

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة جيجل



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
عنوان المذكرة:

دور التدريب في التقليل من حوادث العمل

دراسة ميدانية بالمؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة - جيجل -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

إشراف الدكتور:

بلعيساوي الطاهر

إعداد الطالبتين:

- أكني آسية

- بوراس عبلة

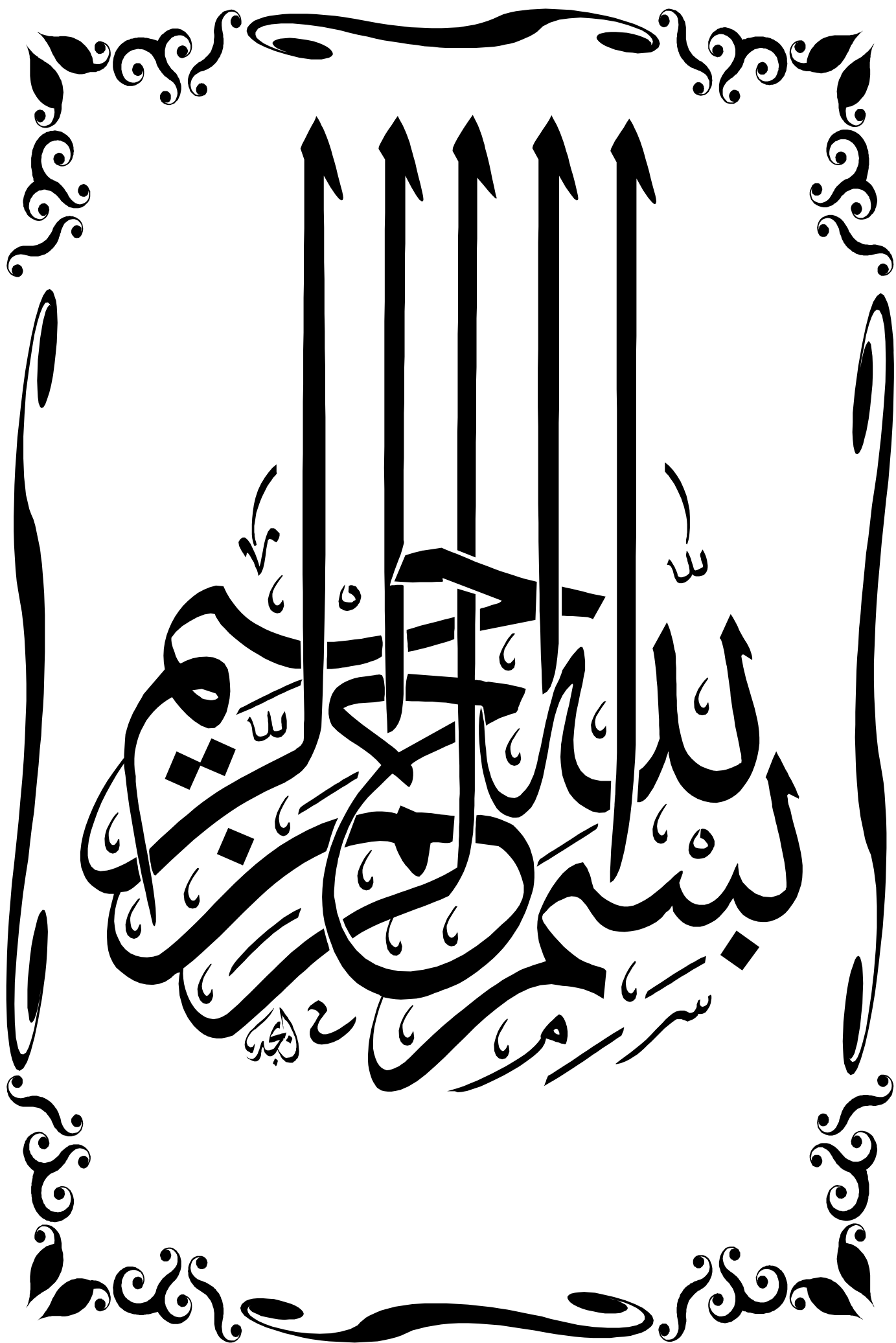
لجنة المناقشة:

الدكتور بوغرزة رضا.....رئيسا

الدكتور بلعيساوي الطاهر.....مشرفا ومقررا

أستاذة بورحلي كريمة.....عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2017-2018



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ

اللَّهِ

الرَّحْمَنِ

الرَّحِيمِ

بِسْمِ

اللَّهِ

الرَّحْمَنِ

الرَّحِيمِ

المستخلص:

تعد ظاهرة حوادث العمل من بين المشاكل التي تعانيها المؤسسات خاصة المؤسسات الصناعية حيث تعتبر هذه المشكلة من المشكلات التي تؤرق المؤسسات الصناعية، نتيجة لما تخلفه من خسائر مادية (الآلات والمعدات) وبشرية .

وقد جاءت هذه الدراسة لتركز وتسلط الضوء على جانب تدريب العمال لإبراز دوره في التقليل من حوادث العمل، إنطلاقاً من كون التدريب يلعب دور إيجابي في تنمية المورد البشري مما يسهل أدائه لمختلف الأعمال، بالإضافة إلى حمايته من مخاطر وحوادث العمل.

وتهدف هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على مستوى حوادث العمل "بالمؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة -جيجل- لمعرفة إلى أي مدى يمكن للتدريب أن يقلل ويحد من حوادث العمل.

إنطلقت الدراسة من فرضية رئيسية مفادها أن "للتدريب دور في التقليل من حوادث العمل

بالمؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة بجيجل".

وتتدرج تحتها مجموعة من الفرضيات الفرعية على النحو التالي:

- البرامج التدريبية تساهم في التقليل من حجم مخاطر العمل بالمؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة .
- التدريب قبل الخدمة يؤدي إلى التحكم الجيد في بيئة العمل بالمؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة.
- تؤدي الإجراءات الوقائية إلى التقليل من معدل حوادث العمل داخل المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة.

وبغرض اختبار فرضيات الدراسة تم توظيف المنهج الوصفي التحليلي وقد تم الإعتماد على

استمارة استبيان كوسيلة أساسية للحصول على المعلومات من أفراد مجتمع البحث والمتمثل في جميع عمال المؤسسة البالغ عددهم 84 عاملاً.

ويمكن حصر أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة في الآتي:

- برامج الأمن والوقاية من إصابات وحوادث العمل لها فعالية داخل المؤسسة.
- البرامج التدريبية تقلل من مخاطر العمل فلها دور في التقليل من الحوادث.
- التدريب قبل الخدمة يؤدي إلى التحكم الجيد في بيئة العمل.
- كلما كانت البرامج التدريبية تتوافق مع متطلبات العمل كلما ساعدت في التقليل من الأخطاء أثناء العمل.

Abstract:

The phenomenon of work accidents is among the problems experienced by institutions, especially industrial enterprises, where this problem is one of the problems that plague the industrial institutions, as a result of the losses of material (machinery and equipment) and human.

This study focuses on the training of workers to highlight their role in reducing work accidents. The training plays a positive role in the development of the human resource, which facilitates the performance of different jobs, as well as protecting against risks and accidents.

The aim of this study is to try to identify the level of work accidents "at the Al-Katif Al-Katif Foundation for Insulation and Insulation Materials - to find out to what extent training can reduce and reduce work accidents.

The study is based on a main hypothesis that "training has a role in reducing work accidents at the Al-Katif Al-Katif Foundation and Jijel insulation materials".

A subset of sub-hypotheses is included below:

- Training programs contribute to reducing the risk of the work of the Foundation of the cottons and insulation materials.
- Pre-service training leads to good control of the work environment of the catalytic structure of the casing and insulation materials.
- Preventive measures reduce the incidence of work accidents within the catalytic institution of corks and insulating materials.

In order to test the hypotheses of the study, the analytical descriptive method was employed. A questionnaire was used as a primary means of obtaining information from members of the research community represented by all 84 employees of the organization.

The main findings of this study can be summarized as follows:

- Security programs and the prevention of injuries and work accidents have an effectiveness within the institution.
- Training programs reduce the risk of work, they have a role in reducing accidents.
- Pre-service training leads to good control of the work environment.
- The more training programs are in line with the requirements of the work, the less likely it is to make mistakes during work.

الشكر والعرفان

الحمد والشكر لله سبحانه وتعالى الذي أعاننا ووفقنا لإتمام هذا العمل ، نحمده حمدا يليق بمقامه
وجلاله ، لولاه لما عرفنا عملنا هذا طريقه للوجود ، ونصلي على خير الهدي نبينا ورسولنا محمد

صلى الله عليه وسلم

يسعدنا أن نتقدم بالشكر الجزيل إلى من وجهنا لإتمام هذا العمل ولم يبخل علينا بنصائحه القيمة

الأستاذ المشرف "بهبساوي الطاهر"

لك الشكر الجزيل وخالص عبارات التقدير و الإحترام ، جزاك الله عنا كل خير

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساعدنا ولم يبخل علينا بإرشاداته الوجيهة والسديحة وأخص

بالذکر الأستاذ "شربال مصطفى" والأستاذ "عراز الطاهر"

وكل أساتذة قسم علم إجتماع تنظيم وعمل

وأن أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد ، وإلى كل من

أمدني بيد العون ولو بكلمة طيبة مشجعة

كما نشكر كل عمال وموظفي المؤسسة الكاتمية للبلين والمواد العازلة على حسن الإستقبال وعلى

تجاوبهم وتعاونهم معنا

فشكرا للجميع وبكل ما تحمله هذه الكلمة من معنى .

أسية

عبلة

الفهرس

الصفحة	المحتويات
أ	الشكر والعرفان
ب	الفهرس
هـ	قائمة الجداول
ز	قائمة الأشكال
1	مقدمة
الجانب الأول: الإطار النظري	
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
4	تمهيد
5	المبحث الأول: منهجية الدراسة
5	أولاً: أسباب اختيار الموضوع
5	ثانياً: إشكالية الدراسة
8	ثالثاً: فرضيات الدراسة
9	رابعاً: أهداف الدراسة
9	خامساً: أهمية الدراسة
9	سادساً: تحديد مفاهيم الدراسة.
15	المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية
15	أولاً: منهج الدراسة
16	ثانياً: مجتمع الدراسة
17	ثالثاً: عينة الدراسة
17	رابعاً: أدوات جمع البيانات
21	خامساً: الأساليب الإحصائية
24	سادساً: مجالات الدراسة
27	سابعاً: صعوبات الدراسة
28	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة.	
30	تمهيد
31	المبحث الأول: النظريات المفسرة للتدريب وحوادث العمل
31	أولاً: النظريات المفسرة للتدريب

38	ثانيا: النظريات المفسرة لحوادث العمل
45	المبحث الثاني:الدراسات السابقة
45	أولا: الدراسات الغربية
48	ثانيا: الدراسات العربية
53	ثالثا: الدراسات الجزائرية
60	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: التدريب	
62	تمهيد
63	المبحث الأول : ماهية التدريب
63	أولا: مفهوم التدريب
64	ثانيا:المفاهيم المتعلقة بالتدريب
66	ثالثا: خصائص التدريب
67	رابعا: مبادئ التدريب
68	خامسا:أهمية التدريب
70	سادسا: أهداف التدريب
71	سابعاً: أنواع التدريب
77	ثامنا: فوائد التدريب
79	المبحث الثاني: مرتكزات عملية التدريب
79	أولا: الطرق والأساليب التدريبية
83	ثانيا: مسؤولية ومتطلبات التدريب
86	ثالثا: المراحل الأساسية في العملية التدريبية
92	رابعا: مشكلات التدريب
93	خلاصة الفصل
الفصل الرابع : حوادث العمل	
95	تمهيد
96	المبحث الأول: ماهية حوادث العمل
96	أولا: مفهوم حوادث العمل
98	ثانيا: المفاهيم المتعلقة بحوادث العمل
100	ثالثا:أنواع حوادث العمل

101	رابعاً: أسباب حوادث العمل
105	خامساً: خصائص المستهدفين لحوادث العمل
107	المبحث الثاني: مصادر وآثار واستراتيجيات حوادث العمل
107	أولاً: مصادر الحصول على المعلومات عن حوادث العمل
108	ثانياً: أسس احتساب كلفة حوادث وإصابات العمل
109	ثالثاً: الآثار المترتبة عن حوادث العمل
110	رابعاً: إستراتيجيات حوادث العمل
112	خامساً: علاقة التدريب بحوادث العمل
114	خلاصة الفصل
الباب الثاني: الجانب الميداني	
الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات واستخلاص النتائج	
116	تمهيد
117	أولاً: عرض البيانات الشخصية للمبحوثين
123	ثانياً: عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى
133	ثالثاً: الاستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الأولى
134	رابعاً: عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية
143	خامساً: الاستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الثانية
144	سادساً: عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة
154	سابعاً: الاستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الثالثة
155	ثامناً: نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة
156	تاسعاً: النتائج العامة للدراسة
157	خلاصة الفصل
159	خاتمة
161	قائمة المراجع
169	الملاحق

قائمة الجداول

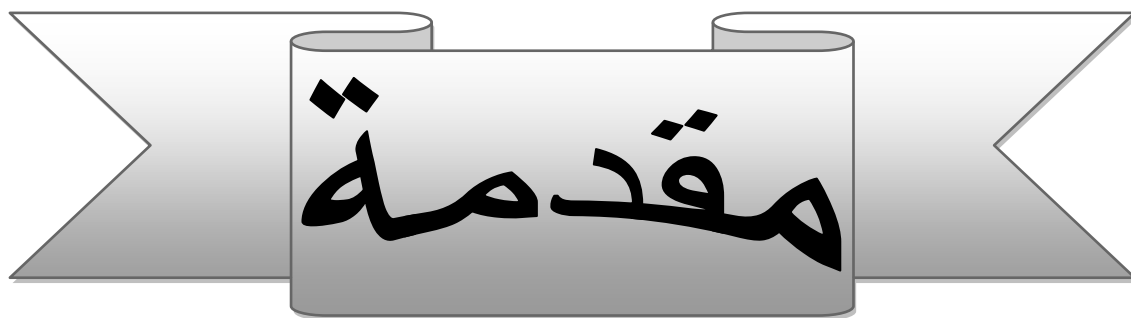
رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح توزيع العمال على مختلف المصالح بالمؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة.	16
02	يوضح توزيع المبحوثين على المراكز والمناصب في المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة.	26
03	توزيع المبحوثين حسب الجنس.	117
04	توزيع المبحوثين حسب السن.	118
05	توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي.	119
06	توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية.	120
07	توزيع المبحوثين حسب طبيعة العمل.	120
08	توزيع المبحوثين حسب الأقدمية في العمل.	121
09	يبين إجابات المبحوثين عن مدى وجود برامج تدريبية في المؤسسة.	123
10	يبين إجابات المبحوثين عن مدى إستفادتهم من دورات تدريبية.	124
11	يبين إجابات المبحوثين عن مدى توافق الدورات التدريبية مع متطلبات العمل.	125
12	يبين إجابات المبحوثين عن مدى كفاية مدة التدريب لإستيعاب محتوى البرامج التدريبية	126
13	يبين إجابات المبحوثين عن مدى مساعدة التدريب في تأدية العمل.	127
14	يبين إجابات المبحوثين عن مدى مواجهتهم للمخاطر أثناء تأديتهم لعملهم	128
15	يبين متى يتم إعلام المبحوثين بمواقع الخطر في العمل.	129
16	يبين إجابات المبحوثين عن مدى تلقينهم لبرامج تدريبية للوقاية من مخاطر العمل.	130
17	يبين إجابات المبحوثين عن مدى تنظيم المؤسسة لدورات تدريبية خاصة بالأمن والسلامة في العمل.	131
18	يبين مدى مساهمة البرامج التدريبية في التقليل من مخاطر العمل.	132
19	يبين إجابات المبحوثين عن مدى تحكمهم في وسائل العمل.	134
20	يبين إجابات المبحوثين عن مدى خضوعهم لدورات تدريبية قبل الخدمة.	135
21	يبين إجابات المبحوثين حسب مرحلة إخضاعهم لعملية التدريب.	136

137	توزيع المبحوثين حسب مكان التدريب.	22
138	يبين إجابات المبحوثين عن مدى مساهمة التدريب في اكتساب مهارات جديدة.	23
139	يبين نوع آلات العمل.	24
139	يبين توزيع المبحوثين حسب التدريب المسبق على الآلات.	25
140	يبين إجابات المبحوثين حول مدى تحكم المبحوثين في وسائل العمل بعد التدريب.	26
141	يبين إجابات المبحوثين أن التحكم الجيد في الآلة يقلل من حوادث العمل.	27
142	يبين إجابات المبحوثين حول مدى أي التدريبين أفضل.	28
144	يبين توزيع المبحوثين حسب تعرضهم لحوادث عمل وسببه.	29
145	يبين توزيع المبحوثين حسب تعرضهم لإصابة عمل ونوعها.	30
146	بين مكان تقديم إسعافات الأولية.	31
147	يبين إن كانت المؤسسة تقوم بإجراء الفحوصات الطبية للعاملين.	32
148	يبين مدى تزويد المؤسسة عمالها بأدوات السلامة المهنية.	33
149	يبين مدى التزام العمال باستعمال أدوات السلامة المهنية.	34
150	يبين مدى وضع المؤسسة لإجراءات التوعية والسلامة المهنية في بيئة العمل.	35
151	يبين الطرق التي تعتمدها المؤسسة في توعية عمالها.	36
152	يبين إجابات المبحوثين عن مدى مساهمة إجراءات الوقاية والسلامة في ضمان سلامة العمال.	37
153	يبين الإجراءات الوقائية المتبعة في المؤسسة تقلل من حوادث العمل.	38

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
69	يمثل ملخص لأهمية التدريب.	01
76	يمثل ملخص أنواع التدريب.	02
88	يمثل ملخص لخطوات التحليل الإدارية لتحديد الاحتياجات التدريبية.	03
91	يمثل مراحل العملية التدريبية.	04

الجانب النظري



أصبح العالم اليوم يتسم بالديناميكية والمنافسة والتغيرات في مختلف المجالات، فأصبح من الواجب على المؤسسات التكيف مع هذه التغيرات من خلال وضع سياسات وإستراتيجيات دقيقة تمكنها من مواكبة التطورات العلمية والتقنية الحاصلة، وذلك من أجل الحفاظ على مكانتها وضمان إستمراريتها في ظل المنافسة والتحديات التي فرضتها العولمة والتطور التكنولوجي دون إهمال أهمية الحفاظ على العنصر البشري وحمايته من الحوادث والمخاطر التي يمكن أن يتعرض لها خلال عمله، فهو أهم مورد على الإطلاق حيث يمثل المحرك الأساسي في عجلة التنمية والحراك الاقتصادي، وكوادة من أهم الإستراتيجيات إستراتيجية التدريب والتي تهدف إلى تزويد المتدربين بالمعلومات والمهارات والأساليب المختلفة المتجددة، بالإضافة إلى صقل مهاراتهم واكتساب الخبرات و المؤهلات اللازمة في الميادين المختلفة، كما تهدف إلى تغيير سلوكياتهم واتجاهاتهم بما يتوافق مع متطلبات العمل وكذلك توفير الحماية والتقليص من معدلات حوادث العمل وتقادي الخسائر المادية والبشرية في المؤسسة.

وعليه أصبح تدريب المورد البشري من أهم الخطوات اللازمة لنجاح أي مؤسسة، فهو من أهم مقومات التنمية والتطوير التي تعتمد عليه المؤسسات الصناعية في بناء جهاز قادر على مواجهة مختلف التطورات التي يشهدها العالم بصفة عامة، وقد حاولت هذه الدراسة إبراز دور التدريب في التقليل من حوادث العمل للمؤسسة الكاتمية للفلين المواد العازلة بجيجل.

ولأجل دراسة هذا الموضوع ارتأينا تقسيمه إلى قسمين جانب نظري وجانب ميداني، حيث قسم كل منها إلى عدة فصول، تضمن الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة الذي قسم إلى مبحثين، المبحث الأول اشتمل أسباب اختيار الموضوع، إشكالية الدراسة و فرضياتها، بالإضافة إلى أهمية و أهداف الدراسة، تحديد مفاهيم الدراسة، عينة الدراسة بالإضافة إلى منهج الدراسة و أدوات جمع البيانات والتي تمثلت في استمارة استبيان، الملاحظة، المقابلة، والسجلات والوثائق، الأساليب الإحصائية التي تمت الاستعانة بها في التفسير والتحليل، ثم تحديد مجالات الدراسة من مجال جغرافي، بشري، زمني وعرجنا في الأخير إلى الصعوبات التي واجهت مجموعة البحث.

أما الفصل الثاني فقد قسم إلى مبحثين، المبحث الأول قد تناول فيه المقاربات النظرية المفسرة للتدريب وحوادث العمل، أما المبحث الثاني قد تم فيه عرض الدراسات السابقة المتعلقة بالتدريب وحوادث العمل، والتي تدعم الدراسة الحالية وتقدم لها سند علمي.

أما الفصل الثالث فقد تم التطرق فيه إلى "التدريب" وقسم إلى مبحثين، المبحث الأول والذي تمحور حول ماهية التدريب فتضمن مفهوم التدريب، المفاهيم المتعلقة بالتدريب، خصائص عملية التدريب، مبادئ التدريب، أهمية و أهداف التدريب، أنواع التدريب وأخيرا فوائد التدريب، أما المبحث الثاني والذي تمحور حول مرتكزات عملية التدريب وتضمن الطرق والأساليب التدريبية، مسؤولية ومتطلبات التدريب، المراحل الأساسية في عملية التدريب وأخيرا مشكلات التدريب.

