفهوم السلامة المهنية

تشير السلامة المهنية إلى ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر الإنتاج، وفي مقدمتها العنصر البشري في المنظمة من التعرض للحوادث والإصابات خلال العمل، وذلك بإيجاد الظروف المادية والنفسية المناسبة للعاملين لأداء أعمالهم بإنتاجية عالية⁽⁴⁾. وكذلك تعرف السلامة المهنية بحماية العاملين من إصابات ناتجة عن حوادث ذات صلة بالعمل من خلال تصميم برامج فنية إدارية مشتركة لحماية الموارد البشرية من الامراض والحوادث المهنية التي قد تتعرض لها أثناء ممارستها لأعمالها.⁽⁵⁾ من خلال مضامين هذه التعريفات نلاحظ أن السلامة المهنية تهدف الحفاظ على صحة الفرد العامل في بيئة عمله وكذلك توفير جو سليم يسمح له بأداء عمله وبالتالي تعزيز الانتاجية وتحسينها.

- التعريف الاجرائي لسلامة المهنية

هي مجموعة من النظم والقواعد الذي تبحث في كيفية وقاية وحماية العنصر البشري من المخاطر المحدقة به في مكان العمل والحفاظ على الممتلكات من التلف والضياع .

¹- أغادير سالم العيدروس ، أخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي ، ط1،مركز الخبرات المهنية لإدارة باميك لنشر والتوزيع، مصر، 2015، ص50.

²- نورالدين زمام و حميدة جرو، المهنة في التراث السوسولوجي وعوامل تغير مكانتها، دفاثر المخبر، جامعة بسكرة المجلد 11، العدد2، الجزائر، 2016، ص46.

³- كمال عبد الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني، الامس النظرية والمنهجية، دار غريب لنشر والتوزيع، مصر، 2002، ص143

⁴- أبو شيخة نادر أحمد، إدارة الموارد البشرية إطار النظري وحالات عملية، ط1، دار الصفاء لنشر والتوزيع ، الأردن ، 2010، ص484.

2- مفاهيم مرتبطة

2-1- المفاهيم المرتبطة بالتدريب

أ- التكوين

هو الطلب المعبر عنه أساسا من طرف المؤسسات الانتاجية والصناعية في القطاع الاقتصادي والاستجابة كذلك للحاجة في اليد العاملة المؤهلة، لضمان سير الانتاج فيها بانتظام وفعالية⁽¹⁾. ويعرف كذلك بأنه عملية تمهين للمستقبل تأخذ بعين الاعتبار، تنمية المهارات والكفاءات وجهود الموارد البشرية للمؤسسة من خلال ما تم اكتسابه من معارف، خبرات، وقدراتها على أداء الأعمال الموكلة لها هذا هدف كل مؤسسة تطبق برنامج التكوين، ومن جهة أخرى يعرف التكوين على أنه مجموعة من نشاطات التعلم المبرمجة بهدف اكتساب الفرد والجماعات المعارف والمهارات والاتجاهات التي تساعدهم على التكيف مع المحيط الاجتماعي المهني من جهة وتحقيق فعالية التنظيم الذي ينتمون إليه من جهة ثانية⁽²⁾.

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن التكوين يعبر عن التنمية المستمرة، وتنظيم المعارف والمهارات والمواضع الأساسية لكل عضو من أعضاء المؤسسة من أجل الممارسة بكفاءة وفعالية العمليات التي اختيرت لهم.

-التعريف الاجرائي للتكوين

التكوين عملية إعداد وتحضير الفرد لمنصب تسيير وإشراف بحيث يكتسب رصيда معرفيا جديدا يؤهله لإبراز قدراته، وكذلك تكييفه مع الوضع الجديد في ظروف جديدة وذلك قصد النهوض بالطاقات وتحسين الأداء وزيادة الفاعلية والاستمرارية.

ب-الاحتياجات التدريبية

هي الخطوة الأساسية الاولى في العملية التدريبية وتعني التعرف على احتياجات مجموعة من العاملين او مؤسسة سواء بشرية أو مادية ومن ثم تحليل تلك الاحتياجات وتقييمها بهدف التخطيط لتطوير مدخل مناسب لعلاجها.

تعرف الاحتياجات التدريبية على أنها مجموعة من المعارف والاتجاهات المحددة التي يحتاجها الفرد في مؤسسة او وظيفة معينة من أجل القيام بأداء مهام معينة بشكل أكثر كفاءة وفعالية⁽³⁾ ، ويعرف كذلك انه

¹-أمزيان جنقال، الدليل المنهجي في التكوين المهني، دار هومه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص 07.

²-عبد الكريم بوحفص، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 28.

³-صلاح صالح معمار، التدريب الأسس والمبادئ، دبيونو للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 41.

مختلف جوانب النقص التي قد يتسم بها أداء العاملين في المؤسسة لأي سبب من الأسباب، والتي يمكن ان تضمنها برامج التدريب المقدمة⁽¹⁾.

من خلال هذه التعريفات نلاحظ أن: الاحتياجات التدريبية، مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعلوماته، وخبراته، وأدائه، وسلوكه، واتجاهاته، لجعله مناسب لشغل وظيفة، وأداء اختصاصات.

-التعريف الاجرائي للاحتياجات التدريبية

هي مجموعة المؤشرات التي تكشف عن وجود فرق بين الاداء الحالي، والأداء المرغوب فيه للأفراد، وما يشوب سلوكهم واتجاهاتهم من قصور.

ج-تصميم البرامج التدريبية

هو مرحلة من مراحل التدريب، حيث يعمل على توفير برامج تدريبية تساعد على تحسين أداء العاملين.

يعرف تصميم البرامج التدريبية على أنها: هي المرحلة الثانية من مراحل التدريب بعد مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية، حيث تركز على توفير كل المستلزمات التدريبية من أموال، المدربين، أماكن التدريب، معدات تدريبية، وكذلك وضع خطة لمتابعة السير الجيد للعملية التدريبية وتهدف إلى تحسين أداء العاملين من خلال الخطط المرسومة في هذه البرامج، ويعرف كذلك أنه تطوير تدريب جديد وبرامج ودروس تدريبية لسد الفجوة بين ما يعرفه العامل وبين ما يجب أن يعرفه لتطوير وتحسين أدائه⁽²⁾.

من خلال مضامين هذه التعريفات نستخلص أن: تصميم البرامج التدريبية هي مرحلة من مراحل التدريب، فهو جزء من مهام إدارة التدريب الرئيسية المتعارف عليها وعامل مهم للنجاح في تطوير أداء العاملين، ويكون تصميم البرنامج التدريبي فعالا عند الوصول للهدف المراد بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي.

التعريف الإجرائي:

ان تصميم البرامج التدريبية يعتبر الخطوة الثانية بعد تحديد الاحتياجات التدريبية، وعلى ضوء نتائج التحديد يتم السير بإجراءات تصميم البرامج الذي يتم فيه الربط بين الاحتياجات التدريبية والاهداف التي توضع بدقة لسد الاحتياجات ويجب أن تكون الاهداف واضحة حتى يعرف المدرب ما هو المطلوب منه وفق البرنامج المرسوم والمخطط له.

¹- عبد الفتاح، إدارة الجودة الشاملة في التدريب، ط1، مركز الخبرات المهنية لإدارة بريك للنشر والتوزيع، مصر، 2014، ص73.

²- قرشي محمد الصالح، تقييم فعالية البرامج تدريب الموارد البشرية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لعناد الأشغال العمومية فرع مركب الجرافات والرافعات، مكرة مقدمة لنيل درجة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2005، ص63.

د- تنفيذ البرامج التدريبية

هي مرحلة تلي مرحلة تصميم برنامج التدريب تليها مباشرة، سواء كان البرنامج داخل المؤسسة أو خارجها، والتأكد من أن التصميم الذي وضع قد تم تنفيذه.

يعرف تنفيذ البرامج التدريبية، بأنها مرحلة من مراحل العملية التدريبية حيث المواد المكتوبة خلال المرحتين السابقتين(تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم برامج التدريبية تستخدم لتنفيذ القرارات التي يتم اتخاذها في مرحلة التصميم). كذلك يعرف أنه إن عملية تنفيذ البرامج التدريبية هي مرحلة إدارة البرنامج أو إخراجها إلى حيز الوجود والواقع، فهي مهمة وخطيرة، ففيها يوضح حسن وسلامة التخطيط وينعكس فشلها ونجاحها سلبا أو إيجابا على المرحلة التالية وهي مرحلة التقييم.

تتفق التعريفات السابقة على أن: تنفيذ البرامج التدريبية مرحلة خطيرة تطبق على أرض الواقع تنفذ فيها قرارات المراحل السابقة للتدريب⁽¹⁾.

- التعريف الاجرائي لتنفيذ البرامج التدريبية

هي التي تغطي الجوانب التنفيذية التي يهتم المخطط التدريبي بالإعداد لها والتي من أهمها: توقيت البرنامج، تنسيق المتابع الزمني، للموضوعات التدريبية المختلفة، تجهيز المطبوعات الاتصال لكل المدربين والمتدربين.

2-2- المفاهيم المرتبطة بالسلامة المهنية

أ- الأمن الصناعي

إن الأمن الصناعي عبارة توفير بيئة آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر الذي يتعرض لها الأفراد العاملين في المنظمات⁽²⁾. ويعرف أنه أحد حلقات الأمن المتخصص الذي أوجدته ظروف التطور السريع في مجال الصناعة بكافة أشكالها، بل أن الأمن الصناعي قد أصبح يضم مجموعة من الفروع المتخصصة بالرغم من الاختلاف الذي قد يبدو في تسميته وتعريفه وفلسفته، فعلى سبيل المثال قد يعتبر في دول أخرى تعريفا للسلامة والصحة المهنية ولحماية العاملين من الأخطار المهنية⁽³⁾.

من مضامين هذه التعريفات نستنتج ان الامن الصناعي هو الذي يحدد البيئة المناسبة للحياة العملية للعاملين داخل في مكان عملهم حيث تكون خالية من مخاطر العمل وحوادثه

¹ - عصام حيدر، التدريب والتطوير، الجامعة الافتراضية السورية للنشر، سوريا، 2020، ص 60، 61.

² - علي غربي، بلقاسم سلطانية واسماعيل قيرة، تنمية الموارد البشرية، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2007، ص 50.

³ - بشار يزيد الواليد، الادارة الحديثة للموارد البشرية، ط1، دار الراية للنشر والتوزيع، الاردن، 2007، ص 30.

- التعريف الإجرائي للأمن الصناعي

الأمن الصناعي هو الذي يتضمن نظامين متكاملين معا هما: الامن الصناعي الذي يوفر وقاية للموارد البشرية من أخطار وحوادث العمل. والتأمينات الاجتماعية التي توفر رعاية وحماية ضد الأخطاء المختلفة التي يتعرض لها الموظف في موقع العمل.

ب- الخطر

يعرف الخطر حادث مستقبلي محتمل الوقوع لا يتوقف على إرادة أي من الطرفين. ويعرفه الدكتور عبد المنعم البدرابي على أنه عبارة عن حادث يتوقع حدوثه وليس مؤكد الحدوث، بشرط عدم تدخل إرادة أحد الأطراف في وقوعه إذا وقع وخاصة إرادة المؤمن له، كما يعرف على أنه ظاهرة عدم التأكد من وقوع خسارة معينة (سواء بسبب نتائج القرارات التي يتخذها الإنسان في حياته العملية أو الشخصية أو بسبب الظواهر الطبيعية والعامة المتعددة وتأثيرهما على حياته ودخله وممتلكاته)⁽¹⁾.

من خلال هذه التعريفات اتفق كل منهم على أن الخطر هو التهديد المباشر للإنسان من وقوع أحداث خسارة، كالسرقة والحريق والإصابة.

- التعريف الإجرائي للخطر

يمكن تعريف الخطر بأنه مزيج مركب من احتمال تحقق الحدث ونتائجه، تتضمن جميع المهام إمكانية لتحقق أحداث ونتائج قد تؤدي إلى تحقق فرص إيجابية أو تهديدات للنجاح.

ج- حوادث العمل

يعرف حادث العمل بأنه كل حادث مفاجئ أثناء العمل أو بسببه وقد تشمل أضراره وسائل الإنتاج أو القوى البشرية أو كليهما معا. كذلك تعرف حوادث العمل بأنها معظم الحوادث التي تغزى إلى قصور الفرد سواء كان ذلك بشكل مباشر أو غير مباشر وذلك نتيجة للخطأ في تقدير الموقف وعدم اتخاذ التدابير الوقائية قبل البدء بالعمل، وتعرف كذلك بأنها هي التي تنشأ في موقع العمل إما بسبب العمل نفسه أو بسبب الأجهزة والمكائن المستخدمة أو بسبب الفرد نفسه لسوء أدائه أو لسوء استعداده⁽²⁾.

من مضامين هذه التعريفات يتضح لنا أن حوادث العمل هي حوادث تحصل في مكان العمل، وتؤدي إلى إصابة مهنية جسدية أو عقلية، ويشمل ذلك أي عرض لمخاطر طبيعية أو ميكانيكية أو كيميائية أو

¹- كمال محمود جبرا، التأمين وإدارة الخطر، ط1، الأكاديميون للنشر والتوزيع، الاردن، 2015، ص200، 199

²- بشار يزيد الوليد، مرجع سابق، ص234، 235.

إجهاد حاد وغير ذلك من المخاطر التي تؤدي إلى الوفاة أو الإصابة البدنية أو المرض الحاد للعامل المصاب.

- التعريف الاجرائي لحوادث العمل

حوادث العمل هي حوادث غير متوقعة يتعرض لها العامل خلال أدائه لمهامه في العمل، وتشمل أي ضرر قد يتعرض له أثناء أدائه، أو هجمات الحيوانات، أو التسمم الحاد، أو لدغات الحشرات، أو الانزلاقات والسقوط والاصطدامات المرورية، بالإضافة إلى أنها تشمل أعمال العنف المرتبطة بالعمل وحوادث الطريق.

د- الأمراض المهنية

يقصد بالأمراض المهنية الأمراض المرتبطة مباشرة بالأعمال المهنية المختلفة بالمنظمة والناجمة عن تعرض الموظف لظروف عمل سيئة كالحرارة، أو البرودة أو استنشاق الأبخرة السامة والغازات التي تتصاعد في موقع العمل ومن الامراض المهنية الشائعة الإجهاد والتوتر. كذلك يعني المرض المهني بأمراض محددة ناتجة عن التأثير المباشر للعمليات الإنتاجية، وما تحدثه من تلوث لبيئة العمل بما يصدر عنها من مخلفات، ومواد وغيرها من الآثار، وكذلك نتيجة تأثير الظروف الطبيعية المتواجدة في بيئة العمل على الأفراد، مثل الضوضاء، الاهتزازات، الاشعاعات، الحرارة، الرطوبة.... ويمكن تعريف كذلك المرض المهني هو الذي ينشأ بسبب التعرض لعوامل البيئة المصاحبة للعمل، وتشمل إصابات العمل المهنية⁽¹⁾.

من خلال مضامين التعاريف السابقة يتبين لنا أن المرض المهني هو مرض يصيب الفرد نتيجة لطبيعة عمله أو نشاطه المهني، ويمكن أن تكون الإصابة ناتجة عن التعرض لعوامل ضارة مختلفة مثل: العوامل الكيميائية والفيزيائية، والبيولوجية، والمسرطنة والعوامل المشعة.

- التعريف الإجرائي للأمراض المهنية

الأمراض المهنية هي التي تصيب الفرد في بيئة عمله، نتيجة للتأثير الضار لبعض العوامل التي لا تتفصل عن بيئة العمل أو المواد اللازمة لمزاولة النشاط المهني.

¹- عادل حرحوش صالح، إدارة الموارد البشرية، ط2، حدار للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، الاردن، 2002، ص248.

سابعاً-الدراسات السابقة و المشابهة

لاشك في أن كتابة الدراسات السابقة والمشابهة تمثل إحدى خطوات كتابة البحث العلمي، إذ يقوم الباحث بمراجعة و الاطلاع على كافة الدراسات السابقة والمشابهة سواء كانت متعلقة بأبحاث حول ذات الموضوع الذي يتناوله الباحث في دراسته العلمية، أو كانت متعلقة برسائل ماجيستر أو دكتوراه كانوا قد أعدوا وكتبوا رسائلهم حول ما يتعلق بذات الموضوع الذي يبحث فيه الباحث العلمي حول دراسته البحثية، حيث تتمثل أهمية الدراسات السابقة للباحث بتقديم مجموعة كبيرة من المعلومات التي ترتبط وتتعلق بموضوع البحث العلمي، و تقدم له شرحا واضحا ومفسرا للموضوع البحثي، وإعطاء الباحث فرصة جيدة لإبراز أهمية بحثه بالنظر إلى عدد وكفاءة البحوث العلمية المجرات في نفس المجال العلمي، وبما أننا اطلعنا على جل ما كتب من الدراسات السابقة والمشابهة التي تطرقت لموضوعنا بمتغيريه المستقل والتابع فلم نجد ذلك وإنما وجدنا فقط دراسات تطرقت للمتغير المستقل وهو التدريب، ودراسات أخرى تطرقت للمتغير التابع وهو السلامة المهنية لذلك ما توفر لنا قمنا بالاعتماد على ما يسمى بالدراسات المشابهة، بحيث قمنا بتصنيف الدراسات حسب ارتباطها بكل متغير تماشيا مع ما توفر لدينا من معلومات ودراسات .

1- الدراسات الجزائرية

1-1- الدراسات الجزائرية المتعلقة بمتغير التدريب

دراسة رقم 1: دراسة بوعريوة الربيع تحت عنوان تأثير التدريب على إنتاجية المؤسسة-دراسة حالة مؤسسة سونلغاز مذكرة لنيل درجة الماجيستر في علوم التسيير-جامعة أحمد بوقرة بومرداس-2007- الجزائر. تمحور السؤال الرئيسي حول: ماهي ماهية التدريب ومختلف مراحلها وهل يساهم في زيادة الانتاجية للعمال داخل المؤسسة؟

يندرج تحت تساؤل الرئيسي اسئلة فرعية وهي :

- ماهي شروط فعالية نظام لتدريب في المؤسسة وما مدى مساهمته في بلوغ الاهداف؟
 - كيف تساهم الانتاجية في تحقيق التنمية والتطوير في المؤسسات الاقتصادية؟
 - ماهو واقع نظام التدريب لدى مؤسسة سونلغاز وما مدى تأثير على انتاجية عمالها؟
- تم صياغة الفرضيات هذه لدراسة وهي كالآتي:

-يوضح التدريب بهدف مسايرة التغيرات التكنولوجية و البشرية التي تعرفها البيئة، ونتائجه تبرز في مستويات الأداء للعمال.

-للتدريب دور كبير في تحسين أداء المؤسسة وزيادة الانتاجية العمال.

-الاستثمار في تدريب الموارد البشرية وتطويرها يعمل على تحقيق التنمية داخل المؤسسة.

هدفت هذه الدراسة إلى:

-تحليل الاحتياجات التدريبية داخل المؤسسة.

-تحديد ماهية الانتاجية والعوامل المؤثرة فيها.

-ابراز مقومات نظام التدريب ومختلف مراحلها وكذلك دراسة تأثيره على انتاجية الفرد داخل المؤسسة .

اختار الباحث عينة عشوائية بحيث اشتملت على 50 فرد من عدد العمال الاجمالي بالوحدة، واستخدم كذلك المنهج الوصفي والتحليلي في الجانب النظري اما الجانب الميداني فقد استخدم منهج دراسة الحالة وتمثلت ادوات الدراسة فيما يلي : الاحصاء، الاستبيان، الملاحظة، المقابلة.

توصل الباحث إلى النتائج التالية :

حسب الباحث يمكن تمييز نوعين من النتائج منها نتائج نظرية ومنها نتائج تطبيقية فالنتائج النظرية تمثلت في:

-تقوم استراتيجية تنمية الموارد البشرية في المؤسسة بدرجة كبيرة على التدريب، ويتحقق ذلك من خلال تقليص الفجوة في الأداء الفعلي والمتوقع.

-يتأثر مقياس انتاجية العمال بعوامل عديدة من ابرزها التدريب فإذا كان انخفاض العامل سببه الضعف المسجل في قدرات ومهارات العمال، فإن التدريب يعتبر الوسيلة الأنجع في تحسينها.

- بالرغم من الاختلاف الملاحظ في مفهوم الانتاجية إلا أنه يمكن اعتبارها بأنها معيار يستعمل في تقييم كفاءة الاداء .

أما فيما يخص النتائج متوصل إليها في الجانب التطبيقي فنتمثل فيما يلي :

- يهدف التدريب إلى مسايرة التغيرات التكنولوجية والتسييرية التي تعرفها البيئة، و نتائج التدريب تبرز في اداء العامل وهذا من خلال دوره في تغير السلوكيات الوظيفية وتحسين مهارات وقدرات العمال، وترقيتهم لشغل مناصب مهنية.

- يعمل التدريب على تحسين أداء المؤسسة وزيادة الانتاجية العمال وهذا من خلال تغطية العجز فب الأداء السابق، وزيادة الإنتاج وتخفيض التكاليف.
- الاستثمار في تدريب وتطوير الموارد البشرية يساعد على تحقيق التنمية للموارد البشرية في المؤسسة وذلك من خلال تحسين الجودة وتخفيض معدلات حوادث العمل ودعمه للاستقرار الوظيفي .
- دراسة رقم 2: دراسة سيد احمد حاج عيسى تحت عنوان اثر تدريب الأفراد على تحسين الجودة الشاملة الصحية في المستشفيات الجزائرية- دراسة ميدانية عينة من المستشفيات الجزائرية- أطروحة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة دكتوراه في العلوم التجارية- جامعة الجزائر 03 البلدة- 2011- الجزائر. تمحور السؤال الرئيسي لهذه الدراسة حول: هل يمكن ان يؤثر على تحسين الجود الشاملة الصحية من وجهة نظر الأفراد العاملين (الاطباء، شبه طبيين، إداريين) في المستشفيات الجزائرية؟ يندرج تحت التساؤل الرئيسي أسئلة فرعية وهي :
- ما مستوى إدراك الأفراد العاملين في المستشفيات الجزائرية لمتغيرات التدريب و أبعاده؟
- ما مستوى إدراك الافراد العاملين في المستشفيات الجزائرية لمفهوم الجودة الشاملة الصحية وأبعاده؟
- ماهي العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ العملية التدريبية، تقييم العملية التدريبية، تقييم بيئة العمل الداخلية) أثر ايجابي على مستوى الرضا الوظيفي؟
- هل يختلف مستوى إدراك الافراد العاملين في المستشفيات الجزائرية لأبعاد التدريب وابعاد الجودة الشاملة باختلاف المتغيرات الديموغرافية (السن، الجنس، الخبرة، عدد الدورات التدريبية)؟
- تم صياغة الفرضيات كالاتي:
- للتدريب وابعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، تقييم العملية التدريبية، تقييم بيئة العمل الداخلية) أثر ايجابي على مستوى الرضا الوظيفي.
- ان التدريب وابعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تقييم العملية التدريبية، تقييم بيئة العمل الداخلية) له أثر ايجابي على زيادة الانتاجية وتعزيزها.
- ان التدريب وابعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم برامج التدريب، تقييم العملية التدريبية، تقييم بيئة العمل الداخلية) ليس له أثر ايجابي على زيادة الانتاجية وتعزيزها .

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لمستوى إدراك الافراد العاملين في المستشفيات الجزائرية لأبعاد التدريب و أبعاد التدريب و أبعاد الجودة الشاملة ترجع للمتغيرات الديموغرافية (السن، الجنس، الخبرة، عدد دورات التدريبية).

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل اثر التدريب في تحسين الجودة الشاملة الصحية بالمستشفيات الجزائرية محل الدراسة، والتعرف على تأثير التدريب على مستوى الرضا والانتماء الوظيفي، مستوى الكفاءة التشغيلية، مستوى التحسين المستمر للعلاقة مع المرضى، وغيرها من المتغيرات التي تساعد في قياس اثر التدريب على تحسين الجودة الشاملة الصحية في المستشفيات الجزائرية.

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي وقد اختار العينة بطريقة العشوائية الطبقية التناسبية وادوات جمع البيانات فقد استخدم الاستبيان.

توصل الباحث الى النتائج التالية:

- تؤكد الدراسة على وجود اثر ذي دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد التدريب (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تقييم العملية التدريبية، تقييم بيئة العمل الداخلية) مجتمعة في تحسين مستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظر مفردات العينة.

- ان العاملين من الاطباء شبه طبيين وإداريين، لديهم قناعة كاملة بأن التدريب يؤدي إلى رفع كفاءتهم، وبأن التدريب يساعد في حل المشاكل التي تواجههم، وهذا ما أكدته نتائج الدراسة على وجود اثر ذي دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) لأبعاد التدريب (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تقييم العملية التدريبية، تقييم بيئة العمل الداخلية) مجتمعة في تحسين مستوى الكفاءة التشغيلية من وجهة نظر مفردات العينة.

- تؤكد مفردات العينة على أن التدريب يساهم في تحسين العلاقة بين العاملين الصحيين والمرضى وكذا عائلتهم من خلال حسن المعاملة والاهتمام بمشاكلهم وتقديم الخدمة الصحية لهم في الزمان والمكان المناسبين، وهذا ما تؤكدته نتائج الدراسة من خلال وجود أثر ذي دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد التدريب (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تقييم العملية التدريبية، تقييم بيئة العمل الداخلية) مجتمعة في التحسين المستمر للعلاقة مع المرضى من وجهة نظر مفردات العينة.

- توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) إدراك مفردات العينة من (اطباء، شبه طبيين، إداريين) في المستشفيات الجزائرية لأبعاد التدريب والجودة الشاملة يرجع للمتغيرات الديموغرافية (السن، الجنس، الخبرة، عدد الدورات التدريبية)

1-2- الدراسات الجزائرية المتعلقة بمتغير السلامة المهنية

الدراسة رقم 1: دراسة حنان علي موسى و بوخمم عبد الفتاح تحت عنوان اثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاية الانتاجية في المؤسسة الصناعية- دراسة ميدانية بمؤسسة هنكل- مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية -جامعة قسنطينة- العدد 6/2011- الجزائر. تمحور السؤال الرئيسي لهذه الدراسة حول كيف يؤثر مجال الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعية؟ يندرج تحت التساؤل الرئيسي فرضيات الدراسة وهي:

-يترتب عن وقوع حوادث العمل في المؤسسة الصناعية تكاليف مباشرة وغير مباشرة تؤدي إلى انخفاض كفاءتها الإنتاجية؟

-يترتب عن وقوع الامراض المهنية في المؤسسة الصناعية، تكاليف مباشرة وغير مباشرة تؤدي على انخفاض كفاءتها الإنتاجية؟
هدفت هذه الدراسة إلى:

-فهم ظاهري حوادث العمل والامراض المهنية في المؤسسة الصناعية.

- بيان أثر حوادث العمل والامراض المهنية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية.

اعتمد الباحثان في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في الاطار النظري والميداني على جانب المنهج الإحصائي الذي يسمح بدراسة العلاقات الممكنة بين المتغيرات. أما أدوات الدراسة التي اعتمدوا عليها فهي: الملاحظة والتقارير والسجلات .

توصل الباحثان إلى النتائج التالية:

- ترتب عن حوادث العمل بالمركب تكلفة مباشرة، تتمثل في المبالغ المدفوعة للضمان الاجتماعي عن حوادث العمل وتكاليف غير مباشرة وكلها تكاليف زائدة تؤدي إلى انخفاض الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة.

- ترتب عن 4 حالات من الأمراض المهنية في المركب من تاريخ اكتشافها إلى نهاية 2006 وهي تكاليف عالية وهذه التكلفة تؤدي إلى انخفاض الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة.

- توصل الباحثان إلى نتيجة عامة وهي يجب على المؤسسة الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية وتوفير ظروف العمل المناسبة للتقليل من الأخطار المهنية.

الدراسة رقم 2: دراسة مشعلي بلال تحت عنوان دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية- دراسة حالة مؤسسة SATPAP ALIF لتحويل الورق والبلاستيك رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة- جامعة فرحات عباس-سطيف- 2011- الجزائر. تمحور السؤال الرئيسي لهذه الدراسة حول: ما مدى مساهمة برامج السلامة المهنية في تحسين اداء العمال

بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية؟

يندرج تحت التساؤل الرئيسي أسئلة فرعية وهي:

-ما هو مستوى حوادث العمل بمؤسسة SATPAP ALIF لتحويل الورق والبلاستيك؟

-كيف يقيم العمال برامج السلامة المطبقة في مؤسسة SATPAP ALIF لتحويل الورق والبلاستيك؟

-هل يمكن لبرامج السلامة المهنية أن تؤدي دورها في تطوير وتحسين أداء للأفراد العاملين في مؤسسة

SATPAP ALIF لتحويل الورق والبلاستيك؟

تم صياغة الفرضية العامة كالتالي:

تطبيق مؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية لبرامج الصحة والسلامة المهنية من شأنه توفير بيئة عمل ملائمة على تحسين أداء العمال.

تندرج ضمن الفرضية العامة فرضيات فرعية وهي:

-مستوى حوادث العمل يعتبر كبيرا في مؤسسة SATPAP ALIF لتحويل الورق و البلاستيك.

-من وجهة نظر العمال فإن المؤسسة لا تطبق برامج وأنظمة للسلامة المهنية بالكم والكيف اللازمين .

-لبرامج السلامة المهنية أثر على تحسين أداء الأفراد العاملين في مؤسسة SATPAP ALIF لتحويل الورق والبلاستيك.

هدفت هذه الدراسة إلى:

-معرفة مدى مساهمة برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية.

-إبراز مدى أهمية تطبيق برامج السلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية.

-محاولة الإلمام ببعض المفاهيم المتعلقة بالأداء، حوادث العمل، برامج السلامة المهنية.

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، وقد بلغ حجم العينة 80 عاملا من عمال الوحدات الإنتاجية أما الأدوات المستعملة للحصول على المعلومات المقابلة، الملاحظة، الاستمارة. توصل الباحث إلى النتائج التالية:

-تعتبر نسبة تعرض العمال للحوادث المهنية كبيرة، ظروف العمل السيئة يعتبر أهم الأسباب المؤدية إلى وقوع حوادث العمل إلا أن معظم العمال يؤكدون أنه توجد إمكانية لتفادي جميع الأسباب المؤدية لحوادث العمل.

-المؤسسة مقصر نوعا ما في تطبيق برامج السلامة المهنية ويرجع العمال ذلك إلى عدم مبالاة المسؤولين.

-العمال لا يحرصون دائما على تطبيق شروط السلامة المهنية ولا يجبرون الإدارة على توفير مختلف التجهيزات والمعدات الخاصة بالسلامة المهنية.

-التأثير الكبير والسلبى للحوادث المهنية على نفسية وأداء العاملين، هذا ما ينعكس على الأداء الكلي للمؤسسة، تدني مستويات الرضا الوظيفي للعمال مما يشكل انعكاسا سلبيا على أدائهم و انتاجيتهم.
-النقص في الاتصال والحوار بين الإدارة والعمال مما يعطيهم الانطباع بعدم أهميتهم داخل المؤسسة .
-الروتين الذي يطبع على أغلبية الأعمال في المؤسسة نتيجة للقيام بنفس الوظائف بشكل متكررة.
-وضع برامج سلامة مهنية وتطبيقها فعلا سيكون لها الأثر الإيجابي في تحسين أداء العمال.

2- الدراسات العربية

2-1-الدراسات العربية المتعلقة بمتغير التدريب

الدراسة رقم 1: دراسة باسمه علي حسن أبو سليمة- تحت عنوان مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية، مكتب الأونروا الاقليمي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الاعمال - الجامعة الإسلامية بغزة- 2007- فلسطين. محور السؤال الرئيسي لهذه الدراسة حول: ما مدى فاعلية التدريب في تطوير

الموارد البشرية في المكتب الإقليمي للأونروا بغزة؟

يندرج تحت التساؤل الرئيسي فرضيات الدراسة وهي:

-توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تحديد الاحتياجات التدريبية وفاعلية التدريب عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تخطيط التدريب وفاعلية التدريب عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تنفيذ التدريب وفاعلية التدريب عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$

- توجد علاقة بين ذات دلالة احصائية بين تقييم التدريب وفاعلية التدريب توجد عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تقييم ما بعد التدريب وبين فاعلية التدريب عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين دعم الإدارة العليا(المادي و المعنوي) وفاعلية التدريب عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية تعزى إلى متغيرات تتعلق بالمستجيب وهي كما يلي:(الجنس، سنوات الخبرة في الوظيفة، الوظيفة، الدرجة، العمر، المؤهل العلمي، التخصص، عدد دورات التدريبية التي تم الالتحاق بها خارج مكتب الأونروا الإقليمي خلال الخدمة)

هدفت هذه الدراسة للكشف عن فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية في مكتب الأونروا في غزة، من خلال البحث محاور العملية التدريبية والمتمثلة بتحليل الاحتياجات التدريبية وتخطيط التدريب وتنفيذه ومن ثم تقييمه بالإضافة لدعم الإدارة.

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي وطبقت الدراسة على عينة عشوائية طبقية مقدارها (m=172) موظفا وموظفة بنسبة(40%) من مجتمع الدراسة وتم جمع المعلومات باستخدام الاستبانة، وتم تحليلها باستخدام برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) لتحليل البيانات. من أهم النتائج التي خلصت بها الدراسة:

- انه يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بناء على مبادئ تنمية الموارد البشرية وبشكل مقبول، كما يتم تخطيط التدريب في مكتب الأونروا بمنهجية مقبولة إلى حد ما، أما فيما يتعلق بعملية تنفيذ التدريب فقد أظهرت الدراسة مدى إيجابية وكفاءة هذه المرحلة، وتبين أن عملية تقييم التدريب في مكتب الأونروا تتم بشكل مهني وفي ضوء معايير محددة، ولكن هناك نوع من الغموض فيما يتعلق بعملية تقييم ما بعد التدريب في مكتب الأونروا، كما أكدت الدراسة على مدى دعم الإدارة العليا الايجابي للعملية التدريبية،

ونهاية خلصت الدراسة لكون التدريب في مكتب الأونروا على درجة من الفاعلية حيث يؤدي على المدى إلى تحسين أداء المتدربين، ويساهم في زيادة إنتاجية مكتب الأونروا كما ونوعاً، إضافة لكونه وسيلة لتطوير وتنمية المهارات.

الدراسة رقم 2: دراسة ديما خزام تحت عنوان أثر التدريب في أداء العاملين- دراسة حالة قسم الدعاية الطبية في شركة يونيفارما للصناعات الدوائية- مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال-جامعة الافتراضية السورية-2019-سوريا. تمحورت تساؤلات هذه الدراسة حول :

- ما مدى اعتماد الدورات التدريبية على المعلومات العلمية حسب آراء العاملين في يونيفارما للصناعات الدوائية؟

- ما مدى اعتماد الدورات التدريبية على مهارات البيع حسب آراء العاملين في شركة يونيفارما للصناعات الدوائية؟

- ما مدى اعتماد التدريب أثناء العمل حسب آراء العاملين في شركة يونيفارما للصناعات الدوائية؟

- ما مدى اعتماد الأداء حسب آراء العاملين في شركة يونيفارما للصناعات الدوائية؟

تم صياغة الفرضية الرئيسية كالتالي:

يوجد أثر إيجابي للتدريب بعناصره على أداء مندوبي الدعاية الطبية في شركة يونيفارما.

تدرج ضمن الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية وهي:

- يوجد أثر إيجابي ذو دلالة احصائية للدورات التدريبية العلمية في شركة يونيفارما على أداء مندوبي الدعاية الطبية في الشركة.

- يوجد أثر إيجابي ذو دلالة احصائية للدورات التدريبية على مهارات البيع في شركة يونيفارما على أداء مندوبي الدعاية الطبية في الشركة.

- يوجد أثر إيجابي ذو دلالة احصائية للتدريب أثناء العمل في شركة يونيفارما على أداء مندوبي الدعاية الطبية في الشركة.

- يوجد أثر إيجابي ذو دلالة احصائية بعناصره والمتغيرات الديموغرافية لمندوبي الدعاية الطبية.

- يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين الأداء ومؤشراته والمتغيرات الديموغرافية لمندوبي الدعاية الطبية.

يهدف هذا البحث إلى وصف واقع التدريب وواقع أداء مندوبي الدعاية الطبية بشركة يونيفارما، والتعرف على أثر التدريب بأبعاده (الدورات التدريبية على المعلومات العلمية - الدورات التدريبية على مهارات

البيع- التدريب أثناء العمل) في أداء مندوبي الدعاية الطبية بشركة يونيفارما، والتعرف على أبعاد التدريب الأكثر تأثير في أداء مندوبي الدعاية الطبية، وبيان مدى اختلاف أبعاد التدريب، و أداء المندوبين باختلاف المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، سنوات الخبرة). اعتمدت الباحثة على منهج دراسة الحالة أما ادوات جمع البيانات على الاستبيان.

توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

- يوجد أثر إيجابي قوي للدورات التدريبية العلمية في شركة يونيفارما على أداء مندوبي الدعاية الطبية في الشركة.

- يوجد أثر إيجابي قوي للدورات التدريبية على مهارات البيع في شركة يونيفارما على أداء مندوبي الدعاية الطبية في الشركة.

- يوجد أثر إيجابي متوسط القوة للتدريب أثناء العمل في شركة يونيفارما على أداء مندوبي الدعاية الطبية في الشركة.

- يوجد أثر إيجابي قوي لعناصر التدريب معا ولكن أكثرها تأثيرا الدورات التدريبية على المعلومات العلمية تليها الدورات التدريبية على مهارات البيع ثم التدريب أثناء العمل على أداء مندوبي الدعاية الطبية في الشركة.

- لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين التدريب والمتغيرات الديموغرافية (الجنس والفئة العمرية وسنوات الخبرة) لمندوبي الدعاية الطبية.

- لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين أداء العاملين والمتغيرات الديموغرافية (الجنس والفئة العمرية وسنوات الخبرة) لمندوبي الدعاية الطبية.

2-2- الدراسات العربية المتعلقة بمتغير السلامة المهنية

الدراسة رقم 1: دراسة شاكر خالد هائل الشرعة تحت عنوان أثر تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية في تخفيض من إصابات العمل- دراسة ميدانية على الشركات الصناعية في محافظة الفرق- مذكرة لنيل شهادة ماجستير في إدارة الأعمال- جامعة آل البيت-2014- الأردن-تمحورت اسئلة هذه الدراسة حول:

- ما مستوى تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية في الشركات الصناعية في محافظة الفرق؟

- ما مستوى تخفيض إصابات العمل في الشركات الصناعية في محافظة الفرق؟

- ما أثر تطبيق إجراءات السلامة والصحية المهنية والمتمثلة بالتزام الإدارة العليا، والالتزام بتوفير وسائل السلامة والوقاية والأمن في محيط العمل، وتدريب العاملين، وتقوم الأنظمة واللوائح والقوانين، والرقابة الحديثة في تخفيض إصابات العمل في الشركات الصناعية في محافظة الفرق؟

- هل يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة نحو تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية و تخفيض إصابات العمل تعزى للمتغيرات الديموغرافية (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي)

تم صياغة الفرضيات كالتالي:

- لا يوجد أثر لتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية في تخفيض إصابات العمل في الشركات الصناعية في محافظة الفرق.

- لا يوجد فروق في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) في أثر تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية في تخفيض إصابات العمل في الشركات الصناعية في محافظة الفرق تعزى إلى متغيرات الديموغرافية (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية في تخفيض إصابات العمل في الشركات الصناعية في محافظة الفرق وأثر الرقابة الحديثة في تخفيض من إصابات العمل في الشركات الصناعية في محافظة الفرق.

اعتمد الباحث في دراسته على أسلوب الحصر الشامل لجمع البيانات وتحليلها واستخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات تم اختيار العينة من 60 شخص من مسؤولي السلامة والصحة المهنية في الشركات الصناعية في محافظة الفرق.

تم توصل إلى النتائج التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة احصائية لتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية في تخفيض إصابات العمل في الشركات لصناعية في محافظة الفرق.

- إن أكبر تأثير لإجراءات السلامة والصحة المهنية قد تمثل في وجود الرقابة الحديثة لتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية.

الدراسة رقم 2: دراسة مفتاح مبروك علي ابو خشيم تحت عنوان أثر تطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين- دراسة ميدانية على الشركة العامة للكهرباء المنطقة الغربية- مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القسم الإدارة- جامعة الزاوية- 2019- ليبيا. تمحور السؤال الرئيسي لهذه الدراسة حول: ما أثر تطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين؟

يندرج تحت التساؤل الرئيسي اسئلة فرعية وهي:

- ما أثر التزام الإدارة العليا بتطبيق قواعد الأمن والسلامة في الشركة محل الدراسة في تحسين أداء العاملين؟

- ما أثر توفر واستخدام وسائل السلامة والوقاية المهنية في الشركة محل دراسة في تحسين أداء العاملين؟

- ما اثر سياسة التدريب الخاصة بالصحة والسلامة المهنية المتبعة في الشركة محل دراسة في تحسين أداء العاملين؟

تم صياغة الفرضيات كالتالي :

- يوجد أثر ذو دلالة احصائية لتطبيق قواعد الامن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين.

- توجد فروق ذات دلالة احصائية في استجابات عينة الدراسة حول تطبيق قواعد الامن والسلامة المهنية تعزى إلى متغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، الخبرة، المؤهل العلمي).

- توجد فروق ذات دلالة احصائية في استجابات أفراد العينة حول تحسين أداء العاملين تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، الخبرة، المؤهل العلمي)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين، محاولة التعرف على مستوى الأداء وأثر سياسة التدريب الخاصة بالصحة والسلامة المهنية بالشركة محل الدراسة.

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي مستخدماً استمارة استبانة، أعدت كأداة لجمع بيانات الدراسة وزعت على عينة حجمها (310) مفردة من مجتمع الدراسة، اختيرت بطريقة العينة العشوائية البسيطة.