في حين تم التطرق في الفصل الرابع إلى حوادث العمل والذي قسم إلى مبحثين، المبحث الأول تمحور حول ماهية حوادث العمل والذي تضمن مفهوم حوادث العمل، المفاهيم المتعلقة، أنواعها، أسبابها، وأخيرا خصائص المستهدفين للحوادث، أما المبحث الثاني والذي تمحور حول مصادر وآثار وإستراتيجيات حوادث العمل، فقد تضمن مصادر الحصول على المعلومات عن حوادث العمل، أسس احتساب كلفة حوادث وإصابات العمل، الآثار المترتبة عن حوادث العمل وأخيرا علاقة التدريب بحوادث العمل.

أما الجانب الميداني فقد ضم الفصل الخامس المعنون بعرض وتحليل البيانات واستخلاص نتائج الدراسة، بداية بعرض البيانات الشخصية للمبحوثين، عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى مع الاستنتاج الجزئي لها، ثم عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية مع الاستنتاج الجزئي لها، ثم عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الثالثة مع الاستنتاج الجزئي لها، ثم استخلاص نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة، ثم استخلاص النتائج العامة لدراسة.

وفي الأخير تطرقنا إلى خاتمة وهي عبارة عن حوصلة لمضامين البحث، كما دعمنا المذكرة بمجموعة من الملاحق لها علاقة بموضوع الدراسة.

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة.

تمهيد

المبحث الأول: منهجية الدراسة.

أولا : أسباب إختيار الموضوع.

ثانيا: إشكالية الدراسة.

ثالثا: فرضيات الدراسة.

رابعا: أهداف الدراسة.

خامسا: أهمية الدراسة.

سادسا: تحديد المفاهيم.

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية.

أولا: منهج الدراسة.

ثانيا: مجتمع الدراسة .

ثالثا: عينة الدراسة.

رابعا: أدوات جمع البيانات .

خامسا: الأساليب الإحصائية.

سادسا: مجالات الدراسة.

سابعا: صعوبات الدراسة.

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد الإطار النظري من الركائز الأساسية لأي بحث علمي، و من أجل ذلك فإننا نسعى من خلال هذا الفصل والذي يتمحور في مجمله حول توضيح أسباب اختيار هذه الدراسة وطرح الإشكالية وكذلك فروض الدراسة بالإضافة إلى إبراز أهمية وأهداف هذه الدراسة مع استعراض جملة من المفاهيم الأساسية للدراسة من أجل إزالة الغموض واللبس عنها، وهذه العناصر في مجملها تشكل منطلق لهذه الدراسة .

ثم سنعرض في المبحث الثاني الذي تم تخصيصه للإجراءات المنهجية التي استخدمناها في دراستنا انطلاقاً من تحديد منهج المستخدم في الدراسة والمتمثل في المنهج الوصفي التحليلي ، إضافة إلى أدوات جمع البيانات و المتمثلة في الملاحظة، المقابلة، الاستمارة، السجلات والوثائق، ثم تحديد مجالات الدراسة، المجال الجغرافي، البشري و الزمني ، ثم عرجنا في الأخير إلى أهم الصعوبات التي واجهتنا خلال قيامنا بهذه الدراسة.

المبحث الأول: منهجية البحث.

أولاً: أسباب اختيار الموضوع.

تعتبر مرحلة اختيار موضوع الدراسة من أهم مراحل البحث العلمي، حيث أن اختيار موضوع البحث لا يتم بطريقة اعتباطية أو عشوائية بقدر ما هو مبني على محددات و دوافع تدفع بالباحث إلى تناول موضوع معين دون غيره من المواضيع.

لذا قمنا باختيار هذا الموضوع للأسباب التالية:

1 الأسباب الذاتية:

- الرغبة في دراسة حوادث العمل ومعرفة أسبابها داخل المؤسسة الصناعية.
- إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل.
- تزويد مكتبة الكلية بهذا العمل.

2 الأسباب الموضوعية :

- تموقع الدراسة ضمن مجال تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل.
- إمكانية دراسة الموضوع دراسة إيمبييقية والإلمام بجميع جوانبه.
- تفاقم ظاهرة حوادث العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية.
- الإطلاع على أهم الوسائل والطرق التي تؤدي إلى التقليل من حوادث العمل.
- تسليط الضوء على واقع التدريب بالمؤسسة الصناعية الجزائرية ومدى مساهمة هذا الأخير في التقليل من حوادث العمل.

ثانياً: إشكالية الدراسة.

لقد شهد القرنين الأخيرين مجموعة من التغيرات و التحولات التي مست مختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسات الصناعية، أدت إلى بروز مؤسسات ضخمة ومعقدة تنشط في بيئة أكثر تغير وأكثر تعقيد مما كانت عليه من قبل.

وبعد التطورات التي عرفها العالم الخارجي والتي دفعت بأرباب العمل بإدخال الآلات إلى المصانع وإحلالها محل الإنسان وذلك من أجل التكيف مع البيئة الخارجية من جهة، ومن جهة أخرى رفع وزيادة

الإنتاجية، فأصبح العامل في احتكاك دائم ومستمر مع الآلة مع عدم مراعاة الشروط الضرورية في أماكن العمل للحفاظ على صحة وسلامة العامل من جهة وافتقار العامل إلى الأسلوب المناسب للتعامل مع الآلة التي وجد نفسه مضطرا إلى توظيفها واستعمالها في عمله دون أن يتلقى تكوين أو تدريب من قبل من جهة أخرى، والتي كانت سببا في ظهور ما يعرف بحوادث العمل والإصابة بالأمراض المهنية، وقد يعود ذلك إلى جهلهم في التعامل مع الإشعاعات التي تصدرها المواد الكيميائية والآلات بشكل غير سليم، هذا بالإضافة إلى الظروف الفيزيائية غير المناسبة للعمل كنقص التهوية، الإضاءة... الخ في بيئة العمل والتي أدت إلى خسائر فادحة في اقتصاديات الدول المختلفة، "وتشير إحصائيات منظمة العمل الدولية إلى وقوع ما يقارب 2.3 مليون حالة وفاة سنويا بسبب حوادث وإصابات العمل على مستوى العالم، حيث تستنزف تكاليف طبية ووقت العمل الضائع وتعويضات العمال وتعطيل الإنتاج كل عام ما يزيد عن 4% من إجمالي الناتج العالمي."⁽¹⁾

وتعتبر مشكلة حوادث العمل والأمراض المهنية من المشكلات التي تؤرق المؤسسات الصناعية الجزائرية والتي كبدتها خسائر فادحة تجسدت في تلف المعدات والآلات، وفقدان المورد البشري الفعال والكفؤ، "فحسب إحصائيات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء في حوادث العمل والأمراض المهنية قد سجل ما يقارب 58663 حادث عمل سنويا، ناهيك عن ظهور أكثر من 40 مرض مهني جديد جراء فرط استعمال العمال للمواد الكيماوية وعدم استعمالهم لوسائل الوقاية، وتسجيل 600 حالة وفاة جراء هذه الحوادث، حيث صرح مدير وكالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء أن نفقات الصندوق ارتفعت بنسبة 50% خلال الأربع سنوات الفارطة، حيث كانت 2 مليار دينار إلا أنها قفزت لـ 4000 مليار دينار جزائري وهو رقم مرشح للارتفاع"⁽²⁾.

⁽¹⁾ أم كلثوم، جيلون. "تسجيل 58663 حادث عمل و600 حالة وفاة جراء حوادث العمل سنويا"،

www.assawet.net/2017/11/13 (2018/05/08).

⁽²⁾ أشرف، عزوز. "منظمة العمل الدولية، 2.3 مليون حالة وفاة سنويا بسبب حوادث العمل" www.younh.com/story/2015/4/23 (2018/04/23).

نتيجة لتفاقم هذه المشكلة لجأت المؤسسة إلى البحث عن طرق تحد من الأخطار التي يتعرض إليها العامل في مكان عمله، بالإضافة إلى تبني استراتيجيات خاصة بالتدريب من أجل الحصول على موارد بشرية مؤهلة ذات كفاءة عالية تساهم في التقليل من حوادث العمل.

وقد تزايد الإهتمام بالتدريب على مستوى المؤسسات والذي أصبح ضرورة ملحة للقيام به، وذلك لما يلعب من دور إيجابي في تنمية المورد البشري من خلال تزويد المتدربين بالمعلومات والأساليب المختلفة والرفع من كفاءتهم، وتغيير اتجاهاتهم وسلوكياتهم اتجاه الآلات.

وهذا ما دفع بللعديد من الباحثين للقيام بالعديد من الدراسات حول التدريب وحوادث العمل، محاولين الوصول إلى فهمها من مختلف الزوايا وتقديم حلول ناجعة لها.

وقد أشار الباحث "علي عبد الله القرني"⁽¹⁾ الذي تناول أثر البرامج التدريبية في السلامة المهنية من إصابات حوادث العمل وخلص إلى أن الأسباب الأكثر احتمالاً لوقوع هذه الحوادث هي عدم التدريب الجيد على إجراءات السلامة المهنية بـ 82.5 %، بالإضافة إلى نظريات تساعد على تفسير هذا الموضوع حيث تعد نظرية الميل لاستهداف الحوادث من أقدم النظريات وأكثرها شيوعاً في تفسير أسباب حوادث العمل، حيث ربطت حوادث العمل بالسمات والخصائص الوراثية.

وبناء على ما تم تقديمه تتبلور إشكالية هذا البحث في التساؤل الرئيسي الآتي:

- هل للتدريب دور في التقليل من حوادث العمل بالمؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة بجيجل؟
يندرج ضمن هذا التساؤل الأسئلة الفرعية الآتية:
- هل البرامج التدريبية تساهم في التقليل من حجم مخاطر العمل بالمؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة بجيجل؟
- هل يؤدي التدريب قبل الخدمة إلى التحكم الجيد في بيئة العمل بالمؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة بجيجل؟
- هل تؤدي الإجراءات الوقائية إلى التقلص من معدل حوادث العمل داخل المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة بجيجل؟

(1) علي، عبد الله القرني. "أثر البرامج التدريبية في السلامة المهنية من إصابات حوادث العمل". رسالة ماجستير، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، 2001.

ثالثا: فرضيات الدراسة.

تعتبر الفروض من أهم العناصر في البحث العلمي، فهي تساعد الباحث على اتخاذ الاتجاه الصحيح نحو الحقيقة التي أثارها مشكلة البحث وتساؤلاته.

- يعرف "رشيد زرواتي" الفرضية على أنها: "عبارة عن إجابة احتمالية لسؤال مطروح لإشكالية البحث، ويخضع للاختبار سواء عن طريق الدراسة النظرية، أو عن طريق الدراسة الميدانية، وللفرضية علاقة مباشرة بنتيجة البحث، بمعنى أن الفرضية هي الحل لإشكالية كونت مشكل".⁽¹⁾
- ويعرف "موريس أنجرس" الفرضية على أنها: "إجابة مقترحة لسؤال البحث، يمكن تعريفها حسب الخصائص الثلاث: التصريح، التنبؤ، ووسيلة للتحقق الإمبريقي".⁽²⁾

ونظرا لأهمية الفرضية العلمية قمنا بوضع الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية:

للتدريب دور في التقليل من حوادث العمل بالمؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة بجيجل.

الفرضيات الفرعية:

- 1- البرامج التدريبية تساهم في التقليل من حجم مخاطر العمل بالمؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة بجيجل.
- 2- للتدريب قبل الخدمة يؤدي إلى التحكم الجيد في بيئة العمل بالمؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة بجيجل.
- 3- تؤدي الإجراءات الوقائية إلى التقليل من معدل حوادث العمل داخل المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة بجيجل.

⁽¹⁾ رشيد، زرواتي. تدريبات على منهجية البحث العلمي للعلوم الاجتماعية. ط3. الجزائر: دار الكتاب الحديث، 2008، ص 145.

⁽²⁾ موريس، أنجرس. منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة. بوزيد صحراوي وآخرون. دار القصة، الجزائر: 2004، ص 151.

رابعاً: أهداف الدراسة.

إن القيام بدراسة علمية لا ينطلق من فراغ بل هناك أهداف محددة ومسطرة بدقة يرغب الباحث الوصول إليها.

- التعرف على مستوى حوادث العمل في المؤسسة الصناعية .
- التعرف على مدى الاعتماد على البرامج التدريبية في المؤسسة الصناعية .
- إبراز أهمية التدريب بالنسبة للمورد البشري في المؤسسة الصناعية .
- معرفة دور التدريب في التقليل من حوادث العمل .
- تقديم توصيات يمكن الاستفادة منها مستقبلاً من قبل الباحثين.

خامساً: أهمية الدراسة.

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تعد من الموضوعات المهمة في بيئة العمل إذ تتناول مفهومي هامين هما التدريب وحوادث العمل ، كما يبرز الدور الذي يملئ أن تلعبه البرامج التدريبية في المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل ، ومعرفة مدى مساهمة التدريب في رفع كفاءة العامل من خلال تنمية أفكاره وتطوير مهاراته التي تعمل على تحسين الأدوار وحمايته من مخاطر العمل بإتباع أسلوب التدريب الذي يعمل على تأقلم العامل مع الآلات الموجودة داخل المؤسسة الصناعية والتقليل من سلوكياتهم السلبية اتجاه الآلات.

سادساً: تحديد المفاهيم.

لا يخلو أي بحث علمي من المفاهيم والمصطلحات العلمية التي تحدد من قبل الباحث استناداً للمتغيرات والفروض الموضوعية لموضوع البحث التي ينبغي على الباحث أن يحددها بدقة لضمان وضوح الأهداف والوصول إلى النتائج المطلوبة.

وبما أن موضوع الدراسة الراهنة "دور التدريب في التقليل من حوادث العمل " تقضي منهجية الدراسة تحديد المفاهيم الآتية:

1 مفهوم الدور:

1 1 - لغة: هو عود الشيء إلى ما كان عليه -النوبة- طبقة من الشيء الم دار فووقه فوق بعضه، الدور الممثل هو أحد المرافق التي يظهر فيها على الركح، والتي تتكون منها المسرحية وقد قام بدور خطير على مسرح السياسة أي أظهر مقدرة كانت لها أثر بارز وفعالية لها وزنها في هذا الميدان، وجمعه أدوار.(1)

1 2 - اصطلاحا:

- يعرف عاطف وصفي سلوك الدور: "أنه مجموعة من أنماط السلوك المتعارف عليها".(2)
 - ويعرف محمد عاطف غيث الدور على أنه: "النموذج الذي يركز حول بعض الحقوق والواجبات، ويرتبط بوضع محدد بالمكانة داخل جماعة أو موقف اجتماعي معين، ويتحدد دور الشخص في أي موقف عن طريق مجموعة توقعات يعتنقها الآخريين، كما يعتنقها الشخص نفسه".(3)
 - يعرف عثمان عمر بن عامر الدور على أنه: "مجموعة من أنماط السلوك المتوقعة من الشخص الذي يشغل مكانة معينة في نسق اجتماعي".(4)
 بمعنى أن الدور يحدد بمكانة الشخص داخل الجماعة، ويتحدد دوره بناء على المهام والواجبات التي يجب عليه القيام بها داخل هذه الجماعة.

2 - مفهوم التدريب:

- يعرف حسن أحمد الطعاني التدريب بأنه: "نقل الشخص إلى مستوى أو معيار مرغوب من الكفاية سواء بالتعليم أو الممارسة".
 - يعرف حسنين التدريب بأنه: "توظيف المعلومات والمهارات والاتجاهات المتعلقة ببيئة العمل بعد المشاركة في التدريب".(5)

(1) علي، بن هادية وآخرون. القاموس الجديد للطلاب. معجم عربي مدرسي القبائي. ط1. تونس: الشركة التونسية للتوزيع، ص 349.

(2) عاطف، وصفي. الأنثروبولوجيا الثقافية. القاهرة: دار النهضة العربية، 1971، ص 243.

(3) محمد عاطف، غيث. قاموس علم الاجتماع. مصر: دار المعرفة الجامعية للطباعة والنشر، 2006، ص 358.

(4) عثمان عمر، بن عامر. مفاهيم أساسية في علم اجتماع والعمل الاجتماعي. ط1. ليبيا: منشورات جامعة قان يونس، 2002، ص 235.

(5) حسن، أحمد الطعاني. التدريب الإداري المعاصر. ط1. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2007، ص 15.

- ويعرف عادل حرحوش صالح ومؤيد سعيد سالم التدريب على أنه: "العملية المنظمة التي يتم من خلالها تغيير سلوكيات ومشاعر العاملين من أجل زيادة وتحسين فعاليتهم وأدائهم".⁽¹⁾
- ويعرف محمد حافظ حجازي التدريب على أنه: "نشاط مستمر لتزويد الفرد بالخبرات والمهارات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما".⁽²⁾
- ويعرف خضير كاظم حمود وياسين كاسب الخرشة التدريب على أنه: "العملية المنظمة المستمرة التي يكتسب الفرد من خلالها المعارف والمهارات أو القدرات والأفكار والآراء التي يقتضيها أداء عمل معين أو بلوغ هدف محدد".⁽³⁾
- ويعرفه محمد الصيرفي التدريب على أنه: "عملية مساعدة الأفراد لإكتساب الفعالية في عملهم الحالي والمستقبلي من خلال تنمية وتطوير عاداتهم ومهاراتهم ومعارفهم وسلوكهم".
- ويعرفه أيضا على أنه: "نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات وم عدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات مما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة لاتقن للقيام بأعمالهم بكفاءة وإنتاجية عالية".⁽⁴⁾
- **التعريف الإجرائي:**

التدريب هو نشاط مخطط ومنظم تقوم به المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة من أجل تنمية وتطوير مهارات الأفراد العاملين بها وإكسابهم اتجاهات وسلوكيات تجنبهم الوقوع في الحوادث.

3- مفهوم الحادث:

يعرف ربيع شحاتة الحادث على أنه: " كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث بحيث ينجم عنه أضرار تصيب الفرد وتصيب الآخرين".⁽⁵⁾

⁽¹⁾ عادل، حرحوش صالح ومؤيد سعيد السالم . إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي . ط.2. عمان: عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، 2006، ص 130.

⁽²⁾ محمد، حافظ حجازي . إدارة الموارد البشرية . ط.2. مصر: دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، 2007، ص 310.

⁽³⁾ خضر، كاظم حمود وياسين كاسب الخرشة. إدارة الموارد البشرية. ط.2. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2007، ص 125.

⁽⁴⁾ محمد، الصيرفي . إدارة الموارد البشرية. ط.2. الإسكندرية : دار الفكر الجامعي، 2006، ص 160.

⁽⁵⁾ محمد، شحاتة ربيع . أصول علم النفس الصناعي. ط.3. القاهرة : دار غريب، 2007، ص 272.

ويعرف فرج الله عبد القادر طه الحادث على أنه: " ذلك الحادث الذي يقع دون سابق معرفة أو توقع وقد ينتج عنه أضرار تصيب الشخص أو الآخرين أو الممتلكات أو كل ذلك معا أو بعضه".⁽¹⁾

ويعرف فتحى محمد موسى الحادث " هو كل ما يمكن أن يصيب أو يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث مما ينجم عنه في العادة ضرر للأفراد والممتلكات".⁽²⁾

ويعرف طارق كمال الحادثة على أنها: " شيء غير متوقع يحدث فيسبب ضرر لبعض الأفراد في بعض الأحيان".⁽³⁾

- التعريف الإجرائي:

هي ما يحدث بطريقة مفاجئة دون أن يكون متوقع الحدوث أو معرفة سابقة بوقوعه، وترجع أسبابه إلى عوامل مادية أو بشرية أو كلاهما معا بتسبب في إحداث ضرر للأفراد والممتلكات.

4 - مفهوم العمل:

يعرف محمد فالح صالح العمل بأنه: " كل ما يبذل من جهد إنساني، فكري أو فني أو جسماني لقاء أجر سواء كان ذلك بشكل دائم أو مؤقت".⁽⁴⁾

ويعرف هشام مصطفى الجمل العمل على أنه: "كل جهد يبذله الإنسان بوحى من إرادته و اختياره سواء كان ذلك الجهد ذهنيا أو جسمانيا وذلك لتحقيق غرض نافع".

ويعرفه أيضا بأنه " كل عناء يتحمله الإنسان في إشباع الحاجات عن طريق إنتاج السلع والخدمات".⁽⁵⁾

- التعريف الإجرائي:

هو مجموعة الأنشطة التي يمارسها العامل في المؤسسة الصناعية والمتمثلة في إنتاج الفلين ، حيث يهدف من خلاله إلى تحقيق منافع له ولغيره.

⁽¹⁾ فرج الله، عبد القادر طه. سيكولوجية الحوادث وإصابات العمل: دراسة ميدانية ونظرية. القاهرة: مكتبة الناجي، 1979، ص22.

⁽²⁾ فتحى، محمد موسى. التكيف في المؤسسات الصناعية . ط1. عمان : دار زهران للنشر والتوزيع، 2013، ص147.

⁽³⁾ طارق، كمال. علم النفس المهني والصناعي. الإسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة، 2008، ص151.

⁽⁴⁾ محمد ، فالح صالح. إدارة الموارد البشرية . ط1. عمان : دار حامد، 2004، ص 186.

⁽⁵⁾ هشام ، مصطفى الجمل. دور الموارد البشرية في تمويل التنمية بين النظام المالي الإسلامي والنظام المالي الوضعي :دراسة

مقارنة. ط1. الإسكندرية :دار الفكر الجامعي، 2006، ص 211.

5 - مفهوم حوادث العمل :

يعرف بديع محمود القاسم حوادث العمل على أنها: "حدث غير متوقع الحدوث إما أن تصيب شخصا أو تتسبب في تلف الآلات والمواد وأن يكون سبب في تعطيل العمل وتوقف الإنتاج".⁽¹⁾

يعرف حادث العمل في ضوء القانون الجزائري على أنه: "كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي، في إطار علاقات العمل، كما يعتبر حادث عمل كل حادث طرأ أثناء القيام بمهمة ذات طابع استثنائي خارج المؤسسة، أو دائم طبقا لتعليمات صاحب العمل".⁽²⁾

يعرف حادث العمل في قانون 13/83 على أنه: "كل إصابة أو وفاة حدثت في مكان ووقت العمل أو في وقت يلي الحادث مباشرة أو أثناء معالجة آثاره".⁽³⁾

يعرف محمد فالح صالح حادث العمل على أنه: " كل ما يصيب أيا من عناصر الإنتاج ويؤدي إلى خسائر تلحق به، وقد يكون الحادث نتيجة لتصرف خاطئ من أحد العاملين أثناء العمل أو نتيجة لظروف خارجية ليس بالإمكان السيطرة عليها أو تفاديها".⁽⁴⁾

ويعرف يوسف حجيم الطائي وآخرون حادث العمل على أنه: "كل حدث مفاجئ يقع في أثناء العمل أو بسببه وقد تشمل أضراره وسائل الإنتاج أو القوى البشرية أو كلاهما معا".⁽⁵⁾

- التعريف الإجرائي:

هو حدث مفاجئ يحدث للعامل أثناء قيامه بالعمل في المؤسسة الصناعية نتيجة لتصرف خاطئ من طرف العامل، أو خلل في الأجهزة تنجر عن خسائر مادية وبشرية.

(1) بديع، محمود القاسم. علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق . ط1. الإسكندرية : مؤسسة الوراق للنشر، 2001، ص 56.

(2) يمينة ، سملاي. "دراسة أثر حوادث العمل على الكفاءة الإنتاجية وفعالية نظام الوقاية للمؤسسة الصناعية". رسالة ماجستير. جامعة الجزائر. 1994، ص 05.

(3) قانون 13/83 المؤرخ في 07/05 1983 يتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية رقم 28.

(4) محمد ، فالح صالح . مرجع سابق ، ص 86.

(5) يوسف، حجيم الطائي وآخرون . إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي متكامل . ط1. الأردن: دار الوراق للنشر والتوزيع، 2006، ص 459.

6 - مفهوم المؤسسة الصناعية:

يعرف ناصر دادي عدون المؤسسة الصناعية بأنها: " كل تنظيم اقتصادي مستقل ماليا في إطار قانوني واجتماعي معين ، هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل إنتاج أو تبادل السلع والخدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين بغرض تحقيق نتائج ملائمة وهذا ضمن ظروف اقتصادية تختلف باختلاف الحيز الزماني والمكاني الذي توجد فيه تبعا لنوع وحجم النشاط ."⁽¹⁾

يعرف جاك لوستين المؤسسة الصناعية بأنه: "إحدى أشكال النشاط الاقتصادي بالإضافة إلى كونها إحدى الأشكال الاجتماعية للعمل."⁽²⁾

كما يعرف محمد الجوهري المؤسسة الصناعية على أنها: "وحدة فنية تتضافر فيها عناصر الإنتاج للوصول إلى هدف معين، و هي وحدة فنية لأنها تضم الآلات والأدوات وطرق ووسائل إنجاز مختلف الأعمال، وهي أيضا اجتماعية لأنها تضم مجموعة من الناس ليستخدموا هذه الطرق والوسائل."⁽³⁾

- التعريف الإجرائي:

هي وحدة إنتاجية تتكون من عناصر مادية (الآلات والمعدات)، وعناصر بشرية تتفاعل فيما بينها من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.

⁽¹⁾ ناصر، دادي عدون. اقتصاد المؤسسة . ط2. الجزائر: دار المحمدية ، ص 319.

⁽²⁾ رقلا عن علي، السلمي . تطور الفكر التنظيمي . الكويت :وكالة المطبوعات الجامعية ، 1975، ص 245 .

⁽³⁾ محمد ، الجوهري. مقدمة في علم الاجتماع الصناعي. مصر: دار الكتب الجامعية، 1975، ص 22.

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية.

أولاً: المنهج المستخدم في الدراسة.

للمنهج أهمية بالغة في أي بحث لأنه يحدد للباحث المسار الذي يسلكه للوصول إلى نتائج علمية و موضوعية حول موضوع الدراسة.

- وقد عرف موريس أنجرس المنهج بأنه: "مجموعة من الإجراءات و الخطوات الدقيقة المتبناة من أجل الوصول إلى نتائج علمية".⁽¹⁾

- ويعرف كامل محمد المغربي المنهج بأنه: "الطريقة إلى الكشف عن الحقيقة بواسطة القواعد الفعلية حتى نصل إلى نتيجة معلومة".⁽²⁾

- يعرف جمال معتوق المنهج بأنه: "الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة لاكتشاف الحقيقة".⁽³⁾

تتعدد وتتنوع مناهج البحث العلمي وتختلف باختلاف المواضيع المدروسة وخاصة مواضيع علم الاجتماع، حيث يختار المنهج الملائم لطبيعة و خصوصية الموضوع.

وانطلاقاً من أهداف الدراسة الحالية و جملة التساؤلات التي انطلق منها البحث اقتضت الدراسة الأخذ بالمنهج الوصفي التحليلي.

- ويعرف محمد عبيدات المنهج الوصفي التحليلي بأنه: "أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية و دقيقة عن ظاهرة أو موضوع خلال فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية بما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة".⁽⁴⁾

⁽¹⁾موريس، أنجرس. مرجع سابق، ص98.

⁽²⁾كامل، محمد المغربي. أساليب البحث العلمي في العلوم الإنسانية و الاجتماعية. الأردن : دار الثقافة، 2007 ، ص 97.

⁽³⁾جمال، معتوق. منهجية العلوم الاجتماعية والبحث الاجتماعي. ط1. القاهرة: دار الكتاب الحديث، 2012، ص66.

⁽⁴⁾محمد، عبيدات وآخرون. منهجية البحث العلمي: القواعد والمراحل والتطبيقات . ط2. الأردن: دار وائل، ص33.

- يعرف خالد حامد المنهج الوصفي التحليلي بأنه: "منهج يقوم على دراسة و تحليل و تفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائصها و أبعادها و توصيف العلاقات بينما يهدف للوصول إلى وصف علمي متكامل لها." (1)

ثانياً: مجتمع الدراسة.

- يعرف محمد غريب مجتمع الدراسة بأنه: "مجموعة من الوحدات الإحصائية المعروفة بصورة واضحة والتي يراد منها الحصول على البيانات". (2)

وبناء على طبيعة موضوع الدراسة و أهدافها فقد تم تحديد مجتمع الدراسة و الذي يتمثل في جميع عمال المؤسسة "الكاتمية للفلين و المواد العازلة بجيجل" ، و البالغ عددهم 84 عامل و الجدول التالي يوضح توزيعهم على مختلف المصالح في المؤسسة:

الجدول رقم (1)

توزيع العمال على مختلف المصالح بالمؤسسة الكاتمية للفلين -جيجل-

عدد العمال	المصالح
05	الإدارة
06	مديرية التموين
04	مديرية الإدارة العامة
06	مديرية التجارة
05	مديرية المحاسبة المالية
14	مصلحة الأمن و النظافة
07	مصلحة الصيانة
17	مصلحة إنتاج الفلين
15	مصلحة إنتاج المواد العازلة
05	فرع واد العنب
84	المجموع

المصدر: الوثائق الداخلية للمؤسسة الكاتمية للفلين و المواد العازلة -جيجل-

(1) خالد، حامد. منهج البحث العلمي. ط2. الجزائر: دار ربحانة، 2003، ص 31.

(2) محمد، السيد أحمد غريب. البحث الاجتماعي. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 2002، ص 42.

ثالثا : عينة الدراسة.

بما أن العدد قليل فإننا إرتأينا استعمال أسلوب المسح الشامل وذلك من أجل تمثيل مجتمع الدراسة تمثيلا جيدا.

- ويعرف رحي مصطفى عليان و عثمان محمد غانم المسح الشامل بأنه: "طريقة لجمع البيانات و المعلومات من وعن جميع عناصر أو مفردات مجتمع الدراسة بأساليب مختلفة".⁽¹⁾
- ويعرف جمال معتوق المسح الشامل بأنه: "الطريقة التي تقوم بدراسة شاملة لجميع مفردات المجتمع".⁽²⁾
- و يعرفه جمال حسين عقيل " هو الطريقة التي تستهدف دراسة كل مفردات المجتمع دون استثناء ، وتسمى طريقة المسح الشامل والتي تمتاز بأهميتها العلمية في جمع المعلومات والبيانات واستخلاص النتائج وإيجاد الحلول المقترحة".⁽³⁾

رابعا: أدوات جمع البيانات.

تعتبر أدوات جمع البيانات وسيلة علمية يلجأ إليها الباحث للحصول على المعلومات والحقائق الذي يتطلبها بحثه، وتتعدد هذه الأدوات فقد تكون استمارة استبيان أو مقابلة بالإضافة للملاحظة والسجلات والوثائق حسب طبيعة الموضوع وهدفه ، و لأن مرحلة جمع البيانات هي أهم مراحل البحث ، يتطلب علينا الحرص على اختيار الأداة التي نستعملها لجمع المعطيات من الميدان ومن بين الأدوات التي تم اعتمادها في الدراسة مايلي:

1. استمارة استبيان:

- يعرف رشيد زرواتي الاستمارة على أنها: " نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف".⁽⁴⁾

⁽¹⁾ رحي، مصطفى عليان و عثمان محمد غانم. مناهج وأساليب البحث العلمي: النظرية والتطبيق. ط1. الأردن: دار الصفاء، 2008، ص130 .

⁽²⁾ جمال، معتوق. مرجع سابق، ص 102 .

⁽³⁾ جمال، حسين عقيل. فلسفة مناهج البحث العلمي. مكتبة مديولي، 1999، ص 92.

⁽⁴⁾ رشيد، زرواتي. مرجع سابق، ص 182.

- ويعرف حسين عبد الحميد رشوان استمارة استبيان بأنها: "وسيلة من وسائل جمع البيانات ، انتشرت في كثير من البحوث النفسية والاجتماعية ، ويتأتى ذلك عن طريق استمارة أو كشف يضم مجموعة من الأسئلة المكتوبة حول موضوع البحث، والتي توجه للأفراد بغية الحصول على بيانات موضوعية وكمية، وكيفية من جماعات كبيرة الحجم، ويقوم المجيب بالإجابة عنها وغالبا ما تكون الإجابة على اختيار واحد من عدد الاختيارات." (1)

- ويعرف إحسان محمد الحسن الاستمارة بأنها: "أداة لجمع البيانات تحتوي عادة على مجموعة أسئلة بعضها مفتوحة وبعضها مغلقة و بعضها يتعلق بالحقائق وبعضها الآخر يتعلق بالآراء والمواقف وبعضها عام وبعضها متخصص." (2)

وقد احتوت الأداة على مجموعة من الأسئلة موزعة على أربعة محاور.

✓ المحور الأول: وهو محور يتعلق بالبيانات الشخصية للمبحوثين وذلك من السؤال 1 إلى السؤال 6.

✓ المحور الثاني: وهو محور خاص بالبرامج التدريبية والتقليل من حجم مخاطر العمل وذلك من السؤال 7 إلى السؤال 16.

✓ المحور الثالث: وهو محور خاص بالتدريب قبل الخدمة والتحكم في بيئة العمل وذلك من السؤال رقم 17 إلى السؤال رقم 26.

✓ المحور الرابع: وهو محور خاص بالإجراءات الوقائية والتقليل من معدل حوادث العمل وذلك من السؤال 27 إلى السؤال 36.

وقد تم الأخذ بعين الاعتبار في صياغة عبارات استمارة استبيان البساطة والسهولة قدر المستطاع حيث تكون مفهومة لعامة المبحوثين.

ونظرا لوجود 6 عمال برحلة عمل إلى عنابة و 3 عمال في إجازة عمل فقد تم توزيع إستمارة الإستبيان على 75 عامل فقط.

(1) حسين ،عبد الحميد رشوان .أصول البحث العلمي. مصر: مؤسسة شباب الجامعة، 2003، ص 169.

(2) إحسان، محمد الحسن. مناهج البحث الاجتماعي. ط2. الأردن: دار وائل، 209 ص 22.

2. الملاحظة:

✓ يعرف رحي مصطفى عليان الملاحظة بأنها: "عملية مراقبة ومشاهدة لسلوك الظواهر والمشكلات والأحداث، ومكوناتها المادية والبيئية ، ومتابعة سيرها واتجاهاتها وعلاقاتها بأسلوب علمي منظم ومخطط وهادف بقصد التفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات والتنبؤ بسلوك الظاهرة وتوجيهها لخدمة أغراض الإنسان وتلبية احتياجاته".⁽¹⁾

وقد اعتمدنا على الملاحظة البسيطة في هذه الدراسة

✓ يعرف جودت عزت عطوي الملاحظة البسيطة بأنها: "ملاحظة لا تهدف إلى الكشف عن حقائق محددة وهي تأتي دون ضبط علمي أو اتخاذ إجراءات معينة أو استخدام أجهزة أو أدوات قياس دقيقة لتحديد أبعاد أو سمات الظاهرة المدروسة، ويقوم الباحث فيها بملاحظة الظواهر والأحداث كما تحدث تلقائياً في ظروفها الطبيعية دون إخضاعها للضبط الاجتماعي".

ويطلق عليها أيضا "الملاحظة غير الموجهة ويتم فيها ملاحظة الظواهر التي تحدث تلقائياً في ظروف طبيعية دون إخضاعها للضبط العلمي، وبغير استخدام أدوات دقيقة لقياس ظاهرة موضوع الدراسة".⁽²⁾

✓ ويعرف سلاطنية بلقاسم وحسان الجبالي الملاحظة البسيطة بأنها: "ملاحظة الظواهر كما تحدث في ظروفها الطبيعية دون إخضاعها لضبط علمي ودون استعمال أدوات دقيقة للقياس و التحليل".⁽³⁾

وقد استخدمت الملاحظة في هذه الدراسة من خلال الزيارات المتعددة للمؤسسة واستطعنا تسجيل بعض الملاحظات عن طريقة سير العمل، وقد أفادتنا الملاحظة في هذه الدراسة في تكوين فكرة عن بيئة العمل السائدة في المؤسسة ومجمل الظروف التي يعمل فيها العمال وكذلك ملاحظة الأخطار التي قد يتعرضون لها أثناء قيامهم بالعمل.

⁽¹⁾ رحي، مصطفى عليان. جمع البيانات و المعلومات لأغراض البحث العلمي. ط 1. عمان : دار صفاء، 2009. ص ص 33.32

⁽²⁾ جودت عزت، عطوي. أساليب البحث العلمي: مفاهيمه أدواته طرقه الإحصائية. ط 1. الأردن: دار الثقافة للنشر و التوزيع، 2007. ص 121.

⁽³⁾ سلاطنية ، بلقاسم وحسان الجبالي. أسس البحث العلمي. ط 2. الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، 2009، ص 67.

3. المقابلة:

وهي من الأدوات المستخدمة في جمع البيانات، و تعتمد على التفاعل اللفظي بين الباحث والمبحوث.

- ✓ يعرف محمد عبد العال النعيمي وآخرون المقابلة بأنها: "اللقاء وجه لوجه، حيث يقوم الشخص المقابل بتوجيه عدد من الأسئلة للشخص الذي يراد مقابلته وهو المستجيب ، وتصمم أسئلة المقابلة بشكل يجعل من السهل الحصول على إجابات ذات علاقة بمشكلة البحث." (1)
- ✓ ويعرف جودت عطوي المقابلة بأنها: "تبادل لفظي بين شخصين يتفاعلان ، أحدهما الباحث والآخر المبحوث بهدف جمع معلومات محددة عن الموضوع محل الدراسة وأثناء ذلك يلاحظ الباحث ما يثار من ردود أفعال من المبحوث و تغيرات على وجهه...الخ." (2)
- ✓ ويعرف أحمد عساف ومحمود الوادي المقابلة بأنها: "محادثة موجهة بين الباحث وشخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى حقيقة أو موقف معين يسعى الباحث للتعرف عليه من أجل تحقيق أهداف الدراسة." (3)
- ✓ ويعرف أنجلش وأنجلش المقابلة بأنها: "محادثة موجهة يقوم بها فرد مع فرد آخر أو مجموعة أفراد ، بهدف الحصول على أنواع من المعلومات لاستخدامها في بحث علمي أو الاستعانة بها في عمليات التوجيه والتشخيص والعلاج." (4)
- ✓ ويعرف عامر قنديلجي المقابلة بأنها: "عبارة عن حوار أو محادثة أو مناقشة موجهة ، تكون بين الباحث عادة من جهة ، وشخص أو أشخاص آخرين من جهة أخرى ، وذلك بغرض التوصل إلى معلومات تعكس حقائق أو مواقف محددة ، يحتاج الباحث التوصل إليها والحصول عليها ، في ضوء أهداف بحثه." (5)

(1) محمد، عبد العال النعيمي و آخرون. طرق و مناهج البحث العلمي. ط1. مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، 2007، ص 182.

(2) جودت عزت ،عطوي . مرجع سابق، ص 111.

(3) أحمد عارف، عساف و محمود الوادي. منهجية البحث في العلوم الاجتماعية و الإدارية: المفاهيم والأدوات . ط1. عمان : دار صفاء، 2011، ص277.

(4) أنقلا عن سلاطينية ،بلقاسم و حسان الجيلالي . مرجع سابق ، ص 104.

(5) عامر، قنديلجي. البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليديةوالإلكترونية: أسسه. أساليبه .مفاهيمه.أدواته . ط 2. الأردن :دارالمسيرة، 2010 ، ص 174.

ونظرا لقدرة هذه التقنية على تدعيم معلومات البحث حول أنواع وطرق البرامج التدريبية الموجودة في المؤسسة من أجل تقليل حوادث العمل ، فقد تم إجراء المقابلة الأولى مع رئيس قسم مصلحة تسيير الموارد البشرية يوم 17 جانفي 2018 بالإضافة إلى مقابلة مع رئيس مصلحة الأمن ، والعمال التنفيذيون من أجل معرفة طبيعة العمل والإجراءات المطبقة على العمال.

4. السجلات والوثائق:

تعتبر السجلات والوثائق من الأدوات التي تسمح للباحث بالحصول على المعومات الإضافية لبعض المحاور فقط في البحث التي قد لا يحصل عليها أثناء إجراء الملاحظة ، ولا أثناء المقابلة ولا حتى عند توزيع الاستمارة ، فهي أداة مساعدة ومكاملة ووظيفتها تبرز في التحليل والتفسير. (1)

وقد اعتمدنا في دراستنا على الوثائق والسجلات التي منحت لنا أثناء زيارتنا الميدانية للمؤسسة:

- ✓ بيانات عن موقع المؤسسة.
- ✓ بيانات متعلقة بالعدد الإجمالي للمؤسسة .
- ✓ الهيكل التنظيمي.
- ✓ سجل الحوادث المتعلق بالمؤسسة.

خامسا : الأساليب الإحصائية.

1- اختبار الصدق لاستمارة استبيان:

الصدق الظاهري: لقد تم استخدام الصدق الظاهري لاستمارة استبيان من أجل معرفة صدقها ومدى ملائمتها لموضوع الدراسة، وذلك من خلال عرض استمارة استبيان على الأساتذة المحكمين.*

ويقوم الصدق الظاهري على فكرة مدى مناسبة الاختبار لما يقيس ولما يطبق عليهم ، وهذا الصدق يبدو في وضوح البنود.

(1) رشيد زرواتي، مرجع سابق، ص 181.

* أ. بوليينة جمال .

* أ. حديدان صبرينة .

* أ. شريال مصطفى.

* أ. غراز الطاهر.

ومن أجل الصدق الظاهري لاستمارة استبيان الدراسة بعنوان "دور التدريب في التقليل من حوادث العمل"، تم توزيع استمارة استبيان تجريبية على ستة عمال بطريقة عشوائية وعرضها أيضا على مجموعة من الأساتذة لتحكيمها والذين قاموا بتقديم مجموعة من الاقتراحات جاءت على الشكل التالي:

- اعتبار استمارة استبيان جيدة وملائمة أسئلتها لموضوع الدراسة، ولكن ذلك لا يعني من عدم وجود اقتراحات و تعديلات لبعض الأسئلة و كانت كالآتي:

✓ تغيير السؤال الثاني في المحور الأول المتعلق بالبيانات الشخصية للمبحوثين وذلك من خلال تعديل مجالات السن.