تم التوصل إلى النتائج التالية:

- وجود اثر ذو دلالة احصائية لتطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين.

- ليس هناك اهتمام كافي بالمتابعة الدورية والمباشرة لتطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية من قبل الشركة.

- وجود اجراءات عقابية لغير الملتزمين باستخدام معدات الوقاية الشخصية.
- عدم الاهتمام الكافي بتوفير معدات الوقاية الشخصية.
- وجود أثر كبير للتدريب في تحسين أداء العاملين، ولكن التدريب الداخلي للشركة لا يتناسب مع طبيعة العمل.
- تقوم ادارة الشركة بتقييم أداء العاملين للوصول إلى الأداء الأفضل، ولكنها لا تهتم بالأسباب المؤدية إلى عدم تحسين الأداء.
- عدم رضا العاملين على مرتباتهم وهي باعتقادهم لا تتناسب مع وظائفهم .
- التزام العاملين بأداء أعمالهم حسب الخطط والسياسات الموضوعة من قبل الشركة، ولكن ليس لدى العاملين التزام معياري اتجاه الشركة.
- اهتمام ادارة الشركة بتقديم أفضل الخدمات ولكنها لا تقدمها بشكل عادل حسب اعتقاد العاملين .

التعقيب على الدراسات السابقة والمثابفة

1- التعقيب على الدراسات الجزائرية

افدتنا الدراسة الاولى والثانية بالنسبة للمتغير المستقل (التدريب) في الجانب النظري لتدريب ودوره في تحسين اداء العاملين في المؤسسات وقد تناولوا بعض مؤشرات التي بنينا عليها فرضيات الدراسة الحالية. وقد ركزت هذه الدراسات على تدريب الافراد لتحسين أدائهم الوظيفية والحاجة إلى تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها وتقييمها، وهذا ما أشارت إليه الدراسة الحالية إضافة إلى كيفية أداء الدراسة التطبيقية، تم اختيار الدراسة الاولى والثانية للمتغير التابع السلامة المهنية بناء على علاقتهما بالدراسة الحالية حيث تتشارك في متغير التابع (الصحة والسلامة المهنية) هذا ما افدنا على التعرف على الجانب النظري لفصل الصحة والسلامة المهنية، في حين تختلف الدراسة الحالية عن هذه الدراسات من حيث القطاع الذي تم اجراء فيه الدراسة الميدانية، بالإضافة إلى المنهج المختار هو نفسه المنهج الوصفي كما أنهم اعتمدوا على الاستمارة كأداة رئيسية لجمع البيانات التي اعتمدها كذلك في الدراسة الحالية .

2- التعقيب على الدراسات العربية

استقدنا من الدراسة العربية الأولى والثانية من المتغير المستقل (التدريب) وخاصة في توجيهنا إلى المراجع، وفي كيفية الامام بالموضوع الدراسة وما يحتويه من العناصر المهمة. حيث استخدمنا المنهج الوصفي في تحليل الجانب النظري وهو نفس المنهج المتبع في هذه الدراسة واختلافنا في المنهج المتبع في الجانب الميداني واعتمادهم على الاستمارة كأداة اساسية في جمع المعلومات بوصفها أداة استطلاع كما هو الحال بالنسبة لدراسة الحالية.

من نتائج هذه الدراسات أهمية ادماج العاملين في المراكز التدريبية والدورات التدريبية لتحسين أدائهم الوظيفية، وهذا ما اشرنا إليه في الدراسة الحالية.

تضمنت الدراسة الأولى والثانية في الدراسات العربية للمتغير التابع السلامة المهنية اثر تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية في تخفيض من اصابات العمل واثار قواعد الأمن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين، أبعاد مختلفة لمتغير الدراسة في حين الدراسة الحالية شملت معظم الأبعاد والعناصر المشكلة للمتغير التابع (الصحة والسلامة المهنية) التي شملتها الدراسات المشابهة، توافقت هذه الدراسات مع الدراسة الحالية من حيث لمنهج المتبع (المنهج الوصفي) وأداة جمع البيانات (الاستمارة)، وبناء الخلفية النظرية لفصل المتغير التابع، استهدفت هذه الدراسات القطاع الاقتصادي، في حين الدراسة الحالية خرجت إلى قطاع ميداني آخر.

إن اختلاف في متغيرات الدراسات المشابهة مع الدراسة الحالية لا ينفي أهمية وقيمة هذه الدراسات من الناحية السيسولوجيا فقد اهتمت هذه الدراسات بالتدريب والسلامة المهنية وهي تخدم الدراسة الحالية من حيث المتغير المستقل والتابع حيث أظهرت هذه الدراسات دور تدريب على اداء العاملين بصفة خاصة وعلى المؤسسة بصفة عامة لما له من دور مباشر في تحسين ظروف العمل والعمال، وعلى أهمية الصحة والسلامة المهنية وإجراءاتها المختلفة في الحد أو التقليل من الاصابات والحوادث المهنية وما يترتب عليها من خسائر مادية وبشرية، وقد تفاوتت هذه الدراسات في أهدافها ومجتمعاتها الميدانية وأدوات المستخدمة كلا منها، إضافة إلى اختلاف في نتائجها. وقد استفادت الباحثتان من هذه الدراسات بصفة عامة في رسم الاطار النظري للدراسة الحالية ورسم هيكل للإجراءات التي اتخذناها لوضع هذه الدراسة قيد التنفيذ وفي تطوير أداة الدراسة وتقييمها وصياغة أسئلة الاستمارة والتوصل إلى النتائج المرجوة.

الفصل الثاني: التدريب

تمهيد

أولاً- تاريخ ظهور التدريب

ثانياً- مفهوم التدريب

ثالثاً- أهمية التدريب

رابعاً- أهداف التدريب

خامساً- مبادئ التدريب

سادساً- سياسة التدريب

سابعاً- أساليب التدريب

ثامناً- طرائق التدريب

تاسعاً- أنواع التدريب

عاشراً- محددات التدريب

خلاصة الفصل

تمهيد:

التدريب هو عملية تهدف إلى إكساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الفرد الموظف أو العامل، كل ذلك من أجل رفع مستوى كفاءته في الأداء الجيد، وذلك من خلال صقل تلك المهارات والقدرات، وتطوير أساليب الأداء واستخدام الأساليب الحديثة، وتخفيف العبء على المشرفين والرؤساء فإذا كان العامل يفتقد إلى الخبرة المطلوبة للمهام الموكلة له، وتنقصه المهارات الفنية الواجب اكتسابها فإنه يكون عبء على المنظمة، ويعمل التدريب كذلك على توفير احتياجات المؤسسة من القوى العاملة، والعمل على تقادي الأخطاء التي تقع عادة بسبب الجهل نتيجة عدم التدريب، هدفه الوحيد هو النهوض بالعنصر البشري، في مجال عمله، فيؤدي المهام بكفاءة عالية تتماشى مع المخطط التنظيمي للمؤسسة.

أولاً- تاريخ ظهور التدريب

إن ظاهرة التدريب موجودة عبر التاريخ، فهي ثمرة عمل طويل مستمر خلال الأجيال، ويشهد على قدم هذه الظاهرة، ما وصل إلينا من معلومات عن الحضارات القديمة عن طريق الآثار القديمة والحفريات التي كشفت عن حضارات قديمة وطرق معيشتها ومراكز التعليم والتدريب فيها⁽¹⁾، وليس ثمة شك في أن هذه التصورات والمعارف والمهارات وأساليب نقلها وتوثيقها، تختلف في بدايتها، أو تطورها باختلاف المراحل التاريخية التي مرت من خلالها، وأنه يمكن تصنيفها إلى ثلاث مراحل أساسية:

المرحلة الأولى: التدريب في الحضارات القديمة

حيث أن أصحاب الحرف والفلاحين في الحضارات القديمة لم يكونوا متعلمين، أي لم يجيدوا القراءة والكتابة، وبذلك فإن التدريب في الحضارات القديمة كان يقصد به التعليم فقط، حيث يتلقى الصبي تدريباً من خلال التعليمات المباشرة والمشاهدة والتمرين تحت إشراف صانع أو معلم ماهر دون أن يسبق هذه العملية عملية للتأهيل في العلوم والمعرفة، كما هو الحال في عصرنا الحالي، ونتيجة لعملية التدريب هذه ظهر نظام الحرف في الحضارات القديمة، حيث ينقل الأشخاص من ذوي الخبرة المعرفة والمهارة إلى أشخاص مبتدئين، وبقي نظام الحرف (نظام التدريب) حتى عام 2100 قبل ميلاد عندما شملت شريعة حمورابي قواعد واجراءات وضوابط لنظام تدريب الحرفيين، ولم تقتصر قل المعرفة والمهارات على الحرفيين فقط بل تعدهم إلى بعض المهن الأخرى، كالطب والمحاماة والتعليم.

المرحلة الثانية: التدريب في الإسلام:

لقد اهتم الإسلام، اهتماماً كبيراً لتدريب العاملين، بهدف تنمية قراراتهم على العمل العام الموكل إليهم، حيث كان الرسول صلى الله عليه وسلم يقوم بتدريب من يستعملهم على مصالح المسلمين ويزودهم بالنصائح والإرشادات، وكان يستشير أصحابه عندما يريد اختيار رجل منهم لتحمل مسؤولية كبرى، وكان حين ينصب والياً يبين له سلطاته، وما يفرض عليه من واجبات. وكان عمر بن الخطاب رضي الله عنه على أن يجتمع⁽²⁾ بعملائه وبالمسلمين كافة في موسم الحج، وكانت هذه المؤتمرات السنوية م أهم وسائل التدريب يتبادل فيه الأمراء والعملاء الرأي في كل ما يقابلهم من معضلات إدارية في مناطقهم وكان عمر أيضاً يرسل بتوجيهاته في كتب مفصلة للولاة والعمال يعظهم فيها، ويذكرهم بواجباتهم وبالعدل والرفق بالرعية.

¹ - عبد المعطي محمد عساف، التدريب وتنمية الموارد البشرية، ط1، دار النشر الراهية،الأردن، 2008، ص39.

² - أسامة خيرى، التدريب الإداري، ط1، دار الراهية للنشر والتوزيع، الاردن، 2012، ص16.

المرحلة الثالثة: التدريب في عصر النهضة الصناعية

حيث أن الفترة الواقعة بين عام 1700م و1785م شهدت أضواء على النهضة الصناعية الإنجليزية التي انبثقت خلالها جيل جديد، من المديرين بمفاهيم وأساليب جديدة، وخلال هذه الفترة القصيرة في عمر الزمن تحولت إنجلترا جذريا من أمة زراعية ريفية إلى ورشة صناعية للعالم بأسره، فقد كانت أول أمة تتم بنجاح عملية الانتقال من مجتمع ريفي زراعي إلى مجتمع تجاري صناعي. وقد مر هذا التحول بعدة مراحل، تمثلت المرحلة الأولى بنظام الانتاج المنزلي، والذي يقوم على وجود مزرعة ملحقة بالبيت، وكان التدريب في ظل هذا النظام يتم عن طريق نقل المعرفة من أفراد الأسرة ذوي الخبرة إلى الأفراد المبتدئين بالتمرين والتدريب حتى يتقنوا العمل. أما المرحلة الثانية فقد عرفت بمرحلة حرف الخامات حيث يقوم المتعهدون بالتعاقد على إنتاج أسر بأكملها.

وتعد المرحلة الثالثة المرحلة المهمة لنظام المصنع (النهضة الصناعية) حيث تم إدخال نظام الآلات التي زادت من الكفاءة الانتاجية، لكنها تطلبت في نفس الوقت تكاليف كبيرة وتدريب العاملين بشكل أكبر والاهتمام بشكل أكبر بالمطالب الانسانية المتعلقة بالعاملين.

لقد اقتضى الاهتمام بالمطالب الانسانية أن يستعين أصحاب العمل في أواخر القرن التاسع عشر ميلادين بفئات جديدة م الموظفين، هم موظفي التوظيف وموظفي العلاقات الصناعية، ومفتشي المصانع لتتخصص مهامهم في المحافظة على أنظمة وإرشادات الصحة والسلامة وأنظمة العمل والقرارات الادارية والاهتمام بسجلات العاملين في العمل، وبعض الخدمات الترفيهية والاجتماعية واقتراح تحسين ظروف العمل وتعليم وتدريب صغار العاملين وأسرههم.

وأما فترتي الحرب العالمية الأولى (1914-1918) والحرب العالمية الثانية (1939-1945) فكان لها تأثير واضح في تطوير وسائل الاختبار والتدريب وتوفير المناخ الملائم لزيادة الانتاج ودراسة معوقات الاداء. ففي خلال الحرب العالمية الثانية والفترة التي أعقبها مباشرة أخذت المشروعات تعد ببرامج تدريبية لتدريب صغار الاداريين وخريجي الجامعات الجدد بهدف ملء الوظائف الادارية الشاغرة، ومن أشهر هذه البرامج برنامج التدريب في مجال الصناعة، وبرنامج تدريب المهندسين والعلميين والاداريين خلال الحرب⁽¹⁾.

¹ - أسامة خيرى، مرجع سابق، ص 17، 18.

أما على الصعيد العربي فقد أنشئت المنظمة العربية للعلوم الادارية عام 1969 تحقيق لأغراض ميثاق الجامعة العربية والتي من بينها التعاون في سبيل تقدم العلوم الادارية والعمل على تحسين الجهاز الاداري في الدول العربية⁽¹⁾.

ثانياً- مفهوم التدريب

يعرف التدريب بأنه ذلك النشاط الانساني المخطط والذي يهدف إلى إحداث تغييرات في المتدربين من ناحية المعلومات والمهارات والخبرات والأداء وطرق العمل والسلوك⁽²⁾. يعرفه علي سلمي في كتابه إدارة الموارد البشرية التدريب على أنه توظيف المعلومات والمهارات والاتجاهات المتعلقة في بيئة العمل بعد المشاركة في التدريب. ويعرفه الطعاني التدريب هو الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين، وذلك يجعلهم أكثر فاعلية في أداء مهامهم وهو عملية ديناميكية تستهدف إحداث تغييرات في معلومات وخبرات وطرائق أداء سلوك واتجاهات المتدربين بغية تمكنهم من استغلال إمكاناتهم وطاقاتهم الكامنة، بما يساعد على رفع كفايتهم في ممارسة أعمالهم بطريقة منظمة وإنتاجية عالية⁽³⁾.

التعريف الإجرائي للتدريب

التدريب هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحاً لمزاولة عمل ما، فهو عملية تعلم مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقاً ويتم في الوظائف التي يمكن أن تحدد مكوناتها وأنشطتها بشكل دقيق عادة، والتدريب هو تطبيق المعرفة، ويمكن الأفراد من الإلمام والوعي بالقواعد والاجراءات الموجهة والمرشدة لسلوكهم، وهو إذن عملية سلسلة من السلوك المبرمج⁽⁴⁾.

ثالثاً- أهمية التدريب

وفي هذا السياق تدرج أهمية التدريب بالنسبة للفرد والمؤسسة في العديد من العناصر نذكر أهمها:

- مصدر مهم من مصادر إعداد الكوادر البشرية وتطوير كفاياتهم وأداء العمل.
- زيادة الانتاج والانتاجية.
- اتفاق استثماري يحقق عائداً ملموساً لتلبية احتياجات النمو الاقتصادي والاجتماعي⁽⁵⁾.

¹ - أسامة خيري، مرجع سابق، ص 19.

² - حسن أحمد الطعاني، التدريب الإداري المعاصر، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 67.

³ - علي سلمي، إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، ط1، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2001، ص 118.

⁴ - ناصر درداي عدون، اقتصاد المؤسسة، ط1، دار المحمدية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1998، ص 307.

⁵ - حسن أحمد الطعاني، مرجع سابق، ص 21.

-وسيلة مهمة في التقدم التكنولوجي.

-اقتصاد في النفقات.

-التقليل من دوران العمل.

-الرفع م معنويات العاملين.

-توفير قوة احتياطية في المؤسسة.

-التقليل من حوادث العمل.

-يؤدي التدريب إلي استمرارية التنظيم واستقراره⁽¹⁾.

رابعا-أهداف التدريب

بالاستناد إلى ما ينطوي عليه مفهوم التدريب من مضامين وما يشير إليه من معطيات، فإن أهم الأهداف التي يحاول التدريب تحقيقها هي كما يلي:

-تنمية المعارف، أي تنمية معارف المتدربين ومعلوماتهم وتحديثها وتكريسها لخدمة أهداف المؤسسة.

-تنمية مهارات العاملين وقدراتهم، أي بتنمية وتحديث المهارات والقدرات والاستعدادات لدى الفرد لأداء عمل معين بكفاءة وفاعلية.

-تنمية السلوك والاتجاهات حو العمل وبيئته ونحو المؤسسة وزبائنها والمجتمع، حيث يسهم التدريب في تنمية مجموعة العوامل الذهنية التي تتفاعل بعضها لتكوين آراء المتدربين تجاه قضايا معينة، ويعمل هذا التدريب على تحسين هذه الاتجاهات.

-تذكير العاملين بأساليب الأداء، وتعريفهم أولاً بأول التغيرات والتعديلات التي تدخل عليها وبأسلوب استخدام ما يستحدث من أدوات او أجهزة أو آلات.

-الاسهام في إعادة التوازن النوعي والعددي لهيكل العمالة، فإذا حدث فائض في العمالة في تخصص قطاع معين يمكن من خلال التدريب التحويلي، تأهيلهم لتخصص أو تخصصات أخرى حيث يسد العجز فيها.⁽²⁾

-تقليل وقت أداء الخدمة في المؤسسة، وتحسين أساليب التعامل مع العملاء مما يرفع درجة رضائهم عن المؤسسة ومنتجاتها، وتحسين صورتها في أذهانهم ويدعم مركزها تنافسي.

¹-عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، ط2، الدار الجامعية الجديدة للنشر والتوزيع ، مصر، 2002،ص347.

²-عمار بن عيشي، اتجاهات التدريب المعاصر وتقييم أداء الأفراد العاملين، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع،الاردن، 2012،ص

خامسا- مبادئ التدريب

اختلف الكتاب في تحديد مبادئ التدريب منهم من يعتبرها مبادئ خاصة لكل برنامج تدريبي ومنهم من يعتبرها عامة لجميع البرامج التدريبية إلا أن الخبراء العرب في الهندسة والادارة عام 1996 اتفقوا على الآتي:

- الشرعية: يجب أن يتم التدريب وفقا للقوانين والأنظمة واللوائح المعمول بها في المؤسسة
- المنطلق: يجب أن يتم التدريب بآء على فهم دقيق وواضح للاحتياجات التدريبية.
- الهدف: يجب أن تكون أهداف التدريب واضحة وواقعية بحيث يمكن تحقيقها، ومحددة تحديدا دقيقا من حيث الموضوع والزمان والمكان ومن حيث الكم والكيف والتكلفة.
- الشمول: يجب ان يشمل التدريب من جميع أبعاد التنمية البشرية (القيم، الاتجاهات، المعارف، المهارات)، كما يجب ان يوجه إلى جميع المستويات الوظيفية في المؤسسة ليشمل جميع فئات العاملين فيها.
- الاستمرارية: يجب على مسؤولي التدريب في أي مؤسسة أن يضعوا استراتيجيات تدريبية تراعي عملية التحول والتغيير المستمرة في جميع جوانب الحياة وخاصة في أساليب العمل وأدواته.
- التدريجية: يجب أن يبدأ التدريب بمعالجة القضايا أو الموضوعات البسيطة، ثم يتدرج بصورة مخططة إلى الأكثر تعقيدا وهكذا..
- مرونة التدريب: يجب أن يتطور نظام التدريب وعملياته، وخاصة فيما يتصل بالوسائل والادوات والاساليب مع التطورات التي تحدث على هذه الاصعدة وضرورة تدريب المتدربين على استيعاب هذه التطورات وتوظيفها في خدمة العملية التدريبية⁽¹⁾.
- الذاتية: التنمية عملية ذاتية.
- العمومية: يستفيد المتدرب من نتائج التدريب في أنشطته المختلفة والشخصية منها والادارية والفنية والمالية وغيرها.
- الايجابية: يجب التدريب نشاط إيجابي.
- المسؤولية: التدريب مسؤولية كل مدير.
- العمق: يعمل التدريب على تغيير القناعات والاتجاهات.
- التفاعل: يجب التفاعل بين المدرب والمتدرب، وقدرة الطرفين على الإفادة والاستفادة.
- الامكانية : يجب أن يكون كل شيء قابل للتعليم⁽²⁾.

¹- نجم العزاوي، التدريب الاداري، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، الاردن، 2001، ص19، 20.

²- عبد الرحمان توفيق، مناهج التدريب المتكاملة، ط3، دار غريب للنشر والتوزيع، مصر، 2004، ص 35.

سادسا-سياسة التدريب

- سياسة التدريب على مستوى المؤسسة: هذه سياسة تدريب أو تنمية الموارد البشرية المتاحة في الدولة في الحال أو المستقبل، وهي كل الطاقات الانسانية القادرة على العمل والتي تستطيع الدولة استخدامها واستغلالها.

- سياسة التدريب على مستوى المجتمع: تتطلب من الدولة إقامة علاقة ترابط وتنسيق بين قطاعات مختلفة، قطاعات الصحة، التعليم، التدريب، العمل بتخطيط سياسة عامة تقيم هذه العلاقة وهذا الترابط والتنسيق بين هذه القطاعات⁽¹⁾.

سابعا-أساليب التدريب

إن أساليب التدريب هي الطريقة (الكيفية)، التي يتم من خلالها عرض المادة التدريبية وتنقسم إلى ثلاثة أنواع:

أ- أساليب العرض: تعد المحاضرة الأسلوب التدريبي الذي يستخدم الرموز اللفظية، في توصيل مجموعة من الأفكار والمعلومات والحقائق العلمية، والنظريات والمفاهيم، من قبل المدرس إلى المتدربين، ويلاحظ على هذا الأسلوب أن المسيطر في الموقف التدريبي هو المدرب فهو يقوم بإرسال المعلومات وشرحها وتوضيحها باستخدام الرموز اللفظية، وتقتصر مشاركة المتدربين، بصفة عامة على الاستماع والاصغاء المركزين.

ب- أساليب المشاركة في التدريب:

ومنها المناقشات، دراسة الحالة، لعب الأدوار، العصف الذهني.

-تمثيل الادوار: وفيه يتقمص المتدرب أدوار معينة، ويعتمد على إجراء مقابلات والتعامل مع المشكلات والاتصالات التنظيمية وهو أسلوب فعال في تنمية الخبرات العملية في العلاقات الانسانية والقدرة على فهم الناس والآخرين وتعديل الاتجاهات.⁽²⁾

-المناقشة الموجهة: أسلوب يدور من خلاله حوار حول موضوع او مشكلة معينة مختارة من قبل المدرب ويتناول المجتمعون فيها بيهم المعلومات والآراء والأفكار بصدها، ويعتمد أساسا على مشاركة المتدربين وينحصر دور المدرب في تنظيم المناقشة وإعطاء الفرصة لأكثر عدد من المتدربين للتعبير عن آرائهم.

¹-صلاح عباس، تنمية مهارة مسؤولي التدريب، ط1، الدار الجامعية الجديدة للنشر والتوزيع، مصر، 1996، ص 26.

²- أسامة خيرى، مرجع سابق، ص 34.

ج- أساليب التدريب خارج قاعدة التدريب:

تشمل المشروعات، الزيارات الميدانية، الرحلات.

-الزيارات الميدانية: إن هذا الأسلوب يعطي المدرب فرصة لمشاهدة المواقف والحقائق كما تقع فعلا، والتعرف على بعض الممارسات والمشكلات من واقع الحياة بالإضافة إلى إمكانية تطبيق بعض ما شاهدوا، إذا توافرت لهم الظروف المناسبة، ويفيد في إكساب المتدربين مهارات في مقارنة المشكلات ومناقشتها في الجلسة التدريبية وخارجها.

-المشروعات التطبيقية: في هذا الأسلوب يطلب من المتدربين (فرد أو فرق عمل) القيام بمشروع تطبيقي له علاقة بعملهم، وبعد إنجازه يقوم المتدرب أو مقرر فريق العمل باستعراض م تضمنه المشروع امام المتدربين ومن مناقشته⁽¹⁾.

تحصر اساليب التدريب مجموعة من التقنيات للقيام بالعملية التدريبية ومن اهمها:

-تقنية التدريب باستخدام الحاسب الآلي.

-تقنية الألعاب التدريبية.

-تقنية الأفلام التدريبية(التلفاز، شاشة العرض، الحاسب الآلي، جهاز الفيديو بأنواعه)⁽²⁾.

ثامنا-طرائق التدريب

تتم عملية التدريب باستخدام عدة طرق من أهمها:

- التدريب في مواقع العمل: هذه الطريقة تكون في موقع العمل وهي أقل تكلفة، حيث يتم وضع الفرد العامل في موقع العمل الفعلي الذي يكون ممارسا له بصورة مباشرة.

- تدوير العمل: وفقا لهذا الأسلوب يتم نقل الأفراد العاملين داخل المؤسسة من قسم إلى آخر أو من عمل لآخر، ويصحب هذه العملية التوجيه لتعريف الفرد بالعمل الجديد المنقول إليه.

- التدريب في بيئة مماثلة للعمل: تتم بموجب هذا النوع تهيئة مكان بمستلزمات مشابهة لما هو موجود في مكان العمل الأصلي، أي نماذج من المكان والآلات التي يستخدمها العامل في العمل.

- تدريب الحساسية: يركز تدريب المختبر على العلاقات الشخصية التبادلية بين مجموعة المتدربين لا تربطهم علاقة تنظيمية مباشرة، ويتيح لهم رؤى حول كيفية تصرف الفرد ضمن المجموعة، كيفية إدراك

¹-أسامة خيرى، مرجع سابق ، ص 35،36.

²-عثمان فريد رشدي، مرجع سابق ، ص 21،22.

الآخرين بهذا السلوك، ويهدف إلى زيادة إحساس الفرد بأثر انفعالاته وسلوكه على الآخرين وأثر سلوكهم عليه⁽¹⁾.

ويمر التدريب بمجموعة من المراحل الأساسية التي تعالج طرق العملية التدريبية، بجمع وتحليل المعلومات، تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، تقييم البرامج التدريبية ومن أهمها:

أ- جمع وتحليل المعلومات: تتعلق هذه المرحلة بتوفير كافة البيانات عن مختلف عناصر النظام التدريبي وكذا بيانات عن كافة المتغيرات المتصلة بعملية التدريب سواء داخل المؤسسة أو خارجها وتتضمن عملية جمع وتحليل المعلومات من أجل تخطيط التدريب العناصر الآتية:

- معلومات عن التنظيم الإداري للمؤسسة.
- معلومات عن الأهداف والسياسات.
- معلومات عن تطور النشاط.
- معلومات عن أسلوب ممارسة الوظائف الإدارية.
- معلومات عن الامكانيات المادية.
- معلومات عن النظم والاجراءات.
- معلومات عن الأفراد العاملين.
- معلومات عن الظروف المحيطة.
- معلومات عن حقيقة المشاعر السائدة.
- معلومات موضوعية ملاً نماذج التقييم السنوي.
- معلومات على شكل ونوع السلطة داخل المؤسسة⁽²⁾.

ب- تحديد الاحتياجات التدريبية:

هي العملية التي يتم بها تحديد وترتيب الاحتياجات التدريبية واتخاذ القرارات، ووضع الخطط بشأن تلبية هذه الاحتياجات كما يلي:

- تحديد الفئة المستهدفة بالتدريب.

¹-صفوان محمد المبيضين وعائض بن شافي الاكليبي، التخطيط في الموارد البشرية، ط1، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع ، الاردن، 2012، ص 122،123.

²-كامل برير، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، ط2، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، لبنان، 1997، ص 163.

- تعريف وتحديد الاحتياجات.
- قياس مستوى القصور ومعوقات الأداء.
- ترتيب الاحتياجات حسب الاولوية.
- تحديد أهداف التدريب بناء على نتائج تقدير الاحتياجات.

ج- تصميم البرامج التدريبية

إن البرنامج يعد الإدارة التي تربط بين الاحتياجات التدريبية والاهداف المطلوبة تحقيقها من البرامج والموارد والموضوعات التدريبية مجتمعية مع بعضها البعض، ومن أجل أن تتجح عملية تصميم البرامج التدريبية في مؤسسة، لابد من تعاون كامل بين الرؤساء المسؤولين عن تنمية مهارات وقدرات مرؤوسيههم وبين المسؤولين عن إدارة البرامج التدريبية من جهة.

د- تنفيذ البرامج التدريبية

تشمل إعداد خطة جلسة تدريبية، حيث أن خطة الجلسة التدريبية هي الخطوط العريضة لما سيقال ويفعل خلال فترة زمنية معينة أثناء التدريب، وهي تمثل دليل للمدرب عن كيفية تنفيذ الجلسة التدريبية ومن مكونات خطة الجلسة:

- الأهداف
- عنوان الموضوع.
- الزمن.
- رقم الجلسة.
- المعدات والأجهزة.
- أساليب التدريب.
- النشاط.
- معلومات عن الموضوع.
- البدائل (سيناريوهات الأساليب والعينات)⁽¹⁾.

¹ - كامل برير، مرجع سابق ، ص164

هـ- تقييم البرامج التدريبية

هي معرفة تحقيق البرنامج التدريبي لأهدافه المحددة، وإبراز نواحي القدرة لتدعيمها ونواحي الضعف للتغلب عليها، أو العمل على تلاقيها في البرامج المقبلة، حتى يمكن تطوير التدريب وزيادة فاعليته بصورة مستمرة ومن أهم طرق تقييم استبيان الآراء بواسطة رؤساء عمل المتدرب، الامتحانات، التجربة، نسبة الحضور كمقياس لنجاح البرنامج التدريبي، تقارير تقييم الأداء⁽¹⁾.

تاسعا- أنواع التدريب

اختلف الآراء حول تقسيم أنواع التدريب لاختلاف الاحتياجات التدريبية بالنسبة للفرد وللمؤسسة وللدولة، وحتى بالنسبة للفرد نفسه تختلف من فرد لآخر وكذا المؤسسة لاختلاف أهدافها الخدمية أو الانتاجية ونوع الخدمات والانتاج وعلى ضوء ذلك يمكن تقسيمها إلى ما يلي:

1- التدريب في ضوء احتياجات الأفراد: ويقسم إلى ثلاث أنواع:

1-1- التدريب الذاتي: هو ذلك النوع من التدريب الذي يقوم به الفرد لتطوير مهاراته، على أن تتوفر به الظروف التي تساعد على تنمية نفسه بنفسه في عمله، كتوافر نظام الحوافز التشجيعية.

1-2- التدريب الفردي: هو ذلك النوع من التدريب الذي يهدف إلى تنمية مهارة فرد يكون في حاجة إلى توجيهه وإرشاده إلى الطريق السليم والاتجاه الناجح نحو النهوض بأعباء عمله ومسؤولياته مع العمل على معالجة ما قد يشوب أداءه أو سلوكه عن عيوب أو نقص أو احراف.

1-3- التدريب الجماعي: هو ذلك النوع من التدريب الذي يهدف إلى تنمية الأفراد بصورة جماعية، ولهذا الأسلوب تأثير إيجابي على الأفراد المنظمين إليها وغيرها ممن يشعرون بحاجتهم إلى الانتماء حيث أن للجماعة تأثيرا قويا على أعضائها.

2- التدريب في ضوء احتياجات المؤسسة: ويقسم إلى قسمين:

1-2- التدريب التخصصي: هو ذلك النوع من التدريب الذي يهدف إلى تنمية المهارات وتحسين الاتجاهات في المجال التخصصي كالتدريب الإداري والمهني.

2-2- التدريب القيادي: هو ذلك النوع من التدريب الموجه لمستويات الإدارة⁽²⁾.

3- التدريب في ضوء احتياجات الدولة: ويقسم إلى قسمين:

¹-كامل بربر، مرجع سابق، ص ص165،166.

²- المنظمة العربية للتنمية الإدارية ندوات ومؤتمرات، آفاق جديدة في التنمية البشرية والتدريب، ط2، الاردن، 2007، ص101،102.

3-1- التدريب الداخلي: هو ذلك النوع من التدريب الذي يهدف إلى تنمية الأفراد العاملين أفراداً أو جماعات في داخل الدولة وبالمراكز التدريبية المتخصصة أو مؤسسات العمل.

3-2- التدريب الخارجي: هو ذلك النوع من التدريب الذي يهدف إلى تنمية الأفراد العاملين أفراداً أو جماعات في خارج الدولة وخاصة الدول النامية التي في حاجة ملحة إلى مساعدة الدول المتقدمة في تدريب العاملين فيها.

4- التدريب في ضوء احتياجات العمل: ويقسم إلى ثلاث أنواع:

4-1- التدريب السابق: هو ذلك النوع من التدريب الذي تتغلب عليه الصفة النظرية ويطلق عليه بالتدريب خلال مراحل الدراسة الأكاديمية وما تقدمه دور التعليم العلم للخريجين قبل التحاقهم بأعمالهم في الحياة العملية، ويمهد للتدريب الذي يقدم بعد الالتحاق بالخدمة أو العمل.

4-2- التدريب التوجيهي: هو ذلك النوع من التدريب الذي هدفه تعليم الموظف أو العامل الجديد بعمله ومهامه المسندة له وظروف عمله واتصالاته ويطلق عليه بالتدريب الإرشادي أو الانتدابي.

4-3- التدريب أثناء العمل: هو ذلك النوع من التدريب الذي يهدف إلى اكتساب الفرد المهارة اللازمة لانتقان العمل أو وظيفته ويحصل عليه من خارج العمل في معاهد أو مراكز متخصصة أو من داخل العمل من الرؤساء والزملاء، الذين لديهم خبرات أكبر في ميدان العمل⁽¹⁾.

عاشرا- محددات التدريب

- المحددات البيئية: يمثل التنوع وعدم التجانس والاستقرار، بعدين تقليديين من أبعاد البيئة الخارجية للمؤسسة، لذلك فإن من المنطقي افتراض أن لهذين البعدين تأثير على الحاجات التنظيمية لتدريب الأفراد، أو مع افتراض أن المؤسسة تحاول أن تغطي احتياجاتها الموضوعية من التدريب. فإن التنوع وعدم التجانس يساهم في زيادة مقدار التدريب المطلوب.⁽²⁾

- المحددات التنظيمية: يؤثر المركز المالي والاقتصادي للمؤسسة على المبالغ التي تتفقها المؤسسة على الاستثمار في تنمية مواردها البشرية بصفة عامة وعلى مجال الأنشطة التدريبية بصفة خاصة. وقد يرجع السبب في هذا الاتفاق على التدريب لم يلحق نفس الاهتمام الذي يلقاه الاستثمار في الموارد المادية الأخرى، وأيضاً أن الانفاق على التدريب لا يعتمد على المنافذ والمصادر المالية المستقرة، ولكن الانفاق

¹- المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مرجع سابق، ص103، 105.

²- أحمد الخطيب، رداح الخطيب، التدريب المبني على المعرفة، ط1، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2016ص 89

على التدريب يزداد وينخفض وفقا لمدى قوة المركز المالي للمؤسسة والسيولة والتدفق المالي في الفترات المختلفة، ويلعب الهيكل التنظيمي أيضا دورا في تحديد الاحتياجات التدريبية.

- العوامل والظروف داخل المؤسسة: تؤثر على الاختيار بين الأنشطة التدريبية وتوزيع تنمية الموارد البشرية بين مجموعات الأفراد وغير الأقسام والوحدات المختلفة، كالظروف الداخلية، قد تفرض تأثيرها على اختيار التدريب داخل المؤسسة أو خارجها⁽¹⁾.

¹- أحمد الخطيب، رداح الخطيب، مرجع سابق، ص 91.

خلاصة الفصل

من خلال ماورد في هذا الفصل نستنتج أن التدريب يعد من الجهود الإدارية والتنظيمية التي تهدف إلى تحسين قدرة العمل على أداء عمله بصفة جيدة ودقيقة، وتزويد الفرد العامل بالأساليب والخبرات والمهارات العلمية اللازمة التي يحتاج إليها، والتي لم تكن من قبل بحوزة المتدرب لاستخدامها مستقبلا وعند أداء المهام الموكلة له بالصفة المطلوبة.

تمركزت أهمية أهداف التدريب حول إبراز القدرة البحثية لدى المتدرب فتتمى مهارته الفكرية فيصبح بذلك يقدم بما يفيد دوماً، ويتعد بفضل الخبرات المكتسبة عن الممارسات التقليدية السابقة، التي يكون قد نالها من خلال البحوث والدورات التدريبية، وكذلك الإسهام في إعادة التوازن النوعي والعددي لهيكل المؤسسة، ففي التدريب تكمن التوعية وإعطاء رتبة المنصب التي تستحقه، فالتدريب يعطي فرصة أمام المتدربين لتمكينهم من فهم العلاقة بين النظرية والتطبيق الميداني فلا يمكن لغير المتدرب أن يفهم مضمون النظرية إلا تحت إشراف مدرب يترجمها له ميدانياً بفضل خبرة .

ونحن نعلم أن نجاح التدريب يتطلب الصبر والمثابرة، وعقد العزم على الوصول إلى الهدف، فمجرد عقد الدورة التدريبية وحضور ورشات العمل دون التركيز لا تجدي نفعا، إذ يجب لنجاح الدورة التدريبية أن يكون المدرب المشرف على الدورة من ذوي الاختصاص، وإلا فشلت الدورة التدريبية برمتها، ولا شك كذلك أن التدريب يجب أن يعمل جاهداً إلى رفع المؤسسة من حسن إلى أحسن، فبالخبرات والمهارات التي يكون قد اكتسبها خلال مشواره العملي في الميدان تجعله يتطلع دائماً إلى التغيير الإيجابي.

الفصل الثالث: السلامة المهنية

تمهيد

أولاً: الجذور التاريخية للسلامة المهنية

ثانياً: مفاهيم السلامة المهنية

ثالثاً: دوافع الاهتمام بالسلامة المهنية

رابعاً: أهمية السلامة المهنية

خامساً: أهداف السلامة المهنية

سادساً: مقومات السلامة المهنية

سابعاً: سياسات السلامة المهنية

ثامناً: مسؤوليات السلامة المهنية

تاسعاً: برامج السلامة المهنية

عاشراً: نتائج العمل بنظام السلامة المهنية

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد موضوع السلامة المهنية من المواضيع الهامة التي استدعت اهتمام الباحثين والمختصين في هذا المجال بشكل عام وبشكل خاص المنظمات والمؤسسات الصناعية، لما لها من أهمية في الحفاظ على عناصر الانتاج خاصة المورد البشري الذي يعتبر المورد الاستراتيجي لجميع المؤسسات و كذلك الحفاظ على الآلات ومعدات من التلف، ولا يتم ذلك إلا عن طريق توفير مجموعة من الاجراءات والبرامج والقوانين وضعت في الاطار التشريعي. وبهذا فإن المؤسسات أولت الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية للعامل، وهي تهدف إلى ايجاد بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر وفي هذا الفصل سنتعرف على كل ما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية.

أولاً- الجذور التاريخية للصحة والسلامة المهنية

يرى الباحثون والمختصون في هذا المجال أن الاهتمام بموضوعات الصحة المهنية والأمن الصناعي تطور في إطار الاهتمامات التالية :

لقد ظلم العبيد في أوروبا ظلما قاسيا ،حيث كان الإقطاعيون يُجرون ما لديهم من عبيد لأصحاب الصناعات نظير الحصول على الموارد الإضافية للرزق يحصل عليها الإقطاعيون ،وصف أبو قراط(470-270ق.م) حول هؤلاء العبيد وهم يبتلعون الحصى ويعانون من ألام المغص المزمن خاصة لدى عمال استخراج المعادن وعمال الصناعة والحياسة والصيادين والفلاحيين وغيرهم .

وبعد الميلاد جاء "بليني ليصف أعراض التسمم بالزنك والكبريت ويصف أيضا الأقمعة الواقية التي كانت تستخدم للوقاية من أعراض التسمم بالغازات والأبخرة والأترية ،وفيما بين 150 إلى 200 ميلادية كشف "جالينوس" حقائق كثيرة عن علم التشريح ،كما بينت الحقائق أنه كاد أن يفقد حياته بسبب شدة أبخرة النحاس والدخان المتطاير، حينما كان في زيارة لأحد مناجم النحاس بقبرص .

وقد أعطى صورة لسلوك العمال عندما يتعرضون للأدخنة الخطرة وذلك بقوله " كانوا يركضون بأقصى سرعة وهم يحملون النحاس المنصهر كي لا يدركهم ،الموت خنقا داخل المنجم" ،ومع تطور الجوانب الطبية المرتبطة بالأمراض المهنية ،جاء الطبيب الألماني المعروف باسم "جورج اجريكولا" الذي اهتم بمزاولة مهنة الطب في مناطق المناجم ،وأستطاع أن يوصف الأخطار والأمراض الذي يتعرض لها عمال المناجم .

وفي أواخر القرن السابع عشر ظهر الطبيب الإيطالي "رامازيني" والذي لقب بأبو قراط الطب المهني ،والذي قدم كتاب عن الأمراض الخاصة بشؤون الصناعة والتجارة وكان هذا الكتاب بسبب شهرته وشيوع صيته ،وقد نعرض هذا الكتاب بالبحث في أكثر من مائة مرض يعاني منها عمال الزراعة والصناعة بصفة عامة ⁽¹⁾،وقد بين مختلف طرق الوقاية والعلاج منها وفي تطور اجتماعي آخر في القرن الرابع ظهر نظام الطوائف المهنية والذي اهتم بتنظيم الحرف ومختلف ألوان الصناعة وقد امتد اهتمام برعاية شؤون العمال الصحية والاجتماعية وتحديد ساعات العمل ونظم ومراقبة الإنتاج .

وبعد ذلك انتشرت الورش الانتاجية والتي تمثل مصانع صغيرة يمتلكها أصحاب رأسمال ،وذلك خلال ما سمي بالثورة الصناعية في أوروبا في النصف الثاني من القرن الثامن عشر ،وقد صاحب ذلك

¹ - مجيد عبد الله شراره ، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، مكتب مصر لنشر و التوزيع، مصر، 2016 ، ص9

بما سمي بحركة الإدارة العلمية والتي كان من أهم روادها فريديريك تايلور وهنري فايول وغيرهم ،وقد اتسمت هذه المرحلة بالضغط الشديد على العمال وإهداء حقوقهم واعتبارهم تروس في آلات يعملون نظير مقابل مادي وحسب. وقد تسببت هذه المرحلة في ظلم كثير من العمال لدرجة الموت ،وذلك ما دفع إحدى الصحف الأوربية آنذاك " المورنتج ستار" أن تقول في أحد أيام 1868م " ، عبيدنا البيض الذين يجبرون العمال على العمل الشاق الذي يؤدي بحياتهم...هؤلاء في الغالب يذبلون ويموتون في صمت وسكوت ".
وبنهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين ظهرت الأفكار والمبادئ التي تنادي بحقوق العاملين وتوفير البقية الأمانة في العمل سواء ماديا أو اجتماعيا أو صحيا...إلخ،وكانت حركة الهاوثورن ومدرسة العلاقات الإنسانية رائدة في هذا المجال ،وذلك بقيادة التون مايو من المصلحين الاجتماعيين في هذا المجال سيستر برنارد وماكس فيبر والذين ركزوا على الجانب الاجتماعي في هذا الشأن .
وتعتبر المحاولات الأولى لحركة العلاقات الإنسانية والاجتماعية هم المحرك الوحيد لظهور ما سمي بعد ذلك باسم النقابات العمالية ،والتي تطالب بحقوق العمال في الأجر والتأمين عليهم وتوفير ظروف عمل وصحية وأمنة لهم.(1)

ثانيا- تحديد المفاهيم

- مفهوم الصحة والسلامة المهنية

إن مفهوم الصحة والسلامة المهنية حسب منظمة العمل و الصحة الدولية إلى الحفاظ على أعلى درجة من الرفاهية البدنية والعقلية والاجتماعية للعمال في جميع المهن من خلال مراقبة المخاطر وتكيف العمل مع الناس وتعرفها منظمة الصحة العالمية أنها: حماية جميع عناصر الإنتاج من الضرر الذي تسببه حوادث العمل وفي مقدمة هذه العناصر العنصر البشري.(2)

عرفها التشريع الجزائري : بأنها مجموعة من النظم والتشريعات والبرامج التي تهدف إلى الحفاظ على سلامة وصحة الأفراد العاملين من خلال توفير بيئة مناسبة وأمنة وخالية من مسببات المخاطر المهنية ويعرفها أيضا :تعالج هذه القوانين السبل والوسائل الواجب اعتمادها قصد ضمان أحسن الظروف في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل لفائدة العمال وكذا تحديد المسؤولين المتولين ذلك.(3)

1- مجيد عبد الله شراره ، مرجع سابق، ص ص10،9

2- علاء عبد الرحمان سلمي، الامراض المهنية، الجندارية لنشر والتوزيع،الاردن،2017،ص15

3- عتيقة حرايرية ، الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التنفيذ ، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية ، العدد17جوان

2017،جامعة الجزائر2،2017،ص3.

ثالثا: دوافع الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية

إن تزايد المخاطر المهنية التي تهدف حياة العاملين وتزايد الضغوط حول توفير بيئة عمل آمنة خالية من مخاطر العمال، تدعو الحاجة إلى اهتمام بالصحة والسلامة نظرا للاعتبارات التالية:

1- اعتبار الإنساني : يعد العامل الإنساني أهم سبب يدعو إلى ضرورة الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية، نظرا للإصابات والأمراض التي تلحق بالعامل، والتي تسبب له الألم والمعاناة بسبب الآثار الجسدية والنفسية والاجتماعية المترتبة عنها :

أ- الأثر الجسدي: قد يترتب عن الحوادث والأمراض المهنية آثار غير مستحبة على العامل مثل الإصابة بمرض مزمن ... وغيرها من الإصابات تُكلف العامل معاناة كبيرة.

ب- الأثر النفسي : تنعكس الحوادث والأمراض المهنية على الحالة النفسية للعامل على معنوياته، فهو يشعر بالخوف دائم لأنه يمارس أعماله في بيئة مليئة بالمخاطر التي تهدد صحته ومستقبله

ج- الأثر العقلي : العقل السليم في الجسم السليم مقولة يعرفها كافة الناس فتزايد ضغوط العمل يعرض العامل للقلق والاكتئاب، وبالتالي فقدان القدرة على التركيز والتفكير بشكل صحيح .

د- الأثر الاجتماعي : إن إضرار الصحة مثل الإعاقات والأمراض الناتجة عن تعرض لحوادث العمل.... إلخ تحت انعكاسات سلبية على الحياة الاجتماعية والأسرية.

2- الاعتبار الاقتصادي: يستدعي الاعتبار الاقتصادي ضرورة الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية لمالها من انعكاسات على المؤسسة وعلى الاقتصاد الوطني كما يلي :

أ - بالنسبة للمؤسسة

يترتب من الحوادث المهنية آثار عديدة تؤدي إلى انخفاض إنتاجية المؤسسة وارتفاع تكاليف الشغل المباشرة وغير مباشرة فيها، هذه الأخيرة التي تعد عبئا ماليا واهتلاك غير عادي لعناصر الإنتاج مما يؤثر سلبا على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة وعلى ربحيتها كما يهدد بقائها مع مرور الزمن.

ب- بالنسبة للاقتصاد الوطني

انخفاض الإنتاج في المؤسسات زيادة الوقت الضائع زيادة تعويضات الحوادث والأمراض فقدان اليد العاملة المؤهلة، كلها عوامل تؤثر على الناتج الوطني الخام، وبالتالي على الاقتصاد الوطني لأي بلد لاهتمام الأن بالصحة والسلامة المهنية من الأخطار لنمو وتقدم أي بلد⁽¹⁾ .

¹- عبد العزيز بعده ومبروك أوكاسو، برامج الصحة والسلامة المهنية وعلاقتها بالتحقيق الرضا الوظيفي دراسة ميدانية بمجمع تيميمون بارودة أوقروت مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية، جامعة احمد دراية ادرار، الجزائر، 2021، ص49.

بالإضافة إلى الاعتبارات سابقة الذكر، توجد اعتبارات أخرى تتعلق بسمعة المؤسسة، حيث أن حفاظ المؤسسة على معايير الامن والسلامة المهنية تحسن سمعتها وعلاقتها العامة، مما يمكنها من استقطاب أفضل الكفاءات في العمل، كما أن الاهتمام بمعايير الصحة والسلامة المهنية تقلل نسبة غياب العاملين عن المؤسسة بسبب تحسين ظروف العمل، وتقليل نسبة المخاطر والأسباب الناتجة عنها، كما أن الاهتمام كذلك بتوفير البيئة الامنة يعطي الشعور بالراحة للعمال وقدرتهم على إنجاز العمل في وقت أسرع وبجودة عالية، حيث أنه يشعر بأهميته وأنه لا يعتبر مجرد أداة يستخدمها صاحب المنظمة لتحقيق أهدافه فقط، دون أخذه بعين الاعتبار أمنه وسلامته مما يؤدي إلى ارتفاع المعنويات وحب العمل وزيادة رضاهم وتقليل تركهم لمناصب العمل رضاهم وتقليل تركهم لمناصب العمل.⁽¹⁾

رابعاً: أهمية الصحة و السلامة المهنية

يمكن أن نحصر أهمية الصحة والسلامة المهنية في بعض النقاط التالية:

أ- تعزيز المعافاة البدنية والنفسية والاجتماعية للعاملين، وتوفير الدعم اللازم لحفظ قدرتهم على العمل مهنيا واجتماعيا وتطويرها.

ب- تطوير وتعزيز العمل الصحي والمأمون وبيئات العمل الصحية وتنظيم العمل المرشد.

ج- حفظ وتعزيز صحة العاملين من خلال اتقاء الحوادث والامراض المهنية والسيطرة عليها، والقضاء على العوامل والمخاطر والظروف المهنية الضارة بالصحة والسلامة أثناء العمل.

د- تقليل تكاليف العمل: إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المتضمنة للتعويضات المدفوعة للعاملين أو لعائلاتهم من بعدهم وكذلك تكلفة تعطل العمل⁽²⁾.

هـ- تدعيم العلاقات الإنسانية بين الإدارة والعاملين: تخلق الإدارة الجيدة لسلامة المهنية السمعة الجيدة للمنظمة اتجاه المنافسين، هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الأفراد الأكفاء والاحتفاظ بأفضل الكفاءات.

و- تمكين العاملين من ممارسة حياة منتجة اجتماعيا و اقتصاديا والمساهمة ايجابيا في التنمية المستدامة⁽³⁾.

¹ - عبد العزيز بعده، مبروك اوكاسو ، مرجع سابق، ص49.

² - فريد رشيد عثمان، الصحة والسلامة المهنية، دار الراءية لنشر والتوزيع، الاردن، 2014، ص16 .

³ - سهيلة عباس، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار وائل لنشر والتوزيع، الاردن 2003، ص12 .

خامسا- أهداف الصحة والسلامة المهنية

- تتلخص أهداف الصحة والسلامة المهنية في تأمين بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر والأمراض المهنية، سواء للعاملين أو المترددين على المؤسسات التنظيمية لذا فالسلامة والصحة المهنية تهدف إلى:
- أ- حماية العناصر البشرية للإنتاج من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل وظروف بيئة العمل، إزالة مسببات الخطر وتقليل التعرض لها.
- ب- توفير بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للمترددين على المؤسسات، وذلك بإيجاد الاحتياجات والإجراءات الوقائية اللازمة.
- ج- حماية عناصر الإنتاج من التلف والضياع نتيجة لحوادث العمل، ويشمل ذلك الآلات والماكينات والأجهزة.
- د- تخفيض كلفة الإنتاج وذلك بتوفير الأموال التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات، واستبدال العامل وتدريب من يحل محله والنفقات التي تترتب عن ذلك من تأخير في إنجاز العمل ومواعيد التسليم⁽¹⁾.

سادسا- مقومات الصحة والسلامة المهنية

- تقوم الصحة والسلامة المهنية على مجموعة من المقومات نذكر منها :
- التخطيط الفني السليم والهادف لأسس الوقاية في المنشآت.
 - التشريع النابع من الحاجة إلى تنفيذ هذا التخطيط الفني .
 - أجهزة التفتيش والمتابعة.
 - التوعية والتدريب والسلوك.
 - التقييم واختيار كفاءة النظام⁽²⁾.

¹- خالد فتحي ماضي وأحمد خطيب، السلامة المهنية العامة، دار كنوز لنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص ص17، 18

²- خالد أحمد هزاع، السلامة والصحة المهنية ، بصيغة PDF ، متوفر على موقع : www . pdfactory.com. 2012

سابعاً- سياسة الصحة والسلامة المهنية

عملت منظمة العمل الدولية وفق للمبادئ الدولية المتفق عليها إلى وضع سياسات كأداة عملية لمساعدة المنظمات والمؤسسات المختصة بوصفها وسيلة لتحقيق تحسن مستمر في أداء خدمات الصحة والسلامة المهنية وتتجلى هذه السياسة فيما يلي:

1- يقوم صاحب العمل بالتشاور مع العمال وممثليهم بوضع سياسة لصحة والسلامة المهنية في شكل مكتوب على أن تكون هذه السياسة:

- خاصة بالمنظمة وتلائم حجمها وطبيعة نشاطها .

- مختصرة ومكتوبة بوضوح ومؤرخة ولها فعالية بمجرد التوقيع عليها أو إقرارها من صاحب العمل أو من أكبر مسؤول في المنظمة.

- معممة على جميع الأشخاص في مكان عملهم أو يمكنهم الحصول عليها بسهولة.

- خاضعة للاستعراض للتأكد من استمرار ملائمتها.

- متاحة للأطراف المعنية الخارجية ذات الصلة عند الاقتضاء .

2- ينبغي أن تتضمن سياسات الصحة والسلامة المهنية كحد أدنى، المبادئ والأهداف الرئيسية التالية التي تلتزم بها المنظمة .

- حماية صحة وسلامة كافة أفراد المنظمة عن طريق منع الاصابات والاعتلالات والأمراض المرتبطة بالعمل.

- التقيد بالقوانين واللوائح الوطنية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية والبرامج الطوعية والاتفاقيات الجماعية بشأن الصحة والسلامة المهنية وكافة الاشتراطات الأخرى التي تلتزم بها المنظمة .

- ضمان استمارة العمال وممثليهم وتشجيع مشاركتهم النشطة في كافة عناصر نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية .

- الاستمرار في أداء نظام الصحة والسلامة المهنية.

3- ينبغي أن يكون نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية متماشياً أو متكاملًا مع نظام الإدارة الأخرى في المنظمة.⁽¹⁾

¹-منظمة العمل الدولية، مبادئ توجيهية بشأن الصحة والسلامة المهنية 2001، ط3، مكتب مطبوعات العمل الدولي لنشر والتوزيع ، مصر، 2003، ص6

ثامنا - مسؤوليات الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة

إن مسؤولية الصحة والسلامة المهنية لا تقع على الفرد وحده أو مجموعة من الأفراد والمنظمة بل

هي مسؤولية مشتركة على كافة العاملين في المنظمة ويمكن إيجاز ذلك فيما يلي :

1- مسؤولية الإدارة العليا : هي مسؤولة عن إصدار اللوائح والتعليمات التي تنظم وسائل السلامة العامة، وهي كذلك مسؤولة عن توفير الأفراد المناط بهم تصميم برامج الصحة والسلامة المهنية والعمل على تنفيذها .

2- مدراء الإدارة والمشرفون: مسؤولة عن الحفاظ على السلامة المهنية والصحة الخاصة بموظفيهم وأن يدرّبوا موظفيهم على العمل بأسلوب سليم، أما من الناحية النفسية فغليهم تشجيع موظفيهم على أن يلتزموا بقواعد السلامة المهنية بصفة عامة، وأن يعملوا على التقيد بها حتى يكونوا قدوة لمؤسسيهم .

3- ضابط السلامة والصحة المهنية : إن من مسؤولية هذه المجموعة تقدم المشورة المهنية والمساعدة اللازمتين سواء إلى الإدارة العليا أو إلى الإدارات والمشرفين

4- العمال: هم الشريحة الأولى المعنية بالسلامة المهنية وأن يكونوا على معرفة ودراية وقواعد السلامة العامة، وأن يؤديوا مهماتهم في تحمل مسؤولية أمن المنظمة والحفاظ على حياتهم عن طريق الالتزام بالحقوق والواجبات⁽¹⁾.

5- جهاز الصحة والسلامة المهنية

ينقسم هذا الجهاز إلى مجموعة من الأقسام الإدارية في المؤسسة :

5-1 - قسم الصحة والسلامة المهنية

5-1-1- التنظيم الإداري لقسم الصحة والسلامة المهنية : تختلف الجهة الإدارية التي يمكن أن يكون

تابعا لها قسم الصحة والسلامة المهنية وعموما يمكن أن يتبع هذا القسم إلى أحد الجهات التالية :

- **الإدارة العليا :** يلحق قسم الصحة والسلامة المهنية مباشرة الإدارة العليا، وهذا قصد تدعيم جهوده مباشرة فب المؤسسة وبالتالي سيكون هذا عبارة عن إدارة رئيسية في المؤسسة كباقي الإدارات .⁽²⁾

- **الموارد البشرية :** ترى بعض المؤسسات أنه من الأفضل أن يكون قسم الصحة والسلامة المهنية في شكل مصلحة تابعة لإدارة الموارد البشرية، وذلك لاعتبار أن حوادث العمل والأمراض المترتبة ارتباطا

¹- عبوي زيد منير، إدارة الموارد البشرية ، دار كنوز المعرفة لنشر والتوزيع ، الأردن ، 2006، ص244.

²- علي موسى حنان، الصحة والسلامة المهنية واثرها على الكفاية الانتاجية في المؤسسات الصغيرة، دراسة حالة مؤسسة هنكل شلغوم العيد، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2006، 2007، ص20.

قويا بالعامل، وأن من المهام الأساسية لإدارة الموارد البشرية اختيار وتوعية وتدريب العامل بما يساعد على تقليل من الحوادث والأمراض المهنية.

- إدارة الإنتاج: يلحق أحيانا قسم الصحة والسلامة المهنية بإدارة الإنتاج، والتي تهتم بتفتيش وصيانة معدات الإنتاج وتوفير ظروف المادية الملائمة في المؤسسة.

5-1-2- مهام قسم الصحة والسلامة المهنية : تتمثل مهام الاساسية لهذا القسم بما يلي:

- مهمة البحث: تعد أهم وظيفة فهي تهدف إلى جمع كل المعلومات الضرورية التي تساهم في دراسة واقع الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة، إذ يقوم بتحليل أسباب حوادث العمل والأمراض المهنية وإعداد الإحصاءات الخاصة بها وإعداد البرامج وإنشاء وثائق تقنية وتنظيمية.

- مهمة العملية: تقوم من خلالها بالتفتيش ومراقبة وتحقق من سلامة المكان وألات الإنتاج، تنظيم وتنشيط حملات نشر الوعي الوقائي لدى العمال، العناية بالاختيار المهني للعمال، وتدريب العمال ومشرفيهم.

- مهمة الوظيفية : حيث تعمل على تحسين ظروف العمل، توفير تجهيزات الوقاية الفردية والجماعية، دراسة مناصب العمل بالاشتراك مع مصلحة طب العمل، المساهمة في دراسة تصميم المباني وتغيير طرق إنتاج واساليب الصيانة.

- مهمة التنسيقية: التنسيق مع لجنة الصحة والسلامة المهنية لطبيب العمل، مختلف أقسام إدارة المؤسسة، النقابة أو ممثلي العمال والتنظيمات الخارجية المعنية بهذا المجال كهيئة للضمان الاجتماعي.

5-2- مشرف الصحة والسلامة المهنية: يتولى رئيس كل قسم من المؤسسة الإشراف على الصحة والسلامة المهنية في القسم الذي يرأسه، وعادة ما ينصح بوجود مشرف متخصص توكل إليه جميع المهام وخاصة في المؤسسات الصغيرة، أما في المؤسسات التي تحوي مصلحة السلامة المهنية فإن المشرف يتولى رئاسة هذه المصلحة، إذ يقوم بالعديد من المهام ويتوقف عليه إلى حد كبير نجاح أو فشل هذه المهام⁽¹⁾.

¹-علي موسى حنان، مرجع سابق، ص21.

5-2-1- مسؤوليات مشرف الصحة والسلامة المهنية : يجب أن يكون هذا المشرف على معرفة تامة

- بخطوات العمل إذ يقوم بمجموعة من المهام التي تندرج ضمن مسؤولياته نذكر بعض منها :
- إعداد خطط لبرامج الصحة والسلامة المهنية من المؤسسة بما في ذلك الخطط السنوية اللازمة لذلك
- إعداد لوائح تعليمية وإرشادية وتحذيرية حول اشتراطات الصحة والسلامة المهنية.
- معاينة أماكن العمل التي يثبت بها الإصابة بأحد الأمراض المهنية وإعداد تقارير لظروف العمل .
- التفتيش الدوري على جميع أماكن العمل ووضع وسائل الوقاية بشكل يتناسب مع مخطرها وأضرارها سواء من أدوات الوقاية الشخصية أو الموضوعة على الآلات.
- ملاحظة جودة الترتيب والتنظيم والنظافة في المؤسسة و متابعتها.
- الاشتراك مع المختصين في اعداد برامج التدريب للعاملين في المؤسسة لوقايتهم من المخاطر والحوادث والاصابات والامراض المهنية والتأكد من اجتيازهم الاختبارات الخاصة بذلك بكفاية كاملة⁽¹⁾.

5-3- لجان الصحة والسلامة المهنية

تعد لجنة الصحة والسلامة المهنية إحدى الأدوات الرئيسية والفعالة التي تعمل في المؤسسة، من المفيد ومن الضروري أن تسعى إدارة المنظمة إلى تشجيع العاملين على الانخراط في الجهود الرامية إلى تحسين بيئة العمل وذلك بالاشتراك فب اللجان التي تكلف بهذه المهام، وتتولى اللجان مسؤولية تحديد الأمور والقضايا ذات العلاقة بالسلامة والصحة المهنية في مواقع العمل. وكذلك تقديم الاقتراحات والتوصيات المناسبة الهادفة إلى تحسين ظروف العمل والنهوض بمستويات السلامة والصحة في بيئة العمل، وغالبا ما تشكل لجنة عليا أو مجلسا أعلى لسلامة والصحة المهنية على مستوى المنظمة يقوم بوضع الاستراتيجيات والسياسات والممارسات على مستوى المنظمة لجميع النشاطات والادارات، وتتولى مراقبة تنفيذ وإدارة هذه السياسات والممارسات لجان على مستوى الوحدات، النشاطات المختلفة⁽²⁾ .

5-3-1- واجبات لجنة الصحة والسلامة المهنية : تقوم هذه اللجنة بمجموعة من الواجبات على

مستوى المنظمة نذكر منها :

- وضع وثيقة الصحة والسلامة المهنية في المنشأة⁽³⁾.
- وضع برامج تدريب للعمال على العمليات الخطرة وأسلوب تنفيذ السليم.

¹ - ميسون الريماوي ، السلامة في مواقع العمل ، ط2، مكتب مطبوعات وزارة العمل لنشر والتوزيع، الأردن، 2016، ص9.

² - حسين حريم ،إدارة الموارد البشرية ،ط1، دار الحامد لنشر والتوزيع،الأردن ، 2013 ، ص27.

³ - تامر شراكي ، منتدى العربي لإدارة الموارد البشرية ، واجبات لجنة الصحة والسلامة المهنة ، 2022/3/3. 23:28.

- المساهمة في وضع تعليمات الوقائية، وتوعية العمال بضرورة إتباع شروط الصحة والسلامة المهنية في تأدية العمل واستعمال وسائل الوقاية الفردية بشكل كافي وسليم.
- دراسة أسباب فشل الاحتياطات لمنع الحوادث بغية تداركها وتبديلها.
- وضع العامل في عمل يتلاءم مع قدراته الجسمية والفكرية بناء على توصية طبيب المنشأة.
- وضع ميزانية اللازمة لتحقيق الصحة والسلامة المهنية سنويا وتخصيص ميزانية للحالات الطارئة .
- ز- اجتماع لجنة الصحة والسلامة المهنية دوريا مرة كل شهر أو حين وقوع الحادث في المنشأة بدعوة من رئيسها⁽¹⁾.

6-تشريعات الصحة والسلامة المهنية في الجزائر

نجد تشريعات الصحة والسلامة المهنية في قوانين كل الدول العربية قيد الدرس، لكن وفق تفاصيل مختلفة وتختلف عملية إدراج أحكام الصحة والسلامة المهنية في تشريعات البلدان العربية ففي بعض الدول تعود إلى فترة اعتماد الدستور، بينما في الدول الأخرى تعتبر جديدة على غرار قانون العمل الجديد أو على الأقل تم تحديثها تحديثات رئيسية في تشريعات الصحة والسلامة المهنية، فيما يتعلق بتحديث التشريعات الوطنية قامت كل الدول بتعديل تشريعاتها وقوانين العمل في عدة مستويات من أجل التوافق مع المعايير الدولية وتحسين ظروف عمل اليد العاملة، تركز التحديثات بشكل رئيسي على قوانين العمل في القطاع العام ومدونات الضمان الاجتماعي.

من أهم الحقوق الأساسية التي تنص عليها قوانين العمل الجزائرية للعامل حقه في الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، حقه في احترام السلامة المهنية والترقية في العمل، حق في الخدمات الاجتماعية، كلها تشير إلى مستوى الاهتمام الذي توليه المنظومة التشريعية والتنظيمية الجزائرية وتوجهات السياسة الوطنية في مجال الوقاية من أخطار المهنة، التي تستند أساسا على واقع الأخطار المهنية في المؤسسة الجزائرية وإمكانية الوقاية منها إلى جانب الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر لاسيما: الاتفاقية رقم155الصادرة في عام 1981 حول الأمن وصحة العمل، الاتفاقية 187حول الترويج للأمن و الصحة المهنيين⁽²⁾.

¹- تامر شرابي ، مرجع سابق .

²- خالد محمد ، قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية في الجزائر لمعايير الدولية ، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، العدد4، جامعة الجلفة ، الجزائر ، ص213 .

تجدر الإشارة هنا إلى المبادئ المعلى عنها في هذه الاتفاقيات تجدر ترجمتها في النصوص التشريعية والتنظيمية الجزائرية الخاصة بالمجالات التي تغطيها هذه الاتفاقيات، وقد تطورت تشريعات الصحة والسلامة المهنية الوطنية وواقع التوعية والتدريب بمخاطر بيئة العمل. والخطط الراهنة والمستقبلية لتعزيز ثقافة الوقاية لهدف تسليط الضوء على الإجراءات والخطوات الأساسية الواجب إتباعها لتعزيز ثقافة الصحة والسلامة المهنية على مستوى الفرد العمال و المؤسسة التي يعمل فيها. كما يلخصها الجدول المدرج أسفله المتضمن القرارات والقوانين التي تنظم برامج الصحة والسلامة المهنية في الجزائر⁽¹⁾.

جدول رقم (01) : يوضح قرارات وقوانين مرتبطة بالصحة والسلامة المهنية في الجزائر

تاريخ الاصدار	القوانين المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية (قوانين-قرارات-أنظمة ومراسيم وزارية)
1962 جوان	الامر 183.66. المتضمن حوادث العمل والامراض المهنية.
1972 جوان	الامر 29.72. المتضمن إحداث المعهد الوطني لحفظ الصحة والسلامة والامن.
1974 جوان	الامر 65.74. المتضمن إحداث المنظمة الوطنية لطب العمل.
1974 ديسمبر	المرسوم 255.74. المحدد لكيفيات إحداث لجنة حفظ الصحة والامن ومهامها تسييرها.
1975 أبريل	الامر 33.75. المتضمن مفتشية العمل.
1976 فبراير	المرسوم 34.76. المتعلق بالمنشآت الخطيرة والضارة بالصحة العامة.
1983 جويلية	قانون رقم 13.83 حول الامراض والحوادث المهنية.
1986 ماي	المرسوم رقم 132.86 حول حماية العمال من الاشعة الايونية واستعمال اجراءات المواد المشعة الايونية والاشعاعات الفاعلية.
1988 جانفي	القانون رقم 07.88 حول الصحة والسلامة والطب المهني.
1991 جانفي	المرسوم التنفيذي رقم 05.91 حول أنظمة الحماية العامة حول الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل.
1993 ماي	المرسوم رقم 120.93 حول تنظيم الرعاية الطبية المرتبطة بالعمل.
1996 جوان	المرسوم رقم 209.96 حول تشكيل وتنظيم وعمل مجلس الصحة والسلامة والطب العمل.
2001 سبتمبر	المرسوم التنفيذي رقم 285.01 حول الاماكن حيث يُحظر التبغ ووسائل لتنفيذ هذا الحظر.
2001 أكتوبر	المرسوم التنفيذي 341.1 حول تشكيل وصلاحيات وعمل اللجنة الوطنية لتوحيد(التصديق/الموافقة على)معايير فعالية منتجات أو آلات الحماية.

¹-عتيقة حريرية، مرجع سابق، ص6.

ديسمبر 2002	المرسوم التنفيذي رقم 427.02 حول إرشاد العمال و إبلاغهم وتدريبهم في مجال الوقاية من المخاطر المهنية.
جانفي 2005	المرسوم التنفيذي رقم 09.05 حول اللجان المشتركة مع العمال حول الصحة والسلامة المهنية.
جانفي 2005	المرسوم التنفيذي رقم 10.05 حول صلاحيات وتشكيل وتنظيم و اجراءات لجان الصحو والسلامة في الشركات.
جانفي 2005	المرسوم التنفيذي رقم 11.05 حول شروط إنشاء خدمات الصحة والسلامة المهنية وتنظيمها وتشغيلها.

المصدر: عتيقة حرايرية ، مرجع السابق، ص6

إن جوانب الصحة والسلامة المهنية الغائبة عن التشريعات في الجزائر في هذا الجزء، سوف نلقي الضوء على الثغرات التشريعية المتعلقة بمخاطر مهنية محددة وقطاعات اقتصادية معينة، هناك ارتباك بسيط بين المخاطر المرتبطة بالعمل والتي لا تغطيها التشريعات التي سوف تناقش في هذا الجزء. يقدم هذا الجدول جوابا خاصا فيما يتعلق بتغطية جوانب الصحة والسلامة المهنية في التشريعات الوطنية في الجزائر.

جدول رقم (02): يوضح تغطية الصحة والسلامة المهنية في التشريعات الجزائرية

جوانب الصحة والسلامة التي لم تغطيها التشريعات	جوانب الصحة والسلامة التي تغطيها التشريعات
بعض الأمراض على غرار: التوتر والضغط النفسي في بيئة العمل، وفيروس نقص المناعة المكتسبة والإيدز والأمراض المسببة لسرطان الموجودة في بيئة العمل الغير الصحية.	تنظيم الصحة والسلامة المهنية والتدريب والمعلومات. - الوقاية من المخاطر البيولوجية والكيميائية والفيزيائية والميكانيكية والكهربائية. - الطب والأمراض المهنية ومسؤوليات ووجبات أصحاب العمل والعمال ودور الطب المهني. - استعمال التبغ. - المواد والمنتجات والتحضيرات الخطرة. - المخاطر الكهربائية. - المخاطر المرتبطة بأسبستوس. - المخاطر المرتبطة بالمواد الإشعاعية الفاعلية والمعدات الباعثة للأشعة الايونية. - الأدوات المستعملة في قطاعات التشييد والأبنية

المصدر: خالد محمد، مرجع سابق، ص214، 215

تؤكد هذه النصوص على أهمية الاستثمار في مجال الوقاية وتحسين ظروف العمل، على مستوى المؤسسة الذي يظل من المتطلبات الضرورية بالنظر إلى أثره الإيجابي على إنتاجية العمل وكذلك على الصحة المالية للمؤسسة، في هذا الصدد فإن الهيئات المستخدمة مدعوة لأن تجعل وظيفة الوقاية في صوب الانشغالات الدائمة للمؤسسة وأن تسهر باستمرار على السير الحسن للهيكل الداخلية للوقاية في إطار فضاءات التشاور والتنسيق المنصوص عليها في القانون والتشريع الجزائري، ولأن أية استراتيجية في مجال الوقاية من الأخطار المهنية تمر حتما عبر نشاطات التحسيس المتواصلة وعبر المشاركة لمباشرة ومنظمة للهيكل التمثيلية للمؤسسة، المنصوص عليها في قانون رقم 07.88 المؤرخ في 27 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والامن والطب العمل ونصوصه التطبيقية الصادرة في 8 جانفي 2005 منها على وجه الخصوص :

- لجنة متساوية الاعضاء للوقاية الصحة والامن على مستوى الهيئة المستخدمة التي تشغل تسعة عمال.

- لجنة الوقاية الصحية والامن ما بين المؤسسات، عندما تتقاسم عدة مؤسسات موقع عمل واحد.

- مصلحة الوقاية الصحية والامن على مستوى الهيئة المستخدمة التي تشغل أكثر من 50 عامل⁽¹⁾.

إن هذه الادوات التشريعية تبقى دون فعالية مالم تكن متابعة جادة من طرف هيئات المعنية بالصحة والسلامة المهنية على المستوى الوطني، حيث توجد حاليا على المستوى الوطني هيئات ومصالح وطنية تهتم بالوقاية من الحوادث المهنية والتي أنشئت خصيصا لهذا الغرض حيث تتمثل أهمها:

أ- **مفتشية العمل**: وهي هيئة وطنية تحت وصاية وزارة العمل، وذات دور أساسي في مجال الوقاية ذلك أنها تسهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل، وبالتالي فهي ذات صلاحيات واسعة ميدان السلامة والتفتيش في شروط وظروف العمل في المؤسسات الانتاجية على مستوى الوطني ويمكنها أداء عملية التدخل هذه عن طريق مفتشي العمل من خلال زيارتهم الميدانية لتلك المؤسسات، كما تساهم مفتشية العمل في مجال السلامة المهنة من خلا أدائها الدور الإعلامي يتمثل في تقديم النصائح والتوجيهات للعمال والمسؤولين ومدراء الوحدات والمؤسسات فيما يخص تطبيق تشريع العمل والسلامة من الاخطار والامراض المهنية⁽²⁾.

¹ - عتيقة حرابرية، مرجع سابق -ص7.

² - مشان عبد الكريم، الاتفاقيات والتشريعات الخاصة بنظام الصحة والسلامة المهنية، مجلة الاستاد الباحث للدراسات القانونية والسياسية ، العدد 11 سبتمبر 2018، جامعة محمد بوضياف مسيلة، الجزائر، 2018، ص166.

ب- المعهد الوطني لحفظ الصحة والسلامة المهنية: أنشأ هذا المعهد بتاريخ 1972/6/7 حيث يمثل هدفه الأساسي في حفظ الصحة والسلامة المهنية والوقاية من الأخطار المهنية، من خلال أدائها مجموعة من النشاطات تمس الجوانب الإعلامية والتكوينية والدراسية :

أ- الجانب الإعلامي: يضطلع هذا المعهد بالعمل على نشر الوعي الوقائي وتحسيس العمل ومسؤولي الإنتاج بأهمية السلامة وأثارها الإيجابية، وصدر هذا المعهد في هذا الشأن المجلة الجزائرية للوقاية والملصقات الإعلامية والكتيبات وكذا البطاقة الفنية، كما يعقد المعهد ملتقيات تربصية وأيام دراسية للتوعية بأهمية الصحة والسلامة المهنية.

ب- الجانب التكويني : في هذا الجانب يقوم المعهد بإجراء تكوين لصالح المؤسسات موجه خاصة لأعضاء لجان الصحة والسلامة المهنية، وكذا الناشطين والتقنيين في مجال السلامة المهنية، كما يقوم المعهد أيضا في هذا الجانب بتقديم المساعدات المختلفة.

ج- الجانب الدراسي: يجري المعهد الوطني لحفظ الصحة والسلامة أبحاث ودراسات تقنية وعلمية واختبارات على أجهزة حديثة ويبيدي رأيه حول الاجراءات التي ينبغي احترامها عند استعمال هذه الأجهزة أو عند جلب أو استخدام المواد السامة والخطيرة .

ج- الهيئة المهنية الجزائرية في الأشغال العمومية والبناء: لقد تأسست هذه الهيئة بتاريخ 09/02/1954 قبل الاستقلال وتم إعادة تنظيمها 20/02/1970 وهي تعمل بالموازاة مع المعهد الوطني لحفظ الصحة والسلامة، لكن نشاطات هذه الهيئة مرتكزة على قطاع الأشغال العمومية والبناء والمؤسسات الملاحقة بها نظرا لأن هذا القطاع يعرف وقوع أعلى نسبة من حوادث العمل على مستوى الوطني، ويتمثل هدف هذه الهيئة في بتوفير الحماية للعمال الذين ينتمون لهذا القطاع وتنسيق ومراقبة مختلفة الأنشطة الوقائية فيه وذلك بالتعاون مع الهيئات الوطنية الاخرى المكلفة بالوقائية.

د- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لعمال الاجراء: تعتبر الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية من بين المهام التي أنيط بها هذا الصندوق الذي كان معروفا سابقا بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل وهو مكلف أيضا بتقديم التعويضات، كما أن هذا الصندوق يعمل على جميع المبادرات التي يتم اتخاذها في ميدان السلامة المهنية وذلك بمنح المكافأة والقروض المالية للمؤسسات التي قامت بمجهودات معتبرة في هذا المجال بهدف مساعدة هذه المؤسسات على إدخال التعديلات الضرورية على لوسائل السلامة المتوفرة لديها، إضافة إلى إمكانية فرض اشتراك إضافي على كل رب عمل لم يتخذ اجراءات السلامة المتعارفة عليها قانونا⁽¹⁾.

¹ - مشان عبد الكريم ، مرجع سابق ، ص 166-167.

تاسعا- برامج الصحة والسلامة المهنية

تسعى المنظمات أو المؤسسات إلى إيجاد مختلف البرامج التي تساعد على الحد من مظاهر حوادث العمل وتحقيق الصحة وسلامة المهنية في بيئة العمل وعلى تحقيق وسائل لإنجاح هذه البرامج لحماية العاملين وتوفير بيئة سليمة آمنة للعمل:

1- برامج الصحة والسلامة المهنية

- القيام بالفحص الطبي الدوري لجميع العاملين وتحسين المستوى الصحي لبيئة العمل والعناية بالنظافة مكان العمل وتعقيمه باستمرار وضمان تهويته وإضاءته.
- إيجاد الخدمات الاجتماعية والنفسية ومساعدة للعاملين على حل مشاكلهم.
- نشر الوعي الوقائي بين العاملين عن طريق الاعلانات والندوات، منع الحوادث مع نشر التعليمات الوقائية وبث المقترحات الخاصة.
- القيام من وقت لآخر بحملات مكثفة لمنع حوادث والعناية بأعمال الاسعاف والانقاذ.
- استبعاد العاملين المستهدفين للحوادث وتكليفهم بأعمال لا يتعرضون فيها للأخطار والحوادث.
- إعداد الدراسات في العلاقات الانسانية للمشرفين وتضمينها⁽¹⁾.

2- وسائل لإنجاح برامج الصحة والسلامة المهنية :

- بوسع المنظمات إتباع أساليب عديدة لتشجيع العاملين على التقيد بأنظمة الصحة والسلامة، إلى جانب تنسيق الجهود وتوفير السبل الكفيلة بتحقيق صحة وسلامة العاملين، نذكر أهمها في الآتي:
- **التزام عام على مستوى المنظمة:** اعتماد المنظمة لبرامج الصحة والسلامة العاملين يشمل كافة العاملين من القمة الى القاعدة، ومنح جوائز تشجيعية للملتزمين بأنظمة الصحة والسلامة المهنية.
- **تنسيق جهود السلامة:** ينبغي تنسيق بين المدراء والمسؤولين والمتخصصين في اساليب السلامة، لعقد دورات تدريبية لتعريف العاملين بالاستخدامات الفنية لها ولتذكيرهم بأهميتها لسلامتهم⁽²⁾.
- **لجان الامان:** ينبغي تشكيل لجان تشكل اعضاءها من سائر العاملين لمراجعة وسائل السلامة المتبعة حاليا واقتراح التوصيات لتعديلها وتطويرها لتجنبهم الاصابات مستقبلا، وبوسع اللجان فرض وسائل السلامة لخلق الموظف المحفز بشكل ذاتي ونشر الوعي للسلامة بين العاملين من خلال الشرح والتعريف بفؤاد برامج السلامة ومخاطر عدم تطبيقها.

¹ - القاسم بديع محمد، علم نفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط1، مؤسسة الوراق لنشر والتوزيع، الاردن، 2012، ص59 .

² - حنا نصرالله، إدارة الموارد البشرية ، ط1، دار زهران للنشر والتوزيع، الاردن، 2013، ص348

- تطبيق النظام التأديبي: يتعين إتباع نظام تأديبي للمخالفين الذين لا يتقيدون ببرامج السلامة وتحديد مستويات الغرامات حسب النوع والحالات والاجراءات لذلك.

-حوافز السلامة: تتبع بعض المنظمات أسلوب توفير الحوافز للعاملين للتقيد بأنظمة السلامة، كأجراء المسابقات للسلوك الأمين في العمل بحيث يجري صرف مكافأة ومنح الهدايا القيمة لمستحقيها.

- التفتيش على أنظمة السلامة: ينبغي قيام لجان التفتيش بمراقبة أماكن العمل للتأكد من تطبيق وسائل السلامة بشكل مستمر لتشمل كافة اقسام ووحدات المنظمة ووفق جداول لزمنية المدروسة.

- تقييم وسائل السلامة : تستعين المنظمات بمختصين لإجراء تقييم لوسائل السلامة المتبعة لديها وسبل تطويرها، تقوم هذه المنظمات بمراقبة الجهود التي تبذل في مجال السلامة في المنظمة، مراجعة وسائل السلامة ووسائل التدريب والتأكد من أن وسائل المستخدمة تؤدي إلى خفض معدل ومستوى إصابات⁽¹⁾.

عاشرا: نتائج العمل بنظام الصحة والسلامة

يمكن أن تقسم نتائج العمل بنظام الصحة والسلامة المهنية إلى نتائج مباشرة ونتائج غير مباشرة وهي كمايلي:

1 -نتائج المباشرة: من خلال تعرف العامل على الخطر الكامن في العمل ومعرفة سبل تلافيه فإنه يؤدي إلى:

- الحد من إصابات العمل والأمراض المهنية للعامل.

- التقليل من حوادث العمل والكوارث الناتجة عن العمل في المنشأة.

- تدعيم العلاقات الإنسانية بين إدارة العاملين إذ تخلق الإدارة الجيدة للسلامة المهنية السمعة الجيدة للمنظمة اتجاه المنافسين، وهذه السمعة ينتج عنها استقطاب الأفراد الكفاءة والاحتفاظ بأفضل الكفاءات.

2- نتائج غير مباشرة: يؤدي تلافي حوادث العمل إلى:

- ارتفاع الإنتاجية: إن الحد من الإصابات والحوادث يحافظ على الأيدي الماهرة التي تساهم في زيادة الإنتاج.

- خفض النفقات: إن المبلغ المصروف هو أقل بكثير من المتوقع صرفه في حال حدوث إصابات العمل.

- خفض نفقات الإصلاح: إن المبالغ التي تصرف على إصلاح الآلات المتضررة نتيجة سوء الاستخدام يمكن الاستفادة منها بجوانب أخرى ك شراء آلات جديدة⁽²⁾.

¹ - حنا نصرالله، مرجع سابق، ص348.