✓ تعديل السؤال التاسع في المحور الثاني المتعلق بالبرامج التدريبية والتقليل من حجم مخاطر العمل والذي كان على النحو التالي: هل ترى بأن البرامج التدريبية تتلاءم مع طبيعة عملك؟ إلى السؤال هل تتوافق الدورات التدريبية مع متطلبات العمل؟

✓ إضافة اقتراحات للسؤال الخامس عشر.

✓ إضافة السؤال الثامن عشر في المحور المتعلق بالتدريب قبل الخدمة والتحكم في بيئة العمل.

✓ تعديل السؤال الواحد والعشرون الذي كان على النحو التالي: هل التدريب ساهم في تنمية وتطوير مهاراتك و اكتساب مهارات جديدة في العمل؟ إلى السؤال هل التدريب ساهم في اكتسابك مهارات جديدة في العمل؟

✓ إضافة اقتراح جديد للسؤال السابع والعشرون في المحور الرابع المتعلق بالإجراءات الوقائية والتقليل من معدل حوادث العمل.

يتم صدق المحتوى من خلال استطلاع آراء المحكمين المتمثلة في توزيع استمارة استبيان على عينة من الأساتذة المختصين في المجال، و تكونت عينة المحكمين من 04 أساتذة، و هذا النوع من الصدق يتم حسابه وفق الخطوات التالية:

1 حساب صدق كل بند بصفة منفردة، وذلك وفق المعادلة التي اقترحها "لوشيه" والتي مفادها صدق

$$\text{محتوى البند: } \frac{N_1 - N_2}{N} = \alpha \text{ حيث}$$

- N_1 : عدد المحكمين الذين اعتبروا أن البند يقيس ما أعد لقياسه.
- N_2 : عدد المحكمين الذين اعتبروا أن البند لا يقيس ما أعد لقياسه.
- N : عدد المحكمين الإجماليين.

لحساب قيمة الصدف لكل بند من البنود المشكلة لاستمارة استبيان يتم الاعتماد على

الجدول التالي:

قيمة الصدف	رأي المحكمين		البنود	قيمة الصدف	رأي المحكمين		البنود
	لا يقيس	يقيس			لا يقيس	يقيس	
0,75	1	3	19	1	0	4	1
1	0	4	20	0,75	1	3	02
-0.5	3	1	21	1	0	4	03
1	0	4	22	1	0	4	04
1	0	4	23	1	0	4	05
1	0	4	24	1	0	4	06
1	0	4	25	0,75	1	3	07
1	0	4	26	1	0	4	08
0,75	1	3	27	0,75	1	3	09
1	0	4	28	1	0	4	10
1	0	4	29	1	0	4	11
1	0	4	30	1	0	4	12
1	0	4	31	1	0	4	13
1	0	4	32	1	0	4	14
1	0	4	33	1	0	4	15
1	0	4	34	1	0	4	16
1	0	4	35	1	0	4	17
1	0	4	36	-0,5	3	1	18

2- نجمع كل القيم المحصل عليها في البنود والتي قدرت ب 31.75 ثم تقسيمها على عدد البنود

والنتائج المحصل عليها هي قيمة صدف المحتوى الإجمالي للاستبيان.

مجموع صدف محتوى البنود : 31.75.

عدد البنود: 36.

إذن بعد المعالجة الإحصائية لاستجابات أفراد عينة المحكمين على بنود استمارة استبيان، تم الحصول

على قيم صدف هذه البنود ، ويقسمه مجموع صدف البنود على عدد البنود المساوية لـ : $0,88 = \frac{31,75}{36}$

و على اعتبار أن هذه القيمة أكبر من 0.60 يمكننا القول بأن هذا الاستبيان هو صادق لما أعد لقياسه.

2 **الأسلوب الكمي:** قد استخدمنا الأسلوب الكمي في تكميم المعطيات و الأجوبة المتحصل عليها

من خلال استمارة استبيان، حيث اعتمدنا على أسلوب إحصائي هو:

حساب عدد الإجابات حسب الأسئلة وحساب نسبتها المئوية في الجدول .

سادسا: مجالات الدراسة

يعتبر تحديد مجالات الدراسة من بين أهم الخطوات المنهجية في البحوث الاجتماعية، ولقد اتفق العديد من الباحثين و المختصين في مناهج البحث الاجتماعي على أن لكل دراسة ثلاثة مجالات رئيسية هي:

1. المجال الجغرافي (المكاني).
2. المجال البشري.
3. المجال الزمني⁽¹⁾.

1. المجال الجغرافي للمؤسسة :

أجريت هذه الدراسة بالمؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة بولاية جيجل، وهي إحدى مؤسسات القطاع العام ذات طابع صناعي وتجاري لها مكانة هامة في سوق الفلين على المستوى الوطني من خلال ما توفره من مختلف منتجات الفلين ومشتقاته والموجه لتلبية احتياجات الاقتصاد الوطني لهذه المادة.

1 1 التعريف بالمؤسسة الكاتمية للفلين :

أنشئت المؤسسة الوطنية للفلين (S.N.L) بمقتضى الأمر رقم 67 بتاريخ 1967/09/09 مقرها الجزائر العاصمة، و طبقا للإصلاحات المتعلقة بإعادة الهيكلة الاقتصادية للمؤسسات، وبموجب الأمر 43/72 المؤرخ في 1972/10/03 تم تحويل هذه الأخيرة إلى شركة وطنية للفلين والخشب (S.N.L.B) ، وبموجب الأمر 105/83 المؤرخ في 1983/01/29 تم إنشاء المؤسسة تحت

⁽¹⁾ محمد، شفيق. البحث العلمي: خطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية . المكتبة الجامعية، 2001، ص211.

اسم المؤسسة الوطنية للفلين والمواد العازلة المشتقة منه (E.N.L)، حيث تم نقل مقرها من الجزائر العاصمة إلى ولاية جيجل.

وبعد صدور القوانين 88-04/88-03/88-01 المؤرخة في 12/01/1988 والتي تضمنت استقلالية المؤسسة العمومية، حولت المؤسسة الوطنية للفلين والمواد العازلة إلى مؤسسة اقتصادية عمومية مستقلة، ثم حولت إلى مؤسسة عمومية في شكل شركة ذات أسهم بعقد موثق مؤرخ في 16/03/1991، حيث قدر رأس مالها بـ 20.000.000 دج مقسمة إلى 800 سهم، و في عام 1992 تم رفع رأس مالها إلى 50.000.000 دج، وفي عام 1994 تم نقل المقر إلى ولاية عنابة نتيجة لسوء الأوضاع الأمنية.

وفي 05/06/2000 بعقد موثق تمت مطابقة القانون الأساسي للمؤسسة وأنشئ مجمع صناعة الفلين (G.L.A.L.spa) والفروع المنبثقة منه برأس مال يقدر بـ 50.000.000 دج وفي 01/07/2000 بعقد موثق تم إنشاء فرع الكاتمية للفلين بجيجل كمؤسسة عمومية واقتصادية في الشكل القانوني بشركة ذات أسهم برأس مال قدره 10.000.000 دج والذي يقدر حاليا بـ 351.175.000 دج، وفي 08/03/2006 وبموجب تعديل القانون الأساسي للمؤسسة أصبحت تابعة إلى مجمع (S.O.D.I.A.F.)

تعتبر مؤسسة الكاتمية للفلين بجيجل حاليا إحدى الوحدات التابعة للمؤسسة الوطنية للفلين (E.N.L) سابقا، حيث يوجد مقر المؤسسة بطريق بجاية-جيجل، ويتربع على مساحة تقدر بـ 4.60 هكتار، ويتكون من ورشتين، الأولى لإنتاج الفلين، والثانية لإنتاج المواد العازلة، كما تقدر المساحة المغطاة للمصنع كليا بـ 10.642 م² تتوزع كما يلي:

- ورشة لإنتاج الفلين الممدد، مساحتها تقدر بـ 5.374 م²
- ورشة المنتجات العازلة مساحتها تقدر بـ 1.800 م²
- ورشة الصيانة مساحتها تقدر بـ 750 م²
- المخزن مساحته تقدر بـ 1.130 م²
- الإدارة و ملحقاتها مساحتها تقدر بـ 786 م²

من جهة أخرى يضم المصنع مساحة مهيأة وغير مغطاة تقدر ب 8.350 م² تستعمل لتخزين المادة الأولية المتمثلة في الفلين، قدرة استيعابها تصل إلى 27.000 قنطار.

2-المجال البشري:

ويقصد بالمجال البشري مجتمع البحث الذي حدده واختاره الباحث لإجراء بحثه وأخذ عينة منه لجمع المعطيات والبيانات.

وفيما يخص عدد العمال بالمؤسسة أنه يتناقص سنة بعد أخرى، حيث بلغ عددهم سنة 1994 حوالي 178 عامل، و أصبح سنة 1997 حوالي 151 عامل، وسنة 2001 ما يقارب 148 عامل، ليصل سنة 2002 إلى 136 عامل، ويرجع هذا التناقص إلى طموح المؤسسة في تخفيض عدد العمال إلى 120 عامل في ظل الاتفاقية العامة للمؤسسة وإلى التطورات الاقتصادية في جو المنافسة، وذلك بالإحالة على التقاعد وإدخال عمال مؤقتين جدد وتوفير التسهيلات للعمال الراغبين في التقاعد قبل السن القانونية للتقاعد و تقديم مكافأة لهم، ليبلغ عددهم سنة 2016 ما يعادل 86 عامل، وأصبح سنة 2017 حوالي 84 عامل موزعين على مختلف المصالح .

الجدول رقم(02)

يبين توزيع العمال على المراكز والمناصب في المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة.

17	الإطارات
04	عمال التحكم
63	عمال التنفيذ
84	المجموع

3-المجال الزمني:

يقصد به المدة الزمنية التي استغرقت فيها الدراسة الميدانية بالمؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة بجيجل، حيث استغرقت مدة إجراء الدراسة قرابة 04 أشهر حيث كانت هذه المدة مقسمة إلى :
المرحلة الأولى:

كانت عبارة عن زيارة أولى للمؤسسة وذلك بعد طلب تصريح من إدارة قسم علم اجتماع بجامعة محمد الصديق بن يحيى، ومن ثم تم التوجه إلى المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة أين تم مناقشة موضوع

الدراسة مع رئيس قسم مصلحة تسيير الموارد البشرية للتأكد من مدى وجود الظاهرة فعلا بالواقع ، وكان ذلك يوم 15 جانفي 2018 وقد تمت الموافقة على إجراء الدراسة الميدانية بهذه المؤسسة، كما تم تزويدنا بمعلومات ووثائق خاصة بالمؤسسة حيث تحصلنا على المجال الجغرافي والمجال البشري بالإضافة إلى الهيكل التنظيمي الخاص بالمؤسسة وكان ذلك يوم 17 جانفي 2018.

المرحلة الثانية:

كانت عبارة عن جولة استطلاعية للمؤسسة قمنا بها بتاريخ 25 فيفري تم من خلالها معاينة أماكن العمل والورشات، والتي ساعدتنا في جمع ملاحظات حول المؤسسة. ، كما قمنا بإجراء مقابلة مع رئيس قسم مصلحة تسيير الموارد البشرية والذي زدنا بكل المعلومات الخاصة بحوادث العمل و طبيعة الحوادث ، نوع الإصابات، أسباب الحوادث بالإضافة إلى الإجراءات والبرامج الأمنية التي تتوفر في المؤسسة.

المرحلة الثالثة:

وكانت بتاريخ 20 مارس 2018 أين تم توزيع استمارة تجريبية والتي كان عددها 06 استمارات وزعت بطريقة عشوائية على العمال من خلال مقابلتهم الواحد تلو الآخر.

المرحلة الرابعة:

في هذه المرحلة تم عرض الاستمارة على مجموعة من الأساتذة لتحكيمها وإجراء بعض التعديلات، ومن ثم صياغة أسئلة الاستمارة بشكلها النهائي ، وبعد ذلك قمنا بتوزيعها يوم 10 أفريل 2018، وتم استرجاعها يوم 15 أفريل 2018 بعد ملئها من قبل العمال و بعدها شرعنا في تفرغ وتحليل المعطيات.

سابعاً: صعوبات الدراسة.

- ضيق الوقت المخصص للدراسة..
- عدم وجود تنسيق بين إدارة الجامعة و المؤسسات.
- صعوبة الوصول إلى جميع أفراد العينة لأنه توجد مجموعة من العمال في رحلة عمل إلى عنابة، مما أدى إلى تقليص حجم العينة

تضمن هذا الفصل الذي كان حول الإطار المنهجي للدراسة، إشكالية دور التدريب في التقليل من حوادث العمل، وكانت الفرضية الرئيسية تتمحور حول التدريب ودوره في التقليل من حوادث العمل، وإبراز الأهمية والأهداف، كما تناول مجموعة من المفاهيم الجوهرية التي جاءت في هذه الدراسة بالإضافة إلى الإجراءات المنهجية من منهج وأدوات جمع البيانات المتمثلة في الأداة الرئيسية استمارة استبيان، بالإضافة إلى الملاحظة والسجلات والوثائق المختلفة المتعلقة بموضوع البحث.

وكذلك أسلوب اختبار صدق الأداة بالإضافة إلى إبراز مجالات الدراسة والمتمثلة في تحديد المجال المكاني والزمني والبشري ثم تطرقنا في الأخير إلى أهم الصعوبات التي واجهتنا في الدراسة.

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة.

تمهيد.

المبحث الأول: النظريات المفسرة للتدريب وحوادث العمل.

أولاً: النظريات المفسرة للتدريب

ثانياً: النظريات المفسرة لحوادث العمل

المبحث الثاني: الدراسات السابقة.

أولاً: الدراسات الغربية.

ثانياً: الدراسات العربية.

ثالثاً: الدراسات الجزائرية.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

اختلفت المقاربات النظرية في تناولها وتفسيرها لموضوع التدريب وحوادث العمل باختلاف منطلقات وأبعاد الدراسة المتعددة من طرف الباحثين، ووجهات النظر لديهم ، ومن هذا المنطلق نحاول في هذا الفصل التطرق إلى مختلف وجهات النظر والمقاربات النظرية ذات صلة بالموضوع ، من خلال التطرق إلى النظريات المفسرة للتدريب بالإضافة إلى اعتمادنا على مجموعة من النظريات التي حاولت تفسير حوادث العمل.

كما سيتم التطرق إلى جملة من الدراسات السابقة المتشابهة في موضوع دراستنا.

المبحث الأول: النظريات المفسرة للتدريب وحوادث العمل:

اختلفت المقاربات النظرية في تناولها وتفسيرها لموضوع التدريب وحوادث العمل في المؤسسة، والتي عادة ما ترتبط بالتصرفات الفردية، وتنقسم هذه المقاربات إلى مجموعتين نظريات التدريب ونظريات حوادث العمل.

أولاً: النظريات المفسرة للتدريب:

1 -نظرية الإدارة العلمية:

ظهرت حركة الإدارة العلمية وتطورت في الولايات المتحدة الأمريكية في فترة ما بين 1900-1920، ومن العوامل التي ساعدت على ظهوره، النهضة الصناعية في ذلك الوقت وظهور الاختراعات العلمية الحديثة وتطور التكنولوجيات من جهة، وكذلك ظهور فئة من المنظرين والمنظمين الذين تخصصوا في الإدارة والتنظيم .

ومن أعلام هذه الحركة "فريدريك تايلور" الذي كان يعتبر أحد رجال الإنتاج في الإدارة والتنظيم ، تقوم هذه النظرية عنده على ما أسماه بالأسس الأربعة وهي :

- تطوير حقيقي للإدارة بتجزئة وظيفة الفرد إلى أجزاء صغيرة ومعرفة أحسن طرق الأداء في كل مهنة.
- الإختيار العلمي للعاملين، وبأتي ذلك باختيار الفرد بطريقة تناسب العمل، ويجب أن يدرّب عليها بالطريقة السليمة.
- الإهتمام بتتمية وتطوير العاملين، وقيام الإدارة بمهام تصميم الوظائف والتعيين، ويقوم العمال بالقيام بالمهام الموكلة إليهم.
- التعاون الحقيقي بين الإدارة والعاملين .

نظر تايلور في نظريته هذه إلى العمال من الناحية الآلية، وأهمل الجانب السيكولوجي والإبداعي، بدليل أنه عمل على تحديد الحركات الضرورية التي يجب أن يقوم بها العامل الممتاز لكي يؤدي العمل الموكل إليه في أقصر وقت ممكن، وبأقل جهد، فيدرّب بقية العمال على هذه الحركات حتى

يتقونها، وبالتالي يستبعد الحركات غير الضرورية ويقل الوقت المستخدم في أداء عملية معينة ، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة الإنتاج. " (1)

إن اهتمام تاييلور بالعمل والإنتاج دفعه إلى تخصيص العمل وتقسيمه بأسلوب علمي دقيق، حيث أكد على ضرورة تدريب العامل على القيام بمجموعة حركات محددة سلفاً، وكمثال على ذلك يمكن ذكر التجارب التي قام بها تاييلور :

أ - في تجربة رفع الكتل المعدنية عمل تاييلور على تحديد الحركات اللازمة في نظره ودرب العامل "سميث" عليها، هذه الحركات المحددة بطريقة علمية كان من شأنها أن تقلص من الوقت المستغرق لإنجاز العمل وتكاليفه، وكذلك قللت الإجهاد والذي كان يتعرض له "سميث" سابقاً، كما كانت أهم نتيجة لهذا التحديد العلمي الدقيق للحركات ارتفاع معدل الإنتاج .

ب - في تجربة تغذية الآلات لاحظ "تاييلور" بأن العاملين يتعاملون مع الآلات وعناصر الإنتاج بطريقة عشوائية تختلف من عامل لآخر، وهذا ما أدى إلى ضياع الوقت والجهد في الحركات الزائدة، هذا الأمر دعا إلى تصميم نظام موحد لتعامل مع الآلات وتدريب العمال وفقاً لهذا النظام. " (2)

ومن خلال هذه التجارب التي قام بها تاييلور عمل فيها على تدريب العمال على أدق تفاصيل العمل الذي يجب القيام به حتى يقومون بالعمل بطريقة مثلى، تساعد على كفاءتهم الإنتاجية كما تمكن من زيادة الأداء المبذول بواسطة تحفيزهم عن طريق زيادة الأجر. (3)

اهتمت هذه النظريات بتطوير ممارسات العمال وإمكانية تدريبهم عليها، وبالتالي رفع مستويات الإنتاج، إلا أنها أهملت الجانب الإنساني من خلال تجريد الفرد من مكوناته النفسية واعتبرته آلة يتلقى الأوامر وما عليه إلا التنفيذ، بالإضافة إلى إهمالها لتأثير جماعات العمل على أداء الفرد ورغباته وميوله، ويؤخذ عليها أيضاً التركيز المفرط على الجوانب المادية كدوافع تسهم وحدها في تحفيز العمال على العمل والتدريب عليه بأقصى طاقاتهم .

(1) حسين ، عبد الحميد أحمد رشوان .علم اجتماع التنظيم . ط1. مصر : مؤسسة شباب الجامعة ، 2004 ص ص 56،57.

(2) محمد ، قاسم القريوتي. نظرية المنظمة والتنظيم . ط1. عمان : دار وائل ، 2000، ص62.

(3) حسين ، عبد الحميد أحمد رشوان . مرجع سابق ، ص62.

2 - النظرية البيروقراطية:

لقد برزت هذه النظرية في أوائل القرن 20 ميلادي، ويعود الفضل في إرساء مبادئها للعالم الألماني "ماكس فيبر" الذي صاغ نظريته العلمية التي تعنى بالبناء التنظيمي، وقد ركز على مميزات النموذج المثالي وفقا لمفهوم البيروقراطية، محاولا تحديد مدى رفض أو وجوب مزايا النموذج المثالي، وتقييم مساهمة تلك المزايا في تعظيم الفعالية، وقد انطلق من تعريف البيروقراطية التي تشير إلى "الجهاز الإداري وكيف يؤثر على الأداء والسلوك التنظيمي"، فالبيروقراطية عند ماكس فيبر هي عبارة عن مجموعة صارمة وثابتة من القواعد والعقوبات الجزائية والمكاتب التي تحكم المؤسسة ككل، والمسؤولية الموكلة بصفة خاصة لبعض الموظفين، ويتم تنفيذ الواجبات طبقا للائحة ثابتة، كما أن تنظيم المكاتب يتبع مبدأ التسلسل الهرمي.

وقد جاءت النظرية البيروقراطية بعدة معايير من أجل تحسين الأداء وهي كالاتي:

- الأفراد كأشخاص لديهم الحرية الكافية لكنهم يخضعون للسلطة نتيجة الالتزامات الرسمية غير الشخصية.
- تحديد نطاق اختصاص محدد لكل وظيفة مع تحديد واجبات والتزامات وسلطة كل وظيفة استنادا لمبدأ تقسيم العمل والتدرب عليه.
- تنظيم المناصب على مبدأ التدرج الهرمي طبقا لقواعد محددة وتوجد في قمة هرم الإدارة العليا التي تتكون من أفراد متخصصين، وعلى مستوى كبير من الخبرة والتكوين.
- توضيح جميع الإجراءات الإدارية والقرارات والقواعد وتثبيتها كتابيا وشفويا مع مراعاة جملة من الشروط الدقيقة والموضوعية والمحددة سلفا عند تعيين الأفراد بناء على مؤهلاتهم وخصائصهم الفنية التي تطابق العمل .
- تدريب الموظفين تدريبا دقيقا على أعباء ووظائفهم، حتى يكون العامل ذا كفاءة عالية⁽¹⁾ .