² - صفاء عبد الله العريضي، برنامج تدريبي مقترح لزيادة السلامة المهنية وعلاقته بالكفاية الإنتاجية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم نفس الصناعي، جامعة دمشق، سوريا، 2014، ص17.

خلاصة الفصل

في الاخير يمكننا القول أن الصحة والسلامة المهنية من الموضوعات الحيوية في هذا العصر الذي يتعامل فيه الانسان مع الأماكن والمعدات للقيام بالعمل المطلوب، لذلك اهتمت المنظمات والمنشآت بوضع إجراءات الصحة والسلامة المهنية تقوم على التصميم الآمن لهذه الأماكن والمعدات وكذلك وسائل التدريب لاستخدامها بأفضل طريقة لتحقيق أحسن أداء، واهتمت أيضا المنظمات بشن القوانين والأنظمة واللوائح واهتمت بالخدمات الصحية والبرامج الإرشادية لحماية المورد البشري من المخاطر المهنية.

الفصل الرابع: الخلفية النظرية للدراسة

تمهيد

أولاً: النظريات المفسرة لتدريب

1. النظرية السلوكية

2. النظرية الانسانية

3. النظرية العقلية

4. نظرية تعليم

5. نظرية ديناميكية الجماعة

ثانياً: النظريات المفسرة لصحة والسلامة المهنية

1. نظرية بيئة العمل

2. النظرية الشخصية

3. النظرية الإدارية

4. نظرية سلم الحاجات

5. النظرية الانسانية

خلاصة الفصل

تمهيد

إن الاهتمام الكبير بموضوع التدريب والسلامة المهنية حظى بأهمية كبيرة من طرف المحللين السوسولوجيين والمختصين في هذا المجال، اهتموا بدراسته وتحليله وتفسيره باعتباره من أهم الظواهر الاجتماعية والتنظيمية التي تواجهها المؤسسات والتنظيمات، واعطاء حلول مستقبلية للحفاظ على صحة العاملين من المخاطر في بيئة العمل الامر الذي ينعكس إيجابا على الوعي المهني والوقائي للعامل، في هذا الفصل نقدم أهم النظريات التي تطرقت إلى موضوع التدريب والسلامة والصحة المهنية.

أولاً- النظريات المفسرة لتدريب

اهتم العديد من الباحثين والمفكرين حول تفسير موضوع التدريب بالعودة إلى الخلفية النظرية التي تعالج وتفسر هذا الموضوع كل حسب وجهة نظره ومن أهم النظريات البحثية نجد:

1- النظريات السلوكية

اعتمدت النظرية السلوكية في نظرتها للعنصر البشري على العلوم الانسانية من أجل الإلمام بالمعرفة الأكيدة في سلوكه بشكل عام وسلوكه الوظيفي بشكل خاص، ويرى أصحاب هذه النظريات أن العملية التدريبية ليست إلا عملية تشكيل علاقات ترابطية بين المتغيرات أو المتغيرات أو المثيرات من ناحية أخرى، وغالبا ما تتحقق عملية التعلم المطلوبة عندما يصبح المتغير(المثير) قادرا على التحكم في الاستجابة السلوكية وضبطها، فتظهر الاستجابة بمجرد بروز المثير في بيئة الشخص المرغوب في تعليمه أو تدريبه وتختفي باختفائه، هذا مع ملاحظة اختلاف درجة قوة الترابطات ونوعيتها باختلاف درجة تكرارها.

ومن أشهر المساهمات في هذا المجال مساهمات "بافلوف" في فكرته المسماة "الانعكاس الشرطي" أو الكلاسيكي، ومساهمات "سكنر" في فكرته المسماة "الاشتراط الاجرائي أو البياني" أو فكرته التي جسدها بالتعاون مع "ثورندايك" حول مكيفات السلوك. وبغض النظر عن التفاصيل المتعلقة بكل فكرة أو مساهمة من هذه المساهمات إلا أنه يمكن إجمال أبرز المبادئ التدريبية التي تقدمها هذه النظريات فيما يلي:

أ-مبدأ المؤثر والاستجابة: يخضع السلوك الإنساني لتأثيرات البيئة الداخلية أو الخارجية التي يعيش فيها، الأفراد، ويتميز هذا السلوك بأنه سلوك تفاعلي ولا يمكن فصله عن هذه المؤثرات ويستجيب لها.

ب-مبدأ تعديل السلوك: إن جميع مقومات الشخصية ومنظومتها هي التي تحدد السلوك وبالتالي فهي قابلة للتعديل أو التغيير إذا ما تم إحداث تعديلات أو تغييرات في المتغيرات أو الشروط التي كانت تحدد السلوكيات السابقة⁽¹⁾.

يفهم أن دعاء هذه النظرية وضعوا استيراتيجية مضمونها مشاركة واستشارية إشراف الأفراد في اتخاذ القرارات.

¹-جربي عبد الحكيم، دور تدريب وتحفيز الموارد البشرية في تعزيز الاداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية ، دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية ،جامعة فرحات عباس ،سطيف الجزائر ، 2017/01/8، ص26.

2- النظرية العقلية (المعرفية الإدراكية)

شك أصحاب هذه النظريات السلوكية وأفكارها عن العلاقات الاشتراطية، فالتعلم عملية عقلية داخلية تقوم بتشكيل وإعادة تنظيم البنى المعرفية الناتجة عن التفاعل الحاصل بين الكائن والبيئة التعليمية. ومن أشهر النظريات المتصلة بهذه المدرسة: نظرية التطور المعرفي لجان بياجيه، نظرية الاستعداد للتعلم في إطار النسق الهرمي لروبرت جانييه، نظرية الجشطات والخبرة أو المجال أو نظرية الاستبصار ل: لفين ورتايمر وغيرهم، نظرية التمثيل ل: جيروم وبرونز..... ومن أبرز مبادئ التعليمية والتدريبية التي يمكن استخلاصها من هذه النظريات⁽¹⁾:

أ-مبدأ التعلم عن طريق التفاعل المباشر مع موضوع التعلم، ومع مثيرات البيئة (بياجيه).

ب-مبدأ اشراك أكبر عدد م الحواس العضوية في أثناء عملية التعلم لتحقيق عمليتي الملائمة والتمثل (بياجيه).

ج-مبدأ التدرج في التعلم من المحسوس إلى شبه المحسوس، إلى المجرد والمنظم (بياجيه)

د-مبدأ الأثر الكلي للموقف وتجميع عناصره في صورة كلية أثناء عملية التعلم.

ر-مبدأ دورة الخبرة السابقة والاتجاهات المكتسبة في عملية التعلم، مما يؤثر في دافعية المرء حو التعلم المنشود.

هـ-مبدأ التعلم الاستقبالي التشاركي، والذي يقوم على الطريقة الاستنتاجية التي تتأدى بالانطلاق من الكليات "التعميمات" إلى التفاصيل والجزئيات (اوزيل).

و-مبدأ الاستبصار الكلي الذي يتوصل إليه الدارس إذا وضع في ظروف تعليمية توافرت فيها الشروط والعناصر اللازمة لعملية التعلم وحل المشكلة التي يواجهها المتعلم (لفين ورتايمز، جشطات).

ي-مبدأ التعلم الاستكشافي والاستقصائي، الذي يقوم على الدور الفاعل للمتعلم أو المتدرب في عملية الاستقصاء، والانطلاق من البحث عن الجزئيات والتفاصيل وتجميعها للوصول إلى الاستنتاجات والتعميمات (برونز)

¹-جربي عبد الحكيم، مرجع سابق، ص 27.

3- النظريات الانسانية الكلية

أتت هذه المدرسة النفسية لتكمل النظريات السابقة (السلوكية والمعرفية) في سعيها لتفسير عمليات التعلم والتدريب وبدأ أصحاب هذه النظرية يطرحون أفكارهم المتصلة بالتعلم والتدريب في الستينات من هذا القرن تحت شعار (الرتبة التقدمية) أو المدرسة الانسانية ومن رواد هذه النظرية: كارل روجرز، جون ديوي، النظرية البرجماتية، نظرية الدافعية، نظرية الخبرة والاستكشاف⁽¹⁾.

ومن المبادئ الأساسية التي يمكن استخلاصها من هذه النظريات وتوظيفها في عمليتي التعلم والتدريب ما يلي:

أ- أن الإنسان يكتسب قيمة من خلال علاقاته من الأشخاص الآخرين في إطار المؤسسات الاجتماعية والانسانية التي يتكون منها مجتمعه.

ب- الاهتمام بالجوانب الانفعالية الوجدانية في التعليم والتدريب والتي تتطلب التخطيط لإكساب المتدربين والمعلمين الاتجاهات والقيم والمواقف الايجابية.

ج- توظيف أساليب المحاكاة ولعب الأدوار فب عمليات التدريب.

د- الاهتمام بالحوافز والدوافع الانسانية.

هـ- التعلم عن طريق ممارسة العمل.

و- تفريد التعلم والتدريب واستخدام المواد التعليمية كالحقائب والتعليم المبرمج، الحاسب الالكتروني.

4- نظرية تعليم

ترتبط هذه النظرية بكل من دولارد وميللر وغيرهم ممن يرون أن تطور الشخصية عملية تدريجية تحدث بفعل التعلم، ونتيجة التفاعل بين المؤثرات التي يتعرض لها الفرد وبين استجابته لهذه المؤثرات، وبصورة أدق فالشخصية تمثل حصيلة الاستعدادات الأولية لدى الفرد وما يحصل لها من تطوير، نتيجة التفاعل مع المثيرات التي تحدث بفعل عملية التعلم وما يصاحب ذلك من صراعات⁽²⁾

¹ - عبد المعطي عساف، مرجع سابق ، ص 71-72.

² - محمد قاسم القريوتي، دراسة السلوك التنظيمي والانساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، ط4، دار الشروق لنشر والتوزيع، الأردن، 2003، ص86

" فالشخص الذي يتعلم لأبد وأن يكون له هدف أو أهداف محددة. أي هناك أشياء يسعى للحصول عليها، فالأفعال والأنشطة التي يمارسها من أجل الحصول على ما يريد تحددتها مجموع خبراته السابقة وقدراته الحالية⁽¹⁾."

من أهم مجالات تطبيق مبادئ التعلم في الإدارة نجد: التدريب، تحرير السلوك، العقاب والنمذجة السلوكية. من أهم النصائح الخاصة بتطبيق مبادئ التعلم على التدريب ما يلي⁽²⁾:

- يجب تحديد هدف التدريب حتى تكون كل المعارف والمهارات موجهة لتحقيق ذلك الهدف.
- يجب معرفة مستوى من يتدرب ومعرفة خلفية عنه حيث يساهم ذلك في تحديد المحتويات التي سيتدرب عليها.
- يجب استخدام أكثر من طريقة للإلقاء والتدريب حتى تتناسب مع الموضوع ومع المتدربين، يجب استخدام حوافز للمتدربين لإثارة دافعيتهم للتعلم، يجب اراحة المتدربين عندما يشعرون بالإرهاق.
- يجب إشراك المتدربين في المناقشات والتمرينات، اختبار مدى تقدم المتدربين في اكتسابهم للمعارف والمهارات، يجب تشجيع المتدربين على استخدام ما تعلموه في شكل تطبيقات وتدريبات، يجب إحداث نوع من التشابه بين الظروف التي يتدرب فيها المتدربون والظروف التي يعملون فيها.
- فنظرية التعلم بمثابة القلب النابض لنظرية التدريب، فبرامج التدريب ماهي إلا تطبيق لنظرية التعلم، والتي تتطوي على جهود واضعي ومصممي البرامج التدريبية، الذين يعتقدون بأن هذه البرامج ستكون الفعالة في تعليم الأفراد، فإن لم يتعلم الأفراد الموضوع تحت التدريب فذلك يرجع إلى إغفال بعض مبادئ نظرية التعلم، لذلك يعطي مسؤولي برامج التدريب أهمية كبيرة للمبادئ الأساسية لعملية التعلم⁽³⁾.

5-نظرية ديناميكية الجماعة وتوظيفها في العملية الادارية

يقصد بديناميكية الجماعة تلك العلاقات والشروط السيكولوجية المتفاعلة التي يحقق أفراد الجماعة بواسطتها إدراكا مشتركا، يقوم على القيم المشتركة، ومنظومة العواطف الشخصية التي تحكم أفراد الجماعة. أما أهم المبادئ التي ينبغي مراعاتها في الإدارة وتصميم برامج التدريب فهي:

¹ - حسين حريم، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، ط1، دار حامد لنشر والتوزيع، الأردن، 2003، ص143

² - أحمد ماهر، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، ط1، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، مصر، 2003، ص 123

³ بويكري فريدة، دور التدريب في ادارة المخاطر والازمات، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص نظم وعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر، 2014.2013، ص36

- ضرورة بناء فلسفة مشتركة تحكم المنظمة التي تنتمي لها الجماعات المختلفة وربما المجتمع المعني الذي يحيط بها.

- ضرورة خلق التجانس في الأهداف والمحافظة عليه، ويتحقق ذلك باشتراك المتدربين في تحديد هذه الأهداف وإيضاحها.

- ضرورة الاحتفاظ بخطوط تواصل واتصال واضحة وثابتة من أعلى إلى أسفل، ومن أسفل إلى أعلى، وفي المستوى الأفقي كذلك، ويتحقق هذا خلال المشاركة في المنافسة والاساليب المختلفة لغدارة الحلقات.

- ضرورة توفير مناخ من الثقة والتسامح والمودة بين قادة الانشطة والمتدربين وبين المدير والمرؤوسين الذين يعملون معه.

- ضرورة تبني الانفتاح والاستعداد لتقبل وجهات النظر المختلفة والتفاعل معها بموضوعية وعقلانية.

- المحافظة على الروح المعنوية للجماعة وإشاعة روح الفريق تعزيزا لتماسك جماعات المعلمين المتدربين.

- ضرورة العدالة والموضوعية في التعامل مع جميع أفراد الجماعة دون تحيز أو تمييز⁽¹⁾.

تركزت هذه النظرية على التدريب الجماعي من خلال تركيزها على العلاقات الاجتماعية والشروط السيكلوجية، وعلى أهمية جماعات العمل في استفادتهم من بعضهم البعض.

ثانيا- النظريات المفسرة لصحة والسلامة المهنية

هناك العديد من النظريات المفسرة لصحة والسلامة المهنية في التنظيم نذكر بعض النظريات التي أشارت لهذا الموضوع وهي :

1- نظرية بيئة العمل

تعتمد هذه النظرية على أساس أن الحوادث والاصابات التي تقع إنما هي بسبب عدم مناسبة بيئة العمل و الوسط المحيط، و كان للثورة الصناعية في أوروبا دورا كبيرا في إيجاد هذه النظرية ذلك لأن الثورة الصناعية قد انطلقت وهي غير مهياة للقيام بمثل تلك النشاطات الصناعية حيث أن المصانع قد بنيت دون اشتراطات علمية صحيحة²، ودون إدراك بالأخطار المحتمل حدوثها ولم تدرج أعمال السلامة في عمليات الإنشاء والتصميم سواء للمباني أو المعدلات و الأجهزة ويقول **جمس مرجان** " أن بيئة العمل هي

¹- عبد المعطي عساف، مرجع سابق ، ص 76،77.

²- فهد المدير، مدى فاعلية تطبيق أنظمة الأمن والسلامة المهنية والتقنية، دؤاسة مسحية على معامل الأقسام العلمية بكلية البنات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، 2004.2005، بوابة كنانة أونلاين safetyking، تاريخ النشر، 5 نوفمبر 2014، تاريخ الاقتباس 24 أبريل 2022، 5H12، متوفر على <https://com.kenanaonline/>

السبب المباشر في وقوع الكثير من الحوادث والإصابات والوفيات". ما ترتب على ذلك قيام أرباب المصانع بدفع التعويضات للمتضررين من الحوادث والإصابات الذين لا يستطيعون ممارسة أعمالهم ونشاطاتهم بصور طبيعية، لقد ساعدت هذه النظرية على إيجاد بيئة عمل خالية من مسببات الحوار والعمل على منع وقوع الخسائر أو التقليل منها عند حدوثها وكان لذلك المردود الإيجابي في التقليل من كثرة الحوادث.

2- النظرية الشخصية

تنتج عن الثورة الصناعية ازدياد وتنوع في الحوادث الصناعية وصاحب ذلك عدم وجود أنظمة أو تعليمات لسلامة المهنية، مما أدى اهتمام المفكرين في مجال السلامة فألف العالم الأمريكي هنري كتاب الحماية من الحوادث الصناعية في 1931 ونقول هذه النظرية أن الحوادث و الإصابات التي تقع في المصانع والمنشآت إنما هي بسبب الإنسان نفسه أكثر مما تكون بسبب العوامل المحيطة به بناءً على التصرفات التي يقوم بها العاملون التي تقتصر إلى التنظيم والتخطيط السليم اتباع الدقيق لتعليمات السلامة ذلك أن 85% من الحوادث تقع بسبب العوامل الشخصية و15% فقط تقع بسبب الظروف المحيطة، لقد ساعدت هذه النظرية العلماء والمفكرين والمختصين بدراسة وتحليل العوامل الشخصية للإنسان ثم إتباع الطرق الكفيلة لمعالجة هذا الوضع من حيث تدريب العاملين وتلقينهم الطرق السليمة أثناء ممارساتهم لأعمالهم، وكيفية الاستخدام الأمثل والصحيح لوسائل أداء العمل وأدواته ومعداته كما ساعدت هذه النظرية على انخفاض معدل الحوادث و الإصابات و الوفيات التي تحدث في المنشآت الصناعية والتنظيمية¹.

- النظرية الادارية

تنتسب هذه النظرية إلى العالم هانري فايول وتركزت اهتمامها على في دراسة وتحليل العمليات الادارية والسعي إلى إيجاد مبادئ وقواعد تعد بمثابة مرتكزات اساسية يعتمدها المدراء في أعمالهم، وقد خلص إلى وجود ستة أنشطة اساسية يتم تأديتها في أي منظومة وهي:

النشاطات الفنية: المتملكة في الانتاج والتصميم.

النشاطات التجارية: كالبيع والشراء و المبادلة.

النشاطات المالية: المتمثلة في الحصول على رؤوس الأموال واستخدامها في الفعليات الاستثمارية.

¹ -فهد المدير، مرجع سابق.

النشاطات الحسابية: المتمثلة في تحديد المركز المالي في المنظمة وإعداد الاحصائيات. النشاطات الوقائية والأمن: وتتمثل في التأمين وحماية الأفراد والممتلكات من التعرض لأي أو أضرار أو مشاكل مثل: حماية الأفراد من الضغوط والتوترات والممتلكات من النصب⁽¹⁾.

أكد هانزي فايول أن أي مؤسسة تعتمد تحقيق الأمن في المنشأة والذي يتمثل في حماية العنصر البشري والمادي يحقق مستوى عالاً من التنظيم والتنسيق، وأكد فايول على النشاط الأمني حيث تركز هذه الوظيفة على الخطوات الضرورية لحماية الأفراد في المنظمات وكذلك إنتاج منتجات سليمة وأمنية، وهذه الوظيفة لا تقل أهمية عن الوظائف الأخرى⁽²⁾، كذلك أوضح هذا الأخير من خلال تحليله للعمليات الإدارية إلى إيجاد مبادئ وقواعد تعد بمثابة مرتكزات رئيسية، يعتمد عليها المدراء في أعمالهم وفي تحقيق الأهداف المنظمات التي يعملون فيها حيث أكد على ضرورة الحرص على نشاطات الوقاية و الأمن والضمان، مثل التأمين لحماية الممتلكات والأفراد.

إن هذا النشاط ذو أهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسة التنظيمية و بالنسبة للعاملين الذي يؤثر على قدرتهم العملية وعلى صحتهم وعلى ضمان حياتهم الفردية⁽³⁾.

4-نظرية سلم الحاجات

ابراهيم ماسلو هو استاذ في علم النفس متخصص في دراسة السلوك الانساني، كان من المناظرين الأوائل الذين إهتموا بدراسة الحاجات الانسانية، في عان 1943نشر إبراهيم ماسلو نظريته المعروفة بالنظرية الهرمية للحاجات وهي مبنية على إفتراض أن لكل فرد حاجات متعددة ومتطورة ومختلفة في أهميتها وقوتها واتجاهها وأولوياتها عن الآخرين من فرد إلى آخر، حيث أن الحاجات لدى الفرد الآخر متغيرة من وقت لوقت وتخضع لمعادلة الإشباع والحرمان أو مثير الإستجابة⁽⁴⁾.

تعتمد هذه النظرية على أساس تعدد حاجات الأفراد وإن عملية إشباع حاجة من الحاجات يؤدي إلى السعي لإشباع حاجات أخرى، حيث وضع ماسلو هرمًا للحاجات على أساس تقسيم هذه الحاجات الإنسانية إلى خمس فئات مرتبة حسب أهميتها وهي مرتبة من الأسفل إلى الأعلى.

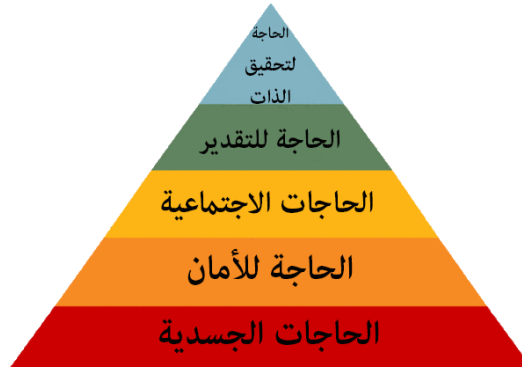
¹ -لوكيا الهاشمي، نظريات المنظمة، دار المدى للطباعة لنشر والتوزيع، الجزائر، بدون سنة، ص36

² -عمر محمد دره، مدخل إلى الإدارة، دار باسل لنشر والتوزيع، سوريا، 2009، ص100،99.

³ -خضير محمد حسن الشماخ وخضير كاظم حمود، نظرية المنظمة، دار المسيرة لنشر والتوزيع، الاردن، 1999، ص62.

⁴ -صلاح عبد القادر النعيمي، الإدارة، دار البازوري لنشر والتوزيع، الاردن، 2008، ص74

الشكل رقم (01): هرم ماسلو للحاجات



المصدر: عمر محمد دره، مدخل إلى الإدارة.

هذا الهرم يبدأ من الحاجات الفسيولوجية الحاجات الضرورية لبقاء الأفراد في حالة توازن تاليها حاجات الأمن والسلامة وهي حاجات الإنسان لكي يكون أمنا على نفسه وعلى أفراد أسرته من المخاطر، لذلك يكون الفرد بحاجة إلى راتب شهري وضمن اجتماعي وتأمين صحي وحماية لممتلكاته، فشعور الإنسان بالأمن و الحماية من المخاطر أي كان نوعها يكون ضمانا لاستمراره في إشباع حاجاته الطبيعية والأمنية وغيرها⁽¹⁾.

إن الحاجات التي في المستوى الأعلى لا تفعل إلا بعد أنتكون حاجات المستوى الأدنى قد أشبعت، فمثلا لا يفكر أي عامل في إشباع حاجاته الاجتماعية أو غيرها ما لم تكن حاجاته الفسيولوجية أو حاجات الأمن قد أشبعت بالحدود معقولة، مما يعكس أهمية الأمن والسلامة في هذه النظرية في تفسير الصحة والسلامة المهنية⁽²⁾.

5- النظرية الإنسانية

ترتبط هذه المدرسة بالأسترالي الأصل "إلتون مايو" الذي يعتبر الأب الروحي لها وذلك من خلال الدراسات والأبحاث الميدانية التي قام بها فريق من العلماء في شركة ويسترن اليكتريك الأمريكية، فيما بين 1928،1932 لاختبار مدى تأثير ظروف العمل المادي على انتاجية العمال، تنطلق هذه النظرية من أن معاملة العاملين معاملة انسانية جيدة تؤدي إلى تحقيق عمل أفضل.

¹ - موسى قاسم القريوتي وعلي خضر مبارك، اساسيات الادارة الحديثة، ط3، دار تسنيم لنشر والتوزيع، الاردن، 2016،ص160.

² - محمد عمر دره، مرجع سابق،ص115

تنظر إلى العامل من الزاوية الإنسانية و ازداد الاهتمام بالعلاقات الانسانية بعد الثورة الصناعية واشتداد مشاكل العمال وسوء الأوضاع و اعتبار العامل أنه آلة دون الاهتمام بمشاعره الانسانية⁽¹⁾، عمل التون مايو على تجارب الهاوثورن وهذه التجربة تهدف إلى معرفة أثر الزيادة الإنتاجية نتيجة تغير بعض عناصر ظروف العمل (الاضاءة، فترات الراحة)⁽²⁾، وهذا دليل على اهتمام بصحة وسلامة العمال ولأن ظروف العمال المادية والمعنوية تعد قسما من هذا المجال بالرغم من أن آثار ونتيجة هذه التجربة أو الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين كمية الانتاج وظروف العمل المادية المحيطة بالعامل (تجربة الاضاءة)⁽³⁾، في مقابل ذلك هذه التجربة خلصت إلى نتائج منها: ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري في مجال العمل و حماية العنصر البشري من الأخطار، إن الأجر ليس هو الحافز الأول بالنسبة للعامل، فهناك شعور بالاستقرار والأمن في العمل الثابت المنظم، فالأمن المهني يمثل بيئة العمل الأمانة والصحية من أجل الحفاظ على سلامة العاملين في خدمة عملهم⁽⁴⁾.

¹ محمد عمر دره، مرجع سابق، ص 116

² -محمد قاسم القريوتي، نظرية المنظمة والتنظيم، ط1، دار وائل لنشر والتوزيع ، الاردن،2010،ص81.

³ -محمد الفاتح محمود بشير المغربي، أصول الادارة والتنظيم، ط1، دار الجنان لنشر والتوزيع ،الاردن ،،2016،ص53-54.

⁴ -صفاء نواف بن حمدان ، الادارة والعلاقات الانسانية ، ط1، دار مكتبة الحامد لنشر والتوزيع ، الاردن،2014،ص120.

خلاصة الفصل

لقد قمنا في هذا الفصل بتقديم وطرح أهم الأفكار والتصورات التي تناولت النظريات المفسرة لمتغيرات دراستنا، حيث اهتمت هذه النظريات اهتمام متفاوت في تفسيرها لتدريب والسلامة المهنية، مما جعلت المفكرين والمنظرين يفسرون موضوعي التدريب والسلامة المهنية كل حسب العوامل والاسباب التي وجهته لهدف اساسي يصبوا اليه ويحاول تفسيره.

الفصل الخامس : الاجراءات المنهجية لدراسة

تمهيد

أولاً- مجالات الدراسة

1- المجال المكاني

2- المجال الزمني

3- المجال البشري

ثانياً- عينه الدراسة

ثالثاً- منهج المستخدم

رابعاً- أدوات جمع البيانات

1- الملاحظة

2- المقابلة

3- الاستمارة

4- الوثائق والسجلات

خامساً- اساليب التحليل والمعالجة الاحصائية

1- الاسلوب الكمي

2- الاسلوب الكيفي

خلاصة الفصل

تمهيد

تعتبر الاجراءات المنهجية للدراسة حلقة وصل بين ما تم تناوله في الجانب النظري والميداني، حيث أن أي دراسة بحثية تقوم أساسا على الجمع بين كلا الجانبين، فهذه الدراسة لا تتمثل في جمع التراث النظري فقط بل يجب اسقاطها على الواقع من خلال التحقق من صحة الفرضيات المقترحة سابقا، وقد تم اختيار الوحدة الرئيسية لحماية المدنية - بالجيجل- لإجراء الدراسة الميدانية بها. ويشمل هذا الجانب عدة خطوات منها تحديد مجالات الدراسة، اختيار المنهج المناسب لدراسة البحثية، وتحديد العينة ولقد تم الاستعانة بجملة من الادوات من المقابلة الملاحظة والسجلات وعلى الاستمارة كأداة أساسية لجمع البيانات اللازمة، كما حددت اساليب الاحصائية لمعالجة البيانات وتفسيرها.

أولاً- مجالات الدراسة

يعتبر تحديد المجال من الخطوات الاساسية في البناء المنهجي لكل دراسة علمية ميدانية وهو نقطة مهمة في الدراسة البحثية ذلك لما يكتسبه من اهمية أثناء الدراسة الميدانية، لأنه يساعد على قياس مدى تحقيق المعارف والمعلومات النظرية في الميدان، إن لكل دراسة ثلاث مجالات رئيسية: المجال الجغرافي، المجال البشري، المجال الزمني.

1- المجال المكاني

يرتبط المجال الجغرافي لأي دراسة بالنطاق المكاني الذي اجريت فيه الدراسة الميدانية ، ومجالنا الجغرافي يتمثل في الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بجيجل والتي سوف يتم عرض وتقديم أهم المعلومات عن نشأة هذه الوحدة والمهام المنوطة بها، وكذا الاهداف التي تسعى إليها.

1-1- تعريف الحماية المدنية

مرفق عمومي مكلف بحماية الاشخاص والممتلكات موضوعة تحت وصاية وزارة الداخلية والجماعات المحلية، حيث طبيعة مهامها تتطور باستمرار لمسايرة التطور التكنولوجي و النمو الديموغرافي في الوطن، تتميز بتنظيم الاداري (تقني وعملي) لضمان التكفل الخاص بالمهمة الانسانية المنوطة بها.

1-2-التعريف بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية لولاية جيجل

تم وضع حجر أساس لبناء الوحدة الرئيسية للحماية المدنية لولاية جيجل سنة 1977، وبدأ العمل فيها العمل فعليا سنة 1988 ، وهي ناتجة لمديرية الحماية المدنية لولاية جيجل، يتمثل نشاطها في التدخل لحماية الاشخاص و الممتلكات في أي خطر من شأنه تهديد سلامتهم. مهمة الوحدة الرئيسية تكون:

- عند النداء الاول تدافع عن قطاع الوحدة .

- عند النداء الثاني تدافع عن تراب الولاية (الإمداد) .

1-3- موقع الوحدة الرئيسية ومساحتها

تقع الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بعاصمة الولاية في أولاد عيسى، شارع "شايب الدرغ عبد الكريم" على مساحة قدرها 27230 متر مربع (اي 2هكتار و 7230 متر مربع).

هذا الموقع الإستراتيجي مكنها من التعاون مع مختلف الوحدات الثانوية والقاعدية والمراكز المتقدمة

لتحقيق أهدافها المتمثلة في الحد من الأخطار الكبرى عبر إقليم الولاية، وإنقاذ وإسعاف الأشخاص الحفاظ على الممتلكات وخاصة الثروة الغابية التي تتمتع بها الولاية من جهة وتقديم الدعم والمساعدة لمختلف الوحدات الثانوية عبر الولاية حيث تقوم بتزويدها بالإمداد في حال احتاجت لذلك.

وتشمل الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بولاية جيجل على:

- مركز تنسيق العمليات: يقوم بتسيير وضمان خروج الإسعافات على مستوى جميع الوحدات ولديه اتصال مباشر مع مديرية تنظيم وتنسيق الإسعافات.

- مكتب التكوين المتواصل: الإشراف على التكوين المتواصل للأعوان على مستوى الوحدة.

- مكتب العتاد: الإشراف على كل العتاد الموجود بالوحدة بما فيها مركبات التدخل.

- مكتب ضابط منسق العمليات: الإشراف على جانب التدخلات المنجزة خارج الوحدة، الإسعاف، الإنقاذ.

1-4- العتاد التابع للوحدة الرئيسية

تحتوي الوحدة الرئيسية على الم ارفق الآتية:

ملعب كرة القدم، ملعب كرة اليد، قاعة الرياضة، القاعة المتخصصة لرفع الأثقال، مطبخ، حظيرة السيارات الخاصة، حظيرة سيارات وشاحنات التدخل، مكتبة، قاعة الاجتماعات، قاعة بيداغوجية للدراسة والتكوين، مرآد خاصة بالأعوان، مرآد خاصة بالضباط، نادي للأعوان ونادي للضباط، وجناح خاص بإدارة الوحدة.

ومن ناحية العتاد نرى أن الوحدة الرئيسية مدعمة مركبات حديثة وعصرية وبمواصفات

عالمية. (الملحق رقم 3).

1-5- نظام العمل

يتم العمل في الوحدة الرئيسية لولاية جيجل وفق نظامين:

- النظام الأول: نظام 1ساعات في اليوم مع دوام يستمر لـ 5أيام في الأسبوع أما أيام الراحة فهي يوم الجمعة والسبت إضافة إلى أيام الأعياد الوطنية والدينية، لكن يمكن أن يتم استدعاؤهم للعمل في حالة وقوع الكوارث والحالات الطارئة، لأن هؤلاء العاملين يعملون على مستوى الإدارة وهم عبارة عن أفراد من الحماية المدنية تم توظيفهم في الإدارة مع مراعاة اختصاصاتهم.

- النظام الثاني: نظام 24ساعة وهو خاص بأفراد الحماية العاملين ضمن مجموعات أو فصائل التدخل

حيث تضم الوحدة الرئيسية لولاية جيجل ثلاث مجموعات تدخل حيث تعمل كل مجموعة 24 ساعة ورتاح 41 ساعة حيث يتم التناوب بين المجموعات، لكن في بعض الحالات الخاصة فإن المجموعات كلها تعمل في نفس الوقت وذلك حسب ما تقتضيه الظروف.

كما أن أفراد العاملين ضمن هذه الفصائل لا يحصلون على العطل أيام الأعياد الوطنية والدينية ولكن يحق لكل فرد الحصول على عطلة لمدة شهر بالإضافة إلى العطل المرضية(الملحق رقم4).

2-المجال الزمني

المقصود به المدة الزمنية التي استغرقها الباحث في دراسته بشقيها النظري والميداني .

- الجانب النظري : وهي الفترة الممتدة من جانفي إلى مارس 2022 حيث تم فيها البدء بجمع المادة العلمية النظرية من خلال الكتب والمجلات والبحوث الاجتماعية ، بالإضافة إلى شبكة كذلك الاطلاع على مختلف المذكرات التي تتشابه مع موضوعنا في مكتبة الكلية، بهدف الاحاطة النظرية حول موضوع البحث ، وتم خلال هذه الفترة تحضير للفصول النظرية لهذه المذكرة.

- الجانب الميداني: كان بداية شهر أفريل حيث قمنا بزيارات استطلاعية للمؤسسة المختارة بعد الحصول على الموافقة(الوحدة الرئيسية للحماية المدنية لولاية جيجل) لإجراء وتطبيق الدراسة الميدانية ، تم إجراء مقابلات شخصية مع مسؤولي المؤسسة قصد جمع المعلومات الخاصة بالوحدة ككل، وذلك بتاريخ 5-04-2022. في 15 ماي 2022 تم توزيع الاستمارات على المفحوصين بالوحدة، واستلمنا اجابات المبحوثين بتاريخ 17ماي 2022 ، بعد ذلك قمنا بجمع الاستمارات تفرغها وجدولتها و تحليلها ثم عرض النتائج النهائية وتحليلها ، وامتدت هذه الفترة من يوم استلام اجابات افراد العينة إلى منتصف شهر جوان.

3- المجال البشري

يعتبر هذا المجال خطوة هامة في مسار البحث العلمي ويمثل عدد الافراد المشاركين في الدراسة وهو يعبر عن مجتمع الدراسة الذي يضم العينة المطلوبة من المجال البشري، فالتعرف على مجتمع البحث وتحديد عناصره يعد من اصعب المراحل التي يمر بها البحث العلمي، بحيث معرفة خصائص ومميزات المجتمع الاصلي للدراسة تسمح للباحث وتساغه على تحديد انسب الكيفيات لاختيار. يتمثل المجال البشري في العدد الكلي لمجتمع الدراسة حيث تحتوي الوحدة الرئيسية للحماية المدنية لولاية جيجل على تعداد اجمالي الذي يقدر ب215 مستخدما (الملحق رقم 5).

الجدول رقم(3):يوضح تعداد ورتب العاملين بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية

الرتبة	العدد
مقدم (قائد الوحدة)	1
ضباط	24
ضباط صف	36
أطباء	4
الاعوان	150
المجموع	215

المصدر: الوثائق الرسمية لوحدة الرئيسية للحماية المدنية لولاية جيجل

ثانيا- عينة الدراسة

تعد العينة الدعامة الاساسية في البحث العلمي ويعتمد عليها كمصدر لجمع البيانات من الواقع وهذا من منطلق إن الأصل في البحث العلمي هو دراسة جميع مفردات البحث ولتعذر ذلك في كثير من الاحيان لاعتبارات عدة ككبر حجم مجتمع الدراسة أو صعوبة الوصول لكل مفرداته يكتفي الباحثون في الكثير من الأحيان بعدد محدود من المفردات حسب ما هو متاح من إمكانات (الوقت، الجهد، المادة)⁽¹⁾. تعرف العينة على أنها جزء من الظاهرة الواسعة والمعبرة عنه بالكامل، تستخدم كأساس لتقدير الكل الذي يصعب أو يستحيل دراسته بصورة كلية، لأسباب تتعلق بواقع الظاهرة أو بالكلفة أو الوقت بحيث يمكن تعميم النتائج دراسة العينة على الظاهرة كلها⁽²⁾.

إن اختيار العينة ليس مجرد استخدام جزء من المجتمع، وإنما هو أسلوب يشيد على قواعد مستمدة من النظرية الاحتمالات مما جعل من نظرية العينات، أساسا كثير من الدراسات النظرية والتطبيقية. فاختيار وتحديد عينة البحث يعد من المراحل والخطوات المهمة التي يبنى عليها البحث العلمي، وقد اخترنا في بحثنا هذا نوع العينة العشوائية البسيطة كونها مناسبة لموضوع الدراسة حيث يتم

¹- راوية القحطاني وسعود الضحيان، النمطية المنهجية في الرسائل الجامعية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد20، العدد20، جامعة الفيوم، مصر، 2020،ص444.

²- صلاح الدين شروخ، صلاح الدين شروخ، منهجية البحث العلمي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003،ص23.

اختيار العينة العشوائية بطريقة تعطي لكل فرد من أفراد مجتمع الدراسة احتمالاً للظهور في العينة ويمكن حسابه⁽¹⁾.

بمعنى أن احتمالات الاختيار لكل فرد من أفراد المجتمع الأصلي تكون متساوية وبهذا تنقص امكانية تسرب التحيز في اختيار العينة⁽²⁾.

- **حجم المجتمع الاحصائي لدراسة:** يتمثل في مجموع الكلي للعمال في المؤسسة بـ 215 عامل واعتمدنا في تقدير حجم العينة لهذه الدراسة على اختيار نسبة 20% من اجمالي مجتمع الدراسة.

- **حساب حجم العينة**

$$215 \text{ العامل} \leftarrow 100\%$$

$$ع \leftarrow 20\%$$

$$ع = (215 \times 20) \div 100 = 43$$

إذن من خلال هذه العملية الحسابية لاختيار وتقدير حجم العينة، التي تمثل 215 مفردة تم الاخذ منها 43 مفردة كعينة لموضوع الدراسة.

- **خصائص العينة**

حسب متغيرات الدراسة: تم اختيار العينة الاساسية حسب المتغيرات البيانات الشخصية وتحليلها وهي كالتالي (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الرتبة الوظيفية، الخبرة المهنية).

- البيانات الواردة في الجداول الموالية تبين خصائص العينة كمياً وكيفياً:

الجدول رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسب المئوية	التكرار	الجنس
100%	43	ذكر
00%	00	أنثى
100	43	المجموع

¹- القادري ناجح رشيد و محمد عبد السلام البواليز، مناهج البحث الاجتماعي، ط1، دار صفاء لنشر والتوزيع، الاردن، 2003، ص216

²- ليندة لطاد وآخرون، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية لنشر والتوزيع، ألمانيا، 2019، ص66.

من خلال البيانات الكمية للجدول رقم(04) يتضح أن مجتمع الدراسة كلهم ذكور بنسبة 100%، وهذا يرجع إلى طبيعة العمل في وحدة الحماية المدنية تتلاءم هذه الوظيفة مع القدرات ذكور ومؤهلاتهم ومهارات البدنية وبنيتهم الجسمية لأداء العمل أكثر من الإناث .

الجدول رقم(05): توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

النسب المئوية	التكرار	السن
16%	07	من 20 إلى أقل من 30
56%	24	من 30 إلى أقل من 40
21%	09	من 40 إلى أقل من 50
7%	03	من 50 إلى أقل من 60
100%	43	المجموع

تشير المعطيات الاحصائية الموضحة في الجدول أعلاه رقم(05) أن نسبة أفراد العينة التي تتراوح أعمارهم ما بين 30 إلى أقل من 40 سنة تقدر نسبتها 56%، تليها الفئة العمرية ما بين 40 إلى أقل من 50 سنة بنسبة 21%، بينما بلغت نسبة أفراد الذين تتراوح أعمارهم من 20 إلى أقل من 30 سنة ب 16%، وقدرت نسبة الفئة العمرية من 50 إلى أقل من 60 سنة ب 7% من الحجم الاجمالي لأفراد العينة.

أن نسبة أفراد العينة التي تتراوح أعمارهم ما بين 30 إلى أقل من 40 سنة هي أعلى نسبة في الفئات العمرية بالتالي فإن غالبية العاملين مدربين هم من فئة الشباب، وأن وحدة الحماية المدنية تركيزها منصب على العاملين الذين تنحصر أعمارهم ما بين فئة الشباب وفئة متوسطي الأعمار. حيث تتوقع منها أداء عال في مكان العمل.

الجدول رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية

النسب المئوية	التكرارات	الحالة الاجتماعية
37%	16	أعزب
63%	27	متزوج
00%	00	أرمل
00%	00	مطلق
100%	43	المجموع

تبرز المعطيات الكمية الموضحة في الجدول أعلاه رقم (06) أن ما نسبته 63 % تمثل اعلا نسبة فغالبية العمال متزوجون في حين تمثل 37% فئة العمال العزاب، وهذا ما يفسر لنا مدى تمتع العمال بالاستقرار النفسي و الاجتماعي الذي يوفر لهم فرص القابلية لزيادة فاعلية الأداء، من خلال شعورهم بروح المسؤولية اتجاه هذا الأداء انطلاقا من حالتهم العائلية.

الجدول رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرارات	النسب المئوية
ابتدائي	00	00%
متوسط	01	02%
ثانوي	19	44%
جامعي	23	53%
المجموع	43	100%

من ناحية معطيات متغير المستوى التعليمي الموضحة في الجدول رقم(07)، يبين أن معظم أفراد العينة ذو مستوى تعليمي جامعي بنسبة 53%، تليها نسبة 45% ذو مستوى تعليمي ثانوي، في المقابل ما نسبته 2% ذو مستوى تعليمي متوسط، يتضح أن النسبة الأعلى لمستوى التعليمي لأفراد العينة هي المستوى الجامعي وهذا يلفت الانتباه إلى أهمية إدخال يد عاملة مؤهلة تتطلب مستويات تعليمية عالية لمناصب العمل في الحماية المدنية، وتعتبر نسبة مستوى الثانوي مرتفعة نوعا ما وهذت يدل الذي يتطلب قدرات وكفاءات مؤهلة لممارسة النشاط المهني، إلى جانب اشتراط مستوى علمي أو شهادة للالتحاق بهذا السلك، بالنسبة لفئة المتوسط فهي منخفضة جدا إذ ما قورنت بمجموع أفراد العينة ما يعني أن وحدة الحماية المدنية لا تحتاج إلى مستويات أقل من مستوى ثانوي و جامعي وهذا راجع إلى محتوى البرنامج المهني والقدرة على تطبيقه يتطلب مستوى تعليمي جيد، وبالتالي القدرة على تطبيق هذا البرامج يحسن العامل من أدائه الوظيفي.

الجدول رقم(08): توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة الوظيفية

النسب المئوية	التكرارات	الرتبة والوظيفة
9%	04	ضباط
21%	09	ضباط صف
70%	30	أعوان
100%	43	المجموع

من خلال البيانات الكمية موضحة فب الجدول أعلاه رقم(08) يتضح أن النسبة الأعلى من أفراد العينة، يشغلون ضمن منصب أعوان بنسبة 70% وذلك راجع إلى حجم العمل بالوحدة الحماية المدنية، تليها فئة ضباط صف بنسبة 21% وأخيرا ما نسبته 9% تمثلت في الضباط، وهذا ما يوضح أن اغلب الوظائف المتواجدة في الحماية المدنية هي ضمن فئة الاعوان وهذا يرجع إلى طبيعة المهام التي تركز عليها ادارة المؤسسة في مخططاتها لمناصب العمل.

الجدول رقم (09): توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل

النسب المئوية	التكرارات	الأقدمية في العمل
34%	15	أقل من 10 سنوات
33%	14	من 10 إلى أقل من 20
33%	14	من 20 إلى أقل من 30
100%	43	المجموع

يتضح من خلال الجدول اعلاه رقم(09) أن ما نسبته 34% هم الغالبية من افراد العينة الذين لديهم خبرة مهنية قليلة والمتمثلة في فئة أقل من 10 سنوات، تليها نسبة 33% لكلا الفئتين من 10 إلى أقل من 20 سنة ومن 20 سنة إلى أقل من 30 سنة وهي نسبة متقاربة نوعا ما لمقدار نسبة الفئة الأولى، وهذا راجع إلى أن المؤسسة تعطي اهتماما كبيرا لكل الفئات العمالية بغض النظر عن خبرتهم المهنية في مجال الوقاية من الاخطار المهنية أو العمل على دورات تدريبية جديدة من أجل اكسابهم خبرات جديدة، من خلال تصريحات بعض المبحوثين أكدوا أن كلما زادت خبرة العامل في مجال عمله قل تورطه في الحوادث والعكس صحيح، وهذا ما يسهم في اكتساب كفاءة في العمل للتقليل من معدلات الاصابات، ذلك أن الخبرة تؤدي بالعامل إلى معرفة الطرق السليمة لأداء العمل.

ثالثا- المنهج المستخدم

يقصد بالمنهج العلمي هو أسلوب للتفكير يعتمد الباحث لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول إلى نتائج وحقائق معقولة حول الظاهرة التي يدرسها⁽¹⁾، وانطلاقا من كون الدراسة التي يقوم بها الباحث تهدف إلى التعرف على التدريب ودوره في تحقيق الصحة والسلامة المهنية. من خلال جمع أكبر قدر من المعلومات حول الظاهرة بغرض وصفها وتفسيرها. بذلك توجب علينا اختيار المنهج الوصفي لأنه المنهج المناسب للدراسة .

يعرف المنهج الوصفي بأنه: طريقة من طرق التحليل والتفسير العلمي، للوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية معينة، وهو كذلك طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها عن طريق جمع المعلومات مقنعة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها واخضاعها للدراسة الدقيقة⁽²⁾، ومن أهدافه : جمع معلومات حقيقية ومفصلة حول الظاهرة المعنية، تحديد المشكلات الموجودة، توضيح وبيان مظاهر وخصائص هذه الظاهرة، تحديد ما يفعله الافراد في مواجهة المشكلة المحددة، التعبير كليا عن الظاهرة البحثية و بيان مقدار هذه الظاهرة وحجمها، اجراء مقارنات مع الظواهر الاخرى، بيان حال الظاهرة في أوقات متباينة، ايجاد العلاقة و بيان درجة ارتباط الظاهرة مع غيرها من الظواهر الاخرى⁽³⁾. فالمنهج الوصفي يضبط البحث لتكون نتائجه موضوعية وصادقة ذات أهمية بفضل أسلوبه التفسيري والتحليلي، كما أنه أفضل المناهج لوصف الوضع الراهن، اذ يرتبط بدراسته واقع الدراسة الحالية (الأداء، سلامة المهنية، حوادث العمل، التدريب...) من أجل الوصول إلى نتائج أو استنتاجات مفيدة قابلة للتعميم والتي يمكن أن تستخدم لعدة أغراض منها تصحيح واقع الظاهرة أو تحديثه أو استكمالها أو تطويره.

رابعا- أدوات جمع البيانات

تعتبر من أهم أدوات جمع البيانات في البحث العلمي وكل دراسة بحثية تحتاج الى أدوات جمع البيانات، فالقيام بالدراسة الميدانية يتطلب اختيار السليم للأدوات التي من شأنها أن تجعل العمل متكاملًا ولا يمكن تحت أي ظرف أن تنجز دراسة علمية من دون توفر أدوات مناسبة لطبيعة الموضوع والمنهج المتبع، وقد اعتمدنا في جمعنا لبيانات هذه الدراسة على الأدوات التالية:

¹ - محمد شفيق، البحث العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، مكتبة الجامعية لنشر والتوزيع، مصر، 1985، ص80

² - صلاح الدين شروخ، مرجع سابق، ص147.

³ - ابراهيم الدعليج، مناهج وطرق البحث العلمي، دار صفاء لنشر والتوزيع، الاردن، 2009، ص75.

1- الملاحظة

تعتبر الملاحظة احدى أدوات جمع البيانات وتستخدم في البحوث الميدانية لجمع البيانات التي لا يمكن الحصول عليها عن طريق الدراسة النظرية والمكتبية والميدانية ، فهي حصر الانتباه نحو شيء معين (سلوك أو ظاهرة أو مشكلة ما)، ويمكن للباحث تبويب الملاحظة وتسجيل ما يلاحظه من المبحوثين سواء كان كلاما او سلوكا ، يمكن الإشارة إلى معناها العام بالقول: بأنها توجيه الحواس لمشاهدة ومراقبة سلوك معين أو ظاهرة معينة وتسجيل جوانب السلوك و خصائصه⁽¹⁾.

في دراستنا هذه استخدمنا الملاحظة البسيطة وهي عبارة عن اسلوب أولي لجمع البيانات حيث لا تخضع لضبط العلمي وعليه فإن الباحث يستبعد في هذه الحالة إخضاع ملاحظته للتقنين العلمي، وهنا تعني نزول الباحث إلى مجتمع الدراسة لمشاهدة أفرادهم وهم يسلكون ويعملون، استنادا على حواسه فقط لجمع البيانات الكافية و اللازمة لوصف الجماعة وأوجه نشاطها المختلفة اعتمادا على ما يراه الباحث وما يسمعه، ولكنه يلجأ في الغالب إلى الاعتماد على الاستنتاج التسلسلي المنطقي أثناء عملية تسجيل الملاحظات⁽²⁾.

ولجأنا الى اعتماد على الملاحظة البسيطة كأداة منهجية في الدراسة الحالية، لقدرة هذه الأداة على اتاحة امكانية جمع البيانات بطريقة مباشرة وآنية من ميدان الدراسة، كما تتيح لنا امكانية الانتباه والتعرف على جوانب اخرى للظاهرة مما يسهل علينا دراستها والتوصل إلى نتائج علمية وواقعية عن هذه الدراسة، وقد شملت ملاحظة الباحثان لميدان الدراسة على :

- ملاحظة الظروف الفيزيقية التي يعمل بها الأعوان.
- ملاحظة الأدوات والمعدات التي يستخدمونها في العمل.
- ملاحظة كيفية تشغيل وتفقد وتنظيم عتاد التدخل.
- ملاحظة أنه هناك حركة وسرعة في التنفيذ والتدخل أثناء عملية النداء.
- التعرف على المصالح والهياكل و الأقسام الموجودة داخل الوحدة.
- الكشف عن سلوكيات الأعوان داخل بيئة العمل وأساليب التفاعل فيما بينهم.

¹- مصطفى دمس، منهجية البحث العلمي في التربية والعلوم الاجتماعية، دار غيداء لنشر والتوزيع، الاردن، 2008، ص207.

²- محمد جاسم العبيدي ولاء محمد العبيدي، طرق البحث العلمي، ط1، دار ديونو للنشر والتوزيع ، الاردن، 2010، ص126.

وقد استفادت الباحثتان من ملاحظة الجوانب السابقة الذكر، في تحديد وحصر مؤشرات الدراسة، وفي وضع الاجابات الأكثر احتمالا كاقتراحات لأسئلة أداة الاستمارة، كما ساعدتنا في عملية تحليل وتفسير بيانات الاستمارة كون الملاحظة تسمح بالتعرف على بعض الجوانب التي لم نتبه إليها، وبالتالي الملاحظة البسيطة ذات فائدة بالنسبة للدراسة الحالية.

2- المقابلة

تعتبر المقابلة من الأدوات الأساسية في جمع المعلومات حول الظاهرة التي تتم دراستها فهي محادثة موجهة يقوم بها فرد مع فرد آخر، بهدف حصوله على أنواع من المعلومات لاستخدامها في البحث العلمي أو للاستعانة بها في عمليات التوجيه والتشخيص والعلاج للدراسة البحثية⁽¹⁾، قبل الشروع في المقابلة يجب تحديد خطوات إجراء المقابلة منها:

تحديد الشخص أو عدد من أشخاص وأسمائهم الممثلين للعينة المختارة للمقابلة، الإعداد الجيد للمقابلة، تحديد مكان اجراء المقابلة، حيث يفضل أن يتم بعيدا عن مكان العمل وذلك ضمانا للهوء وتجنب المقاطعة، من مزايا المقابلة التأكد من إجابة الأسئلة التي توجد في الاستمارة، توفر مؤثرات غير اللفظية لتعزيز الاجابات. تبرز أهمية المقابلة في البحث العلمي الحصول على معلومات محددة تساعد الباحث على حل مشكلته⁽²⁾.

اعتمدت الباحثتان على اجراء مقابلات أولية مع بعض الضباط والمسؤولين واستقبلنا المسؤول البيداغوجي الملازم الأول "محميد ياسين" على مستوى الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بهدف الحصول على مختلف المعلومات والبيانات اللازمة للبحث.

استخدمنا في دراستنا على المقابلة الحرة المفتوحة وهي حرية توجيه الاسئلة تسمح للباحث أن يلقي ما يشاء من الاسئلة على المبحوث سواء معدة مسبقا، أو تكون بمحض الصدفة اي اجرائيا . كأداة مساعدة لجمع البيانات بطريقة مباشرة حول موضوع الدراسة، وذلك بهدف اثناء المعلومات المتحصل عليها عن طريق الاستمارة، وايضا لسد ثغرات استمارة البحث من خلال اعتماد اسئلة مكملة لها.

تم طرح بعض الاسئلة من قبل الباحثتان مع رئيس مركز التنسيق العملي للوحدة الرئيسية للحماية المدنية، وهي كالتالي:

¹ - سلاطنية بلقاسم وحسان الجبلاني، أسس البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص104.

² - محمود حسين الوادي علي فلاح الزعبي، أساليب البحث العلمي، ط1، دار المناهج لنشر والتوزيع، الاردن،

2011، ص195، 196.

- من هو المسؤول عن عملية التدريب والتكوين في المؤسسة وماهي رتبته؟
 - ماهي الاماكن التي يجرى فيها التدريب؟
 - ماهي مختلف التدريبات المقدمة للأعوان لتحسين اداء عملهم؟
 - ماهي البرامج التدريبية التي تقدمونها لفئة المتدربين؟
 - ماهي الاساليب التي تستخدمونها لتدريب العمال؟
 - ماهي اهم التقنيات التي تتبعونها في تدريب الأعوان؟
 - هل يلتزم أعوان الحماية المدنية بتطبيق قواعد العمل؟
 - ماهي مختلف الطرق التي تقدمونها للمتدربين للحد من مخاطر العمل ووقايتهم من الأمراض والابوئة؟
 - هل صحة وسلامة أعوان الحماية المدنية مسؤوليتهم ام مسؤولية الوحدة أم معا؟ وكيف ذلك؟
- من خلال طرحنا لهذه الاسئلة استفدنا من العديد من الاجابات ساعدتنا في بناء تصورات حول موضوعنا وكذلك ساعدتنا في وضع اسئلة الاستمارة.

معرفة من هو المتخصص في تدريب الاعوان على العملية التدريبية، معرفة العدد الاجمالي للعمال داخل المؤسسة، معرفة الدور الذي تلعبه العملية التدريبية في تحسين اداء العمال، معرفة مهام الاعوان كل حسب منصبه، معرفة كيفية سير العمل اليومي داخل المؤسسة، أما بالنسبة للمعلومات التي حصلنا عليها من طرف العمال فقد كانت كالتالي: معرفة طبيعة العمل الذي يقومون به، معرفة اذا كانت المؤسسة بيئة العمل مناسبة لهم، معرفة اذا كانت المؤسسة تمنحهم وسائل الحماية من الخطر، معرفة اذا كان العمال لا يلتزمون بتطبيق قواعد العمل اتجاه عملهم ومؤسساتهم.

3- الاستمارة:

تعتبر الاستمارة من أكثر أدوات جمع البيانات استخداما في البحوث والدراسات العلمية لما لها من مميزات التي تحققها هذه الأداة من اختصار للجهد و السهولة في معالجة بياناتها بالطريقة الاحصائية.

تعرف الاستمارة بأنها : مجموعة مؤشرات يمكن عن طريقها اكتشاف أبعاد موضوع الدراسة عن طريق الاستقصاء التجريبي، أي إجراء بحث ميداني على جماعة محددة من الناس، وهي وسيلة الاتصال الرئيسية بين الباحث والمبحوث، وتحتوي على مجموعة من الأسئلة تخص القضايا التي نريد معلومات

عنها من المبحوث⁽¹⁾. كما تعرف أيضا: عبارة عن مجموعة من الأسئلة تدور حول موضوع معين تقدم لعينة من الأفراد للإجابة عنها⁽²⁾.

استخدمنا في هذه الدراسة الاستمارة كأداة رئيسية لما تنطوي عليه هذه الأداة من موضوعية وتقليل التحيز عند الباحث والمبحوث، خاصة إذا ما تمت صياغة أسئلتها بأسلوب علمي موضوعي ودقيق، لتكون مرتبطة بأبعاد الظاهرة المدروسة وأهداف الدراسة. حيث تشمل استمارتنا أربع محاور، وتتوعدت أسئلتها بين مغلقة ومفتوحة، تم صياغة عباراتها على ضوء الخلفية النظرية الخاصة بموضوع الدراسة. كما قمنا بفحص صدق وثبات الاستمارة كما يلي:

- صدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين)

من أجل الوصول إلى نتائج علمية يمكن الأخذ بها وعلى درجة عالية من الدقة والموضوعية من الضروري التأكد من صحة ودقة الأداة البحثية التي تم بناءها، ويكون ذلك من خلال القيام باختبارات احصائية، وبالنسبة لأداة دراستنا الراهنة فقد تم اختبار صدقها. يعد الصدق من الشروط المهمة الواجب توافرها في أداة جمع البيانات، وعليه يقصد بالصدق صلاحية الأسلوب أو الأداة لقياس ما هو مراد قياسه، أو بمعنى آخر صلاحية أداة البحث في تحقيق أهداف الدراسة، وبالتالي ارتفاع مستوى الثقة فيما توصل إليه الباحث من نتائج بحيث يمكن الانتقال إلى تعميمها. أي صدق أسئلة الاختبار من حيث صياغتها ومحتواها وطريقة تطبيقها على المبعوثين لتحقيق هدف الاختبار⁽³⁾.

بعد تصميمنا للاستمارة قمنا بعرضها على الأستاذ المشرف ثم على 3 محكمين من الأساتذة بالجامعة، بحيث قام المحكمين بإيذاء آراءهم في مدى ملائمة العبارات لقياس ما وضعت من أجله ومدى وضوح صياغة العبارات ومدى مناسبة كل عبارة للمحور الذي تنتمي إليه، ومدى كفاية العبارات لتغطية كل محور من محاور متغيرات الدراسة الأساسية، وقد تم استخدام معادلة لوشيه لتقدير قيمة معامل الصدق والذي بلغت قيمته 0,63 وهذا يدل على صدق هذه الأداة البحثية.

¹ - سلاطنية بلقاسم وحسان الجيلاني، مرجع سابق، ص 77.

² - أحمد عياد، منهجية البحث العلمي، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص121.

³ - بشته حنان بوعموشة نعيم، صدق وثبات في البحوث الاجتماعية، مجلة الدراسات في علوم الانسان والمجتمع، مجلد3، العدد2، جامعة جيجل، الجزائر، 2020، ص118.

و استنادا إلى الملاحظات والتوجيهات التي أبدتها المحكمين قمنا بإجراء التعديلات و اضافة بعض الاسئلة التي اتفق عليها معظم المحكمين.

الجدول رقم(10): أسماء واختصاص الأساتذة المحكمين للاستمارة

الأساتذة المحكمين	التخصص
بوخدوني توفيق	علم اجتماع عام
شلاغم حنان	تنظيم وعمل
عبد المولى وليد	علم اجتماع

حيث تم تعديل صياغة بعض العبارات وجاءت التعديلات كالتالي: تعديل العبارة رقم 6 وتعديل بنود رقم 12 و13 و14 و إضافة سؤالين في المحور الثالث رقم 21 و22. قد تم استخدام معادة لوشييه لتقدير قيمة معامل الصدق والذي بلغت قيمته 0.63" وهذا ما يدل على صدق هذه الأداة البحثية.

بعد التعديلات تضمنت الاستمارة النهائية أربع محاور بمجموع 31سؤال وضعت اسئلتها وفق لفروض البحث وهي كالتالي:

- **المحور الأول:** البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة المتمثلة في (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، الرتبة الوظيفية، الخبرة المهنية) وقد امتدت من 1إلى 6 اسئلة.

- **المحور الثاني:** تضمن أسئلة عن الاحتياجات التدريبية و إقبال العاملين على الدورات التدريبية وقد امتد من سؤال 7 إلى سؤال 14.

- **المحور الثالث:** تضمن تصميم البرامج التدريبية وتحكم العاملين في تقنيات العمل وقد امتد من سؤال 15إلى سؤال 22.

- **المحور الرابع:** تضمن تنفيذ البرامج التدريبية والالتزام بإجراءات السلامة المهنية، وقد امتد من السؤال 23 إلى سؤال 31.

- **ثبات الاستمارة:**

يحظى الثبات باهتمام كبير من قبل الباحثين في العلوم الاجتماعية، وعليه يقصد بالثبات الاداة التي تعطي نتائج متقاربة أو نفس النتائج إذا طبقت أكثر من مرة في ظروف متماثلة، ومن النادر أن يوجد مقياس صادق ولا يكون ثابتا، فالمقياس الصادق هو مقياس ثابت لكن العكس ليس صحيحا⁽¹⁾.

¹ - بوعموشة نعيم وبشنة حنان، مرجع سابق، ص126.

لمعرفة ثبات هذه الأداة توجهت الباحثتان لميدان الدراسة وقامت بتوزيع 33 استمارة من أجل التأكد من الاتساق الداخلي لبنود الاستمارة وبعد استرجاعها تم حساب ثبات الاستمارة باستخدام برنامج (SPSS) نسخة 26 تم حساب معامل ألفا كرونباخ وتم الحصول على نتيجة التالوية 0,63 وهي أكبر من 0,60 أي 63% وعليه الأداة صالحة للدراسة وثابة.

4- الوثائق والسجلات

تعتبر الوثائق و السجلات إحدى أدوات جمع المعلومات في البحث العلمي وفيها يرجع الباحث إلى جمع البيانات حول الموضوع أو حول أحد محاور دراسته. تعرف الوثائق والسجلات بأنها الأوراق أو أي وسيط آخر مسجل عليه معلومات دونت و أنشئت من خلال عمل إداري بواسطة مختصين في أداء هذه الخطوة وحفظت تلك الأوراق في شكل ملفات للرجوع إليها⁽¹⁾.

اما فيما يخص الوثائق التي استخدمناها بحثنا فقد تحصلنا عليها من الوحدة الرئيسية للحماية المدنية لولاية جيجل، الممثلة في بطاقة فنية خاصة بالوحدة تحتوي على مختلف المعلومات المتعلقة بها والتي تضمنت ما يلي:

- بيانات تتعلق بالجانب التاريخي للوحدة الرئيسية (النشأة والمهام التي تقوم بها)
- بيانات تتعلق بالمجال الجغرافي للوحدة الرئيسية (الموقع المكاني، الحدود والمساحة)
- بيانات تتعلق بالجانب البشري (عدد العمال والفئات المتواجدة على مستوى الوحدة)
- الهيكل التنظيمي الخاص بالوحدة.
- نوع العتاد المتوفر وبعض الأنظمة الداخلية للوحدة (نوع نظام العمل، الواجبات العامة لأعوان الحماية المدنية)

وقد افادت هذه السجلات والوثائق في توفير معلومات نوعية وكيفية وأخذ صورة عامة حول مهام وتأطير الوحدة الرئيسية وكيفية سير العمل، داخل الوحدة وخارجها، كما ساعدت هذه المعطيات في تحليل وتفسير بعض الجوانب المتعلقة بالشق الميداني.

خامسا- أساليب المعالجة السوسولوجية

يواجه الباحث مسألة هامة في البحث العلمي تتعلق بأسلوب التحليل، في هذه المسألة يكون الباحث قد هيا المعطيات تهيئة يمكن تحليلها كليا وكيفيا، بمراجعتها وتبويبها ومن ثم تفرغها.

¹- أشرف عبد المحسن الشريف، الادارة الحديثة للوثائق التاريخية، ط1، الدار المصرية اللبنانية ، مصر ، 2011،ص26.

يعتمد معظم الباحثين في مختلف الدراسات العلمية على الدمج بين الأسلوب الكمي و الأسلوب الكيفي، وهذا ما وظفته الدراسة الحالية في الوصول إلى تحقيق أهدافها المسطرة، حيث تهدف هذه الأساليب إلى قراءة وتحليل البيانات ومن ثم توضيحها وتفسيرها، بالإضافة إلى المساهمة في مناقشة النتائج المتوصل إليها.

- الأسلوب تفسير الكمي

هو ذلك النوع من التحليل الذي يسمح للباحث أن يستخدم الأرقام في عملية تحليل وتفسير البيانات وهذه الأرقام يمكن احصائها عددا وقياسا وهي تعبر عن أفكار وآراء حول الظاهرة المدروسة⁽¹⁾، ذلك من خلال ا تجميع البيانات التي تم التوصل إليها من الدراسة الميدانية وترتيبها في جداول يتم تحويلها إلى أرقام ونسب ودلالات يمكن قراءتها سوسولوجيا لقياس مؤشرات فرضيات البحث. وقد تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية خلال هذه الدراسة وهي كمايلي:

- 1- التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة.
- 2- معادلة لوشيه لمعرفة صدق الظاهري لأداة الدراسة.
- 3- معامل الارتباط الفا كرونباخ حيث تم استخدامه للتحقق من ثبات أداة الدراسة.

- الأسلوب تحليل الكيفي

هو ذلك النوع من التحليل يعتمد على الوصف لتحليل البيانات، حيث يدون الباحث بياناته كما هي ويحللها بذات اللغة و الأسلوب الذي جمعت به، هذا الاسلوب يتعامل مع تحليل وتفسير البيانات لغويا التي يجمعها الباحث ، حيث يترجمها إلى أفكار وآراء مباشرة وصفا نظريا والرجوع إلى النظريات والدراسات السابقة والمشابهة التي تناولت موضوع الدراسة وكل ما يتم الحصول عليه من الملاحظة أو المقابلة أو الاستمارة أو الوثائق والسجلات في تفسير ووصف البيانات، بغرض الوصول إلى نتائج تحقق أهداف الدراسة⁽²⁾.

¹- حسن الساعاتي، تصميم البحوث الاجتماعية، ط4، دار النهضة العربية لنشر والتوزيع، لبنان، 2003،ص174.

²- علي غربي وآخرون، أبعاديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، ط2، دار الطباعة لنشر والتوزيع، الجزائر، 2009،ص141.

خلاصة الفصل

تم التطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وذلك من خلال تحديد مجالات الدراسة من مجال جغرافي، بشري، زمني، معتمدين بذلك على المنهج الوصفي، مع الاستعانة بمجموعة من أدوات جمع البيانات كالملاحظة المقابلة، الاستمارة، الوثائق والسجلات، واعتمدنا كذلك على أسلوب التحليل الكمي والكيفي الذي ساعدنا في معالجة الموضوع والوصول به إلى المرحلة الأخيرة التحليل والمناقشة.

الفصل السادس: عرض وتفسير وتحليل البيانات

تمهيد

أولاً- عرض وتفسير وتحليل بيانات الفرضية الأولى

ثانياً- عرض وتفسير وتحليل بيانات الفرضية الثانية

ثالثاً- عرض وتفسير وتحليل بيانات الفرضية الثالثة

خلاصة الفصل

تمهيد

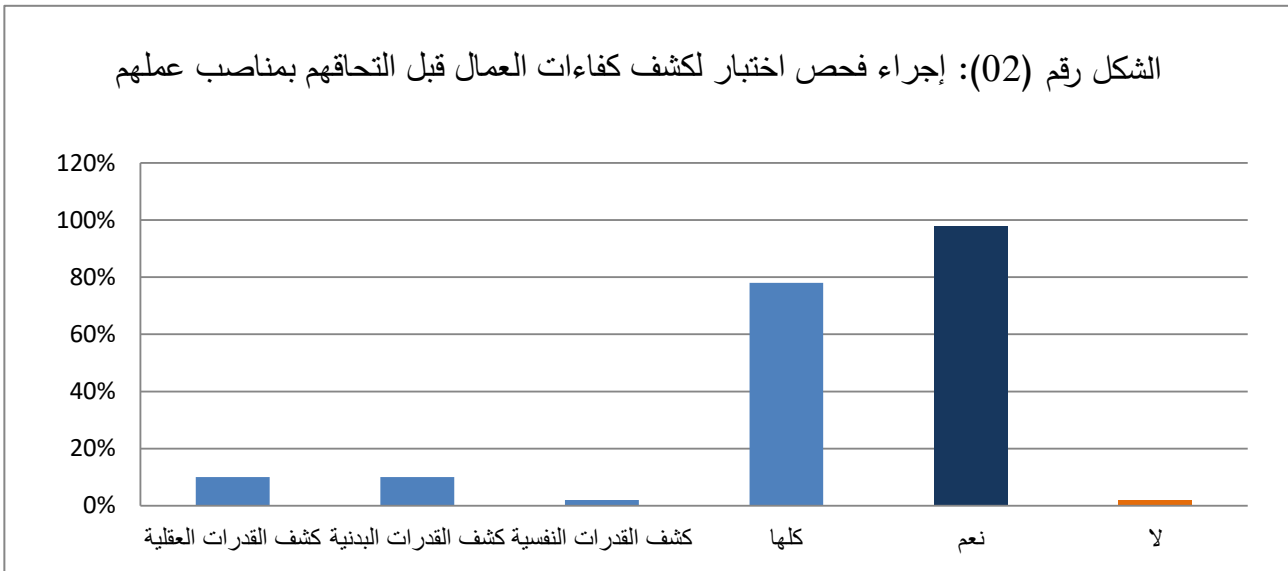
في هذا الفصل سيتم عرض وتفسير البيانات والمعطيات التي تم جمعها من الميدان والتحقق من مصداقية الفرضيات التي صياغتها في الجانب النظري من الدراسة، حيث سيتم تبويب النتائج في شكل جداول ثم تفسيرها للوصول إلى تحليل سوسيولوجي لبيانات الدراسة .

أولاً- عرض وتفسير وتحليل بيانات الفرضية الأولى : يتضمن هذا الجزء البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى التي مفادها تحديد الاحتياجات التدريبية يسهم في إقبال العاملين على الدورات التدريبية وقد تم صياغة 8 أسئلة في هذا المحور قصد الاحاطة بكل أبعاد الفرضية الأولى ومؤشراتها

الجدول رقم(11): إجراء فحص اختبار لكشف كفاءات العمال قبل التحاقهم بمناصب عملهم والهدف منه.

الاحتمالات	هدف الاختيار		التكرارات	النسبة المئوية	
	نعم	لا			
98%	42	كشف القدرات العقلية	4	10%	
		كشف القدرات البدنية	4	10%	
		كشف القدرات النفسية	1	2%	
		كلها	33	78%	
		المجموع	42	100	
لا	1	2%			
المجموع الكلي				43	100%

الشكل رقم (02): إجراء فحص اختبار لكشف كفاءات العمال قبل التحاقهم بمناصب عملهم



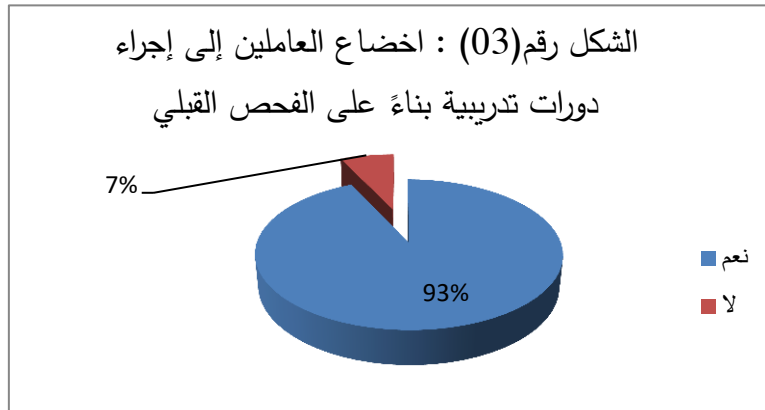
يتضح من خلال الجدول رقم(11)، أن ما نسبته 98% من المبحوثين أكدوا أنه يتم إجراء فحص اختبار لكشف القدرات العقلية والبدنية والنفسية ، حيث قدرت نسبة الذين أجابوا على كشف القدرات العقلية والبدنية كلهما ب 10% و قدرت نسبة القدرات النفسية 2%. في حين اجابة اغلبية المبحوثين ان المؤسسة

تقوم بإجراء فحص اختبار لكشف القدرات العقلية والبدنية والنفسية بالنسبة 78% وهذا يدل على حرص المؤسسة في الكشف عن كل المؤهلات الأعوان. بينما اجابة اقلية بنسبة 2% من المبعوثين أي أن إدارة المؤسسة لا تقوم بإجراء اختبار لكشف كفاءات العمال قبل التحاقهم بمناصب عملهم.

إن إجراء هذا الإختبار للعاملين يراعي كل النواحي الصحية والعلمية والعملية التي تتناسب مع منصب عملهم، ويجب أن يدرّب عليها بالطريقة سليمة، أي تصميم نظم تدريبية تكون وفق تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين، وهذا ما يتوافق مع نظرية الادارية.

من خلال ما سبق نستنتج أن الوحدة الرئيسية لحماية المدنية في تسييرها للمسار المهني، تعتمد على إجراء اختبارات للكشف عن قدرات العمال ويتمثل هذا الكشف في القدرات النفسية العقلية البدنية، وهذا دليل أن هذه الوحدة تركز على معرفة نقص الأداء العمال من خلال اختبارات الكشف عن كفاءات وقدرات العمال ما يسهم في زيادة أدائهم حالياً ومستقبلاً، عن طريق تلبية كل احتياجاتهم وفق الأجل التخطيطية.

الجدول رقم(12): إخضاع العاملين إلى إجراء دورات تدريبية بناءً على الفحص القبلي



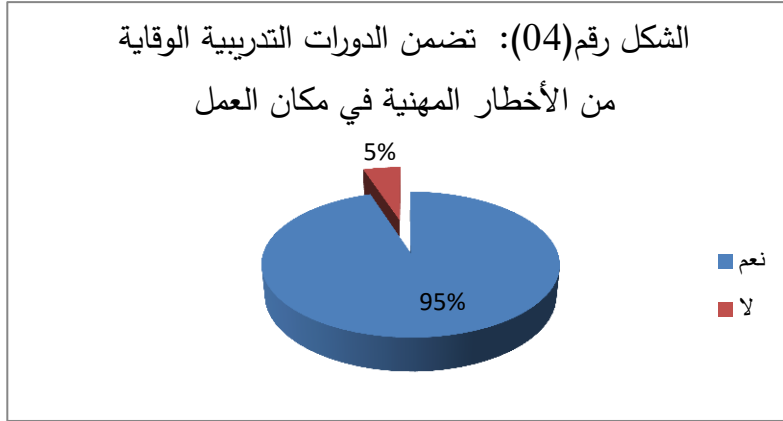
الإجابة	التكرارات	نسبة مئوية %
نعم	40	93%
لا	03	7%
المجموع	43	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه رقم(12) أن ما نسبته 93% قد خضعوا إلى إجراء الدورات التدريبية بناءً على الفحص القبلي، وهذا ما يؤكد حرص المؤسسة على التأكيد والمتابعة المستمرة من إجراء الدورات التدريبية، و استفادة العاملين من هذه الدورات في أداء عملهم، بينما ما نسب 93% لبعض المفحوصين لم يخضعوا لهذا النوع من الدورات التدريبية.

نستنتج من خلال ما تقدم أن وحدة الحماية المدنية تحرص على متابعة المستمرة من إجراء الدورات التدريبية لأفرادها، فيما يتعلق بتطوير كفاءاتهم ومهاراتهم من خلال إجراء مثل هذا النوع من الدورات. حيث

هذه الدورات التدريبية تفيدهم في اكتساب أساليب جديدة تخص منصب عملهم وهذا ما يسهم في تحسين أدائهم المهني.

الجدول رقم (13): تضمن الدورات التدريبية الوقاية من الأخطار المهنية في مكان العمل



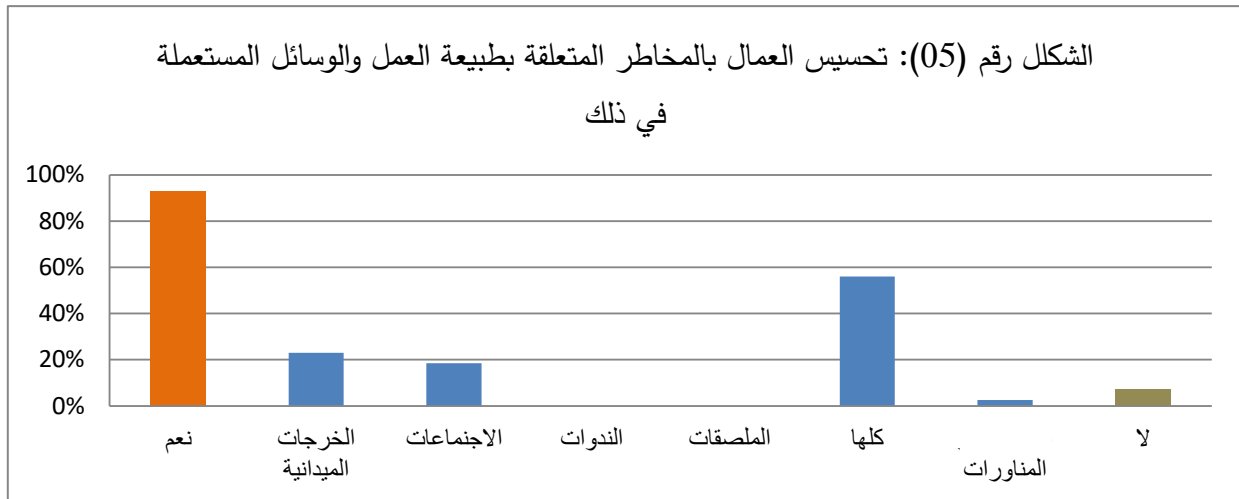
الإجابة	التكرارات	نسبة مئوية %
نعم	41	95%
لا	2	5%
المجموع	43	100%

تضح من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه رقم (13) أن ما نسبته 95% من المبحوثين أكدوا بأن الدورات التدريبية تتضمن الوقاية من الأخطار المهنية في مكان العمل، من خلال زيادة نشاطات التدريب التي تساهم في عدم تورطهم في حوادث العمل والوقاية من الأخطار المهنية، وفي المقابل نجد نسبة الذين أجابوا بلا قدرت بـ 05% ربما يعود هذا إلى عدم استيعابهم لمحتوى برامج الدورات التدريبية، التي تجعلهم يتعرضون باستمرار للحوادث المهنية.

نستنتج مما سبق أن الوحدة الرئيسية للحماية المدنية تحرص على حماية العاملين من الأخطار المهنية من خلال الخضوع إلى الدورات التدريبية التي تساعدهم في التقليل من الأخطار المهنية وحثهم وتدريبهم على طريقة العمل الآمنة والسليمة لأداء العمل.

الجدول رقم (14): تحسيس العمال بالمخاطر المتعلقة بطبيعة العمل والوسائل المستعملة في ذلك

الاحتمالات	الوسائل المستعملة		التكرارات	النسبة المئوية	
	التكرارات	نسبة مئوية %			
نعم	الخرجات الميدانية الاجتماعات الندوات الملصقات كلها المناورات	23%	10	40	
		18,5%	8	40	
		0	0	40	
		0	0	40	
		56%	24	40	
		2,5%	1	40	
		100%	43	40	
لا			3	7%	
المجموع الكلي				43	100%



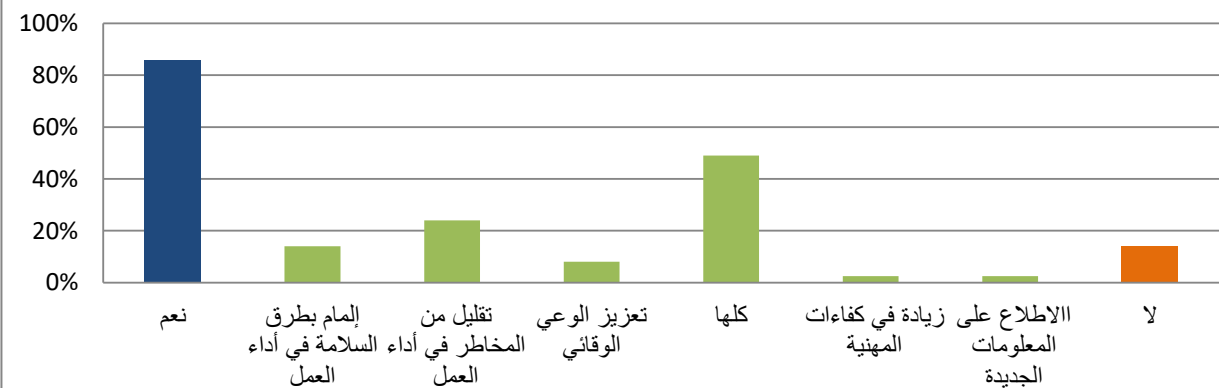
نلاحظ من خلال البيانات الموضحة في الجدول أعلاه رقم (14) أن أغلبية المبحوثين أجابوا بـ نعم بنسبة 93% حيث هذه النسبة أجابت على الخرجات الميدانية بـ 23% وهي النسبة الأكبر وعلى الاجتماعات الدورية بـ 18,5% وعلى الاختيار كلها بـ 56% وعلى الاختيار أخرى تذكر أجابوا بعض المبحوثين بنسبة 2,5% على المناورات اليومية وذلك راجع إلى أنه توجد برامج تدريبية يستعملها المدربين كطريقة لتدريب العاملين ومحاولة تحسيسهم بالمخاطر التي قد يتعرضون لها أثناء القيام بعملهم في حين

أجاب الأقلية من المبحوثين بنسبة 07% على أنه لا توجد تحسيات بالمخاطر المتعلقة بطبيعة العمل والوسائل المستعملة في ذلك، لعدم استيعابهم واستفادتهم من هذه الخرجات الميدانية والاجتماعات الدورية والمناورات اليومية وغيابهم المستمر عنها واعتبارها دون جدوى.