(1) وليم ، روث . تطور نظرية الإدارة . ترجمة عبد الحكيم جيزامي . مصر : أتراك الطباعة للنشر والتوزيع ، 2001، ص 48.

وللقيام بالعمل بأقل جهد وأقل تكلفة، فالتدريب الذي يخضعون له يهدف إلى استبعاد كل الحركات الزائدة لكسب الجهد، والوقت في أداء العمل، من ثمة زيادة الإنتاجية الإضافية، إلا أن برامج التدريب المنظمة قليلة، فكثيرا ما كانت تنقل الخبرات للعمال عن طريق ملاحظة زملائهم ذوي الخبرات.⁽¹⁾

اهتمت هذه النظرية بالتدريب ودوره في تطوير كفاءة الأفراد، لأن ذلك يمنحهم مكانة خاصة في التنظيم البيروقراطي، بالإضافة إلى احتلال المناصب الإدارية والقيادة العليا، إلا أن برامج التدريب التي ينتقونها في المنظمة كانت قليلة جدا.

3- نظرية التعلم:

تعتبر نظرية التعلم بمثابة القلب للتدريب، فبرامج التدريب ما هي إلا تطبيق لنظرية التعلم، إذ تنطوي على جهود ويعتقد واضعو البرامج بأنها ستكون فعالة في تعليم الأفراد فإذا لم يتعلم الفرد الموضوع تحت التدريب، فإن ذلك يدل على أن بعض مبادئ نظرية التعلم قد أغفلت، لذلك فإن المسؤولين عن برامج التدريب يعطون أهمية كبيرة إلى المبادئ الأساسية لعملية التعلم.

ومن أهم مبادئ التعلم في التدريب ما يلي:

- الحافز، قياس مدى التقدم في التدريب، إتاحة الفرصة للتطبيق العلمي، تعلم الكل دفعة واحدة مقابل تعلم الكل على أجزاء.
- الدقة والسرعة في عملية التعلم، ضرورة التركيز، الاستيعاب والتذكر.
- الإختلافات الفردية، أهمية اختيار القائمين بالتدريب.
- ومن أهم الظروف المتغيرة التي تؤثر على تطبيق التعلم في التدريب ما يلي:
- الظروف التي تسبب للمتدربين الخوف، الحصر النفسي، الحزن، التوتّر، القلق و الانزعاج.
- الظروف التي تسبب الإحباط أو الإعاقة أو التدخل برغبة المتدرب في التعلم.
- الظروف التي تسبب الإذلال والارتباك والتقليل من احترام الذات وتقديرها لدى المتدرب وجعله يشعر بعدم الارتياح أو الخجل أو العار أو الإهانة أو الانحطاط.
- الظروف التي تسبب الضجر أو الملل.

(1) رابح، كعباش. علم اجتماع التنظيم. ط1. الجزائر: مخبر علم اجتماع الإتصال، 2006، ص 104.

أما الظروف الاجتماعية التي تخلق مناخاً للتعلم فهي:

- الإعراف بإجابات المتدرب سواء كانت صحيحة أو غير صحيحة لمحاولات التعلم وإتباعها من خلال إبداء الرأي بقبولها بدلاً من رفضها .
- إعطاء التعليم والتدريب على دفعات متزايدة تسمح بالنجاح في معظم الأوقات .
- تقديم مؤشرات كافية تجعل المتدرب يعرف على الدوام أين هو، وأين يمكن أن يذهب ؟
- إعطاء المتدرب خياراً في انتقاء وتتابع الموضوع المقرر تدريسه .
- ربط المعلومات الجديدة بالمعلومات القديمة، وذلك ضمن تجربة المتدرب.
- معاملة المتدرب كشخص.
- تقديم مهام تدريسية ملائمة للأهداف والسماح للمتدرب بلين يعرف تلك الأهداف .

إن التعلم الفعال مع الموارد المناسبة يعني الإنتاج الناجح، والتدريب هو الوسيلة التي يتم بواسطتها توزيع العمليات المنهجية للوصول إلى تحسن في الأداء من خلال التعلم المنظم وتحقيق نتائج فعالة⁽¹⁾. ركزت هذه النظرية على الظروف التي يجب أن يتم فيها التدريب، في حين أنها أهملت تأثير تلك الظروف على تعليم الأفراد وعلى مردودية العمل، فالتدريب الناجح هو التدريب الذي يهتم بالمتدربين وشروط تدريبهم والوسائل اللازمة لذلك، من مؤطرين و محتوى التدريب وأهدافه.

4-نظرية مدخل الموارد البشرية:

يعتبر مدخل الموارد البشرية حديثاً في إدارة الأفراد باعتبار أن كل من الأهداف التنظيمية وحاجات الأفراد يكملان بعضهما، وأن تحقيق مكاسب إحداها لا يكون على حساب الآخر إذ تولي للمنافسة أهمية على اعتبار أن مصير أي مؤسسة اليوم وما تحققه من أرباح مرتبط بقدرتها على البقاء والصمود أمام المنافسة، حتى تضمن المؤسسة أعلى نسبة من القدرة الإنتاجية يستوجب عليها التخطيط والإعداد لتدريب الجيد للموارد البشرية، وبهذا يتجلى لنا أن مدخل الموارد البشرية يعتبر عملية التدريب عملية ضرورية لكل عامل، باعتباره طاقة وقدرة على مية ومصدر للمعلومات إذا أحسن تدريبه وتوظيفه مع ما يتناسب مع مهاراته وقدراته ورغباته .

(1) رعد، حسن الصرن. نظريات الإدارة والأعمال: دراسة ل 401 نظرية في الإدارة وممارستها ووظائفها . ط1. سوريا: دار الرضا للنشر، 2004، ص ص375،374.

يعد التدريب بالنسبة لهذه النظرية عملية متواصلة ومستمرة تشمل جميع الفئات العمالية والإدارة وحتى القادة والمدراء، وذلك لاكتساب الخبرات الفنية والمهارات الجديدة وتطوير الكفاءات لتتماشى مع التطورات الحاصلة، التي تولي عناية كبيرة بالتدريب إذ لا بد أن يكون مستوى التدريب عالي حتى يكون له دور أساسي في التقدم المهني ورفع قدرات العمال وتحسين أدائهم إذ يزداد رضاهم عن عملهم عند إحساسهم بالتفوق.⁽¹⁾

جاءت هذه النظرية ردا على النظريات الكلاسيكية التي اهتمت بأهداف المنظمة على حساب أهداف الفرد الذي اعتبرته مجرد آلة يعمل على تنفيذ الأوامر فقط، في حين نظرية مدخل الموارد البشرية جمعت بين أهداف التنظيم وأهداف الفرد معا، حيث نظرت إلى الأفراد في التنظيم على أنهم موارد وليسوا مجرد أناس، يتصرفون ويتحركون وفق مشاعرهم وأحاسيسهم، واهتمت بالموارد البشري باعتباره طاقة وثروة أساسية إن أحسن استغلاله وإعداده وتدريبه وتنمية مهاراته وقدراته وطاقته.

5- النظرية الإنسانية الكلية:

تقوم هذه النظرية على أساس أن التعلم عملية إنسانية كلية لا تقتصر على السلوك الظاهر للإنسان ولا على البناء العقلي فقط، وإنما على كيانه وشخصيته الفردية والاجتماعية والإنسان يتطور بصورة كلية ومترابطة وتتفاعل في إحداث هذا التطور والتغيير جميع مقومات السلوكية والعقلية والقيم والاتجاهات والنزاعات الاجتماعية والفردية.

فالتعليم من جهة رواد النظرية الإنسانية عملية كلية تعني بجسم الإنسان وأعضائه وعقله وتؤله لتكيف والنجاح.

وتقوم هذه النظرية على مبادئ التعليمية والتدريبية التالية:

- الإنسان يكسب قيمة من خلال علاقته مع الأشخاص الآخرين في إطار المؤسسات الاجتماعية والإنسانية التي يتكون منها المجتمع.
- الاهتمام بالجوانب الانفعالية والوجدانية في تعليم وتدريب وتقتضي الالتزام بالقيم والمبادئ الأساسية في العمل.

⁽¹⁾ علي، غربي. تنمية الموارد البشرية. الجزائر: منشورات جامعة منتوري، 2004، ص 117.

- توظيف أساليب المحاكاة ولعب الأدوار في عملية التدريب.
- الاهتمام بالحوافز والدوافع الإنسانية في استشارة مهام المتدربين في موضوع التدريب.
- التعلم عن طريق ممارسة العمل.
- النظرية والتطبيق في الحياة العملية ضرورة للمتعلم والمتدرب.
- استخدام المواد التعليمية الموجهة ذاتيا، الرزم التعليمية، والحقائب التدريبية، التعلم المبرمج، الحاسب الإلكتروني في البرنامج التدريبي .
- التكامل في الإنسان لذا ينبغي أن توجه الجهود التعليمية والتدريبية نحو كل إنسان (العقل، الجسم، الروح، الوجدان) ⁽¹⁾
- ركزت هذه النظرية على كيان شخصية الإنسان الفردية والاجتماعية باعتبار أن التعلم أو التدريب عملية إنسانية كلية، فالإنسان يتطور بصورة كلية مترابطة ولا يمكن فصل جزء أو عضو من أعضائه و إخضاعه لعملية التدريب دون بقية الأعضاء الأخرى.

6- نظرية ديناميكية الجماعة وتوظيفها في العملية الإدارية:

أساس هذه النظرية يعتمد على العلاقات والشروط السيكولوجية المتفاعلة التي يحقق أفراد الجماعة بواسطتها إدراكا مشتركا يقوم على القيم المشتركة ومنظومة العواطف الشخصية التي تحكم أفراد الجماعة. ونستخلص من هذه النظرية المبادئ التي يجب اعتمادها عند إعداد البرامج التدريبية التالية:

- بناء فلسفة مشتركة تحكم المؤسسة التي تنتمي لها الجماعات المختلفة .
- إشراك المتدربين في تحديد الأهداف والإيقاف عليها.
- وضع خطوط اتصالات - نظام اتصالات - واضحة و ثابتة بين الأعلى والأدنى والعكس وإتقان مهارات الاتصال والتواصل بين المدربين والمتدربين.
- إشاعة روح الفريق والمحافظة على الروح المعنوية العالية للجماعة.
- توفير المناخ التنظيمي المناسب القائم على الثقة والتسامح والعودة بين المدرب والمتدرب.

⁽¹⁾ نجم، العزاوي. التدريب الإداري . الأردن : دار البيازوري، ط4 ، 2006، ص 86.

- تقبل وجهات النظر المختلفة، والتفاعل معها بموضوعية وعقلانية.
- العدالة والموضوعية في التفاعل مع جميع أفراد المجموعة⁽¹⁾.

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

ثانياً: النظريات المفسرة لحوادث العمل:

لقد أدى الانتشار الكبير لحوادث العمل إلى ظهور عدة نظريات تفسر الأسباب المؤدية لهذه الحوادث ومن بين أهم هذه النظريات :

1 -نظرية الميل لاستهداف الحوادث:

تعتبر هذه النظرية من أقدم النظريات التي قامت بتفسير الحوادث وأكثرها شيوعاً، فالأشخاص الذين يرتكبون الكثير من الحوادث بصفة متكررة يطلق عليهم اسم مستهدفي الحوادث، والسبب يرجع إلى أن هؤلاء الأشخاص لديهم تكوين داخلي وصفات وراثية تدفعهم للقيام بسلوك غير سليم مما يجعلهم دائماً عرضة للحوادث⁽²⁾

وقد أجريت عدة دراسات لمعرفة مميزات المستهدفين للحوادث أهمها الدراسة التي قام لها "توماس جانكنز" والتي استخلص منها عدة مميزات أهمها: عدم الإنتباه، قلة الإدراك بالخطر، الانفرادية، العدوانية ومخالفة عادات وتقاليد الجماعة، الأوضاع الاجتماعية والميل إلى إيذاء وعقاب النفس والاعتزاز بالنفس...⁽³⁾ ويشار إلى أن هذه الصفات ملازمة للأفراد المستهدفين للحوادث مهما اختلفت الصناعات ، وأن أفضل وسيلة للوقاية هي الكشف عنهم واستبعادهم خاصة أثناء القيام بعملية اختيار العمال الجدد.⁽⁴⁾

(1) نجم عبد الله، العزاوي. التدريب الإداري. مرجع سابق، ص 88.

(2) عبد الرحمن ، محمد عيسوي .علم النفس للإنتاج . مصر : مؤسسة شباب الجامعة ، 1968 ، ص 276.

(3) نادر ، أحمد أبو شيخة . إدارة الموارد البشرية . ط1.الأردن : دار الصفاء، 2000، ص 336.

(4) عبد الغفار ، حنفي .السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية . ط1.الإسكندرية : دار الجامعة الجديدة لنشر والتوزيع، 2002 ،

ركزت هذه النظرية في تفسيرها للحوادث على أن هناك أشخاص لهم سمات وراثية واستعدادات للوقوع في الحوادث، لكن هذا غير كاف لأنه كثيرا ما تكون الحوادث ليس سببها العامل البشري، بل هناك عوامل أخرى كالمناخ الصناعي، كما قد ترجع هذه الحوادث إلى نوعية العمل وما يتضمنه من مخاطر أكثر من غيره فيرتكب العامل حوادث أكثر من غيره لأنه يتعرض لمواقف خطيرة .

2 -نظرية الحرية الأهداف - الانتباه واليقظة:

تعتبر الحادثة وفقا لهذه النظرية سلوكا عمليا رديئا، أي ناتجة عن بعض السلوكيات السيئة التي تحدث في بيئة سيكولوجية غير مشجعة، حيث لا يتلقى ال عامل المكافأة على عمله، فكلما كان المناخ الصناعي غنيا بالفرص السيكولوجية والاقتصادية كلما كان سلوك العامل خاليا من الحوادث، فالمناخ النفسي الذي يوفر للعامل المكافأة والجزاء على ما يبذله من جهد فيجب أن يوفر هذا المناخ للعامل فرص وضع الأهداف القريبة والبعيدة المدى على أن تكون ممكنة التحقق، فينبغي أن يكون العامل قادرا على إثارة بعض الموضوعات والمشكلات ووضع حلول لها، هذه الموضوعات تقود إلى تكوين عملية اليقظة وجودة الإنتاج، فالظروف السيكولوجية والاقتصادية تشجع العامل على اليقظة والانتباه والحذر، ثم إن الدراسات التي أجريت على دور المناخ السيكولوجي في الحوادث تعطي الكثير من الأدلة لتدعيم هذه النظرية وأثره في الوقاية من حوادث العمل والإصابات المهنية.⁽¹⁾

ركزت هذه النظرية على البيئة السيكولوجية غير الملائمة التي تنتج عنها سلوكيات سيئة من قبل الأفراد، غير أنها أهملت الظروف الفيزيائية التي تحيط بالعامل (الضوضاء، الحرارة...الخ) والتي تعد من أهم العوامل الأساسية التي تؤدي إلى الوقوع في الحوادث .

3 -نظرية الضغط والتكيف:

هذه النظرية تؤكد على أهمية طبيعة بيئة العمل ومناخ العمل كعامل محدد أساسي ل لحوادث، إذ تعد نظرية مناخية تقسم البيئة إلى بيئة داخلية وخارجية، فهناك ضغوط سلبية متعددة تفرض على الفرد

(1) عبد الرحمن ، عيسوي . مرجع سابق ، ص 276.

إما من بيئته الداخلية لكالمات الشخصية، مرض الأعضاء، تناول الكحوليات... الخ، أو من البيئة الخارجية كتزايد الإضاءة، مستوى الضوضاء، زيادة عبء العمل الجسدي... الخ. (1)

وحسب هذه النظرية فإن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر يكون أكثر عرضة للحوادث من العامل المتحرر من الضغط والتوترات. (2)

حصرت هذه النظرية أسباب حوادث العمل في الظروف الطبيعية والفيزيائية للعمل (الضوضاء، الحرارة، مناخ العمل... الخ) وأهملت الجانب الاجتماعي والإنساني للفرد .

4 النظرية القدرية:

ترى هذه النظرية أن الناس نوعان، نوع يحظى بالسعادة والهناء ونوع يحظى بالكآبة والبؤس الدائم، فمنهم من لديه الحصانة ضد الحوادث والآخر أكثر قابلية للحوادث، ويفسرون ذلك ويرجعونه إلى القدر". (3)

هذه النظرية نسبت أسباب وقوع حوادث العمل إلى القدر، وبالتالي هذه النظرية لا يحكمها أي أساس منطقي، كما أنها تفتقد إلى الإجرائية والموضوعية العملية، لأن حوادث العمل تقع للعامل نتيجة لأسباب ومتغيرات يمكن ملاحظتها مثل عدم الإنتباه، وجود خلل في الآلات... الخ

5 النظرية الطبية:

تقول هذه النظرية أن الشخص دائم الإصابة إنما يعاني خلا جسديا أو عصبيا، وأن هذا الخلل هو السبب في هذه الحوادث، لكن لا يمكن لأي حال من الأحوال أن يكون هو وحده (الخلل) المسئول عن التورط في الحوادث، فقد أوضح " Graf" أن 75.9 % من الحالات ليس لها أسباب مرضية، وأن 14 % من الحوادث يمكن أن ترتبط بأسباب طبية وعلل جسمية أغلبها الخلل السمعي والبصري (4) .

(1) مجدي ، أحمد محمد العيسوي . علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق . ط1. الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية ، 2003 ، ص 414.

(2) عبد الرحمن، محمد عيسوي .مرجع سابق ، ص 277.

(3) عويد ، سلطان المشعان .علم النفس الصناعي . ط1. الكويت : مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، 1994 ، ص 146.

(4) سمير، حديبي . "حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية" . رسالة ماجستير، جامعة منتوري . قسنطينة : 2009/2008 ، ص 56.

اعتمدت هذه النظرية في تفسير الحوادث على الجانب الصحي للعامل وأرجعت أسباب حوادث العمل إلى وجود خلل في حواس العامل.

6 نظرية علم النفس التجريبي:

تذهب الدراسات التجريبية النفسية أن للحوادث أسباب كثيرة يمكن ملاحظتها وقياسها فالاختلافات السمعية أو البصرية للعامل يمكن أن تؤدي إلى الوقوع في الحوادث ، كما ترى هذه النظرية أن هناك أسباب أخرى للحوادث (تنظيمية ، اجتماعية..الخ) فالعامل يكون تحت تأثيرات (ظروف العمل والعلاقات) ويمتد هذا التأثير ليشمل الوظائف النفسية للفرد، كما ترى أن هناك دوافع متعددة للحوادث كالرغبة في الحصول على تعويضات مالية (الضمانات الاجتماعية) أو تعويضات معنوية (كزيارة الأهل)،⁽¹⁾ ويعني أن هناك أسباب شخصية وخارجية للحوادث .

حاولت هذه النظرية أن تلم بجميع الجوانب والأسباب المؤدية إلى الحوادث، حيث تطرقت إلى الأسباب المتعلقة بالعمل ، والأسباب المتعلقة بالمؤسسة، بالإضافة إلى الأسباب المتعلقة بالعامل نفسه، مما يعني أن هناك عوامل مشتركة (عوامل داخلية وخارجية) تسبب حوادث العمل داخل المؤسسة .

7 نظرية التحليل النفسي.

تؤكد هذه النظرية على دور العوامل النفسية اللاشعورية في الوقوع في الحوادث، فالحادثة ما هي إلا أفعال وتصرفات مقصودة لا شعوريا وتتضح فيها الرمزية بصورة واضحة جلي، فعندما يشتد النزاع بين العامل وصاحب العمل فإن تورط هذا العامل في حادثة يترتب عليها إتلاف الآلة، فإن الآلة ما هي إلا بديل ورمز لصاحب العمل الذي يريد أن ينتقم منه ويوجه إليه العدوان .

ويرى "فرويد" أن الحوادث تعبير لصراع عصبي وأن ما يلحق جسم الفرد من إصابة نتيجة لما ما هو إلا عقاب موجه للذات للتنفيس عن مشاعر الذنب المرتبطة بمواقف معينة في حياة الفرد.

كما ركزت دراسات المحللين النفسيين على فكرة هي أن للحوادث معنى، وأنها تقبل التفسير شأنها في ذلك شأن المظاهر السلوكية العرضية التي تقوم بها دون قصد شعوري ظاهري كالهفوات وغيرها.⁽²⁾

(1) محمود عباس ، عوض . حوادث العمل في ضوء علم النفس . القاهرة : دار المعرفة للنشر والتوزيع، 1971، ص 20.

(2) محمود السيد، أبو النيل. علم النفس الصناعي والتنظيمي : عربيا وعالميا . ط1. القاهرة : دار الفكر العربي، 2005، ص 409.

ما يؤخذ على هذه النظرية أنها إعتمدت في تفسيرها لوقوع الحوادث على الجانب النفسي للعامل، سواء مع ذاته أو مع بيئة عمله، وأهملت المتغيرات الأخرى (الاجتماعية والتنظيمية) والتي لها تأثير مباشر أو غير مباشر في سلوك الفرد وأدائه، ومن ثم الوقوع في الحوادث.