الجدول رقم (15): الاستفادة من الدورات التدريبية في منصب العمل والهدف منه

النسبة المئوية	التكرارات	الهدف من الدورات التدريبية		الاحتمالات
		نسبة مئوية	التكرارات	
86%	37	14%	5	إمام بطرق السلامة في أداء العمل
		24%	9	تقليل من المخاطر في أداء العمل
		8%	3	تعزيز الوعي الوقائي
		49%	18	كلها
		2,5%	1	زيادة في كفاءات المهنية
		2,5%	1	الاطلاع على المعلومات الجديدة
		100%	37	المجموع
14%	6			لا
100%	43			المجموع الكلي

الشكل رقم (06): الاستفادة من الدورات التدريبية في منصب العمل والهدف منه

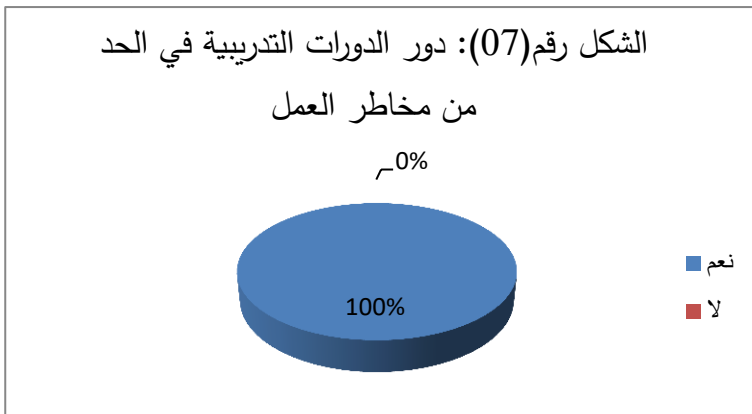


من خلال البيانات الكمية الموضحة في الجدول أعلاه رقم(15) أن ما نسبته 86% من إجابة المبحوثين أكدوا أنهم يستفيدون من الدورات التدريبية في مناصب عملهم، وذلك من خلال تدريب العامل على كيفية القيام بالسلوك الأمن السليم في وظيفته بدلا من السلوك الخطير المؤدي إلى الوقوع في الحوادث، في

إطار هذه النسبة صرح المبحوثين أن الهدف من هذه الدورات هو التقليل من المخاطر في أداء العمل التي قدرت نسبتها 24%، في حين أجاب البعض أن الهدف منها إمام بطرق السليمة في أداء العمل بنسبة 14%، و قدرت نسبة 8% من اجابة المبعوثين ان الهدف من الدورات التدريبية هو تعزيز الوعي الوقائي، وجل المبحوثين أجابوا بأن الدورات التدريبية تهدف إلى التقليل من مخاطر و إمام بطرق السليمة في أداء العمل وتعزيز الوعي الوقائي بنسبة 49% التي تعتبر أعلى نسبة في البيانات الكمية. في حين قدرت نسبة 2,5% من اجابة المبحوثين الذين أقروا بأن الدورات التدريبية نستفيد منها من خلال الزيادة في الكفاءات المهنية و الاضطلاع على المعلومات الجديدة. في حين نجد ما نسبته 14% أنهم لم يستفيدوا من الدورات التدريبية وهذا ربما يعود إلى قدراتهم الاستيعابية ومؤهلاتهم العلمية المحدودة التي تلعب دور في فهم محتوى الدورة التدريبية والفائدة من تنفيذها، وطبيعة بنيتهم الجسدية قد تحول في بعض الأحيان من استفادتهم من هذه الدورات. كم أن أسلوب التدريب يلعب دور كبير في تطوير مهارات العمال فإذا كانت طريقة التدريب غير متناسبة مع الموضوع الذي يتدرب عليه ينعكس بالسلب على العامل مما لا يسمح له من تطوير كفاءاتهم ومهاراتهم .

من خلال ما سبق نستنتج أن أغلب المبحوثين يؤكدون أنهم استفادوا من الدورات التدريبية في مناصب عملهم وهذه الدورات تراعي محتوى التدريب حتى يكون العاملين القدرة على استيعاب المعلومات والخبرات والقدرة على أداء التدريب بالشكل المطلوب. كما تساعدهم في تغيير السلوكيات التي لا تتناسب مع طبيعة العمل وهذا ما ينعكس على أداء العمل.

الجدول رقم (16): دور الدورات التدريبية في الحد من مخاطر العمل



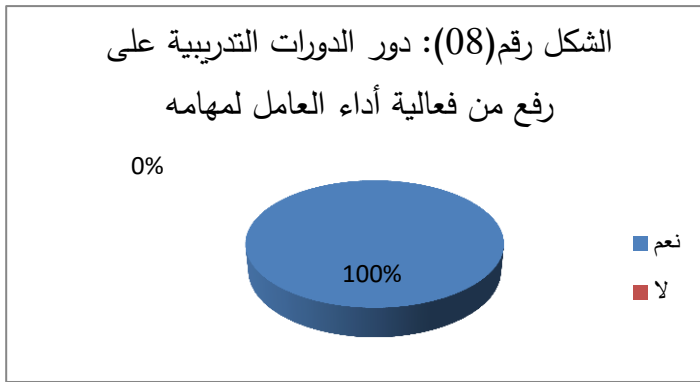
الإجابة	التكرارات	نسبة مئوية %
نعم	43	100%
لا	0	0%
المجموع	43	100%

نلاحظ أن كل المبحوثين أجابوا بنعم حيث قدرت نسبتهم 100%، تركزت اجابتهم على أن الدورات التدريبية تساعدهم في الحد من مخاطر العمل، وهذا ما يؤكد مساعدة هذه الدورات على إحداث تغيير إيجابي

في سلوك وأداء العاملين، فدورات التدريبية الفعالة تساهم في إحداث تغيرات ايجابية فعلية على مستوى أداء الأفراد. إن الدورات التدريبية تعمل من خلال برامجها على تدريب العمال على أساليب العمل التي تحث على تجنب ارتكاب الأخطاء اثناء القيام بالعمل و كيفية التعامل مع الأخطار المهنية وفق الموصفات المحددة لها لتفادي تلك الأخطاء.

على ضوء تحليل وتفسير البيانات الواردة في الجدول نستنتج بأن الدورات التدريبية تنتهج برامج تدريبية كحل وقائي يساعد في التقليل من المخاطر في العمل، وأنها تتناسب مع قدرات العاملين مما يسمح لوحدة الحماية المدنية بتحقيق الأهداف التي تسعى إليها، بالإضافة إلى إشباع العاملين لحاجاتهم الأولية والرغبة في الوصول إلى أعلى السلم، وهذا ما جاء في نظرية إبراهيم ماسلوا فشعور العامل بالأمن و الحماية من المخاطر أي كان نوعها يكون ضمانا لاستمراره في إشباع حاجاته الطبيعية والأمنية وغيرها.

الجدول رقم(17): دور الدورات التدريبية على رفع من فعالية أداء العامل لمهامه

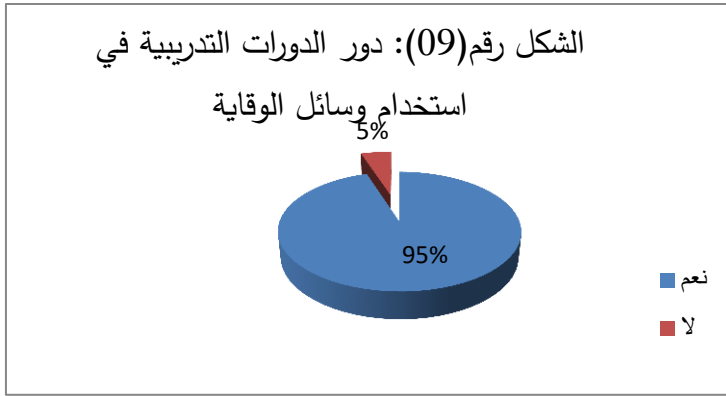


الإجابة	التكرارات	نسبة مئوية %
نعم	43	100%
لا	0	0%
المجموع	43	100%

صرح كل المبحوثين بنسبة 100% أن الدورات التدريبية تعمل على رفع من فعالية أداء العامل لمهامه، ما يثبت أن وحدة الحماية المدنية تحرص على تدريب العمال وسد فجوة احتياجهم التدريبية من خلال التدريب الفعال لرفع فعالية أدائهم الوظيفي، وهذا يساهم في التخفيض من إصابات العمل و الأمراض المهنية، فهذه الدورات تعمل على تحسين وتطوير مهارات و قدرات العاملين من أجل تمكين الكادر من إنجازهم لمهامهم بفاعلية وكفاءة. إن مثل هذه الدورات تلعب دورا مهما في تطوير المهارات والخبرات الجديدة للعاملين في اداء العمل المطلوب.

من خلال ما سبق نستنتج أن العمال يستفيدون من الدورات التدريبية برفع مستوى العمال وكذا تحسين أدائهم و قدراتهم بكفاءة وفعالية مثل هذه الدورات تكسبهم الخبرة اللازمة لأداء عملهم بشكل محترف، وتطور من مهاراتهم وهذا ما يساعدهم على إتقان عملهم، يساهم تعلمهم على ممارسة نشاطهم المهني بأداء جيد دون أخطاء.

الجدول رقم (18): دور الدورات التدريبية في استخدام وسائل الوقاية



الإجابة	التكرارات	نسبة مئوية %
نعم	41	95%
لا	0	5%
المجموع	43	100%

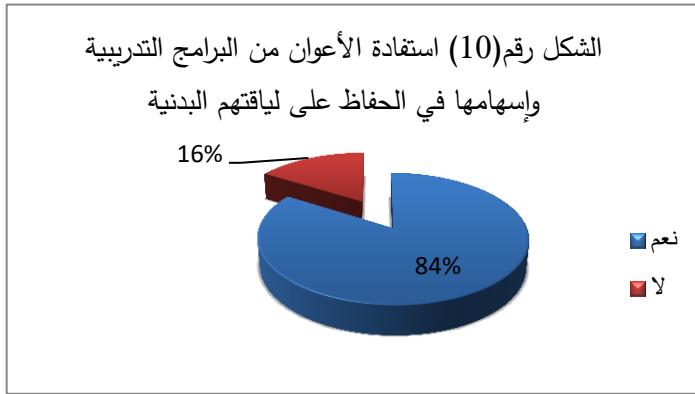
من خلال البيانات الكمية الموضحة في الجدول أعلاه رقم (18) ، نلاحظ أن ما نسبته 95,35% صرحوا بأن الدورات التدريبية تساعدهم في استخدام وسائل الوقاية وتوافقها مع متطلبات العمل ، وهذا راجع إلى التنسيق بين نوع التدريب الذي تفرضه الدورات التدريبية مع وسائل الوقاية المستلزمة لأداء العمل المطلوب، وفي المقابل صرح بعض المبحوثين بنسبة 4,65% أن الدورات التدريبية لا تساعدهم في استخدام وسائل الوقاية ربما يعود هذا أن بعض المتدربين لا يولون أهمية كبيرة للعملية التدريبية وبالتالي قد يكون تدريبهم ناقص و أنهم لا يهتمون بمحتوى برامج الدورات التدريبية النظرية والميدانية ما يسهم ذلك في نقص من أدائهم وعدم اتقانهم في استخدام وسائل الوقاية وهذا ما يؤدي بهم إلى التعرض للمخاطر في العمل.

مما سبق نستنتج أن غالبية المبحوثين تأخذ بعين الاعتبار الدورات التدريبية ودورها في استخدام وسائل الوقاية من الأخطار المهنية وكذلك على الرفع من قدرات العاملين على الأداء الجيد. فمثل هذه الدورات تساعد العاملين على اكتساب خبرات جديدة وكذا التعرف على أحدث الوسائل المستخدمة في الوقاية من الأخطار المهنية وكيفية التعامل معها ومع أساليب الوقاية في مجال عملهم.

ثانياً - عرض وتحليل البيانات الفرضية الثانية

يتضمن هذا الجزء البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية التي مفادها تصميم البرامج التدريبية يسهم في تحكم العاملين في تقنيات العمل وقد تم صياغة 8 أسئلة في هذا المحور قصد الإحاطة بكل أبعاد الفرضية الثانية ومؤشراتها

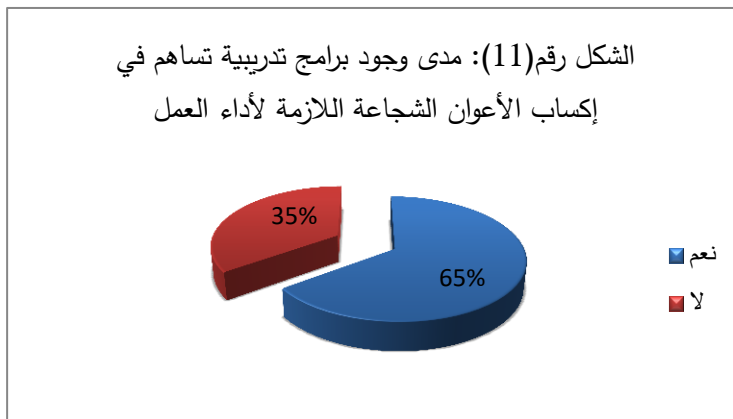
جدول رقم (19): استعادة الأعوان من البرامج التدريبية وإسهامها في الحفاظ على لياقتهم البدنية



الإجابة	التكرارات	نسبة مئوية %
نعم	36	84%
لا	07	16%
المجموع	43	100%

من خلال الجدول رقم (19) يتضح أن أغلبية المبحوثين أجابوا ب نعم أي ما نسبة 84% قد صرحوا أن هذه البرامج التدريبية، تزود المتدرب بمختلف المهارات والقدرات الفنية والعملية لأداء العمل بمهارة وبالتالي الحفاظ على لياقتهم البدنية في إنجاز العمل المطلوب، في حين الأقلية منهم أجابوا ب لا بنسبة 16% بأن البرامج التدريبية لا تساهم في الحفاظ على لياقتهم البدنية وقد يرجع ذلك إلى عدم استفادتهم بشكل تام مما يولد لديهم بعض النقائص في أدائهم الوظيفي.

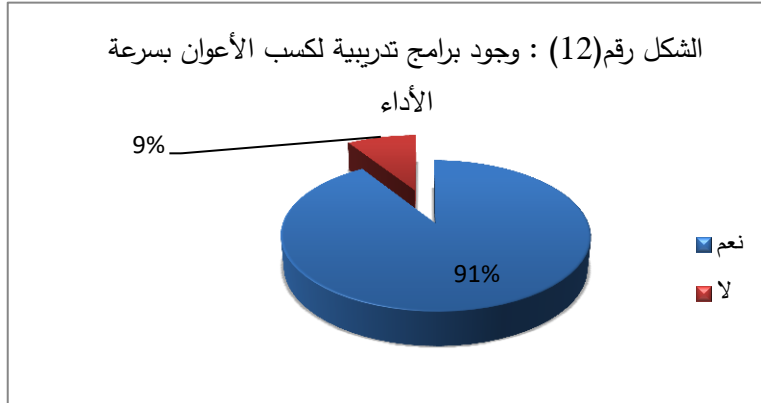
الجدول رقم (20): مدى وجود برامج تدريبية تساهم في إكساب الأعوان الشجاعة اللازمة لأداء العمل.



الإجابة	التكرارات	نسبة مئوية %
نعم	28	65%
لا	15	35%
المجموع	43	100%

تبين إحصائيات الجدول أعلاه رقم(20) أن نسبة 65% من أفراد ال عينة قد أجابوا ب: نعم أي أن البرامج التدريبية تساهم في إكساب الأعوان الشجاعة اللازمة لأداء العمل، في حين وردت بنسبة 35% من أفراد العينة أجابوا ب: لا أي أن البرامج التدريبية لا تساهم في إكساب الأعوان الشجاعة اللازمة لأداء العمل، ربما يعود هذا إلى أن الدورات التدريبية تكون بشكل دوري وليست محددة بمدة معينة.

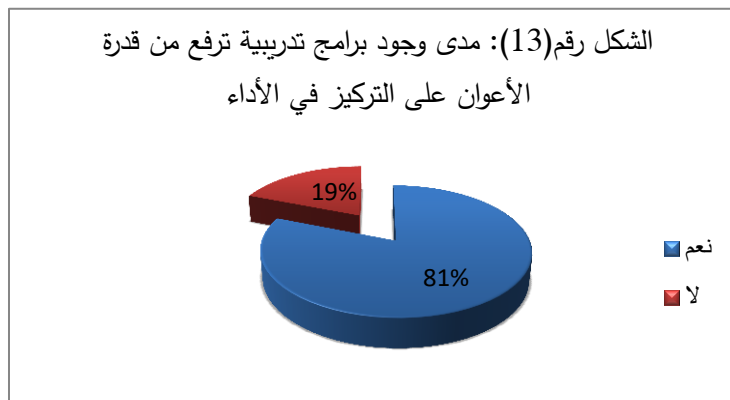
مما سبق نستنتج أن مؤسسة الحماية المدنية تحرص على وضع وتخطيط البرامج التدريبية تساهم في الحفاظ على لياقتهم البدنية ، وهذا يعني أن هذه البرامج لها أهمية كبيرة في تحسين القدرات البدنية لأفراد العينة. **الجدول رقم (21):** وجود برامج تدريبية لكسب الأعوان بسرعة الأداء.



الإجابة	التكرارات	نسبة مئوية %
نعم	39	91%
لا	04	09%
المجموع	43	100%

من خلال البيانات الكمية للجدول الكمية للجدول رقم (21) أن أغلب المبحوثين بنسبة 91% أجابوا بـ نعم وقد صرحوا بأن هذا البرنامج التدريب يساهم في أداء العامل بسهولة وبسرعة وهذا يرجع إلى كون التدريب يساهم في إكساب العامل المهارة والخبرة والتخلص من كل النقص الذي كانوا يعانون منه في أداء عملهم، عن طريق هذا البرنامج التدريبي وهذا ما يمكنه من إكساب الأعوان السرعة في الأداء ، في حين نجد أن نسبة 09% أجابوا بـ لا حيث أقروا أن البرامج التدريبية لا تساهم في إكساب الأعوان السرعة في الأداء، ربما يعود إلى اعتقادهم بأن التدريب وهذه البرامج لا تضيف أي جديد في منصب عملهم. بالرجوع إلى البيانات الاحصائية نستنتج أن أفراد العينة يؤكدون على ضرورة العمل بالبرنامج التدريبي لإكساب السرعة في الأداء وتحسين القدرات العملية لأداء العمل المطلوب.

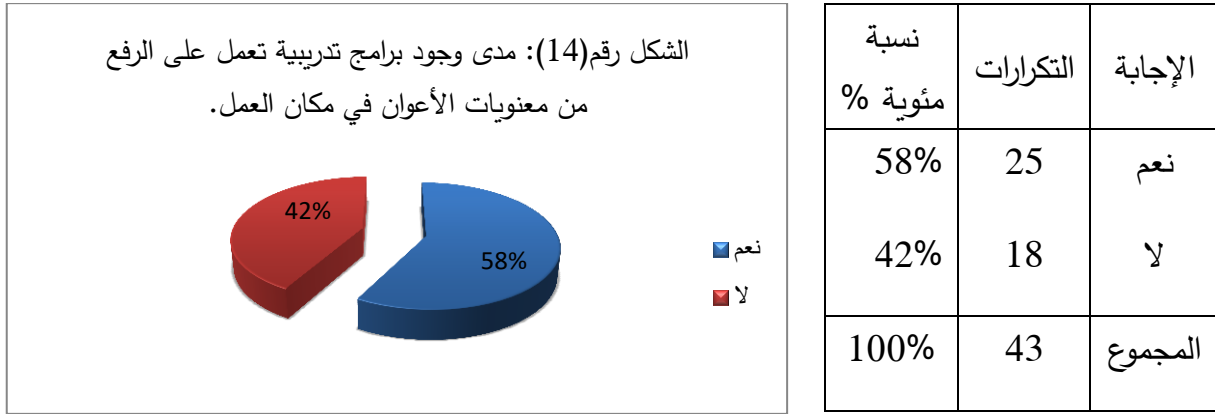
الجدول رقم (22): مدى وجود برامج تدريبية ترفع من قدرة الأعوان على التركيز في الأداء.



الإجابة	التكرارات	نسبة مئوية %
نعم	35	81%
لا	08	19%
المجموع	43	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (22) أن المبحوثين الذين أجابوا ب:نعم قدرت نسبتهم بـ % 81 يؤكدون أن برامج التدريب لها دور كبير في الرفع من قدرة الأعوان على التركيز في الأداء، في حين نجد بعض المبحوثين أجابوا بـ لا وقدرتهم نسبتهم %19 أي أن البرامج التدريبية لا ترفع من قدرة الأعوان على التركيز في الأداء، ربما يعود هذا إلى أن البرامج التدريبية لا تكفي وحدها بل يجب الأخذ بعين الاعتبار كل عون حسب قدراته البدنية والعقلية.

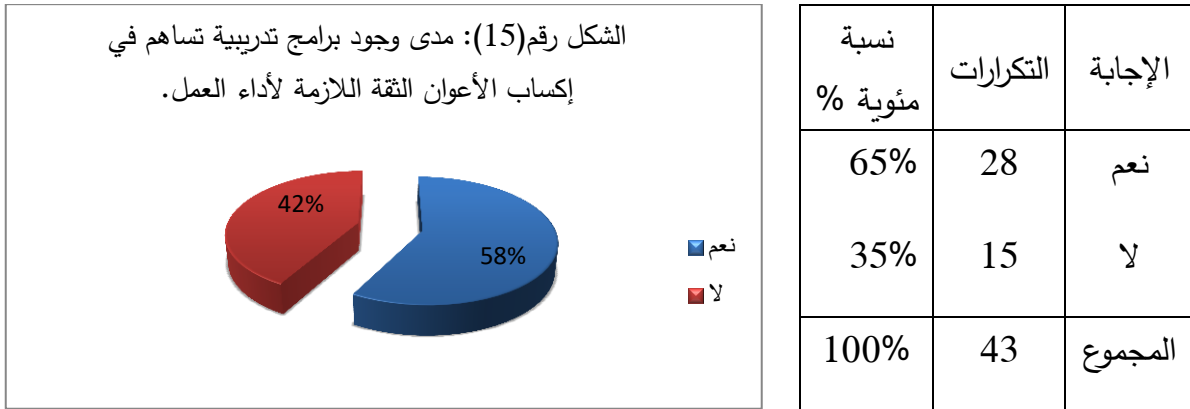
الجدول رقم (23): مدى وجود برامج تدريبية تعمل على الرفع من معنويات الأعوان في مكان العمل.



نلاحظ من خلال الجدول رقم (21) أن نسبة %58 من إجابة أفراد العاملين أجابوا ب:نعم مما يعني أن البرامج التدريبية تعمل على الرفع من معنويات الأعوان في مكان العمل وهذا ما يدفعهم لبذل جهد في العمل وعلى الأغلب أن هذه الفئة الغالبة ممن شعروا بتحسين في أدائهم ، في حين نلاحظ أن ما نسبته %42 من الفئة العمالية الذين كانت إجاباتهم ب:لا أي بمعنى عدم مساهمة البرامج التدريبية في رفع من معنويات الأعوان في مكان العمل، ويرجع سبب ذلك إلى أن هذه الفئة لم تستفيد من البرنامج التدريبي ولم يكن ملائم لاحتياجاتهم الأدائية.

مما سبق نستنتج أن البرامج التدريبية دور في رفع من معنويات الأعوان، في مكان العمل مما يجعل وظيفتهم أكثر سهولة ويساعدهم في تقادي بعض المشاكل والمعوقات في أدائهم العملي.

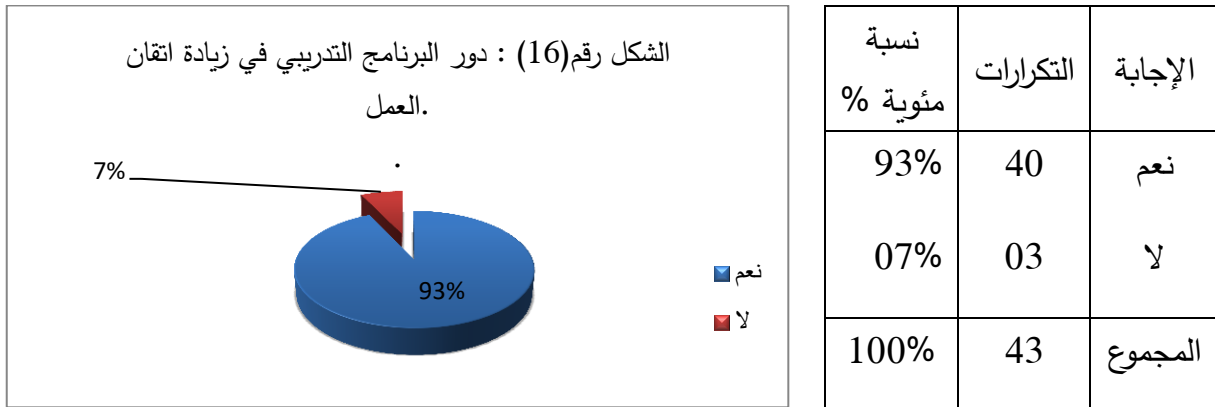
الجدول رقم (24): مدى وجود برامج تدريبية تساهم في إكساب الأعوان الثقة اللازمة لأداء العمل.



من خلال البيانات الكمية الموضحة في الجدول أعلاه (24) يتضح لنا ما نسبته 65% قالوا بأن البرامج التدريبية تزيد من الإحساس بالثقة اللازمة لأداء العمل وهذا قد يرجع إلى كون البرنامج التدريبي يزود المتدرب بمختلف المهارات والقدرات العملية لأداء العمل بمهارة في حين أجابوا بعض المبحوثين ما نسبته 35% بـ لا بأن البرامج التدريبية لم تساهم في زيادة الإحساس بالثقة اللازمة لأداء العمل، وقد يرجع هذا إلى عدم استفادة هذه الفئة من البرنامج التدريبي بشكل تام، مما يتولد لديهم بعض النقائص في أدائهم الوظيفي مما يجعل ثقتهم بقدراتهم ضعيفة نوعاً ما.

مما سبق نستنتج البرامج التدريبية تعمل على تعزيز العمال بثقتهم في قدراتهم لإنجاز العمل المطلوب.

الجدول رقم (25): دور البرنامج التدريبي في زيادة إتقان العمل.



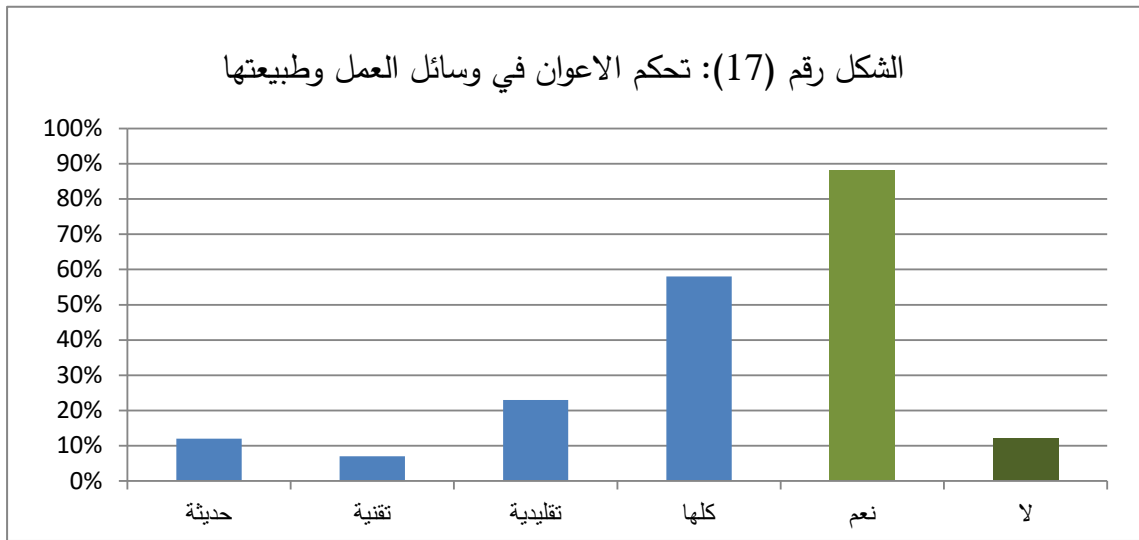
من خلال الجدول رقم (25) نلاحظ أن ما نسبته 93% أجابوا بـ:نعم صرحوا بأن البرنامج التدريبي تساعدهم في إتقان العمل، وذلك راجع إلى أن نوع البرامج التدريبية المقدمة للمتدربين ساهمت في اكتسابهم لمهارات وخبرات وكفاءات ومعارف جديدة وتحسين أدائهم، حيث نجد من جهة أخرى بنسبة 07% أجابوا بـ:لا أي صرحوا أن البرنامج التدريبي لا يساعدهم على إتقانهم العمل وذلك راجع إلى عدم استجاباتهم

واستيعابهم لهذه البرامج التدريبية وعدم محاولة تدعيم كفاءاتهم وخبراتهم وإثراء معارفهم لتحسين أدائهم والجدية في العمل.

مما سبق نستنتج أن أغلبية المبحوثين ساعدهم البرنامج التدريبي في القيام بمهامهم المكلفين بها بجدية ومسؤولية تامة.

الجدول رقم(26): تحكم الاعوان في وسائل العمل وطبيعتها

نسبة مئوية %	التكرارات	طبيعة المعدات			الاحتمالات
		ن م %	تكرارات		
88%	38	12%	5	حديثة	نعم
		07%	3	تقنية	
		23%	10	تقليدية	
		58%	25	كلها	
		100%	43	المجموع	
12%	5				لا
100%	43				المجموع الكلي



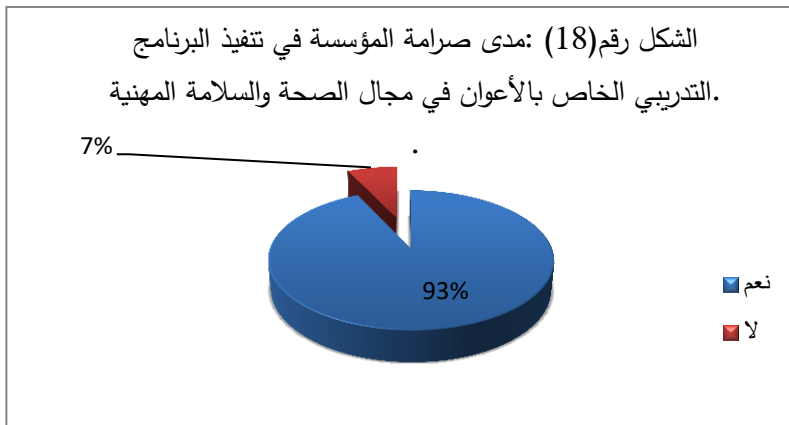
من خلال البيانات الموجودة في الجدول رقم (26) نلاحظ أن ما نسبته 88% من اجابة المبعوثين أقرّوا انهم يتحكمون في وسائل العمل مهما كانت طبيعتها حيث قدرت نسبة الاعوان الذين يتحكمون في المعدات التقليدية بـ 23% وهذه المعدات من أكثر الوسائل استخداما في منصب العمل تليها المعدات الحديثة بنسبة 12% في تمثل المعدات التقنية بنسبة ضعيفة نوعا ما قدره 07%، لكن غالبية المبعوثين أجابوا بأنهم

يتحكمون في معدات التقليدية والحديثة والتقنية بالنسبة 50%، في المقابل نجد بعض المبحوثين أجابوا بـ لا بنسبة 12% وهذا يدل على عدم استعادة بعض الأعوان من البرامج التدريبية التي تعمل على حسب استخدام الوسائل والمعدات لأداء العمل .

مما سبق نستنتج أن أغلبية المبحوثين يتحكمون في الوسائل والمعدات الحديثة والتقنية والتقليدية ومواكبة المستعملة في التغيرات التكنولوجية والتنظيمية الحاصلة بحيث تتلاءم مع طبيعة أعمالهم.

ثالثا- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة : يتضمن هذا الجزء البيانات المتعلقة بالفرضية الثالثة التي مفادها إن تنفيذ البرامج التدريبية يضمن الالتزام بإجراءات السلامة والصحة المهنية وقد تم صياغة 9 أسئلة في هذا المحور قصد الإحاطة بكل أبعاد الفرضية الثالثة ومؤشراتها.

الجدول رقم (27): مدى صرامة المؤسسة في تنفيذ البرنامج التدريبي الخاص بالأعوان في مجال الصحة والسلامة المهنية.

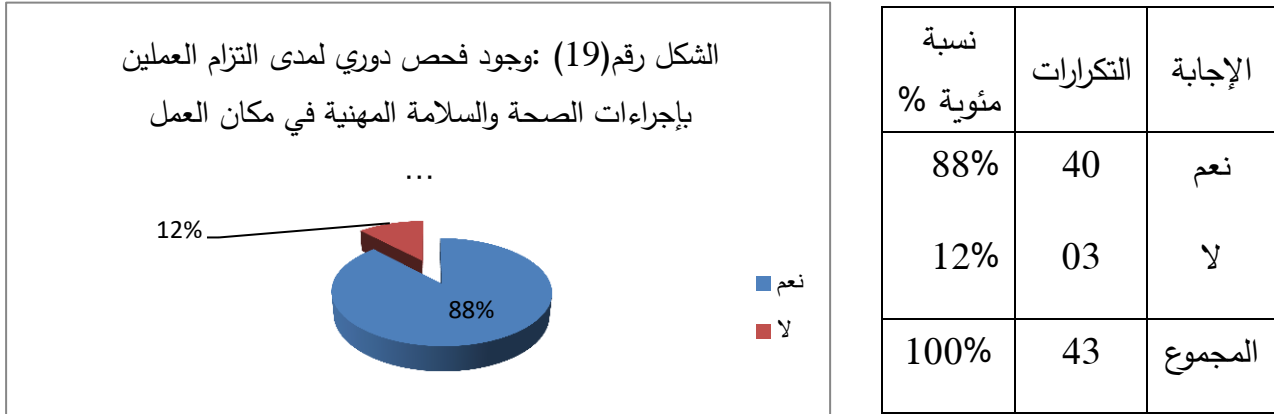


الإجابة	التكرارات	نسبة مئوية %
نعم	40	93%
لا	03	07%
المجموع	43	100%

من خلال البيانات الكمية الموضحة في الجدول أعلاه رقم(27) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين أجابوا بنعم بنسبة 93%، يؤكدون أن المؤسسة تلتزم الصرامة في تنفيذ البرنامج التدريبي الخاص بالأعوان في مجال الصحة والسلامة المهنية، وهذا ما يؤكد حرص المؤسسة على التأكيد والمتابعة المستمرة من تنفيذ البرنامج التدريبي الذي يتضمن الصحة و السلامة المهنية كما هو مخطط له، لكونه يستهدف تخفيض عدد الحوادث وتوفير بيئة آمنة تحقق السلامة المهنية للأعوان، في حين نجد ما نسبته 7% من المبحوثين صرحوا بأن المؤسسة لا تلتزم الصرامة في تنفيذ البرنامج التدريبي الخاص بالأعوان في مجال الصحة والسلامة المهنية ربما يعود هذا إلى عدم تكيف الأعوان مع قوانين وقواعد المؤسسة في تنفيذ تلك البرامج وعدم استفادتهم منه وتعرضهم لإصابات والحوادث بكثرة.

من خلال ما سبق نستنتج أن المؤسسة تعمل على تنفيذ البرنامج التدريبي الخاص بالأعوان في مجال الصحة والسلامة المهنية بشكل صارم على كافة المبحوثين من أجل حمايتهم من الأخطار والتقليل من معدلات حوادث العمل. وتوفير بيئة عمل سليمة تساعدهم على أداء عملهم بشكل طبيعي.

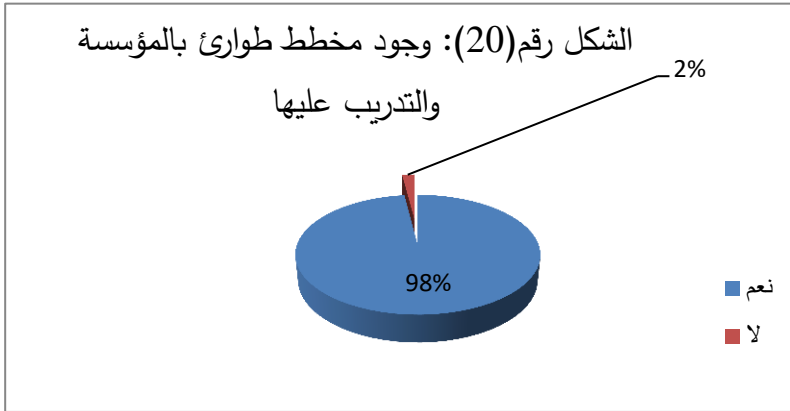
الجدول رقم (28): وجود فحص دوري لمدى التزام العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل



نلاحظ من خلال بيانات الكمية الموضحة في الجدول أعلاه رقم (28) أن أغلبية الإجابات من طرف المبحوثين أجابوا بنعم بنسبة تقدر 88% حيث صرحوا بأنه يوجد فحص دوري لمدى التزام العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل وهذا يدل على وجود جهات مختصة في مراقبة الأجهزة والمعدات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية وكذا التزام العاملين بتطبيق الإجراءات المفروضة عليهم لضمان صحتهم وسلامتهم المهنية ، في حين نجد نسبة ضعيفة من قبل المبحوثين الذين أجابوا بلا قدرت بـ 12% حيث صرحوا أنه لا يوجد فحص دوري لمدى التزام العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية وربما يعود هذا إلى طول المدة لإجراء الفحوص الدورية للعاملين بالالتزام بإجراءات الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل وبالتالي تعرضهم للمخاطر أثناء أداء العمل مما يسمح لهم بأداء عملهم حسب أساليب التي يرونها مناسبة.

من خلال ما سبق نستنتج أن المؤسسة تكلف لجنة خاصة أو هيئة منظمة تحرص على المراقبة الدورية لمعرفة مدى التزام العاملين بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل، فهذه اللجنة تهدف من هاته المراقبة حماية العاملين من الحوادث والإصابات المهنية أثناء مزاولتهم لمهامهم الوظيفية، وكذا الحفاظ على بيئة سليمة تسمح لهم بأداء عملهم خالوا من الأخطار المهنية من خلال حثهم على تطبيق إجراءات السلامة المهنية ومدى أهمية تنفيذها على مستوى الفرد العامل أو المؤسسة.

الجدول رقم (29): وجود مخطط طوارئ بالمؤسسة والتدريب عليه



الإجابة	التكرارات	نسبة مئوية %
نعم	42	98%
لا	03	2%
المجموع	43	100%

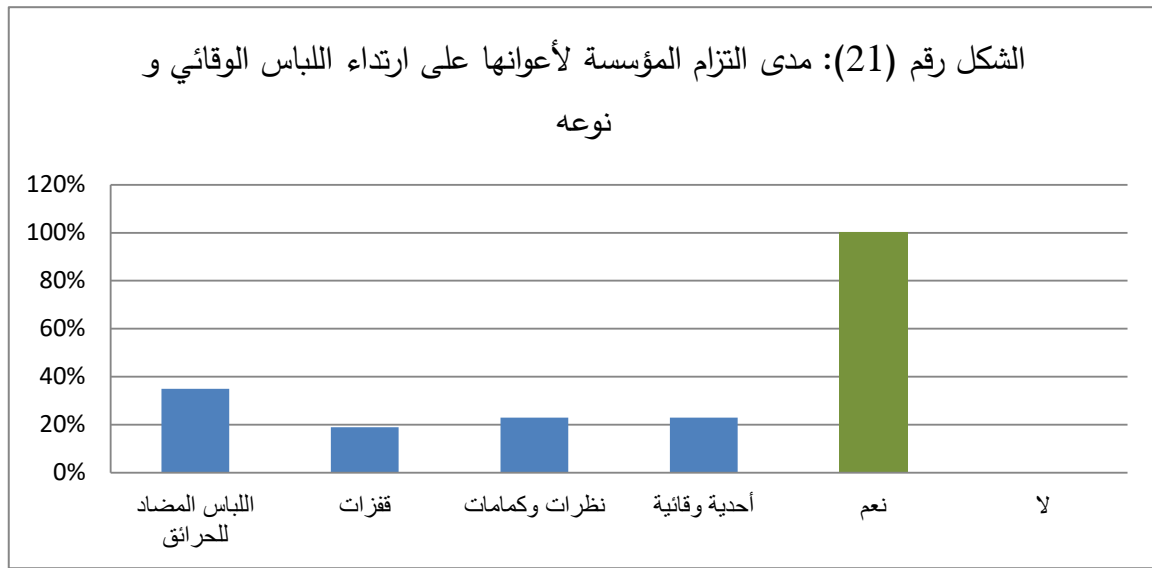
نلاحظ من خلال البيانات الاحصائية الموضحة في الجدول اعلاه رقم (29) أن أقلية من المبحوثين صرحوا أنه لا يوجد مخطط طوارئ بالمؤسسة يتم التدريب عليه بنسبة 2% وربما يعود هذا إلى عدم تمكنهم من تطبيق مخططات الطوارئ نظرا لصعوبتها وضيق الوقت في تنفيذها، وكذا عدم استعدادهم في نداء لحالات الطوارئ.

إن غالبية المبحوثين بالنسبة 98% صرحوا أنه يوجد مخطط طوارئ بالمؤسسة يتم التدريب عليه هذا يدل على حرص إدارة المؤسسة بإجراء دورات تدريبية لتدريب العاملين على أساليب التدخل في حالات الطوارئ والاسعافات الأولية وكذا كيفية حماية أنفسهم من الأخطار في تلك الحالات. فالتدريب والتكوين يعد من أساسيات برامج الصحة والسلامة المهنية للعامل.

من القراءة الاحصائية للجدول نستنتج أن ادارة المؤسسة تضع مخططات لحالات الطوارئ، فهذه المخططات تسهل عملية التدخل في جميع الحوادث والأزمات، فالمؤسسة تحرص على تدريب العمال عليها من خلال اكسابهم المهارات الضرورية اللازمة في عمليات التدخل خاصة في حالات الطوارئ وتدريبهم على طرق لأداء العمل بالطريقة الصحيحة.

الجدول رقم (30): مدى التزام المؤسسة لأعوانها على ارتداء اللباس الوقائي و نوعه

نسبة مئوية %	التكرارات	طبيعة المعدات			الاحتمالات
		ن م %	تكرارات		
100%	43	23%	10	أحذية وقائية	نعم
		23%	10	نظرات وكمامات	
		19%	8	قفزات	
		35%	15	اللباس المضاد للحرائق	
		100%	43	المجموع	
0%	0				لا
100%	43				المجموع الكلي

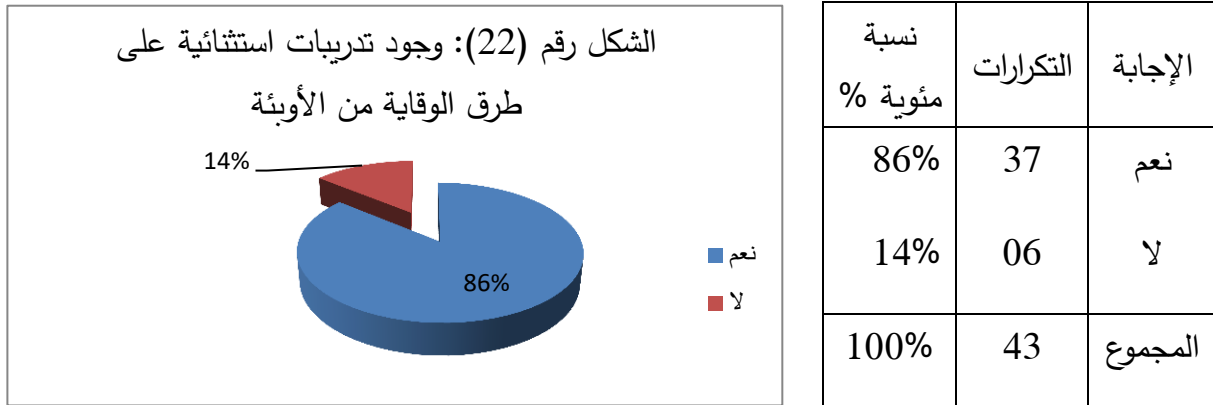


من خلال البيانات الكمية الموضحة في الجدول أعلاه رقم (30) أن كل الأعوان أكدوا أن المؤسسة تلتزم الأعوان على ارتداء اللباس الوقائي بالنسبة 100% وهذا راجع إلى صرامة المؤسسة في تسييرها لنشاط المهني لحمايتهم من المخاطر اثناء العمل ويتمثل نوع اللباس الوقائي المضاد للحرائق حيث قدرت نسبة الذين اجابوا على نوع هذا اللباس ب35%، تليها نسبة 23% لكلا نوع من لباس الأحذية الوقائية ونظرات والكمامات، وأخر نسبة قدرت ب19% من لباس القفزات، حيث تعتبر هذه الألبسة من الضروريات التي يعتمدها العامل في الحفاظ على سلامة جسده من الأخطار المحتمل وقوعها في بيئة العمل، وبالتالي الهدف

من الالتزام الدائم بارتداء هذه الألبسة هو الحفاظ على العنصر البشري وتوفير له كل شروط السلامة لحمايته من المخاطر أثناء مزاولته للعمل.

من خلال ما سبق نستنتج أن المبحوثين يحتاجون إلى اللباس الوقائي، وكذا حرص الشديد للمؤسسة على توفير هذه الألبسة لحماية عمالها من المخاطر التي يمكن أن يتعرضوا لها أثناء العمل.

الجدول رقم (31): وجود تدريبات استثنائية على طرق الوقاية من الأوبئة

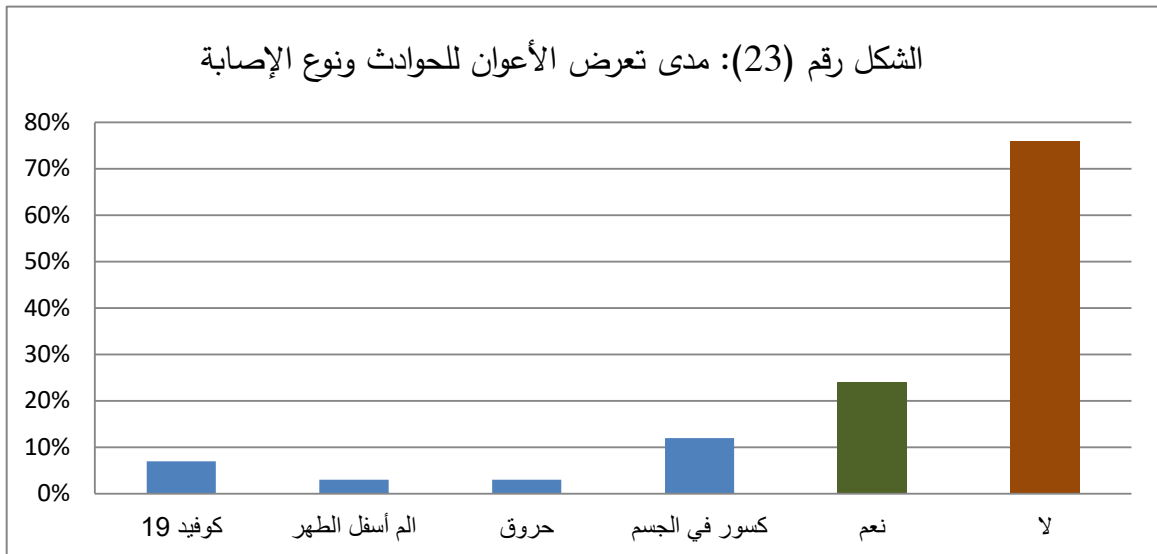


نلاحظ من خلال البيانات الكمية الموجودة في الجدول أعلاه رقم (31) أن بعض المبحوثين اجابوا بلا بنسبة 14%، حيث أفروا بأن المؤسسة لا تقوم بتدريبات استثنائية في حالة الأوبئة ولا تقترح حلول و طرق الوقاية منها، وهذا ربما يعود إلى عدم استفادتهم من البرنامج التدريبي الخاص الذي يتضمن هذه التدريبات الاستثنائية، أو عدم استيعابهم لمحتوى هذه البرامج، أما أغلبية المبحوثين أجابوا بنعم قدرت نسبتهم 86%، حيث صرحوا بأن المؤسسة تقوم بتدريبات استثنائية في حالة الأوبئة واعطاء حلول الوقاية منها، وهذا يدل على أن المؤسسة توفر كل المستلزمات والامكانيات لممارسة تدريبات خاصة في حالة الامراض أو انتشار الاوبئة ووضع مخططات وبرامج خاصة لطرق وآليات الوقاية منها.

يمكن القول أن المؤسسة توفر تدريبات استثنائية خاصة في حالة الاوبئة، حيث تدرب العاملين على السلوكات والمهارات اللازمة لأداء العمل المطلوب في هذه الحالات ، من خلال وضع مخططات مسطرة مسبقا، يلجؤون إليها في الحالات الاستثنائية التي تسهل في عمليات التدخل، وكذلك يسهل عليهم تنفيذ هذه المخططات في وقت قصير وهذا راجع إلى تحضيرها مسبقا وتدريب عليها، ما يسهم في زيادة الدافعية للعاملين لأداء عملهم في كافة الظروف مع اتخاذ الحذر والوقاية من الأوبئة خاصة المعدية.

الجدول رقم (32): مدى تعرض الأعوان للحوادث ونوع الإصابة

نسبة مئوية %	التكرارات	نوع الإصابة			الاحتمالات
		نسبة مئوية %	تكرارات		
24%	10	12%	5	كسور في الجسم	نعم
		3%	1	حروق	
		3%	1	الم أسفل الظهر	
		7%	3	كوفيد 19	
		24%	10	المجموع	
76%	32				لا
100%	43				المجموع الكلي



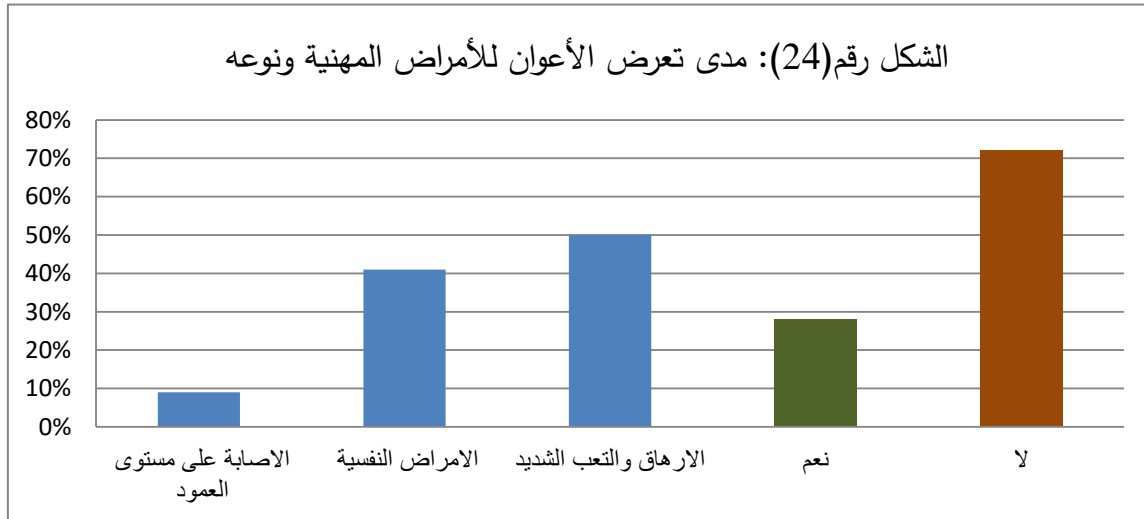
من خلال الجدول الموضح أعلاه رقم (32) نلاحظ أن غالبية المبحوثين صرحوا بأنهم لم يتعرضوا للحوادث في مكان العمل بنسبة 76%، وهذا يعني أن المؤسسة تقوم بتنفيذ البرنامج التدريبي الذي يهدف إلى الوقاية من الحوادث المهنية في بيئة العمل التي تضمن الأمن والسلامة المهنيين للأعوان، في حين اجاب بعض المبحوثين أنهم تعرضوا للحوادث المهنية بنسبة 24%، وهذا يدل على عدم تطبيقهم للبرامج التدريبية الذي تهدف الوقاية من الاصابات والحوادث في مكان العمل، فمنهم من تعرض إلى كسور على مستوى

الجسم بنسبة 12%، تليها اصابة على مستوى الظهر والحروق في مختلف اطراف الجسم كلهما بنسبة 3% كذلك تعرضوا إلى مختلف الاصابات نظرا لصعوبة العمل والحالات الاستثنائية الذين يعملون فيها، مثل تعرضهم إلى الأمراض المعدية كالكوفيد19 بالنسبة 7% .

من خلال ما سبق نستنتج أن تنفيذ البرنامج التدريبي بكل خطواته عن طريق تدريب الأعوان يسهم على اكسابهم نشاط دائم ومستمر في تلقينهم السلوك الامن السليم الذي يقيهم من الحوادث والاصابات اثناء قيامهم بالمهام الموكلة إليهم، وكذا حرص المؤسسة على توفير بيئة امنة للعاملين تساعدهم على اداء عملهم بشكل سليم يسهم في توفير مهارات عملية فنية خالية من الحوادث. وهذا ما اشارت اليه نظرية بيئة العمل ان الحوادث والاصابات التي يتعرض إليها الأعوان انما هي بسبب عدم مناسبة بيئة العمل فهي السبب المباشر في الوقوع الكثير من الاصابات والاحطار. فتوفير مكان عمل امنة وتوفير كل الوسائل والاساليب التي تضمن حماية العاملين من الاخطار يسهم في عدم تعرضهم للحوادث المهنية.

الجدول رقم (33): مدى تعرض الأعوان للأمراض المهنية ونوعه

نسبة مئوية %	التكرارات	نوع المرض			الاحتمالات
		نسبة مئوية %	تكرارات		
%28	12	50%	6	الارهاق والتعب الشديد	نعم
		41%	5	الامراض النفسية	
		9%	1	الاصابة على مستوى العمود الفقري	
		100%	12	المجموع	
%72	31				لا
100%	43				المجموع الكلي

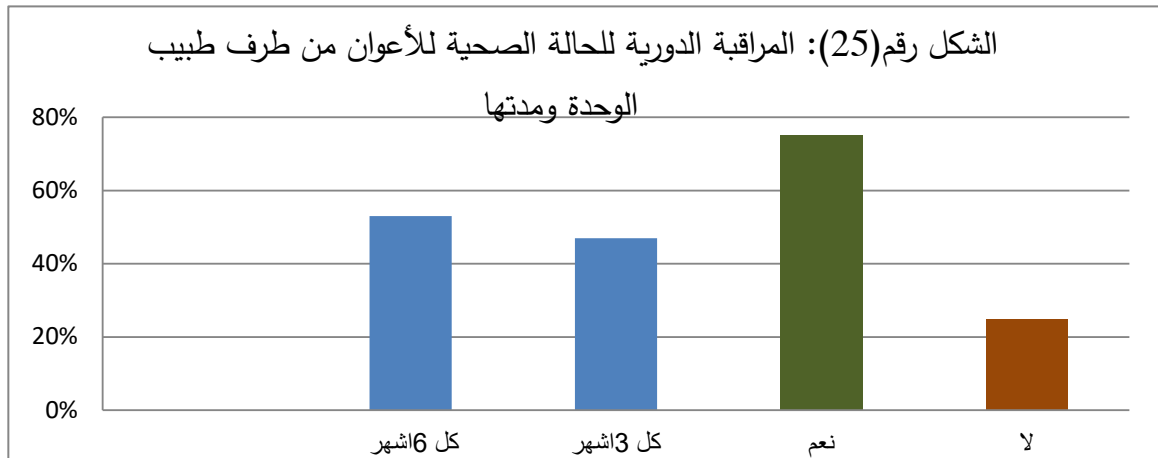


نلاحظ من خلال البيانات الاحصائية الموضحة في الجدول أعلاه رقم(33)، أن بعض المبحوثين اجابوا أنهم تعرضوا لأمراض مهنية بنسبة 28%، ربما يعود هذا أن العاملين أثناء قيامهم بمهامهم في مكان العمل يواجهون عدة مشاكل تؤثر على صحتهم وتجعلهم يتعرضون لأمراض مهنية. وتتمثل هذه الأمراض في الارهاق و التعب الشديد بنسبة 50% وهذا يدل على أن العمال يتعرضون لضغط شديد وتعب نظرا لصعوبة مهامهم وطريقة القيام بها، تليها أمراض النفسية بنسبة 41% وهذا راجع أن أغلبية المهام صعبة تحتاج إلى الشجاعة والتضحية لأدائها حيث تتركز على الجانب المعنوي أكثر من المادي الذي ينتج عن هذه الأمراض عدة حالات نفسية معقدة تحتاج إلى المتابعة الطبية، أما من جهة أخرى أجاب بعض المبحوثين تعرضهم لأمراض اخرى تمثلت في الاصابة على مستوى العمود الفقري (ARNIDISCAL) بنسبة 9%، وهذا يرجع إلى طبيعة لعمل وصعوبة تنفيذ المهام حيث تتطلب جهد عملي وبدني أثناء القيام بها، في حين اجابوا غالبية المبحوثين أنهم لم يتعرضوا للأمراض المهنية بنسبة 72% وهذا يعود إلى التزام العاملين بتطبيق اجراءات الصحة والسلامة المهنية لتفادي تعرضهم للأمراض والحوادث المهنية وحرص إدارة المؤسسة على تنفيذ البرامج التدريبية التي تهدف الى تطبيق كافة الاجراءات السلامة المهنية.

مما سبق نستنتج أن غالبية المبحوثين لم يتعرضوا للأمراض المهنية وهذا يدل أن هذه المؤسسة تحرص على تنفيذ البرامج التدريبية الخاص بالأعوان في مجال الصحة والسلامة المهنية وتوفير كل الاجراءات اللازمة للحفاظ على صحة العاملين ووقايتهم من الامراض المهنية.

الجدول رقم (34): المراقبة الدورية للحالة الصحية للأعوان من طرف طبيب الوحدة ومدتها

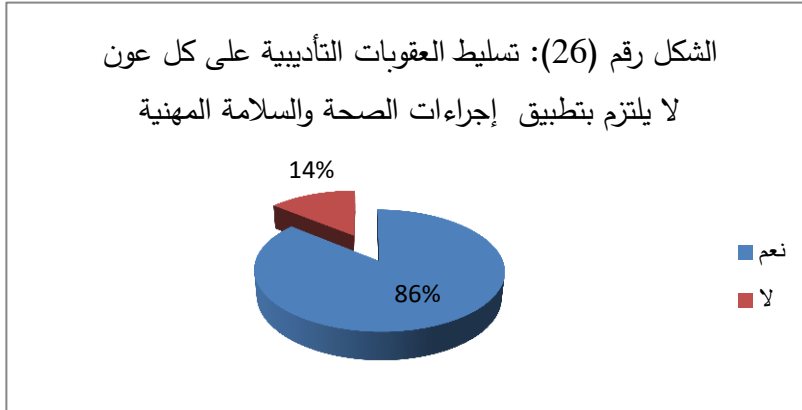
نسبة مئوية %	التكرارات	مدة المراقبة الدورية لصحة الاعوان			الاحتمالات
		ن م %	تكرارات		
75%	32	47%	15	كل 3 اشهر	نعم
		53%	17	كل 6 اشهر	
		100%	32	المجموع	
25%	11				لا
100%	43				المجموع الكلي



نلاحظ من خلال البيانات الكمية في الجدول الموضح أعلاه رقم (34)، أن أقلية من المبعوثين صرحوا أنه لا توجد مراقبة دورية للحالة الصحية للأعوان من طرف طبيب الوحدة بنسبة 25%، وهذا يدل على عدم التزام المؤسسة بإجبارية الجهات المختصة في مراقبة الدورية للحالة الصحية للأعوان، في حين اجاب أغلبية المبعوثين أنه توجد رقابة دورية للحالة الصحية من طرف طبيب الوحدة بنسبة 75%، وهذا يدل على اهتمام المؤسسة بإجراء الفحص الطبي الدوري للعاملين ما يضمن معرفتهم بحالتهم الصحية التي تسمح لهم بأداء المهام الموكلة إليهم، وأجاب غالبية المبعوثين أن المؤسسة تقوم بالفحص الدوري للأعوان كل 3 أشهر بنسبة 47% في حين أجاب بعض منهم أن المؤسسة تقوم بالمراقبة الدورية كل 6 أشهر بنسبة 53%، وهذا ما يؤكد أن المؤسسة تحرص على الرقابة الدورية للحالة الصحية للأعوان من طرف طبيب الوحدة وتوفير خدمات

طبية علاجية تكفل فاعلية البرنامج التدريبي الخاص بالصحة والسلامة المهنية للأعوان وبالتالي التقليل من المخاطر والحوادث في بيئة العمل.

الجدول رقم (35): تسليط العقوبات التأديبية على كل عون لا يلتزم بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية



الإجابة	التكرارات	نسبة مئوية %
نعم	37	86%
لا	06	14%
المجموع	43	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه رقم (35) أن أقلية من المبحوثين اجابوا ب لا بنسبة 14%، حيث صرحوا أنه لا تسليط عقوبات تأديبية على كل عون لا يلتزم بتطبيق إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية، وهذا راجع أن هذه العقوبات لا تكون دائمة لأن المخاطر قل ما تحدث في نظرهم وفي حالة حدوثها لا تكون مقصودة مما يؤدي على عدم الالتزام بتطبيق إجراءات الوقاية، في حين اجابة غالبية المبحوثين أنهم يتعرضون للعقوبات التأديبية على كل عون لا يلتزم بتطبيق إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية بنسبة 86%، وهذا يرجع الى صرامة المؤسسة في تنفيذ البرامج التدريبية التي تضمن صحة العاملين وحثهم على ضرورة استعمال الوسائل الخاصة بالسلامة المهنية، فالتسليط العقوبات عليهم في حالة مخالفتهم لها لحرصها الشديد على حمايتهم من الاخطار.

من خلال ما سبق نستنتج حرص المؤسسة على سلامة عمالها والحفاظ عليهم من خلال تطبيق القوانين واللوائح الرسمية على جميع العمال باتباع نظام الفعال للقواعد والاجراءات التنظيمية. فهذه المؤسسة هدفها الاساسي تحقيق الامن والسلامة العمال داخل وخارج بيئة العمل.

خلاصة الفصل

تطرقنا في هذا الفصل الى عرض وتفسير البيانات الميدانية ومعالجتها وفق الأسلوب الكمي والكيفي التي تعد مرحلة أساسية من مراحل البحث العلمي، بحيث تمكنا من استخلاص النتائج والتي تقيس الفروض الموضوعية للدراسة والتي بدورها تجيب عن اسئلة الدراسة، حيث تمكنا من اعطاء القيمة العلمية لنتائج اجابات افراد العينة

الفصل السابع: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

أولاً- عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء البيانات الشخصية

ثانياً- عرض مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات الفرعية

- عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الفرعية الأولى

- عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الفرعية الثانية

- عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الفرعية الثالثة

ثالثاً- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية العامة

رابعاً- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة و المشابهة

خلاصة الفصل

تمهيد

إن هذا الفصل يعتبر الخطوة الأخيرة في الجانب الميداني، والتي تتجلى في عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء البيانات الشخصية وفي ضوء الفرضيات الفرعية والفرضية العامة، وكذا مناقشتها في ضوء الدراسات السابقة والمثابرة من خلال الاستعانة والتركيز على مجموع المعلومات والبيانات المتحصل عليها من المبحوثين.

من خلال الدراسة الميدانية والمتعلقة بالتدريب والسلامة المهنية توصلنا إلى بعض النتائج المرتبطة بالفرضيات ومؤشراتها من أجل التوصل إلى نتيجة عامة لموضوع الدراسة.

أولاً- عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء البيانات الشخصية :

أوضحت مناقشة الخصائص العامة لأفراد العينة النتائج التالية:

- مجتمع الدراسة مجتمع ذكوري وذلك بنسبة 100%، وهذا يعني ان طبيعة العمل تحتاج الى فئة الذكور اكثر من الاناث فالمهام المطلوبة تتطلب الجهد البدني ونظام العمل يستجوب دوام 48/24 ساعة وهذا النظام يتناسب أكثر مع الذكور .
- يتوزع أفراد العينة حسب متغير السن إلى فئة الشباب التي تنمي إلى الفئة العمرية من 30 إلى أقل من 40 سنة بنسبة قدرها 55,81%. وهي أن العمل في وحدة الحماية المدنية يحتاج إلى فئة الشباب نظرا لطبيعة العمل التي تحتاج بنية قوية جسدية متينة نشطة لأداء العمل المطلوب.
- في حين أفادت النتائج بالنسبة للحالة الاجتماعية أن نسبة المتزوجين 62,79 % .وهذا يرجع إلى الاستقرار النفسي الاجتماعي الذي يسهم في تحمل مسؤولية المهام الموكل إليهم وأدائها بشكل الصحيح.
- أما بالنسبة للمستوى التعليمي نجد نسبة 53,48% لديهم مستوى جامعي، فالوحدة الحماية المدنية حيث تعتمد بالدرجة عالية على توظيف أيادي مؤهلة من ذوي الشهادات العليا، لأن الأعمال التي يقومون تتطلب جهد عقلي وفكري ما يسهم في استيعابهم لنشاطهم المهني.
- أما عن توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة الوظيفية نجد نسبة 69,77% من العمال لديهم رتبة عون، وهذا يرجع إلى طبيعة العمل في المؤسسة التي تحتاج إلى عدد كبير من الأعوان خاصة بالنسبة للتدخلات.
- بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية نجد نسبة 34,88% من العمال لديهم خبرة أقل من 10 سنوات. وهذا يرجع إلى سياسة التوظيف التي تتبعها ادارة الوحدة حيث تراعي عامل السن في انتقاء المترشحين للعمل وهذا يدل على عدم استقطاب المؤسسة المستمر لأعوان الجدد.

نستنتج من خلال هذه النتائج أن مجتمع الدراسة ذكوري نظرا لطبيعة ونظام العمل في وحدة الحماية المدنية، وهذا يوضح أن مهام هذه الوحدة تتطلب جهد عضلي وقدرات ومؤهلات تتلاءم مع البنية الجسمية للذكور ، كما أنه مجتمع شاب وهذا يشكل قوة فعالة نظرا لما يتميز به من قدرة على العمل بأي طبيعة كانت، وأن أغلبية العمال لديهم مستوى جامعي وهذا الأمر يتناسب مع طبيعة العمل في الحماية المدنية حيث تعتمد بالدرجة عالية على توظيف أيادي مؤهلة من ذوي الشهادات العليا، لأن الأعمال التي يقومون بها تتطلب جهد فكري عقلي علمي لممارسة نشاطهم المهني، معظم العمال متزوجون هذا الأمر يعود عليهم بالإيجاب حيث يحقق لهم الاستقرار النفسي والاجتماعي مما يؤثر على أدائهم الوظيفي ، كما أن اغلبية العمال لديهم خبرة مهنية لا بأس بها، وبالنسبة لرتب الوظيفية أغلب المبحوثين أعوان وهذا يذل على أن وحدة الحماية المدنية تفتح المجال أمام الشباب لمزاولة العمل بها.

من خلال هذه البيانات الشخصية لعينة الدراسة يتضح أن الخصائص السائدة بهذه المؤسسة وهي كل العاملين ذكور، وأن مجتمع الدراسة مجتمع فتي و نسبة كبيرة من العاملين لديهم أقدمية في العمل لبأس بها وهذا راجع إلى المجتمع الدراسة كما اشرنا سابقا، وأن المؤسسة تشرط مؤهل علمي لمزاولة هذا العمل.

ثانيا- عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات الفرعية

1- عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الفرعية الأولى

بالنظر إلى الجداول الفرضية الفرعية الأولى التي مفادها تحديد الاحتياجات التدريبية يسهم في اقبال العاملين على الدورات التدريبية، ومن خلال التطرق لمؤشرات التي تناولناها في المحور الثاني من الاستمارة حللناها وفسرناها انطلاقا من الجدول رقم 07 إلى الجدول 14 من خلال هذه التفسيرات تبين لنا:

98% من المبحوثين أكدوا أن وحدة الحماية المدنية تجري اختبار لكشف كفاءات العمل قبل التحاقهم بمنصب عملهم، وهذا يدل على حرص المؤسسة في الكشف عن كل مؤهلات الأعوان وذلك بعد التحاقهم بمنصب عملهم.

93% من المبحوثين أكدوا أنهم يخضعون إلى إجراءات الدورات التدريبية بناء الفحص القبلي، وذلك راجع إلى حرص المؤسسة على التأكيد والمتابعة المستمرة من إجراء الدورات التدريبية، واستفادة العاملين من هذه الدورات في أداء عملهم.

95% من المبحوثين أكدوا أن الدورات التدريبية تتضمن الوقاية من الأخطار المهنية في مكان العمل، وهذا يعود إلى عدم استيعابهم لمحتوى برامج الدورات التدريبية، التي تجعلهم يتعرضون باستمرار للحوادث المهنية. 93% من المبحوثين أكدوا أن المؤسسة تحرص على تحسيس العمال بالمخاطر المتعلقة بطبيعة العمل، وهذا راجع إلى أنه توجد برامج تدريبية يستعملها المدربين كطريقة لتدريب العاملين ومحاولة تحسيسهم بالمخاطر التي قد يتعرضون لها أثناء القيام بعملهم.

93% من المبحوثين أكدوا أنهم يستفيدون من الدورات التدريبية في منصب عملهم، فهذه الدورات تمكن العاملين من القدرة على استيعاب المعلومات والخبرات والقدرة على أداء التدريب بالشكل المطلوب، كما تمكنهم من تغيير السلوكيات التي لا تتناسب مع طبيعة عملهم، مما يحسن من أدائهم.

100% من المبحوثين أكدوا أن لدورات التدريبية دورا في الحد من مخاطر العمل، مما يؤكد أن هذه الدورات تساعد في تغيير إيجابي في سلوك العاملين أدائهم، وذلك من خلال برامجها التي هدفها الوحيد هو الحد من ارتكاب الأخطاء أثناء القيام بالمهام المكلفة لهم، وكيفية التصدي لأي خطر مهني يتعرضون له.

100% من المبحوثين أكدوا أن لدورات التدريبية دورا في الرفع من فعالية أداء العمل لمهامه، وهذا يدل على حرص المؤسسة على تدريب العمال والاهتمام باحتياجاتهم التدريبية من خلال التدريب الفعال لهم من أجل زيادة فعالية أدائهم، والحد من إصابات العمل والأمراض المهنية.

95% من المبحوثين أكدوا أن لدورات التدريبية دورا في استخدام وسائل الوقاية، وهذا راجع إلى التوفيق بين نوع التدريب الذي تفرضه الدورات التدريبية مع وسائل الوقاية المستلزمة لأداء العمل المطلوب.

- مناقشة النتيجة العامة للفرضية الفرعية الأولى

من خلال تحليل نتائج الفرضية الفرعية لأولى تبين أن تحديد الاحتياجات التدريبية يعود بالإيجاب في أقبال العاملين على الدورات التدريبية، من خلال اجراء اختبار لكشف قدرتهم على أداء العمل المطلوب، وذلك للتعرف على نوع التدريب الذي يتناسب مع طبيعة الأعمال و المهام التي يؤديها العاملون عن طريق اجراء دورات تدريبية، فالعمال يستفيدون من الدورات التدريبية لتحسين فعالية أدائهم للمهام الموكلة إليهم وتساعدهم على استخدام وسائل الوقاية وحمايتهم من الأخطار المهنية.

تهدف الدورات التدريبية بشكل اساسي إلى الرفع من قدرات العاملين واكسابهم مهارات ومؤهلات جديدة لأداء جيد وضمان السلامة والأمن في بيئة العمل فهي تعبر عن مدى ملائمتها لطبيعة العمل .

وعليه فإن تحديد الاحتياجات التدريبية يسهم في إقبال العاملين على الدورات التدريبية يمكننا القول بأن هذه الفرضية محققة إلى حد بعيد.

2- عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء فرضية الفرعية الثانية

من خلال استعراضنا للشواهد الكمية المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية التي مفادها: تصميم البرامج التدريبية يسهم في تحكم العاملين في تقنيات العمل، إن تصميم البرامج التدريبية بصفة عملية يتم من خلاله تنمية الخبرات والمهارات ومعرفة أساليب جديدة لسلوك العمال اتجاه تحكم في تقنيات العمل هذا ما اتضح لنا من خلال اجابات المبحوثين من الجدول 15 إلى الجدول 22 تبين لنا:

84% من المبحوثين أكدوا أنهم يستفيدون من البرنامج التدريبي الذي يسهم في الحفاظ على لياقتهم البدنية، وهذا راجع إلى أن هذه البرامج تزود المتدرب بمختلف المهارات والقدرات الفنية والعلمية لأداء العمل بمهارة. 65% من المبحوثين أكدوا أنه توجد برامج تدريبية تساهم في اكساب الأعوان الشجاعة اللازمة لأداء العمل، وهذا راجع إلى حرص المؤسسة على وضع تخطيط البرامج التدريبية التي تساهم في الحفاظ على لياقتهم البدنية.

91% من المبحوثين أنه توجد برامج تدريبية تكسب الأعوان السرعة في الأداء، وهذا يدل على أن التدريب يساهم في إكساب العامل المهارة والخبرة والتخلص من كل النقائص التي تواجههم أثناء القيام بعملهم. 81% من المبحوثين أكدوا أنه توجد برامج تدريبية ترفع من قدرة الأعوان على التركيز في الأداء، وهذا يعود إلى أن البرامج التدريبية لا تكفي وحدها بل يجب الأخذ بعين الاعتبار كل عون حسب قدراته البدنية والعقلية. 58% من المبحوثين أقروا أنه توجد برامج تدريبية تعمل على الرفع من معنويات الأعوان في مكان العمل، مما يعني أن البرامج التدريبية تعمل على الرفع من معنويات الأعوان في مكان العمل وهذا ما يدفعهم لزيادة الجهد في العمل.

65% من المبحوثين أكدوا أن هناك برامج تدريبية تساهم في اكساب الأعوان الثقة اللازمة لأداء العمل، هذا يدل على أن البرنامج التدريبي يزود المتدرب بمختلف المهارات والقدرات العلمية لأداء العمل بمهارة. 93% من المبحوثين أكدوا أن للبرنامج التدريبي دور في زيادة إتقان العمل، وذلك راجع إلى تقديم برنامج تدريبي للمتدربين الذي يساعدهم في إكتساب مهارات وكفاءات وتحسين أدائهم.

88% من المبحوثين أكدوا أن الأعوان يتحكمون في معدات العمل، وهذا راجع إلى مواكبة التغيرات التكنولوجية والتنظيمية الحاصلة والتدريب على استعمالها.

- مناقشة النتيجة العامة للفرضية الفرعية الثانية

من خلال تحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية تبين أن تصميم البرامج التدريبية يعتمد على تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين ومنه على تحديد الأطر العامة لكل برنامج تدريبي بشكل تفصيلي وتحديد أساليب التدريب التي تلائم المتدربين، فالتصميم برامج التدريبية يساعد العمال على اكساب الشجاعة والسرعة اللازمة لأداء العمل وزيادة احساسهم بالثقة في قدراتهم وفي التركيز على المهام الموكلة إليهم. تعمل البرامج التدريبية في طياتها على الرفع من معنويات العمال الأمر الذي يسهم في توثيق من قدراتهم على العمل و قدرتهم على التحكم في معدات الخاصة بمناصب عملهم ما يسهم في زيادة اتقانهم للعمل، لهذا تحرص وحدة الحماية المدنية على تصميم البرامج بما يتوافق مع قدرات العاملين من أجل اتقان عملهم بفاعلية وكفاءة وبالتالي التحسين في أداء المهام المكلفين بها بكل مهارة وسهولة وفق مؤشرات التي ذكرناها سابقا، وعليه فإن تصميم البرامج التدريبية يسهم في تحكم العاملين في تقنيات العمل يمكننا القول بأن هذه الفرضية محققة إلى حد بعيد.

2- عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الفرعية الثالثة

من خلال استعراضنا للبيانات الاحصائية المتعلقة بالفرضية الفرعية الثالثة التي مفادها: تنفيذ البرامج التدريبية يضمن الالتزام بإجراءات الصحة والسلامة المهنية ومناقشة بيناتها وتحليلها وتفسيرها الموضحة في الجداول من 23 إلى 31 تبين لنا:

93% من المبحوثين أكدوا صرامة المؤسسة في تنفيذ البرنامج التدريبي الخاص بالأعوان في مجال الصحة والسلامة المهنية وهذا ما يؤكد أن الاعوان ملزمون بتطبيق البرامج التدريبية وفقا لعناية وصرامة هذه المؤسسة في تنظيمها وتسييرها للبرامج المهنية.

88% من المبحوثين أنه يوجد فحص دوري لمدى التزام العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل، وهذا الفحص تقوم به جهات مراقبة خاصة لمدى التزام العمال بإجراءات السلامة المهنية بهدف حماية العاملين لسلامتهم وكذلك ضمان السير الحسن لنظام العمل.

98% من المبحوثين أن المؤسسة تضع مخططات للاستعداد لحالات الطوارئ والتدريب عليها، نظرا لطبيعة العمل التي تستلزم التخطيط المسبق والتنفيذ الفعلي، بإجراء دورات تدريبية لتدريب العاملين على أساليب

التدخل في حالة الطوارئ والإسعافات الأولية، وهذه المخططات والدورات من مواصفات العمل التي يجب على الاعوان التقيد بها وهذا ما يدل على الرغبة في تحقيق أهداف الوحدة والالتزام بالبرامج الوظيفية والقوانين التي تنظم العمل.

100% من المبحوثين أكدوا أن المؤسسة تلزم الأعوان على ارتداء اللباس الوقائي، وهذا يعني أن وحدة الحماية المدنية تحرص على حماية العمال من الأضرار والمخاطر نظرا لصعوبة العمل الذي يلزمهم ارتداء اللباس الوقائي لسلامتهم المهنية.

86% من المبحوثين أكدوا أن المؤسسة تقوم بتدريبات استثنائية في حالة الأوبئة وطرق الوقاية منها، وهذا يرجع إلى محيط وطبيعة العمل الذي يعملون فيه تتطلب التخطيط المسبق والمسطر لكافة الظروف التي تعمل على تدريب العمال عليها لتدخل السريع في مثل هذه الظروف والعمل على طرق الوقاية منها.

76% من المبحوثين أكدوا أنهم لم يتعرضوا لحادث العمل، يرجع هذا إلى تطبيق العمال للبرامج التدريبية التي تقر على حماية وسلامة العاملين من الحوادث والاصابات أثناء اداء العمل وتوفير البيئة الآمنة ما يؤدي إلى عدم تعرض العمال إلى حوادث العمل.

70% من المبحوثين أكدوا أنهم لم يتعرضوا لأمراض المهنية، وهذا يعني ان العمال ينفذون البرنامج التدريبي الذي يضمن سلامتهم من المخاطر والاضرار وكذلك صرامة المؤسسة على مراقبة الاعوان في اتباعهم لاجراءات الصحة والسلامة المهنية ما يضمن حمايتهم من التعرض للأمراض المهنية.

74% من المبحوثين أكدوا أنه توجد رقابة دورية للحالة الصحية للأعوان من طرف طبيب الوحدة، وهذا يدخل في نظام العمل الذي يولي الاهتمام بصحة العمال التي من شأنها أن تكون مؤشرا في تحسين أدائه لإتقان عمله أو فشله بسبب ظروف الصحية أو ضعف البنية الجسدية ما يتطلب الرقابة الدورية للحالة الصحية للأعوان.

74% من المبحوثين أكدوا أنهم يتعرضون لعقوبات تأديبية عند عدم التزامهم بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية. هذا يرجع إلى صرامة المؤسسة التي تلزم كل العمال على اتباع وتنفيذ كل الاجراءات التي تضمن حمايتهم وسلامتهم المهنية ومن لا يتبع هاته الاجراءات يتعرض بموجب تنظيمي تشريعي التي تقره المؤسسة في نظمها إلى عقوبات تأديبية.

-مناقشة النتيجة العامة للفرضية الفرعية الثالثة:

من خلال ما تم ذكره في نتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثالثة ومن تحليل الجداول يمكن القول إن فاعلية البرامج التدريبية لا تتحقق بحسن التخطيط و التصميم لها فقط، وإنما تعتمد أيضا على دقة التنفيذ من جانب القائمين على النشاط التدريبي، لذا تعتبر عملية تنفيذ برامج التدريب وسيلة ممتازة لضمان شفافية عملية تصميم البرامج التدريبية وقياس فعاليتها، وهذا ما أكدته أغلبية العمال على مدى أهمية تنفيذ البرامج التدريبية التي تسعى إلى تطبيق ما تم إدراجه في تصميم البرامج التدريبية، حيث يهدف تنفيذ البرامج التدريبية إلى إكساب العمال المهارات والخبرات الأدائية الجيدة التي تضمن حمايتهم من الأخطار المهنية عن طريق إتباع إجراءات الوقاية والسلامة المهنية باستعمال الأدوات الوقائية وارتداء اللباس الوقائي أثناء العمل، بالإضافة إلى حرص المؤسسة على تدريب عمالها على استخدام الصحيح والتحكم في أجهزة العمل في حالة الطوارئ، وأن تنفيذ البرامج التدريبية بكل خطواتها يضمن عدم تعرض العمال إلى الحوادث والأمراض المهنية وحرص وحدة الحماية المدنية على الرقابة الدورية للحالة الصحية للعمال يسهل عليهم معرفة قدراتهم الصحية التي تسمح لهم بأداء مهامهم، وعدم التزامهم بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية يؤدي إلى تعرضهم للعقوبات التأديبية وهو الأمر الذي يحث على صرامة المؤسسة في تنفيذ البرامج التدريبية التي تضمن تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية.

يمكننا القول بأن تنفيذ البرامج التدريبية يضمن الالتزام بإجراءات الصحة والسلامة المهنية هذا ما يؤكد لنا أن هذه الفرضية محققة بصورة مؤكدة.

ثالثا - مناقشة النتائج في ضوء الفرضية العامة

في ضوء ما سبق ومن خلال النتائج يمكن القول أن الفرضية العامة قد تحققت وذلك انطلاقا من أن جميع فرضيات الفرعية الأولى و الثانية والثالثة تحققت، ويمكن مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية العامة التي مفادها: يكون لتدريب دور ايجابي في تحقيق السلامة المهنية وهي كالتالي:

1- إن عملية التدريب هي عملية متكاملة تمر بثلاث مراحل أساسية وهي: تحديد الاحتياجات التدريبية تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية.

2- ان تحديد الاحتياجات التدريبية مرحلة الانطلاق في نشاط التدريب، لذلك فإن تحديدها بشكل جيد يسمح بتوجيه التدريب في الاتجاه الصحيح وتحديد أهداف البرنامج التدريبي وتجاوز الأخطاء في الأداء.

- 3- أن الوحدة الرئيسية للحماية المدنية تعتمد على اتباع اسلوب الاختبارات لكشف قدرات العاملين في تحديد الاحتياجات التدريبية.
 - 4- إن التدريب العاملين هو المحرك الاساسي لتحسين أدائهم في الوحدة الرئيسية للحماية المدنية من خلال تنمية قدراتهم ومهاراتهم في أداء المهام المختلفة..
 - 5- ان الدورات التدريبية تساعد العمال على زيادة الأداء واتقان العمل من جهة وعلى استخدام وسائل الوقاية لحمايتهم من الأخطار المهنية من جهة اخرى.
 - 6- البرامج التدريبية التي تقوم بها الوحدة كان الهدف منها هو التقليل من مختلف المخاطر المهنية من خلال التدريب العمال على كيفية القيام بالسلوكات الآمنة السليمة الذي تلعب دور في تحقيق السلامة المهنية.
 - 7- وجود اهتمام كبير لإدارة المؤسسة ببرامج السلامة المهنية عزز احساس العاملين بالاطمئنان في سير العمل.
 - 8- ان المؤسسة تنفذ البرامج التدريبية الخاصة بالعمال في مجال الصحة والسلامة المهنية وهدفها اكسابهم المهارات اللازمة لأداء العمل بطريقة آمنة الأمر الذي يؤدي إلى تخفيض من الحوادث والأمراض المهنية.
 - 9- الالتزام بالإجراءات الوقائية في بيئة العمل تقلص وتجنب الوقوع في الحوادث.
 - 10- ان المؤسسة تحرص على توفير الرعاية الطبية اللازمة لعمالها من خلال اخضاعهم للفحوصات الطبية، مما يساعدهم على تطور قدراتهم في الأداء، وبالتالي التقليل من مخاطر حوادث العمل .
 - 11- توفر المؤسسة تعليمات أمنية لعمالها من أجل تفادي اصابات العمل.
- كلما كانت البرامج التدريبية تتوافق مع متطلبات العمل، كلما ساعد العمال على تأدية عملهم بالطريقة الصحيحة وبأقل قدر من الوقوع في الأخطار.