8 -نظرية المصادفة:

يرجح أصحاب هذه النظرية أسباب الحوادث إلى عامل الصدفة مع استثناء باقي العوامل، سواء الشخصية التي تميز بين الأفراد في استعدادهم في الوقوع في الحوادث أو البيئة الأخرى التي يتسم بها البناء عامة.

هذه النظرية وإن كانت تبدو معقولة إلا أن إلغاء العوامل الشخصية التي تؤدي إلى الحوادث أمر لا يبدو معقولاً، ولو كانت الحوادث تقع بالصدفة لتوزعت وفقاً للمنحنى الإعتدالي التكراري.

غير أن الدراسات التجريبية لا تعتمد هذا التوزيع للحوادث، وقد وضعت هذه النتيجة موضع البحث وذلك بمقارنة الحوادث خلال فترات معينة، أي إذا افترضنا رجوع أسباب الحوادث إلى عامل الصدفة فيجب أن يكون عدد الحوادث مستقلاً عن بعضه في كل الفترات، وهذا ما لم يتحقق بالبحث.

وقد فحص "مارث" سجلات الحوادث للضباط الألمان الذين أمنوا على حياتهم لفترة 10 سنوات، فتبين أن الذين لم يتورطوا في الحوادث خلال السنوات الخمس الأولى بلغ متوسط عدد الحوادث التي وقعوا فيها في السنوات الخمس اللاحقة 0.52 حادثة. أما من الحالات من لهم حادثة في الفترة الأولى فقد بلغ متوسط عدد الحوادث التي وقعوا فيها في الفترة الثانية 0.91 حادثة، أما من حدثت لهم حادثتان أو أكثر في الفترة الأولى فقد بلغ متوسط عدد الحوادث التي وقعوا فيها الفترة الثانية 1.48 حادثة.⁽¹⁾

وذلك بمقارنة الحوادث خلال فترات معينة ، أي إذا افترضنا رجوع أسباب الحوادث إلى عامل الصدفة يجب أن يكون عدد الحوادث مستقلاً عن بعضه في كل الفترات وهذا ما لم يتحقق.

⁽¹⁾نقلا عن سمير، حديبي. مرجع سابق، ص ص 58، 59.

هذه النظرية أرجعت حوادث العمل إلى عامل الصدفة وألغت العوامل الأخرى المؤدية إلى الحوادث (الظروف الفيزيائية والعوامل الشخصية)، ولو كانت الحوادث تقع بالصدفة لكان جميع العمال متساوون في الوقوع في حوادث العمل بغض النظر عن مستوى ذكائهم (مرتفع، منخفض).

9- النظرية الاجتماعية:

تعد النظرية الاجتماعية من النظريات التي ربطت حوادث العمل التي يتعرض لها العامل خاصة بظروفه الاجتماعية غير الملائمة، فالحالة الاجتماعية الصعبة للعامل المتعلقة بالسكن، الأسرة والمحيط الاجتماعي، تولد حالة من الانفعال والإضطراب المستمر، وتتفاعلها مع ظروف العمل العادية تكون سببا في وقوع الحوادث، ولمعالجة هذه الأسباب يتطلب الأمر تحس في الحالة الاجتماعية والإقتصادية للعمال ومعالجة مختلف المشاكل المرتبطة بهذا المجال. (1)

ركزت هذه النظرية في تفسيرها لأسباب حوادث العمل على الجانب الاجتماعي والإقتصادي للعامل ملغية بذلك الأسباب الأخرى المؤدية إلى حوادث العمل.

10- النظرية الوظيفية:

ترى هذه النظرية أن هناك أسباب عديدة وعوامل مرتبطة فيما بينها تؤدي إلى الوقوع في الحوادث، وأكدت على العوامل الإنسانية والمادية في وقوعها، ومن أهم الدراسات التي تعزز رأي هذه النظرية الدراسة التي قام بها "هنريش" حيث توصل إلى أن العوامل الإنسانية تسبب في 88% من الحوادث أما الظروف البيئية فتسبب في 12% تقريبا. (2)

تتسم هذه النظرية بخلاف سابقاتها بالشمول والتكامل في تفسيرها لحوادث العمل، فجميع النظريات السابقة أرجعت سببها إلى سبب واحد، في حين ترى هذه النظرية أن ظاهرة الحوادث لها أسبابها وعواملها مرتبطة فيما بينها.

(1) عباس محمود، عوض . مرجع سابق ، ص30.

(2) نفس المرجع ، ص30.

تميزت هذه النظرية عن غيرها من النظريات السابقة، بكونها حاولت الإلمام بمختلف العوامل المؤدية للحوادث (مادية، معنوية... الخ) حيث ترى هذه النظرية أن حوادث العمل ناتجة عن ارتباط وتفاعل مجموعة من العوامل فيما بينها.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة.

تعتبر الدراسات السابقة ذات أهمية في تدعيم وإثراء البحث العلمي المتناول من طرف مختلف الباحثين بمختلف أماكن تواجدهم، إذ توفر لهم الكثير من المعلومات حول الجانب النظري والمنهجي والميداني، ويجب على كل باحث مقبل على إعداد بحث علمي الإطلاع على الدراسات السابقة أو المشابهة للموضوع المراد دراسته.

"والدراسات السابقة هي كل البحوث والدراسات العلمية التي تتشابه مع البحث أو تقترب منه في جانب ما، وهي تلك التي تناولت نفس الموضوع من قريب أو من بعيد بطريقة مباشرة أو غير مباشرة وتناولها لجانب أو أكثر من موضوع الدراسة." (1)

وفيما يلي عرض الدراسات التي تم التوصل إليها عن متغيري الدراسة "التدريب و حوادث العمل"، وجاءت مرتبة في ثلاث مجموعات: الدراسات الغربية، الدراسات العربية والدراسات الجزائرية.

أولاً: الدراسات الغربية.

الدراسة الأولى: دراسة "فريدريك تايلور". (2)

يعتبر "تايلور" أول من قام بدراسة الجانب الاقتصادي للعمل دراسة علمية، حيث درس مشاكل الإنتاج وأسباب تعقدها في الصناعة الأمريكية، حيث وجد أن هناك عوامل مختلفة تؤدي إلى تعقد هذه المشاكل منها:

- جهل الإدارة بما يستطيع العامل إنتاجه في المؤسسة.
- جهل العمال بالطرق التي تؤدي إلى رفع الإنتاجية.

وقد توصل تايلور إلى طريقة جديدة تؤدي إلى الهدف الذي يسعى إلى تحقيقه، وتعتمد هذه الطريقة على المبادئ التالية:

(1) علي، غربي. أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية. ط2. الجزائر: دار الفائز، 2009، ص54.

(2) جبارة، عطية جبارة. الإتجاهات النظرية في علم الاجتماع الصناعي. مصر: دار الوفاء للطباعة والنشر، 2001، صص 26، 28.

- تقسيم العمل تقسيماً دقيقاً واستغلال القدرات والطاقات، ومعرفة الكمية الصحيحة لإنتاج كل عامل عن طريق الاختيار المناسب للأفراد، وإعدادهم للعمل، وتدريبهم على كل ما يتعلق بالأعمال.
- اكتشاف الطريقة المثلى والوقت المناسب لأداء العمل، في ضوء الكفاءات والمهارات ومحاولة تطويرها والاستفادة القصوى من تلك القدرات والمهارات واليد العاملة.

وقام "تايلور" بتجاربه بمصنع الصلب ، حيث لاحظ أن عامل تحميل الزهر على عربة السكك الحديدية يعمل بمعدل 12.5 طن في اليوم الواحد، فأراد تحسين هذا المقدار حيث اختار عامل هولندي محب للمال ووعده بمضاعفة الكمية على حسب القطع المحمولة وكان تايلور يزوده بكل التفاصيل على كيفية الأداء والقيام بالأعمال التي قام بتدريبه على كيفية أدائها، وفي الأخير بلغ ما حملة العامل الهولندي 47.5% في اليوم، وبعد هذا قام تايلور بتدريب باقي العمال على أداء العمل بنفس الطريقة بهدف زيادة الإنتاج ورفع أدائها، كما طالب تايلور بضرورة الإشراف الدائم على العمال وتدريبهم باستمرار شرط أن يكون هؤلاء المشرفين على درجة عالية من التدريب والخبرة ، كما يجب الاعتماد على نظام الأجور والحوافز.

من خلال هذه الدراسة التي أجراها تايلور بمصنع ميدفل للصلب توصل إلى :

- أن الأجر يعتبر عاملاً أساسياً في دفع العمال نحو أداء مهامهم بجد، باعتباره السبب الأول الباعث نحو العمل، لكن هذا دون إهمال عملية التدريب العلمي الذي يسمح بأداء الأعمال بسرعة وإتقان، ومنه فإن التدريب العلمي له دور في رفع وتنمية الإنتاجية.

❖ التعقيب على الدراسة :

لقد تطرق تايلور من خلال هذه الدراسة إلى تناول جانب متشابه مع دراستنا والمتمثل في المتغير المستقل (التدريب) ، وتختلف هذه الدراسة مع دراستنا من حيث بيئة الدراسة ، فقد أجريت هذه الدراسة في بيئة غربية في حين دراستنا دراسة محلية.

الدراسة الثانية: بعنوان "التدريب على استخدام معدات الوقاية الشخصية" (1)

(1) انقلا عن علي ، عبد الله القرني . "أثر البرامج التدريبية في السلامة المهنية من إصابات حوادث العمل " .مذكرة الماجستير . معهد الدراسات العليا لنايف العربية للعلوم الأمنية .الرياض، 2001 .

وهي دراسة لـ "دانيال شوب" والذي كان موضوع هذه الدراسة يدور حول استخدام معدات الوقاية الشخصية، حيث بدأ بتعريف هذه المعدات وهي تشمل الملايين من الأجهزة المصممة لوقاية الأفراد أثناء تأديتهم لأعمالهم في أماكن العمل الخطرة أو العادية .

وأوضحت هذه الدراسة أن نوع العمل هو الذي يحدد نوعية الأجهزة والمعدات والملابس التي تتناسب معه وأن العاملين وإدارة المنظمة يتقاسمان مسؤولية استخدامها حيث تلتزم بتوفيرها وتدريب العاملين على استخدامها.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على معدات الوقاية الشخصية ودواعي استخدامها وبيان الأسس التي يتم في ضوءها التدريب على هذه المعدات والوقوف على مدى التزام المنظمات الصناعية بوضع الضوابط اللازمة لاستخدام معدات الوقاية الشخصية.

وتتلخص نتائج هذه الدراسة في عدم التزام بعض المنظمات الصناعية بوضع مستويات مناسبة للسلامة الوقائية تستر فيها على تصحيح الأخطاء المهنية.

إن كيفية استخدام معدات الوقاية الشخصية في العديد من المنظمات الصناعية لا يبني على برامج تدريب أساسية في هذا المجال، بالإضافة إلى أن العديد من المنظمات الصناعية لا تهتم باختيار الدقيق لاحتياجاتهم التدريبية التي في ضوءها يتم وضع برامج تدريب على استخدام معدات الوقاية الشخصية.

❖ التعقيب على الدراسة :

لقد تناولت هذه الدراسة موضوع التدريب على استخدام المعدات الوقاية الشخصية وقد تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في كلا المتغيرين، إلا أنهما يختلفان في مجال الدراسة من حيث الزمان والمكان، حيث أجريت هذه الدراسة في بيئة غريبة ، وقد ساعدتنا هذه الدراسة في تحديد واستخراج بعض مؤشرات الاستمارة.

الدراسة الثالثة: بعنوان "الظروف الإنسانية والتنظيمية والفيزيقية وعلاقتها بالحوادث المهنية".⁽¹⁾

تعتبر دراسة "ماكس فيير" أهم الدراسات العلمية لسيكولوجية حوادث العمل في الأوساط العمالية وهي مجموعة دراسات ميدانية على عمال صناعة النسيج والكتان في ألمانيا وحاول فيها أن يقف على

⁽¹⁾ نقلا عن سمير ،حديبي .مرجع سابق، ص 24.

أسباب سوء الإدارة وتباطئ العمل وقلة الإنتاج وطبيعة الظروف الفيزيائية، لاسيما الإضاءة والتهوية والعلاقات الإنسانية بين العمال ورؤسائهم وعلاقة هذه المتغيرات بحوادث العمل والإصابات المهنية .

وقد توصل من خلال هذه الدراسة إلى الوقوف على الدور الكبير الذي تلعبه الظروف الفيزيائية في خلق الأجواء الأمنية والسليمة لأداء العمل، خاصة تلك التي تتضمن مخاطر آلية متصلة بالأجهزة والمعدات التي يعمل عليها العمال.

❖ التعقيب على الدراسة :

تعتبر دراسة "ماكس فيبر" من الدراسات التي تناولت موضوع حوادث العمل، وقد ركزت على الظروف الفيزيائية للعمل كالإضاءة والتهوية في خلق حوادث العمل متجاهلا بذلك الكثير من المتغيرات التي تؤدي إلى الإصابة وحوادث العمل كالمسن.

وقد تم الاستفادة من هذه الدراسة كونه تناولت متغير من متغيرات الدراسة "الحوادث المهنية" كما ساهمت في تحديد بعض مفاهيم الدراسة.

ثانيا: الدراسات العربية:

الدراسة الأولى: بعنوان "أثر البرامج التدريبية في السلامة المهنية من إصابات حوادث العمل".⁽¹⁾

انطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيسي الآتي :

ما أثر البرامج التدريبية في السلامة المهنية من إصابات حوادث العمل ؟

وانبثقت عنه الأسئلة الفرعية التالية :

- ما محتويات البرامج التدريبية التي تساعد السلامة المهنية ؟
- ما مدى توفر العناصر التدريبية في البرامج التدريبية التي يشارك فيها العاملون من أجل تحقيق السلامة المهنية ؟

⁽¹⁾ علي ، عبد الله القرني . "أثر البرامج التدريبية في السلامة المهنية من إصابات حوادث العمل " . مرجع سابق .

وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما استعانت في جمع المعلومات والمعطيات الميدانية على الاستبيان بالمقابلة.

كما اختار الباحث عينة عشوائية بسيطة من العاملين بالشركة الموحدة للكهرباء بالمنطقتين الشرقية والغربية والتي تضمنت 485 فرد بنسبة 43% من مجموع العمال الذي يقدر ب 1123 عامل، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها ما يلي:

- كلتا الشركتين اللتين شملتهما عينة الدراسة تعرضتا لحوادث عمل مرة واحدة على الأقل بنسبة 62.5% وغالبيتها صدمات كهربائية بنسبة 24.5%، وذلك يرجع إلى طبيعة نشاط هذه الشركات.
 - الأسباب الأكثر احتمالاً لوقوع هذه الحوادث هي عدم التدريب الجيد على إجراءات السلامة المهنية بنسبة 82.5%.
 - أكثر محتويات البرامج التدريبية الخاصة بالسلامة المهنية هي كيفية إجراء الإسعافات الأولية الفورية بنسبة 97.2%.
 - هناك علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين قدرات المبحوثين قبل وبعد التدريب .
- ❖ **التعقيب على الدراسة :**

تناولت هذه الدراسة موضوع أثر البرامج التدريبية في السلامة المهنية من إصابات حوادث العمل، ونتيجة لإتفاقها مع موضوعنا فقد ساعدتنا في بلورة موضوع بحثنا والتحكم فيه بشكل أفضل وذلك من خلال استفادتنا عن كيفية صياغة الإشكالية والفرضيات وتحديد المفاهيم، أما من الناحية المنهجية فقد ساعدتنا على اختيار الإجراءات المنهجية، في حين أنهما يختلفان من حيث مجال الدراسة حيث أجريت هذه الدراسة بالشركة الموحدة للكهرباء في حين دراستنا أجريت بالشركة الكاتمية للفلين .

الدراسة الثانية : بعنوان "علاقة التدريب لأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى". (1)

طرحت هذه الدراسة إشكالية بحثية من خلال عملها في جامعة تعز، أن هناك فجوة بين الأداء المتوقع والأداء الفعلي للعاملين، حيث ترى هذه الدراسة أن الإدارة في الجامعة خاصة الإدارة الوسطى

(1) عائدة، عبد العزيز علي نعمان. "علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى". مذكرة ماجستير . جامعة تعز. اليمن، 2008.

تحتاج إلى عملية تحسين وتطوير في قدرات العاملين فيها من أجل تمكين الكادر التعليمي بانجاز مهامه بفعالية وكفاءة.

اعتمدت هذه الدراسة على ثلاث تساؤلات فرعية تتمثل في:

- هل توجد علاقة بين التدريب بمكوناته (تحديد الاحتياجات التدريبية، اختيار المتدربين، اختيار المدربين، تصميم الدورات التدريبية) وبين أداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى.
- هل توجد فروق بين اتجاهات القيادات الإدارية والأفراد العاملين في الإدارة الوسطى حول العملية التدريبية .
- هل توجد علاقة للتدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى.

وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مضمون العملية التدريبية من خلال اتجاهات القيادات الإدارية والأفراد العاملين في الإدارة الوسطى، وأثر التدريب على الأفراد العاملين في جامعة تعز، كما هدفت هذه الدراسة إلى تقديم بعض التوصيات التي تساعد الجامعة على رفع فاعلية البرامج التدريبية مما يجعلها تلعب دورا مهما في تطوير المهارات والخبرات والمعارف للعاملين فيها ، وقد اعتمدت هذه الدراسة على عينة بحث تتكون من 188 مبحوث، واستخدام المنهج الوصفي التحليلي في تقديم البيانات والمعلومات المتعلقة بالتدريب، واعتمدت في تحليلها على برنامج الرزنامة الإحصائية الجاهزة، كما تم استخدام مقياس ليكرث الخماسي.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والأفراد العاملين في الإدارة الوسطى.
- ضعف الإهتمام بالأساليب التدريبية الحديثة، والتركيز على الأساليب التقليدية في تقديم الدورات التدريبية.
- دلت نتائج الدراسة على أن أسلوب اختبار المتدربين غير فعال بدرجة كافية، حيث لا توجد معايير واضحة لاختبار المتدربين، كما أن للوساطة والآراء الشخصية دور في اختبار المتدربين مما ينعكس بالسلب على العملية التدريبية.
- أن عملية تقييم العملية التدريبية قليلة الفعالية مما يضعف من إمكانية التعرف على درجة الاستفادة التي حصلت عليها الجامعة من القيام بتنفيذ الدورات التدريبية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إتجاهات الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى والقيادات الإدارية في التدريب.

❖ **التعقيب على الدراسة:**

لقد ركزت هذه الدراسة على معرفة العلاقة بين التدريب وأداء الأفراد ، وقد تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في المتغير المستقل المتمثل في التدريب ، كما اعتمدت على نفس المنهج المستخدم والمتمثل في المنهج الوصفي التحليلي، في حين أنهما يختلفان في المتغير التابع، وفي مجال الدراسة، حيث أجريت هذه الدراسة في مؤسسة تعليمية خدماتية (الجامعة)، أما دراستنا فقد أجريت في مؤسسة صناعية.

وقد تم الاستفادة من هذه الدراسة في عدة جوانب، كبناء الإطار النظري والمنهجي لدراستنا من خلال صياغة الفرضيات.

الدراسة الثالثة: بعنوان "علاقة ضغوط العمل بالحوادث والإصابات للعاملين في الإدارة العامة".⁽¹⁾

تتمحور إشكالية هذه الدراسة حول "ما علاقة ضغوط العمل بالحوادث والإصابات للعاملين في الإدارة العامة للصيانة والنقل بحرس الحدود في مدينة الرياض؟"

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى ضغوط العمل للعاملين في الإدارة العامة للصيانة والنقل بحرس الحدود في مدينة الرياض، والتعرف على أسباب الحوادث والإصابات من وجهة نظر العاملين في الإدارة العامة للصيانة والنقل بحرس الحدود، وكذلك التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل والحوادث والإصابات للعاملين في الإدارة العامة للصيانة والنقل بحرس الحدود، بالإضافة إلى التعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المبحوثين حول محاور الدراسة وفق المتغيرات الشخصية والوظيفية.

أما من ناحية المنهج فقد استعمل الباحث المنهج الوصفي باستخدام الإستبانة كأداة لجمع البيانات.

(1) خالد، بن مرعي محمد القرني. "علاقة ضغوط العمل بالحوادث والإصابات للعاملين في الإدارة العامة". مذكرة ماجستير. السعودي، 2009.

أما مجتمع الدراسة فقد تشكل من جميع العاملين بالإدارة العامة للصيانة والنقل بحرس الحدود في مدينة الرياض وعددهم (300 مبحوث).

وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية :

- أفراد الدراسة غير موافقين على أن هناك ضغوط عمل لديهم.
- أغلب الأسباب المؤدية للحوادث والإصابات هي عدم تطبيق شروط السلامة المهنية.
- ظروف العمل تسهم في زيادة احتمال وقوع الإصابات والحوادث.

❖ التعقيب على الدراسة:

لقد ركزت هذه الدراسة على معرفة العلاقة بين ضغوط العمل بالحوادث والإصابات للعاملين في الإدارة العامة، وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في متغير حوادث العمل للعاملين، كما ينفقون في المنهج المستخدم المتمثل في المنهج الوصفي التحليلي، وكذلك في الأداة المستخدمة للدراسة المتمثلة في الاستبيان، في حين أنهما يختلفان في المتغير المستقل.