رابعا- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة و المشابهة

بعد عرضنا لدراسات السابقة والمشابهة لموضوع دراستنا التدريب ودوره في تحقيق السلامة المهنية في الجانب النظري تعرض الدراسة الحالية إلى المقارنة بين نتائج المتوصل إليها ونتائج الدراسات السابقة والمشابهة حيث نجد:

- انطلاقاً من النتائج الاحصائية نستنتج أن هناك ارتباط وثيق بين تحديد الاحتياجات التدريبية ومحتوى البرامج التدريبية، وهذا ما يتوافق مع نتائج دراسة بوعريوة الربيع حول أثر التدريب على إنتاجية المؤسسة فتحدد الاحتياجات التدريبية بطريقة عملية يسمح بتوجيه نشاط التدريب في اتجاه ايجابي، حيث يهدف التدريب إلى تحسين أداء العمال وزيادة كفاءتهم في العمل، ما يسهم في تخفيض من حوادث العمل و الحفاظ على سلامتهم المهنية، وهذا ما توصلت إليه الدراسة الحالية.

- من خلال النتائج المتحصل عليها ميدانيا نلاحظ أن للبرنامج التدريبي دور في تنمية المهارات والكفاءات العمال، وان التدريب يساعد على حل المشاكل التي تواجه العمال في أداءهم مما يساعدهم ذلك في تحقيق المستوى العملي المطلوب، انطلاقاً من أبعاد التدريب (احتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ العملية التدريبية، تقييم العملية التدريبية، تقييم بيئة العمل الداخلية) وهذا ما يتوافق مع نتائج دراسة سيد أحمد بن عيسى حول أثر تدريب الأفراد على تحسين الجودة الشاملة الصحية في المستشفيات الجزائرية، وهذا ما توصلت إليه دراستنا بأن إخضاع العاملين للبرامج التدريبية يسهم في تنمية مهاراتهم وقدراتهم وتحسين في أدائهم الوظيفي، وحثهم على كيفية العمل مع الأخطار المهنية وكيف يتجنبونها وفق البرامج التدريبي المعمول عليه.

- من خلال الرجوع إلى دراسة حنان علي موسى وبوخمخ عبد الفتاح حول أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعية، نجد انها تتفق مع دراستنا من حيث النتائج التي توصلت إليها وهي الاهتمام بمجال الصحة والسلامة المهنية وحماية الأفراد من التعرض لحوادث العمل والأمراض المهنية في مكان العمل، بتوفير بيئة عمل ملائمة ما يجنبهم الوقوع في هذه الحوادث، تركزت هذه الدراسة على الكفاءة الانتاجية في حين تمحورت دراستنا حول التدريب.

- دراسة مشعلي بلال حول دور برامج الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء العامل بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، اتفقت نتائجها مع دراستنا في وضع برامج الصحة والسلامة المهنية وتطبيقها فعلا له أثر ايجابي في تحسين أداء العمال، أن ظروف العمل الجيدة تجنب حوادث العمل. في حين اختلفت مع دراستنا في تقصير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نوعا ما في تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية وذلك عكس ما أفاده مبحثنا أن المؤسسة تهتم بوضع برامج الوقاية والرعاية لضمان سلامة العاملين في بيئة

العمل وحرص العمال على تطبيق شروط السلامة والصحة المهنية ، وحرص على توفير المعدات الخاصة بالسلامة المهنية.

- بالرجوع إلى نتائج الدراسة باسمه علي حسن أبو سليمة بعنوان مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية، التي توصلت من خلالها أنه يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل مسبق على صعيد الفرد العامل والمؤسسة والوظيفة، فالتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين يسهم في معرفة نقاط القوة والضعف اتجاه ممارسة نشاط العمل بالنسبة للمؤسسة وبالنسبة للعامل، وهذا يتفق مع الدراسة الحالية حيث تعمل البرامج التدريبية المسطرة مسبقا على تطبيق محتواها على العاملين وهذا يظهر جليا على أداء العمال فنتائجها فعلية بعد تنفيذها، وهذا ما يوضح اتساق المحتوى التدريبي مع أهداف البرنامج التدريبي.

- توصلت دراسة ديماء خزام التي عنوانها أثر تدريب الأفراد على أداء العاملين أن التدريب له أثر إيجابي على أداء العاملين، وأنه يوجد أثر إيجابي قوي لدورات التدريبية العملية على العاملين وعلى مهاراتهم وكفاءتهم المهنية، نجد انها تتفق مع دراستنا الحالية حول فعالية الدورات التدريبية حيث أفادت مبحثنا في تحسين أدائهم ومن ناحية أخرى هناك دور إيجابي لما تم تعلمه في مكان العمل.

- بالرجوع إلى نتائج دراسة خالد هايل الشرعة حول أثر تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية في تخفيض من إصابات العمل، التي توصل من خلالها إن تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية يؤدي إلى تخفيض إصابات العمل ووجود الرقابة للتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية تسهم في تحسين ظروف العمل وتوفير بيئة عمل آمنة تساعدهم على انقار العمل وعلى التقليل من تعرضهم لإصابات العمل، كذلك تدريب العمال على إجراءات السلامة المهنية له دور في تحسين أداءهم و حمايتهم من المخاطر، وهذا ما توصلت إليه الدراسة الحالية.

- نجد دراسة مفتاح مبروك علي أبو خيثم حول أثر تطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين، تتفق مع دراستنا من خلال نتائجها أنه يتم تطبيق قواعد الامن والسلامة المهنية ودورها في تحسين أداء العاملين، كذلك وجود إجراءات عقابية لغير الملتزمين باستخدام معدات الوقاية ، وهذا ما أكده مبحثين دراستنا من خلال تحليل نتائج المتوصل إليها، والتي مفادها أن المؤسسة تعمل على توفير المستلزمات والامكانيات المطلوبة لجوانب الوقاية والسلامة للعاملين من حوادث والأخطار وتسليط العقوبات على كل عامل لا يلتزم بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية، في حين اختلفت مع دراستنا في عدم اهتمام

مؤسستهم بالمتابعة الدورية والمباشرة في تطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية وعدم الاهتمام الكافي بتوفير معدات الوقاية الشخصية، وذلك عكس ما أفاده مبحثنا أن المؤسسة تهتم بالرقابة الدورية في تطبيق اجراءات الصحة والسلامة المهنية، وحرصها على توفير معدات الوقاية الشخصية وهذا ما يعكس تحسين في أداء العاملين وحمايتهم من الأخطار المهنية. عن طريق تحليل مناصب عملهم وتحديد مهام كل منصب وكيفية إنجاز هذه المهام بطريقة الصحيحة.

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل تمت عرض ومناقشة نتائج الدراسة، والتي من خلالها التأكد من تحقق الفرضيات الثلاثة وبناء عليه تحققت الفرضية العامة لدراسة. كما أن نتائج هذه الدراسة وجدت في الدراسات السابقة والمثابرة التي تم عرضها في سياق ما أشارت إليه كل هذه دراسات، وتوصلنا إلى صدق الفرضية العامة التي تبين أن لتدريب دور إيجابي في تحقيق السلامة المهنية وذلك من خلال تحقق الفرضيات الفرعية.

خاتمة

يمثل موضوع التدريب والسلامة المهنية أحد المرتكزات الأساسية والحديثة في مجال التنظيم، لأهميتها البالغة في أداء العمل فكل منهما يعد من الوظائف الهامة في أي مؤسسة فلا يمكن الاستغناء عنهما. حيث يعد التدريب أهمية كبيرة في الحياة العملية للعاملين فهو يعتبر الموجه الرئيسي لأدائهم العملي، ويعتبرونه مرجعية عملية مرشدة في تنمية مهاراتهم وقدراتهم لإداء المهام الموكلة إليهم.

إن العملية التدريبية لا بد من احتوائها على برامج تدريبية تتضمن السلامة المهنية التي تضمن الحفاظ على سلامة العاملين وحمايتهم من الاخطار المهنية من خلال نشاطات التدريب، وأن سلوك العاملين ودافعيتهم إلى الاستقرار في العمل يعتمد على درجة كبيرة على ما توفره لهم ظروف العمل الملائمة وتحقيق الوقاية والسلامة المهنية، حيث تبين أهمية دور برامج التدريب والاجراءات الوقائية في الحد من انتشار الحوادث والاطار، وضرورة الالتزام بالقوانين تسهم كأحد مؤشرات البيئة الداخلية في انضباط العمال والحفاظ على سلامتهم وأمنهم، وهذا ما يؤدي إلى شعور العامل بالاستقرار داخل المؤسسة ما يعكس بصورة مباشرة على ادائهم وتحقيق أهداف المؤسسة التي تسعى إلى بلوغها والتي من بينها الحفاظ على مواردها البشرية واستقرارهم والحفاظ على توازنها واستمرارها. وبالتالي فالتدريب له دور في تحقيق السلامة المهنية وهذا ما توصلت إليه الدراسة الحالية، ورغم ما توصلنا إليه خلال دراستنا هذه إلا أنه يمكن ان تحتوي على عدة نقائص ولهذا فإن نتائج هذه الدراسة يمكن أن تكون منطلقا لدراسات اخرى وعرض ومناقشات وجهات نظر جديدة أكثر شمولية وتفتح المجال للباحثين آخرين للتعمق في البحث واستكشاف جوانب لم نتطرق لها في هذه الدراسة، من خلال النتائج المتوصل اليها يمكن تقديم مجموعة من التوصيات وهي كما يلي:

- أن يستفيد كل العاملين في الوحدة الرئيسية للحماية المدنية جيلا من الدورات لتدريبية.
- ان تكون الغاية من برمجة الدورات التدريبية تحسين الأداء.
- الاهتمام بكل مراحل العملية التدريبية من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من العملية التدريبية.
- اعطاء العاملين فرصة اختيار البرامج التدريبية التي تتناسب مع قدراتهم وحاجاتهم التدريبية.
- الاهتمام بالظروف العمل وتوفير بيئة آمنة مناسبة للعمل.
- اعادة النظر في منهجية العمل لأعوان الحماية المدنية لأن طريقة عملهم جد مرهقة وتدريبهم على الأداء الصحيح لإتقان العمل.

- العمل على إقامة دورات تدريبية وتكثيفها تطبيقيا في ميدان العمل، بهدف مساعدة المتدرب برفع من كفاءاته وإظهارها بالواقع الميداني العملي.
- تحليل الأخطار الكامنة والمحتملة في بيئة العمل المتغيرة والتي يمكن أن تسبب الحوادث في المستقبل والعمل على معالجتها والوقاية منها بطرق استباقية.
- ضرورة تكوين العمال وتدريبهم لاستعمال اجهزة ومعدات السلامة المهنية .
- ضرورة وجود جهات مختصة في مراقبة معدات الصحة والسلامة المهنية ومراقبة أداء العمال من أجل أداء جيد وسليم.
- تفعيل وسائل التوعية الوقائية من خلال تبسيطها وتويعها والعمل على جعل الأعوان يقتنعون بيها ويتبنونها كثقافة وسلوك عملي.

قائمة المراجع

أولا - الكتب

1. ابراهيم الدعليج، مناهج وطرق البحث العلمي، دار صفاء لنشر والتوزيع، الاردن، 2009.
2. أبو شيخة نادر أحمد، إدارة الموارد البشرية إطار النظري وحالات عملية، ط1، دار الصفاء لنشر والتوزيع ، الأردن ، 2010 .
3. أحمد الخطيب، رداح الخطيب، التدريب المبني على المعرفة، ط1، دار الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2016.
4. أحمد عياد، منهجية البحث العلمي، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
5. أسامة خيرى، التدريب الإداري، ط2، دار الراية للنشر والتوزيع، الاردن ، 2012.
6. أشرف عبد المحسن الشريف، الادارة الحديثة للوثائق التاريخية، ط1، الدار المصرية اللبنانية للنشر والتوزيع، مصر، 2011.
7. أغادير سالم العيدروس، مركز الخبرات المهنية لإدارة بميك، ط1، أخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي لنشر والتوزيع، مصر، 2015 .
8. أمزيان جنقال، الدليل المنهجي في التكوين المهني، دار هومه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003 .
9. أحمد ماهر، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، ط1، دار الجامعية لنشر والتوزيع، مصر، 2003.
10. بشار يزيد الواليد، الادارة الحديثة للموارد البشرية ، ط1، دار الراية للنشر والتوزيع ، الاردن، 2007.
11. جبار الله محمود بن عمر الزمخشري، اساليب البلاغة، ط1، مكتبة لبنان الناشر، لبنان ، 1998 .
12. حسن أحمد الطعاني، التدريب الإداري المعاصر، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الاردن ، 2007.
13. حسن الساعاتي، تصميم البحوث الاجتماعية، ط4، دار النهضة العربية لنشر والتوزيع، لبنان، 2003.
14. حسين حريم، إدارة الموارد البشرية ، ط1، دار الحامد لنشر والتوزيع ، الاردن ، 2013.

15. خالد فتحي ماضي وأحمد خطيب، السلامة المهنية العامة، دار كنوز لنشر والتوزيع، الأردن، 2009 .
16. خضير محمد حسن الشماع وخضير كاظم حمود، نظرية المنظمة، دار المسيرة لنشر والتوزيع، الأردن، 1999.
16. سلاطنية بلقاسم وحسان الجيلاني، أسس البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
17. سهيلة عباس، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار وائل لنشر والتوزيع، الاردن 2003.
18. صفاء نواف بن حمدان ، الادارة والعلاقات الانسانية، ط1، دار مكتبة الحامد لنتشر والتوزيع، الاردن، 2014.
19. صفوان محمد المبيضين وعائض بن شافي الاكليبي، التخطيط في الموارد البشرية، ط1، دار اليازوري للنشر والتوزيع ، الاردن، 2012.
20. صلاح الدين شروخ، منهجية البحث العلمي، دار العلوم لنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
21. صلاح صالح معمار، التدريب الأسس والمبادئ، ديونو للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.
22. صلاح عباس، تنمية مهارة مسؤولي التدريب، ط1، الدار الجامعية الجديدة للنشر والتوزيع، مصر، 1996
23. صلاح عبد القادر النعيمي، الادارة، اليازوري لنشر والتوزيع، سوريا، 2009.
24. عادل حرحوش صالح، إدارة الموارد البشرية، ط2، حدار للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، الاردن، 2002.
25. عبد الرب نواب الدين ، تدريب الدعاة على الأساليب البيانية ، الجامعة الإسلامية لنشر والتوزيع ،السعودية، 2004 .
26. عبد الرحمان بن عنتر، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار اليازوري لنشر والتوزيع، الاردن، 2010 .
27. عبد الرحمان توفيق، مناهج التدريب المتكاملة، ط1، دار غريب للنشر والتوزيع، مصر، .
28. عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، ط2، الدار الجامعية الجديدة للنشر والتوزيع ، مصر، 2002.

29. عبد الفتاح، إدارة الجودة الشاملة في التدريب، ط1، مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك للنشر والتوزيع، مصر، 2014.
30. عبد الكريم بوحفص، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
31. عبد المعطي محمد عساف، التدريب وتنمية الموارد البشرية، ط1، دار النشر الراية، الأردن، 2008.
32. عبوي زيد منير، إدارة الموارد البشرية ، دار كنوز المعرفة لنشر والتوزيع ، الأردن ، 2006 ،
33. عصام حيدر، التدريب والتطوير، الجامعة الافتراضية السورية للنشر، سوريا، 2020.
34. علاء عبد الرحمان سلمي، الامراض المهنية، الجندارية لنشر والتوزيع، الاردن، 2017 .
35. علي السلمي، إدارة السلوك التنظيمي، دار الغريب لنشر والتوزيع ، مصر، 2004 .
36. علي سلمى، إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، ط1، دار غريب للنشر والتوزيع، مصر، 2001.
37. علي غربي وآخرون، أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، ط2، دار الطباعة لنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
38. علي غربي وبلقاسم سلاطونية، اسماعيل قيرة ،تنمية الموارد البشرية ، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع ، مصر، 2007..
39. عمار بن عيشي، اتجاهات التدريب المعاصر وتقييم أداء الأفراد العاملين، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع ،عمان، 2012.
40. عمر محمد دره، مدخل إلى الإدارة، دار باسل لنشر والتوزيع، سوريا، 2009.
41. فريد رشيد عثمان ،التدريب المهني ، دار الراية لنشر والتوزيع ، الأردن ، 2012.
42. فريد رشيد عثمان، الصحة والسلامة المهنية، دار الراية لنشر والتوزيع، الاردن، 2014.
43. القادري ناجح رشيد ومحمد عبد السلام البواليز، مناهج البحث الاجتماعي، ط1، دار صفاء لنشر والتوزيع ، الاردن، 2003.
44. فهمي سليم العروي وآخرون، المدخل إلى علم اجتماع ، ط1، دار الشروق لنشر والتوزيع ، الاردن ، 2006.

45. القاسم بديع محمد، علم نفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط1، مؤسسة الوراق لنشر والتوزيع، الاردن، 2012.
46. كامل برير، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، ط2، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، لبنان، 1997.
47. كمال عبد الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني، الاسس النظرية والمنهجية، دار غريب لنشر والتوزيع، مصر، 2002 .
48. كمال محمود جبرا، التأمين وإدارة الخطر، ط1، الأكاديميون للنشر والتوزيع، الأردن، 2015.
49. ليندة لطاد وآخرون، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية، المركز الديموقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية لنشر والتوزيع - ألمانيا - 2019.
50. لوكيا الهاشمي، نظريات المنظمة، دار المدى لنشر والتوزيع، الجزائر، بدون سنة .
51. مجيد عبد الله شراره، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، مكتب مصر لنشر والتوزيع، مصر، 2016.
52. محمد الفاتح محمود بشير المغربي، أصول الادارة والتنظيم، ط1، دار الجنان لنشر والتوزيع، الاردن، 2016.
53. محمد جاسم العبيدي والاء محمد العبيدي، طرق البحث العلمي، ط1، دار ديونو لنشر والتوزيع، الاردن، 2010.
54. محمد سعيد انور سلطان ، السلوك التنظيمي ، الدار الجامعية الجديدة لنشر والتوزيع ، مصر ، 2003 .
55. محمد شفيق، البحث العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، مكتبة الجامعية للنشر والتوزيع، مصر، 1985.
56. محمد فالح صالح، ادارة الموارد البشرية ، ط1، دار الحامد لنشر والتوزيع، الاردن، 2004.
57. محمد قاسم القريوتي، نظرية المنظمة والتنظيم، ط4، دار وائل لنشر والتوزيع، الاردن، 2010.
58. محمد قاسم القريوتي، دراسة السلوك التنظيمي والانساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، ط4، دار الشروق لنشر والتوزيع، الأردن، 2003.

59. محمود حسين الوادي وعلي فلاح الزعبي، أساليب البحث العلمين ،ط1،دار المناهج لنشر والتوزيع، الاردن، 2011.
60. مدحت محمد أبو نصر، مهارات المدرب المتميز، ط1،المجموعة العرب لتدريب النشر والتوزيع، مصر، 2009.
61. مصطفى دعمس، منهجية البحث العلمي في التربية والعلوم الاجتماعية، دار غيداء لنشر والتوزيع، الاردن، 2008.
62. منظمة العربية للتنمية الإدارية ندوات ومؤتمرات، ط2،آفاق جديدة في التنمية البشرية والتدريب لنشر والتوزيع، الاردن،2007.
63. منظمة العمل الدولية، مبادئ توجيهية بشأن الصحة والسلامة المهنيين2001، ط3،مكتب مطبوعات العمل الدولي لنشر والتوزيع، مصر، 2003 .
64. موسى قاسم القريوتي وعلي خضر مبارك، اساسيات الادارة الحديثة، ط3،دار تسنيم لنشر والتوزيع، الاردن، 2016 .
65. ميسون الريماوي ، السلامة في مواقع العمل ، ط2،مكتب مطبوعات وزارة العمل لنشر والتوزيع، الأردن، 2016.
66. ناصر درداي عدون، اقتصاد المؤسسة، ط2،دار المحمدية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1998.
67. نجم العزاوي، التدريب الاداري، ط1،دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2001.
68. هلال محمد ، التدريب الأسس والمبادئ ، ط1 ،دار الكتاب لنشر والتوزيع ، مصر، 2001.
69. وليد شحادة ، تدريب الأفراد ، ط1،العبيكان لنشر والتوزيع ، السعودية،2007.مراجع

ثانيا- المعاجم والقواميس

1. أحمد زكي بدوي، معجم المصطلحات العامة (الاجتماعية) ، مكتبة لبنان لنشر والتوزيع ، لبنان ، 1982 .
2. عبد الله البستاني ، معجم المدلول ، مكتبة لبنان لنشر والتوزيع ، لبنان ، 1992 .
3. علي بن حسان الهنائي ، المنجد الأبجدي ، ط5 ، دار الشروق لنشر والتوزيع ، لبنان ، 1987
4. مولود بن زادي، معجم الزاد، المترادفات والمتجانسات العربية، ط1، دار الألفية لنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.

5. سهيل ادريس، قاموس المنهل، ط45، دار الآداب لنشر والتوزيع ، لبنان، 2013 .
- ثالثا-رسائل الماجستير والدكتوراه
1. باسمه علي حسن أبو سليمة، مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية، مكتب الأونروا الاقليمي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الاعمال ، الجامعة الإسلامية بغزة فلسطين، 2007.
2. بوعريوة الربيع، تأثير التدريب على إنتاجية المؤسسة، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز مذكرة لنيل درجة الماجستير في علوم التسيير، جامعة أمجد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2007.
3. جربي عبد الحكيم ،دور تدريب وتحفيز الموارد البشرية في تعزيز الاداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية ، دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية ،أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية ،جامعة فرحات عباس ،سطيف الجزائر
4. ديما خزام أثر التدريب في أداء العاملين، دراسة حالة قسم الدعاية الطبية في شركة يونيفارما للصناعات الدوائية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الافتراضية السورية، سوريا، 2019.
5. سيد احمد حاج عيسى، اثر تدريب الأفراد على تحسين الجودة الشاملة الصحية في المستشفيات الجزائرية، دراسة ميدانية عينة من المستشفيات الجزائرية، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة دكتوراه في العلوم التجارية- جامعة الجزائر 03، البليدة، 2011.
6. شاكر خالد هایل الشرعة تحت عنوان أثر تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية في تخفيض من إصابات العمل، دراسة ميدانية على الشركات الصناعية في محافظة الفرق، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة آل البيت، الأردن، 2014.
7. صفاء عبد الله العريضي، برنامج تدريبي مقترح لزيادة السلامة المهنية وعلاقته بالكفاية الإنتاجية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه نفس الصناعي، جامعة دمشق، سوريا، 2014
8. عبد العزيز بعده ومبروك أوكاسو، برامج الصحة والسلامة المهنية وعلاقتها بالتحقيق الرضا الوظيفي دراسة ميدانية بمجمع تيميمون بارودة أوقروت مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية، جامعة احمد دراية ادرار،الجزائر، 2021 .

9. علي موسى حنان، الصحة والسلامة المهنية واثرها على الكفاية الانتاجية في المؤسسات الصغيرة، دراسة حالة مؤسسة هنكل شلغوم العيد، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، في علوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر 2006-2007 .
10. قريشي محمد الصالح، تقييم فعالية البرامج تدريب الموارد البشرية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لعتاد الأشغال العمومية فرع مركب المجارف والرفعات، مذكرة مقدمة لنيل درجة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2005
11. مشعلي بلال ،دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، دراسة حالة مؤسسة SATPAP ALIF لتحويل الورق والبلاستيك، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2011.
12. مفتاح مبروك علي ابو خشيم تحت عنوان أثر تطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين، دراسة ميدانية على الشركة العامة للكهرباء المنطقة الغربية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القسم الإدارة، جامعة الزاوية، 2019.

رابعاً-المجلات

1. بثشة حنان بوعموشة نعيم، صدق وثبات في البحوث الاجتماعية، مجلة الدراسات في علوم الانسان والمجتمع ،مجلد3، العدد2 ،جامعة جيجل، الجزائر، 2020 .
2. حنان علي موسى بوخمخ عبد الفتاح تحت عنوان اثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاية الانتاجية في المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بمؤسسة هنكل، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية ،جامعة قسنطينة الجزائر ، العدد6/20011.
3. خالدي محمد ، قرأة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية في الجزائر لمعايير الدولية ، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، العدد4، جامعة الجلفة ، الجزائر .
4. راوية القحطاني سعود الضحيان، النمطية المنهجية في الرسائل الجامعية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد20، العدد20، جامعة الفيوم، مصر، 2020 .
5. عتيقة حرايرية ، الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التنفيذ ، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية ، العدد17،جامعة الجزائر2، الجزائر،2017.

6. مشان عبد الكريم، الاتفاقيات والتشريعات الخاصة بنظام الصحة والسلامة المهنية، مجلة الاستاد الباحث للدراسات القانونية والسياسية ، العدد 11 سبتمبر 2018، جامعة محمد بوضياف مسيلة، الجزائر، 2018. نورالدين زمام و حميدة جرو، المهنة في التراث السوسولوجي وعوامل تغير مكانتها، دفاثر المخبر، جامعة بسكرة المجلد 11، العدد 2، 2016، الجزائر .

خامسا-المنتديات والمواقع الالكترونية

1. تامر شراكي ، منتدى العربي لإدارة الموارد البشرية ، واجبات لجنة الصحة والسلامة المهنة 11/11/2013،

2. خليل صبري، علم السلامة: فلسفته وقواعده التطبيقية "المهنية والصحية والمرورية والمنزلية 2016/11/19. " متوفر على الموقع الالكتروني:

<https://drsabrikhalil.wordpress.com>

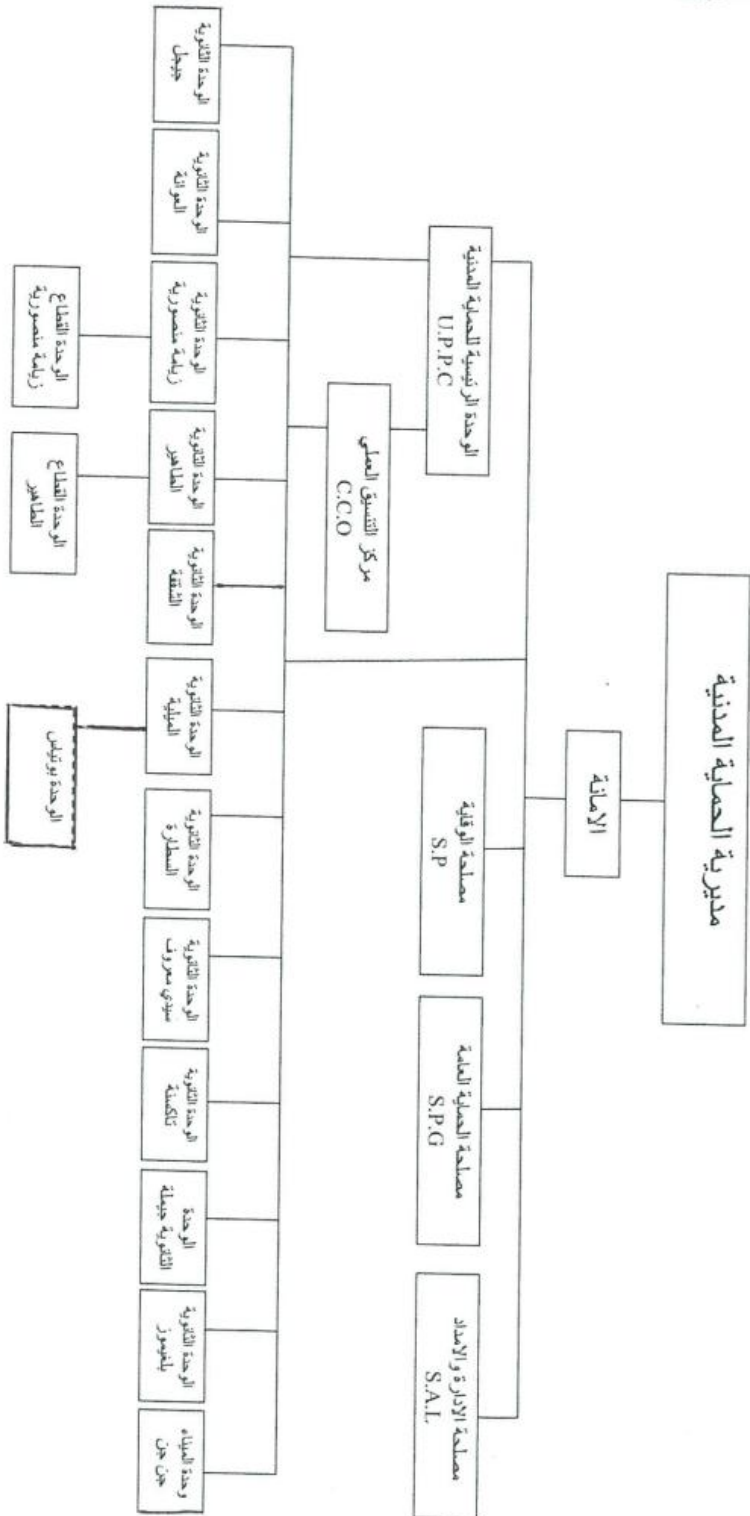
3. خالد أحمد هزاع، السلامة والصحة المهنية ، متوفر على الموقع الإلكتروني بصيغة PDF، 2012، www.pdfactory.com

4. فهد المديفر، مدى فاعلية تطبيق أنظمة الامن والسلامة المهنية والتقنية، دراسة مسحية على معامل الأقسام العلمية بكليات البنات،رسالة ماجيستر غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، 2004.2005 متوفر على الموقع:

<https://kenanaonline /users/safetyking/posts/.com>

الملاحق

المخطط التنظيمي لمديرية الحماية المدنية لولاية جيجل



● تعداد الوحدة الرئيسية 215

بنظام 48/24 سا	193
بنظام 08 ساعات	21
عامل دائم (أسلاك مشتركة)	01
<hr/>	
متعاقدين	06

الملحق رقم 4

C R M VOIVO	V L	C T M	C T P
2	2	1	1

B E	ECH MECA	CCFM	CTE	CCI	FPT+VSR	إ س إ صحية	س إ طبية	G.E	MTP
1	1	2	1	1	4	6	1	1	6

المصدر: الوحدة الرئيسية للحماية المدنية لولاية جيجل.

الجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

استمارة بحث بعنوان:

التدريب ودوره في تحقيق السلامة المهنية
دراسة ميدانية بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية بجيجل

في إطار إنجاز مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص تنظيم وعمل، نلتمس منكم التعاون معنا بالإجابة على أسئلة هذه الاستمارة وذلك بوضع علامة (X) في المكان المناسب للإجابة التي تتفق مع وجهة نظركم، نأمل أن تكون إجاباتكم إسهاما منكم في خدمة البحث العلمي ونحيطكم علما أن المعلومات في الاستمارة لا تستعمل إلا غرض البحث العلمي.

تحت اشراف:

د. شتيوي ربيع

من اعداد الطالبتين:

- سكي هاجر

- قسوم رونق

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن: من 20 إلى أقل من 30 سنة
 من 30 إلى أقل من 40 سنة
 من 40 إلى أقل من 50 سنة
 من 50 إلى أقل من 60 سنة
- 3- الحالة الاجتماعية: أعزب(ة) أرمل(ة)
 متزوج(ة) مطلق(ة)
- 4- المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط
 ثانوي جامعي
- 5- الرتبة الوظيفية: ضباط ضباط صف أعوان
- 6- الأقدمية في العمل: أقل من 10 سنوات
 من 10 إلى أقل من 20 سنة
 من 20 إلى أقل من 30 سنة

المحور الثاني: الاحتياجات التدريبية وإقبال العاملين على الدورات التدريبية.

7- هل تم إجراء فحص اختبار لكشف كفاءات العمال قبل التحاقهم بمناصب عملهم؟

نعم لا

في حالة الإجابة ب نعم هل يهدف هذا الفحص إلى:

- كشف القدرات العقلية:

- كشف القدرات البدنية:

- كشف القدرات النفسية:

- كلها:

- أخرى تذكر

8- هل تم اخضاع العامل إلى إجراء الدورات التدريبية بناء على الفحص القبلي؟

نعم لا

9- هل تضمنت الدورات التدريبية الوقاية من الأخطار المهنية في مكان العمل؟

نعم لا

10- هل يتم تحسيس العمال بالمخاطر المتعلقة بطبيعة العمل؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم تم ذلك من خلال :

- الخرجات الميدانية
- الندوات
- الملصقات
- الاجتماعات الدورية
- كلها

..... أخرى تذكر

11- هل استعدت من الدورات التدريبية في منصب عملك؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم وما الهدف من هذه الدورات :

- إمام بطرق السليمة لأداء العمل
- تعزيز الوعي الوقائي
- تقليل من المخاطر في أداء العمل
- كلها

..... أخرى تذكر

12 - هل تساعد هذه الدورات التدريبية في الحد من مخاطر العمل؟ نعم لا

13- هل تساعد هذه الدورات على رفع من فعالية أداء العامل لمهامه؟ نعم لا

14- هل تساعد هذه الدورات على استخدام وسائل وقاية؟ نعم لا

المحور الثالث: تصميم البرامج التدريبية وتحكم العاملين في تقنيات العمل.

15- هل يستفيد الأعوان من برنامج تدريبي يسهم في الحفاظ على لياقتهم البدنية؟

نعم لا

16- هل توجد برامج تدريبية تساهم في إكساب الأعوان الشجاعة اللازمة لأداء العمل؟
نعم لا

17- هل توجد برامج تدريبية تكسب الأعوان سرعة الأداء؟
نعم لا

18- هل توجد برامج تدريبية ترفع من قدرة الأعوان على التركيز في الأداء؟
نعم لا

19- هل هناك برامج تدريبية تعمل على الرفع من معنويات الأعوان في مكان العمل؟
نعم لا

20- هل هناك برامج تدريبية تسهم في إكساب الأعوان الثقة اللازمة لأداء العمل؟
نعم لا

21- هل للبرامج التدريبية دور في إتقان العمل؟
نعم لا

22- هل يتحكم الأعوان في وسائل العمل؟

إذا كانت الإجابة بنعم ماهي طبيعة المعدات العمل:

حديثة

تقنية

تقليدية

المحور الرابع: تنفيذ البرامج التدريبية والالتزام بإجراءات السلامة والصحة المهنية.

23- هل تلتزم المؤسسة الصرامة في تنفيذ البرنامج التدريبي الخاص بالأعوان في مجال الصحة والسلامة المهنية؟
نعم لا

24- هل يوجد فحص دوري لمدى التزام العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل؟
نعم لا

25- هل تضع المؤسسة مخططات للاستعداد لحالات الطوارئ والتدريب عليها؟
نعم لا

26- هل تلتزم المؤسسة بتدريب الأعوان على اللباس الوقائي لحمايتهم من مخاطر أثناء العمل؟
نعم لا

في حالة الإجابة بنعم هل يتضمن هذا اللباس:

أحذية وقائية

نظارات وكمامات

قفازات

البذلة الخاص بالحرائق

27- هل تقوم المؤسسة بتدريبات استثنائية في حالة الأوبئة و طرق الوقاية منها ؟

نعم لا

28- هل سبق لك وأن تعرضت لحادث عمل؟

نعم لا

- في حالة الإجابة بنعم ما نوع الإصابة:

كسور على مستوى الجسم

حروق

اختناق بالغازات

تكهرب

.....: أخرى تذكر

29- هل سبق وأن تعرضت لمرض مهني ؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم ما نوع هذا المرض:

أمراض نفسية

امراض مزمنة

الارهاق والتعب الشديد

.....: أخرى تذكر

30- هل توجد مراقبة دورية للحالة الصحية لأعوان من طرف طبيب الوحدة؟

نعم لا

في حالة الاجابة بنعم هل يكون ذلك:

كل شهر

كل 3 أشهر

كل 6 اشهر

31- هل تسلط عقوبات تأديبية على كل عون لا يلتزم بتطبيق اجراءات الوقاية من المخاطر المهنية ؟

نعم لا

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	33	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	33	100,0

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

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,632	25

```
FREQUENCIES VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 Q16
Q17 Q18 Q19 Q20 Q21 Q22 Q23 Q24 Q25
/STATISTICS=STDDEV VARIANCE
/ORDER=ANALYSIS.
```

Statistiques

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7
N	Valide	33	33	33	33	33	33	33
	Manquante	0	0	0	0	0	0	0
Ecart-type		,000	,000	,000	,000	,242	,174	,174
Variance		,000	,000	,000	,000	,059	,030	,030

Statistiques

		Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14
N	Valide	33	33	33	33	33	33	33
	Manquante	0	0	0	0	0	0	0
Ecart-type		,174	,364	,496	,292	,174	,435	,452
Variance		,030	,133	,246	,085	,030	,189	,205

Statistiques

		Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21
N	Valide	33	33	33	33	33	33	33
	Manquante	0	0	0	0	0	0	0
Ecart-type		,331	,331	,292	,292	,174	,479	,392
Variance		,110	,110	,085	,085	,030	,229	,153

Statistiques

		Q22	Q23	Q24	Q25
N	Valide	33	33	33	33
	Manquante	0	0	0	0

Ecart-type	,435	,364	,452	,452
Variance	,189	,133	,205	,205

Tableau de fréquences

Q1

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide نعم	33	100,0	100,0	100,0

Q2

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide نعم	33	100,0	100,0	100,0

Q3

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide نعم	33	100,0	100,0	100,0

Q4

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide نعم	33	100,0	100,0	100,0

Q5

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	31	93,9	93,9	93,9
Valide لا	2	6,1	6,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Q6

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	32	97,0	97,0	97,0
Valide لا	1	3,0	3,0	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Q7

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	32	97,0	97,0	97,0
Valide لا	1	3,0	3,0	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Q8

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	32	97,0	97,0	97,0
Valide لا	1	3,0	3,0	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Q9

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	28	84,8	84,8	84,8
Valide لا	5	15,2	15,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Q10

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	20	60,6	60,6	60,6
Valide لا	13	39,4	39,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Q11

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	30	90,9	90,9	90,9
Valide لا	3	9,1	9,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Q12

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	32	97,0	97,0	97,0
Valide لا	1	3,0	3,0	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Q13

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	25	75,8	75,8	75,8
Valide لا	8	24,2	24,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Q14

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	24	72,7	72,7	72,7
Valide لا	9	27,3	27,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Q15

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	29	87,9	87,9	87,9
Valide لا	4	12,1	12,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Q16

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	29	87,9	87,9	87,9
Valide لا	4	12,1	12,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Q17

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	30	90,9	90,9	90,9
Valide لا	3	9,1	9,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Q18

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	30	90,9	90,9	90,9
Valide لا	3	9,1	9,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Q19

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	32	97,0	97,0	97,0
Valide لا	1	3,0	3,0	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Q20

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	11	33,3	33,3	33,3
Valide لا	22	66,7	66,7	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Q21

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	6	18,2	18,2	18,2
Valide لا	27	81,8	81,8	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Q22

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	25	75,8	75,8	75,8
Valide لا	8	24,2	24,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Q23

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	28	84,8	84,8	84,8
Valide لا	5	15,2	15,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Q24

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	24	72,7	72,7	72,7
Valide لا	9	27,3	27,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Q25

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	24	72,7	72,7	72,7
Valide لا	9	27,3	27,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

ملخص

هدفت الدراسة التي بين أيدينا إلى التعرف على البرامج التدريبية ذات العلاقة بالسلامة المهنية التي تقدم للعاملين، ومدى فعالية التدريب في تحقيق الأمن والسلامة للعمال، إضافة مساهمة البرامج التدريبية في التقليل من حوادث العمل في الحماية المدنية. وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي ، أما فيما يتعلق بتقنيات الدراسة فقد تمت الاستعانة لكا من الملاحظة والمقابلة والوثائق والسجلات وكذلك الاستمارة ، هذه الاخيرة تم توزيعها على عينة بلغ عددها 43 مفحوص. واعتمدنا على الاسلوبين الكمي والكيفي في تحليل بيانات الدراسة.

ولقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج لعل من أهمها:

- إن عملية التدريب هي عملية متكاملة تمر بأربع مراحل أساسية وهي: تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية.
- ان البرامج التدريبية تساعد العمال على زيادة الأداء وانتقان العمل من جهة وعلى استخدام وسائل الوقاية لحمايتهم من الأخطار المهنية من جهة اخرى.
- وجود اهتمام كبير لإدارة المؤسسة ببرامج السلامة المهنية عزز احساس العاملين بالاطمئنان في سير العمل.
- الالتزام بالإجراءات الوقائية في بيئة العمل تقلص وتجنب الوقوع في الحوادث.

Abstract

The study before us aimed to identify the training programs related to occupational safety offered to workers, and the effectiveness of training in achieving safety and security for workers, in addition to the contribution of training programs to reducing work accidents in civil protection. The descriptive approach was relied upon. As for the study techniques, the observation, interview, documents and records, as well as the form, were used, the latter of which was distributed to a sample of 43 examinees. We relied on the quantitative and qualitative methods in analyzing the study data.

The study reached a number of results, perhaps the most important of which are:

- The training process is an integrated process that passes through four basic stages: identifying training needs, designing training programs, and implementing training programmes.
- Training programs help workers to increase performance and work proficiency on the one hand, and to use prevention methods to protect them from occupational hazards on the other hand.
- The presence of great interest in the management of the institution in the occupational safety programs enhanced the workers' sense of reassurance in the progress of work.
- Adhere to preventive measures in the work environment to reduce and avoid accidents.