الدراسة الرابعة : بعنوان "حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية".⁽¹⁾

سعت هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين حوادث العمل ومستويات العجز وبعض المتغيرات الشخصية والمهنية لدى العاملين في شركة مصفاة با رنياس وفقا لبعض المتغيرات وهي الفروق العمرية، العمر المهني، فروق تعليمية، مستوى خطورة العمل، أسباب الحادث ، وقد اعتمدت الباحثة في ذلك على المنهج الوصفي التحليلي بكونه يلائم موضوع الدراسة.

تكونت عينة البحث من 200 عامل تعرضوا لإصابات العمل و 80 عامل لم يتعرضوا لإصابات العمل تم اختيارهم من عمال شركة مصفاة باننياس التابعة لوزارة النفط محافظة طرطوس، وذلك بعد تطبيق الاختبارات الخاصة والتحقق من صدق المقياس بعرضه على مجموعة من المحكمين.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

⁽¹⁾ سهيلة ، محمد . "حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية" . مذكرة ماجستير . سوريا، 2010.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير خطورة العمل سواء فيما يتعلق بوجهة نظر العاملين أنفسهم، إما من وجهة نظر رئيس القسم أو من وجهة نظر مشرف الصحة والسلامة المهنية.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بالمستوى التعليمي للعاملين.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بالمستوى العجز تبعا للفروق العمرية، العمر المهني، الفروق التعليمية، مستوى خطورة العمل، سبب الإصابة.
- ❖ **التعقيب على الدراسة:**

لقد تناولت هذه الدراسة موضوع حوادث العمل وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، وقد اختلفت هذه الدراسة عن الحالية من حيث بيئة الدراسة فقد أجريت هذه الدراسة في شركة للنفط في دمشق أما دراستنا فقد أجريت في الشركة الكاتمية للفلين، ورغم اختلافهما إلا أنهما يتفقان في تناولهما لأحد جوانب الدراسة والمتمثل في حوادث العمل، وكذلك في المنهج المستخدم في الدراسة.

ثالثا: الدراسات الجزائرية:

الدراسة الأولى: بعنوان "الوعي الوقائي لدى العمال وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسة الصناعية الجزائرية". (1)

اعتمدت هذه الدراسة على التساؤلات الفرعية التالية:

- هل يؤدي وجود الوعي الوقائي لدى العمال إلى عدم الوقوع في الحوادث المهنية؟
- إلى أي مدى يمكن اعتبار الوعي الوقائي المصممة والطرق الأمنية المتخذة آلية فعالة لتطوير الفكر الأمني والنهوض به، ومن ثمة التقليل أو الحد من تعرض العمال لحوادث العمل على مستوى المؤسسات الصناعية الجزائرية؟

وكان التساؤل الرئيسي يعكس الفرضية الرئيسية الآتية:

(1) دفيش، خندودة. "الوعي الوقائي لدى العمال وعلاقته بحوادث العمل". مذكرة ماجستير. جامعة قسنطينة. الجزائر، 2006.

- يتعرض العامل للحوادث المهنية لغياب التوعية الوقائية.

أما الفرضية الفرعية فكانت كالآتي:

- كلما زاد تواجد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت حوادث العمل.

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وذلك كونه الطريقة المنتظمة لدراسة حقائق جديدة والتأكد من صحة الحقائق القديمة وآثارها والعلاقات التي تصلها بها وتفسيرها والكشف عن الجوانب التي تحكمها.

أما العينة فقد كانت مختارة قصاديا حيث شملت كل العاملين بمصلحة الميكانيك بجميع ورشاتها حيث بلغ عدد العمال هذه المصلحة 54 عاملا يتوزعون على مناصب مختلفة.

ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها ما يلي:

- تبين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مختلف البنود وفقا للمحور الأول المتعلق بالحوادث التي أكد بعض أفرادها (2 فردا من بين 54) أنهم تعرضوا لحوادث العمل لأسباب شخصية وتنظيمية (قلة الانتباه) غير مرتبطة بعملية التوعية الوقائية أو الوسائل الأمنية بقدر ما هي مرتبطة بعامل الصدفة ذلك أن النشاطات الممارسة على مستوى مناصب الدراسة تتضمن عدة مخاطر يتعرض لها العمال مرة كل ثلاثة ممارسات تقريبا، وهذا يدعم بنتائج الملاحظة والمقابلة ويؤدي إلى قلة الحوادث بهذه الورشات ومنه فإن الفرضية الجزئية قد تحققت.
- توجد درجة عالية من الوعي لدى عمال مناصب الحراسة، يترجم هذا أن الأفراد يقومون بأداء أعمالهم بوقاية أنفسهم من خلال الإلتزام بتطبيق الإرشادات الوقائية والتعليمات الأمنية التي تتضمنها وسائل وأساليب التوعية المتبعة وهذا ما يؤكد على وجود وعي وقائي.

❖ التعقيب على الدراسة:

لقد تناولت هذه الدراسة موضوع الوعي الوقائي وعلاقته بحوادث العمل، وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في المتغير التابع المتمثل في حوادث العمل، كما اعتمدت على نفس المنهج المستخدم والمتمثل في المنهج الوصفي التحليلي، في حين أنهما يختلفان في المتغير المستقل، و قد تم الاستفادة من هذه الدراسة من خلال معرفة مختلف الجوانب النظرية المتعلقة بدراستنا.

الدراسة الثانية: بعنوان "فعالية التدريب المهني وأثرها على الأداء".⁽¹⁾

أجريت هذه الدراسة بالمؤسسة الوطنية (TINDAL) لصناعة النسيج بالمسيلة وانطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي:

- هل تؤثر فاعلية التدريب المهني في أداء العمال؟

وانبثقت عنه تساؤلات فرعية هي:

- هل يؤدي التدريب المهني الفعال إلى زيادة إنتاجية العامل؟

- هل يؤدي التدريب المهني إلى تحقيق الجودة الإنتاجية لدى العامل؟

- هل يؤدي التدريب المهني الفعال إلى المحافظة على معدات العمل من طرف العمال؟

- هل يؤدي التدريب المهني الفعال إلى ترقية العامل وظيفيا؟

هدفت هذه الدراسة إلى:

- تزويد التراث العلمي ببعض التصورات حول موضوع الدراسة.

- توجيه العامل لتطوير قدراته وتحسين أدائه بشكل أفضل.

- تدارك جوانب النقص والضعف في الأداء ومحاولة تحسينه إلى مستوى أعلى.

- الوصول إلى نتائج عن أثر التدريب في أداء العمل.

- وضع برامج تدريبية مناسبة لها أثر إيجابي في سلوك العاملين.

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في دراسة الظاهرة، كما استخدم الباحث الاستبيان كأداة

منهجية لجمع المعطيات والبيانات الميدانية عن الظاهرة موضوع الدراسة.

وقد توصل الباحث إلى جملة من النتائج وهي:

- أن التدريب المهني عامل مساهم ومحفز في سياسة التنظيم باعتباره عاملا فعالا في ترشيد القوى

العاملة سواء القديمة أو الجديدة في الميدان، حيث يجب إخضاعهم لدورات تدريبية لتهيئتهم لشغل

⁽¹⁾ الطاهر، مجاهدي. "فعالية التدريب المهني وأثرها على الأداء". أطروحة دكتوراه. جامعة قسنطينة. الجزائر، 2009/2008.

الوظائف أو تطوير المدركات والمعارف السابقة، ومواكبة التطورات التكنولوجية، كما يمكن تأثير التدريب في مجموع السلوكيات والتصرفات التي يبديها العامل والتي منها المحافظة على معدات العمل.

❖ التعقيب على الدراسة:

تناولت هذه الدراسة فعالية التدريب المهني وأثرها على الأداء، تشترك هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في المتغير المستقل المتمثل في التدريب كما اعتمدت على نفس المنهج المستخدم المنهج الوصفي، وكذلك يشتركان في نفس الأداة المتمثلة في الاستبيان، في حين أنهما يختلفان في المتغير التابع وعينة الدراسة بإضافة إلى اختلافهما في المجال الزمني للدراسة وكذلك في فرضيات الدراسة.

الدراسة الثالثة بعنوان : "حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية"⁽¹⁾.

أنت هذه الدراسة في إطار الكشف وتوضيح العلاقة الموجودة بين حوادث العمل والروح المعنوية بمركب الجارف والرافعات بقسنطينة.

انطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي:

- هل هناك علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية لدى العمال المنفذين بمركب الجارف والرافعات C.P.G؟

وانبثقت عنه التساؤلات الفرعية التالية :

- هل يؤدي الوقوع المستمر في حوادث العمل إلى التقليل من الروح المعنوية لدى العمال؟
- هل لتوفير الأمن الصناعي أثناء العمل دور في رفع الروح المعنوية لدى العمال؟

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن نوع العلاقة التي ترتبط بين حوادث العمل بالروح المعنوية بالإضافة إلى الكشف عن مختلف النتائج السلبية التي تخلفها حوادث العمل على الصعيدين المادي والبشري.

⁽¹⁾ سمير ،حديبي."حوادث العمل و علاقتها بالروح المعنوية مذكرة ماجيستر ، مرجع سابق.

- إبراز دور الأمن الصناعي في الرفع من معنويات العمال وشعورهم بالرضى عن العمل. وقد اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي و ذلك لأنه يلاءم موضوع الدراسة، كما استخدم الباحث الاستبيان كأداة منهجية لجمع المعطيات و البيانات الميدانية عن موضوع الدراسة، أما العينة فقد شملت 60 عامل.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين متغيري الدراسة من خلال التأثير الذي تمارسه حوادث العمل على الروح المعنوية لدى العمال وأن الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل فعلا من الروح المعنوية لدى العمال، كما أن توفر الأمن الصناعي يساهم في رفع الروح المعنوية لدى العمال.

❖ التعقيب على الدراسة:

لقد ركزت هذه الدراسة على حوادث العمل وعلاقته بالروح المعنوية بمركب الجارفات بقسنطينة، وقد توافقت هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في متغير حوادث العمل، كما أنها تتفق في المنهج المستخدم المتمثل في المنهج الوصفي التحليلي وكذلك في الأداة المستخدمة للدراسة والمتمثلة في الاستبيان، وقد تم الاستفادة من هذه الدراسة في معرفة أهم المراجع التي تضمنت المعلومات حول حوادث العمل، كما ساعدتنا في صياغة بعض أسئلة الاستبيان.

الدراسة الرابعة: بعنوان "دور التدريب في إدارة المخاطر والأزمات"⁽¹⁾

لقد انطوت هذه الدراسة على الفرضية الرئيسية التالية: يؤدي التدريب دور فعال في إدارة المخاطر والأزمات.

وانبثق من هذه الفرضية الفرضيات الجزئية التالية:

- تساهم البرامج التدريبية في دعم الإستعداد لإدارة المخاطر والأزمات.
- يعمل التكوين على الرفع من كفاءة إدارة المخاطر والأزمات.
- يتم إحداث جاهزية بشرية لإدارة المخاطر والأزمات من خلال الرعاية الصحية والنفسية.

⁽¹⁾ فريدة ، بويكري. "دور التدريب في إدارة المخاطر والأزمات". رسالة ماجستير. جامعة جيجل. الجزائر، 2014.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الدور الذي يؤديه التدريب في خلق الإستعداد لدى الموارد البشرية لإدارة المخاطر والأزمات، ومعرفة مدى مساهمة البرامج التدريبية المخططة في خلق الإستعداد لدى الموارد البشرية في إدارة المخاطر والأزمات، كما هدفت إلى إيضاح أهمية التدريب في تنمية تدريب الموارد البشرية، من خلال خلق الدافع للعمل، وضمان الجاهزية الفعالية لتدخلاتهم بالإضافة إلى التعرف على واقع التدريب ودوره في تطوير فعالية إدارة المخاطر والأزمات والوصول إلى نتائج تبرز أهمية التدريب وتكوين موارد بشرية قادرة على التدخل في كل الظروف والعمل على كل المواقف.

وتكمن أهمية الدراسة في إبراز موضوع التدريب وإدارة المخاطر والأزمات في أي مؤسسة من خلال الإعتماد عليها لتحسين أداء مواردها البشرية، وتتجلى أهميتها العلمية في محاولة معرفة السياسات التي تنتهجها المؤسسات خاصة الأمنية في تخطيط البرامج التدريبية للإستجابة لمتطلبات مواردها البشرية في تطوير مهاراتها وقدراتها للتدخل وإدارة المواقف الطارئة.

وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بإعتباره أكثر تلاءماً مع موضوع وطبيعة الدراسة.

ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها ما يلي:

- يؤدي التدريب دور فعال في إدارة المخاطر والأزمات .
- التدريب هو المحرك الرئيسي الذي بإمكانه خلق مورد بشري مؤهل ذو إمكانيات وقدرات أداءية عالية.
- الإهتمام بالأفراد من حيث تحديد احتياجاتهم التدريبية ومنحهم الفرصة لتحسين قدراتهم وتوسيع مهاراتهم ومعارفهم وخبراتهم قصد تحضيرهم لأداء مهامهم بمستوى علي من الفعالية والإتقان.
- وترى هذه الدراسة أن التدريب يساهم في تطوير قدرات ومهارات كل فرد ويعدل اتجاهاته.

❖ التعقيب على الدراسة:

أكدت هذه الدراسة على دور التدريب في خلق مورد بشري مؤهل قادر على إدارة المخاطر والأزمات، وقد انفتحت هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في المتغير المستقل المتمثل في التدريب، كما اعتمدت على نفس المنهج المستخدم المتمثل في المنهج الوصفي، في حين أنهما يختلفان في المتغير

التابع، وفي مجال الدراسة حيث أجريت هذه الدراسة بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية -جيل- أما دراستنا فقد أجريت بالمؤسسة الكاتمية للفلين-جيل-.

وقد تم الإستفادة من هذه الدراسة في عدة جوانب كبناء الإطار النظري والمنهجي لدراستنا.

من خلال ما سبق ذكره يتجلى لنا تنوع النظريات التي تناولت متغيرات الدراسة والعلاقة بينهما ، حيث قمنا بطرح أهم الأفكار التي تضمنتها مختلف الاتجاهات النظرية المفسرة للتدريب، فبالنسبة للنظريات المفسرة للتدريب نجد نظرية الإدارة العلمية والتي ركزت على تخصيص العمل وتقسيمه بأسلوب علمي وتدريب العمال عليه ، كما ركزت على الجوانب المادية، أما نظرية التعلم والتي ركزت على الظروف التي يجب أن يتم فيها التدريب، بالإضافة إلى نظرية ديناميكية الجماعة والتي ركزت على التدريب الجماعي من خلال تركيزها على العلاقات الاجتماعية.

وبالنسبة للنظريات المفسرة لحوادث العمل نجد نظرية الميل لاستهداف الحوادث التي بتوى أن هناك أشخاص لهم سمات وراثية واستعدادات للوقوع في الحوادث، بالإضافة إلى نظرية المصادفة والتي ترجع حوادث العمل إلى عامل الصدفة، في حين النظرية الوظيفية فقد حاولت الإلمام بمختلف العوامل المؤدية للحوادث، وبتوى بأن حوادث العمل ناتجة عن ارتباط وتفاعل مجموعة من العوامل فيما بينها.

وعلى الرغم من كل هذه الاختلافات النظرية للتدريب وحوادث العمل في تفسيراتها للموضوع إلا أنها مكتملة لبعضها البعض.

كما تطرقنا في هذا الفصل كذلك إلى مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولها الباحثون السابقون في دراسة جوانب هذا الموضوع، والتي يمكن الإستفادة منها من خلال ما تناولته هذه الدراسات في تحليل ومناقشة النتائج.

الفصل الثالث: التدريب.

تمهيد

المبحث الأول : ماهية التدريب

أولاً: مفهوم التدريب.

ثانياً: المفاهيم المتعلقة بالتدريب.

ثالثاً: خصائص عملية التدريب.

رابعاً: مبادئ التدريب.

خامساً: أهمية التدريب .

سادساً: أهداف التدريب.

سابعاً: أنواع التدريب.

ثامناً: فوائد التدريب.

المبحث الثاني : مرتكزات عملية التدريب

أولاً: الطرق والأساليب التدريبية.

ثانياً: مسؤولية ومتطلبات التدريب.

ثالثاً: المراحل الأساسية في العملية التدريبية.

رابعاً: مشكلات التدريب.

خلاصة الفصل .

تمهيد:

لقي موضوع التدريب إهتمام العديد من الباحثين وأجمعوا بأنه يوصل المنظمة إلى تحقيق أسمى أهدافها، ويحتل التدريب مكانة هامة بين الأنشطة الإدارية الهادفة إلى تزويد المورد البشري بالمعارف والخبرات وصقل المهارات التي لها علاقة مباشرة مع عمله، والتدريب يسعى إلى تحسين أداء العاملين في المنظمة وإستمراريتها في ظل التطورات المنشودة.

وسنحاول في هذا الفصل التعرف على موضوع التدريب مبرزين بذلك خصائص وأهمية وأنواع التدريب، وكيفية القيام بهذه العملية والمراحل التي تمر بها.

المبحث الأول: ماهية التدريب.

أولاً: مفهوم التدريب.

1 لغة: التدريب في اللغة مصدر فعله درب يدرّب تدريّباً وهو يعني علمه ولقنه ودريه.

2 اصطلاحاً:

- عرف FLIPPO التدريب على أنه: "العملية التي من خلالها يزود العاملین بالمعرفة أو المهارة لأداء وتنفيذ عمل معين".

يرى هذا التعريف أن التدريب هو عملية إكساب الأفراد مجموعة من التقنيات من أجل أداء عمل ما.

- وعرف DAVID KING التدريب على أنه: "العملية التي من خلالها يحصل تكيف الأفراد بحيث يمكنهم التعلم بشكل فعال". (1)

ركز هذا التعريف على الجانب الإنساني من خلال عملية التكيف بين الأفراد والذي يمكنهم من التعلم بشكل أفضل.

- عرف الطائي وآخرون التدريب بأنه: "عملية تعلم يكتسب فيها الأفراد مهارات ومعارف تساعدهم في بلوغ الأهداف، كما أن التدريب يجب أن يرتبط بطبيعة الأعمال وينسجم مع سياسيات وخطط المنظمة". (2)

يتضح من هذا التعريف أن التدريب هو عملية تعلم يستطيع من خلالها الأفراد الوصول إلى الأهداف التي سطرته المنظمة.

- يعرف خضير حمود وروان الشيخ التدريب بأنه: "مجموعة من الحيل والأساليب للسيطرة على الآخرين في موقف اجتماعي معين". (3)

من خلال هذا التعريف يتضح بأن التدريب هو مجموعة من الأساليب يستطيع الفرد من خلالها التعامل مع المواقف التي يمكن أن تحدث له أثناء عمله.

(1) نقلا عن محمد، الصيرفي. مرجع سابق، ص 159.

(2) يوسف، حبيب الطائي وآخرون. مرجع السابق، 271.

(3) خضير، كاظم حمود وآخرون منبر الشيخ. إدارة المواهب والكفاءات البشرية. ط1. الأردن: زمزم للنشر، 2013، ص 311.

- ويعرف التدريب حسب معجم تربيوي وعلم النفس بأنه: "جميع الأنشطة التي يحتاج إليها إمداد الهيئة، في الوقت المناسب والمكان المناسب، بالأفراد المدربين القادرين على تنفيذ العمل المكلفين به، أي لديهم المهارات والمعرفة اللازمة لأداء العمل". (1)

ما يتضح من هذا التعريف هو تركيزه على تحديد المجال الزمني والمكاني لتزويد المؤسسة بالأفراد المدربين القادرين على القيام بالعمل على أكمل وجه، وما يؤخذ على هذا التعريف هو إهماله لطريقة القيام بهذه العملية والآثار المترتبة عليه.

ثانياً: المفاهيم المتعلقة بالتدريب.

1 مفهوم التعلم:

- يعرف عبد الرحمن ثابت وجمال الدين محمد مرسى التعلم بأنه: "تلك العملية التي عن طريقها يمكن إحداث تغيير دائم نسبياً في السلوك وذلك من خلال الممارسة والتجارب". (2)

- ويعرف محمد سعيد أنور سلطان على أن: "التعليم يعمل على إرساء عمليات وأساليب التفكير المنطقي السليم، فالتعليم هو فهم المعرفة وتفسيرها". (3)

2 مفهوم التكوين:

- يعرف إسماعيل حجازي ومعالم سعاد التكويني بأنه: "تلك البرامج المعدة لتسهيل التعلم أي النجاحات التي يمكن تحقيقها في المهنة الممارسة بشكل مستمر لكون هذا الأخير لا يملك نقطة نهاية".

ويعرف أيضاً بأنه: "هو العملية التي من خلالها تتمكن المؤسسة من الحصول على المعارف الضرورية لأفرادها بشكل دائم، لتمكينهم من تحقيق نجاحات في المهام الموكلة إليهم ومن ثمة تحقيق أهداف المؤسسة". (4)

(1) نايف، القسبي. معجم تربيوي وعلم النفس، الأردن: المشرف الثقافي، 2010، ص 139.

(2) عبد الرحمن، ثابت وجمال الدين محمد مرسى. السلوك التنظيمي: نظريات ونماذج و تطبيق عمل الإدارة والسلوك في المنظمة. الدار الجامعية، 2004، ص 164.

(3) محمد سعيد، أنور سلطان. إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: دارا لجامعية للنشر، 2003، ص 183.

(4) إسماعيل، حجازي ومعالم سعاد. تسيير الموارد البشرية من خلال المهارات. ط1. عمان: دار أسامة، 2013، ص 42.

3 مفهوم التنمية:

- عرف أسامة جردات وعقلة المبيضين التنمية على أنها: "عملية متعلقة بإعداد وتطوير قدرات ومهارات واتجاهات الموظف لشغل وظائف مستقبلية." (1)

4 مفهوم التطوير:

- تعرف سهيلة محمد عباس التطوير بأنه: "يتمثل في الجهود المبذولة لاكتساب العاملين القابليات التي يحتاجونها مستقبلا ووفق التصورات للمتغيرات البيئية والتكنولوجية لذلك."
- ويعرف أيضا "هو عملية إستراتيجية لا ترتبط فقط بالموقف الحالي، ولا تتوقف على إكساب مهارات للوظائف الحالية فقط، وإنما لا بد من الاعتماد على رؤية المدير لإستراتيجية الوظائف التي ستكون مستقبلا ولا بد من النظر إلى المؤسسة، كفريق عمل متكامل يتطلب الأخذ بالنظرة الشمولية والتوزيع في المهارات والإمكانات." (2)

5 البرامج التدريبية:

يعرف عطا الله محمد شرعة البرامج التدريبية: "هي مجموعة من النشاطات المستمرة والمخطط لها والهادفة إلى تزويد العاملين في المنظمة بمعارف ومهارات وسلوكيات وقدرات معينة لتحسين أداء هؤلاء العاملين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم ومعارفهم وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم لما فيه مصلحة المنظمة ومصلحة الفرد العامل." (3)

(1) أسامة، محمد جردات وعقلة محمد المبيضين. التدريب الإداري الموجه بالأداء. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2001، ص14.

(2) سهيلة، محمد عباس. إدارة الموارد البشرية: مدخل إستراتيجي. ط1. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2003، ص186.

(3) عطا الله، محمد تيسير شرعة. إدارة علمية التدريبية: النظرية والتطبيق. ط1. الأردن: دار الحامد، 2014، ص65.

ثالثاً: خصائص التدريب.

يمكن تحديد خصائص التدريب في الآتي:

✓ التدريب نشاط مستمر:

حيث يعتبر التدريب نشاطاً رئيسياً مستمراً من منطلق شموله للمستويات الوظيفية المختلفة من زاوية تكرار حدوثه على مدى الحياة الوظيفية للفرد في مناسبات متعددة.

✓ التدريب نظام متكامل:

حيث يعتبر التدريب كياناً متكامل يتكون من أجزاء وعناصر متداخلة تقوم بينها علاقات تبادلية من أجل أداء مجموعة من الوظائف وتكون محصلتها النهائية في رفع الكفاية الإنتاجية للعاملين.

✓ التدريب نشاط متجدد:

وذلك من حيث كونه يتعامل مع مجموعة من العناصر التي تتميز بالحركة وتتمثل في:

- المتدرب وهو عرضة للتغيير في عاداته وسلوكياته ومستوى مهاراته.

- الوظائف التي يشغلها المتدرب وهي عرضة للتغيير نتيجة للتغيير في نظام وسياسات وأهداف المنشأة.⁽¹⁾

✓ التدريب عملية إدارية:

ينبغي أن تتوفر لها مقومات العمل الإداري الكفاء حتى ينجح، ومن هذه المقومات وضوح الأهداف وتناسقها، وضوح السياسات وواقعيتها، توازن الخطط والبرامج، توفر الموارد المادية والبشرية، توفر الرقابة والتوجيه المستمر.

✓ التدريب عملية فنية:

تحتاج إلى خبرات وتخصصات محددة ينبغي توفرها.⁽²⁾

(1) محمد، الصيرفي. مرجع سابق، ص 161.

(2) مدحت محمد، أبو النصر. إدارة العملية التدريبية: النظرية والتطبيق. ط 1. القاهرة: دار الفجر، 2008، ص 51.

مما سبق نستنتج أن التدريب نشاط يتميز بمجموعة من الخصائص التي تميزه عن غيره من الأنشطة الأخرى داخل المؤسسة.

رابعاً: مبادئ التدريب .

تخضع العملية التدريبية إلى عدة مبادئ هامة يجب مراعاتها في جميع مراحلها وهي:

- ✓ **الشرعية:** يجب أن يتم التدريب وفقاً لقوانين وأنظمة ولوائح المنظمة.
 - ✓ **المنطقية:** يجب أن يتم التدريب بناءً على فهم دقيق وواضح للاحتياجات التدريبية. (1)
 - ✓ **الهدف:** يجب أن يكون الهدف من التدريب محدداً وواضحاً طبقاً للاحتياجات الفعلية للمتدربين، مع مراعاة أن يكون الهدف موضوعياً وواقعياً وقابلًا للتطبيق.
 - ✓ **الاستمرارية:** ويتحقق هذا المبدأ بأن يبدأ التدريب ببداية الحياة الوظيفية للفرد، ويستمر معه خطوة بخطوة لتطوره وبتنميته بما يتماشى مع متطلبات التطور الوظيفي للفرد.
 - ✓ **الشمولية:** حيث يجب أن يوجه التدريب إلى كافة المستويات الوظيفية للمنظمة ويشمل جميع الفئات في الهرم الوظيفي للفرد.
 - ✓ **التدرجية:** يجب أن يبدأ التدريب بمعالجة الموضوعات البسيطة ثم يتدرج إلى الأكثر صعوبة وهكذا حتى يصل إلى معالجة أكثر المشكلات صعوبة وتعقيداً. (2)
 - ✓ **المرونة:** يجب أن يتطور التدريب وعملياته وخاصة فيما يتصل بالوسائل والأدوات والأساليب مع التطور الذي يحدث على هذه الأصعدة، وضرورة تدريب المتدربين على استيعاب هذه التطورات وتوظيفها في خدمة العمليات التدريبية. (3)
 - ✓ **مواكبة التطور:** وذلك بأن يأتي التدريب لإشباع الاحتياجات التدريبية المستقبلية للعاملين.
- استناداً إلى ما سبق يتضح لنا أن للتدريب عدة مبادئ يركز عليها من أجل القيام بهذه العملية والتي لها دور كبير في تغيير سلوكيات الأفراد وتطوير مهاراتهم.

(1) أيمن، عبد الرحمن سليمان. "واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية". رسالة ماجستير. جامعة الأزهر. غزة، ص 17.

(2) حسن أحمد، الطعاني. مرجع سابق، ص 22.

(3) أيمن، عبد الرحمن سليمان. مرجع سابق، ص 17.

خامسا: أهمية التدريب.

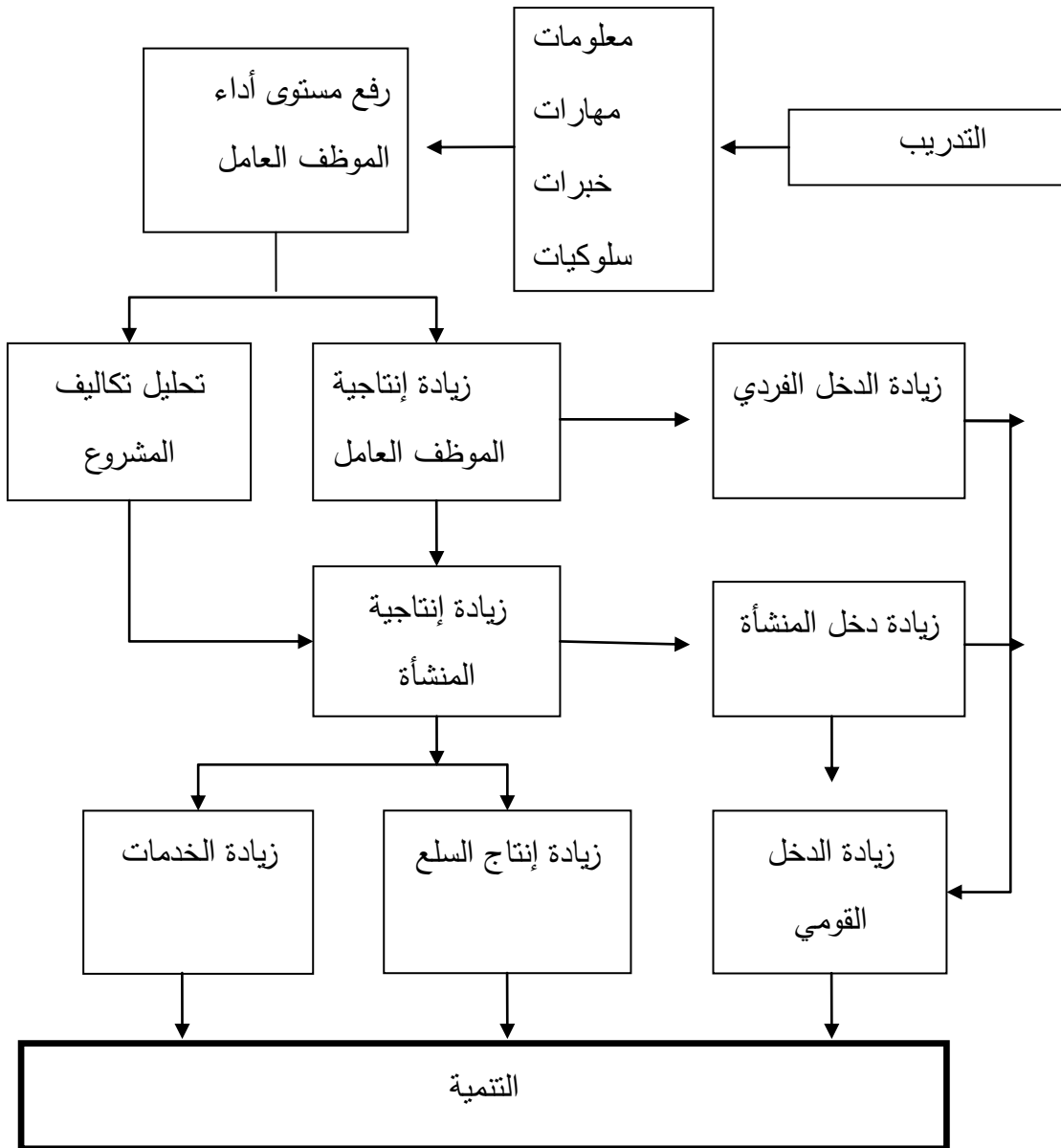
تتضح أهمية التدريب في المنظمات من عدة زوايا أهمها :

- ✓ أن التدريب هو صفة المنظمات الحديثة التي تحرص على مواكبة كل تغيير في المجالات التكنولوجية والإدارية، فبدون قوة بشرية مطورة وقادرة على استيعاب التغير لن تستطيع المنظمة تحقيق أهدافها.
 - ✓ أن التدريب يحسن من قدرات الفرد وينمي مهاراته، فإنه ومن هذا المنطلق يساهم مباشرة في تحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي للفرد ويزيد من درجة أمانه الوظيفي.⁽¹⁾
 - ✓ إكساب الأفراد المتدربين بالمهارات والمعلومات والمعارف الفكرية والعملية التي تنقصهم لاسيما في ظل التطورات الفكرية التي يشهدها المجتمع الإنساني عموما.
 - ✓ إكساب الأفراد أنماط واتجاهات سلوكية جديدة تتسجم مع الحاجات التي يتطلبها تطوير العمل في المنظمات التي يعملون بها سواء كانت إنتاجية أو خدمية.
 - ✓ تطوير الطاقات الفردية والجماعية للمتدربين من خلال العصف الذهني أو تمثيل الأدوار وغيرها من الأساليب الهادفة للتطوير.⁽²⁾
 - ✓ التزود بالمعلومات والبيانات المتعلقة بالعمل.
 - ✓ رفع مستوى الكفاية الإنتاجية.⁽³⁾
- مما سبق نستنتج أن للتدريب أهمية كبيرة داخل المؤسسة، حيث أصبحت ضرورة حتمية من أجل مواكبة التطورات الحاصلة في العالم الخارجي، وعليه أصبحت معظم المؤسسات تعتمد على التدريب في تنمية وتطوير مهارات عمالها في المؤسسة كما له عائد كبير وفوائد تعود على المؤسسة كالتقليل من حوادث العمل.

(1) مؤيد، سعيد سالم وعادل حرحوش صالح. مرجع سابق، ص132.

(2) خضي، كاظم حمود وياسين كاسب الخرشة. مرجع سابق، ص127.

(3) خبراء مركز الخبرات المهنية للإدارة .ب.بميك. المناهج التدريبية: المدرب الفعال . 2010، ص02.



الشكل رقم(01): يمثل نموذج لأهمية التدريب

المصدر: مدحت محمد، أبو النصر. مرجع سابق، ص63.

سادسا: أهداف التدريب.

للتدريب أهداف عديدة تستطيع المنظمات الإستفادة منها ومن بين هذه الأهداف ما يلي:

- ✓ زيادة الإنتاج: إن زيادة مهارة القوى العاملة ستؤدي عادة إلى زيادة كمية الإنتاج ونوعيته، حيث أن التطور الفني في العمليات الصناعية يتطلب تجديد معارف العاملين وتدريبهم ليتمكنوا من أداء أعمالهم على الوجه المطلوب وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة الإنتاج.
 - ✓ رفع الروح المعنوية: إن امتلاك المهارات العالية تؤدي إلى زيادة شعور العاملين بالأمن والاستقرار والطمأنينة، مما يرفع الروح المعنوية لديهم.
 - ✓ إن تدريب الأفراد وزيادة مداركهم يزيد من تعلقهم في العمل ويحول دون تطلعهم للاشتغال خارج مؤسساتهم مما يؤدي إلى القلة في دوران العمل.
 - ✓ وفرة القوى الإحتياطية للمؤسسة حيث يشكل التدريب مصدرا مهما للمنشآت الملحة التي تفوق الإمكانات المتوفرة في سوق العمل، وبذلك تتمكن المراكز التدريبية في مد المؤسسات بالقوى العاملة المدربة وبالأعداد التي تحتاجها. (1)
 - ✓ ترتيب الأدوات والآلات والعناية بها في أوقات العمل وفي غير أوقات العمل.
 - ✓ يتدرب العامل على مواطن الخطر في عمله، وكيف تقع الحوادث وما الإحتياجات اللازمة التي يجب عليه أن يتبعها؟ وما الإرشادات التي ينفذها في حالة وقوع الحوادث؟
 - ✓ يتعلم العامل كيفية تشغيل الآلة وكيف يوقفها وما الأضرار أو المفاتيح التي تتحكم وكيف يشغلها وما الأخطار المتوقعة من الآلة وكيف يتجنبها.
 - ✓ يتعلم العامل كيفية صيانة الآلات واستخدامها على الوجه الأصح الذي لا يؤدي إلى تعطيلها أو سرعة تلفها ذلك أن آلات الصناعة غالية الكلفة. (2)
- يرى طارق كمال أن أهداف التدريب تتمثل في: (3)

(1) يوسف، حليم الطائي وآخرون. مرجع سابق، ص278.

(2) محمد، شحاتة ربيع. علم النفس الصناعي والمهني. مرجع سابق، ص 77.

(3) طارق، كمال. علم النفس المهني والصناعي. مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية: 2007، ص 62.

✓ **التدريب الحركي**: أي التدريب على اكتساب المهارات الحركية مثل كيفية تشغيل الآلات المختلفة في المصنع.

✓ **التدريب الاجتماعي**: وذلك عن طريق إكساب العامل عادات جديدة ومفيدة مثل احترام القانون وضبط النفس...

✓ **التدريب المعرفي**: ويهدف إلى استيعاب الأفراد العامين بالمصنع أو الشركة لكافة المعلومات المتاحة فيما يخص طبيعة عملهم .

سابعا: أنواع التدريب.

هناك عدة أنواع من البرامج التدريبية التي تعتمدها منظمات الأعمال، وتعتمد تلك الأنواع على أسس مختلفة لتقييم البرامج التدريبية فبعضها يعتمد على المستوى التنظيمي، وبعضها يقسم البرنامج وفقا للأسس الزمنية، وبعضها يعتمد على متدرين كأساس للتقييم، و فيما يلي سيتم إيضاح مختلف هذه الجوانب بأكثر تفصيلا وهي:

1- التدريب وفق المستوى التنظيمي:

ويتم تقسيم البرامج التدريبية وفقا للمستوى التنظيمي للأنواع الآتية:

1 1- التدريب المهني:

و يمثل التدريب الذي يستهدف إكساب الأفراد مهارة و معرفة الأداء في مهنة معينة بتخصص الفرد المتدرب لأدائها، وهذا النوع من التدريب يشمل الأفراد الذين تم تعيينهم حديثا في مهن تخصصية معينة، أو ربما يشمل القدامى من العاملين ممن يتطلب أدائهم إكتساب بعض المهارات أو المعارف الجديدة أو إعادة تدريبهم في مجالات مهنية لتحديث وتحديد المعلومات لديهم.

1 2- التدريب الإداري:

ينصب هذا النمط من التدريب على الأفراد العاملين في الوظائف الإدارية والتنظيمية وغالبا ما يتم التركيز على الأفراد العاملين بالإدارات الوسطى أو الدنيا في العمل الإداري، وأحيانا يشمل التدريب العاملين الذين يستهدف تهيئتهم للمراكز القيادية العليا.

إن هذا النمط من التدريب يعتمد على معالجة المشاكل وسبل اتخاذ القرارات، إذ يتركز بشكل أساسي على تحسين وتطوير المهارات الإنسانية والمعرفية للأفراد.

1 3 - التدريب الإشرافي:

ويشمل هذا النمط من التدريب تدريب المشرفين بزيادة مهاراتهم و قدراتهم على الإشراف و التعامل مع الأفراد تحت ظل مسؤولياتهم بغرض نيل رضاهم وتوجههم نحو تحقيق الأهداف المراد إنجازها، وغالبا ما يشمل هذا النوع من التدريب معلومات عن التنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمي والصراعات العمالية وأنماط القيادة واتخاذ القرارات وغيرها من المعارف والمعلومات التي ترتبط بطبيعة العلاقة السائدة في الأعمال الذين يتوخون تحسينها وتطويرها بغية إنجاز المهام الموكلة إليهم بكفاءة وفعالية عالية.

1 4 - التدريب التخصصي:

ويمثل هذا النمط من التدريب زيادة المعلومات و تطوير المهارات التخصصية في مجال محدد من الاختصاصات المهنية، ويرتبط هذا النوع من التدريب ارتباطا وثيقا بمجال تخصصي محدد الأطر الوظيفية أو المهنية بغية إكتساب المهارات والمعارف التخصصية المحددة بوضوح وفق حاجات ومتطلبات العمل في المنظمة.⁽¹⁾

1 5 - تدريب المدربين:

يتم تدريب المدربين في المنظمة بغية قيامهم بدورهم التدريبي في إطار مختلف البرامج التدريبية، إذ أن تدريب المدربين لا يقتصر على النواحي الفنية البحثية التي تركز على إتقان المهارات والمعارف المهنية أو التخصصية، وإنما يمتد ليشمل الجوانب المتعلقة بعلم النفس والعلاقات الإنسانية والأساليب التربوية بغرض رفع كفاءتهم في التعامل الناجح مع الأفراد الذين يتم تدريبهم لاحقا.

2 - التدريب وفق الزمن :

يعتمد هذا النوع من التدريب على المدة الزمنية المطلوبة و التدريب كأساس لتحديد نوع التدريب وهي :

(1) خضير، كاظم محمود و روان منير الشيخ. مرجع سابق، ص ص 331،330.

2 1 - التدريب قصير الأجل:

وغالبا ما يستغرق هذا النوع من التدريب فترة أسبوع إلى ستة أسابيع، وفي إطار هذا النمط التدريبي يتم عقد الدورات التدريبية بصورة مكثفة ومركزة، حيث يقوم المدرب عادة بإعطاء فكرة عامة وشاملة حول البرنامج التدريبي دون الدخول بتفاصيلات يتطلبها البرنامج.

ولذا فإن من عيوب هذا النوع من التدريب عدم توفر الوقت الكافي للمدرب بتغطية الموضوع بصورة تفصيلية، كما أن المتدرب لا يمتلك الوقت الكافي للإلمام بالمادة التدريبية بصورة كاملة وشاملة.

2 2 - التدريب طويل الأجل:

وهذا النوع من التدريب يمتد إلى سنة أو أكثر، ومن المزايا التي يتسم بها هذا النمط من التدريب حصول المتدرب على معلومات كافية حول المادة التدريبية مما يجعل الاستفادة أكبر بكثير قياسا بالتدريب قصير الأجل، كما أن المدرب يمتلك الوقت الكافي للدخول في التفاصيل التي يرغب بإيصالها إلى المتدرب، ومن عيوب هذا النمط من التدريب طول الفترة الزمنية والتي تتطلب تعيين أشخاص يقومون بأداء عمل المتدرب، بالإضافة إلى التكاليف الناجمة عن العملية التدريبية.⁽¹⁾

3-التدريب بحسب عدد الأفراد المشاركين فيه: وينقسم إلى نوعين:

3-1-التدريب الفردي:

ويكون ذلك عندما تتركز العملية التدريبية على الأفراد معينين بحيث يتم تناول كل فرد على حدى، وقد يتم ذلك بعد التعيين مباشرة، وذلك لتكيف الفرد مع المناخ العام للمنظمة، ولتعريفه بمهام وظيفته، وقد يتم أثناء العمل إذا ما أريد تطوير معارف ومهارات أحد الموظفين على أداة جديدة أو على أساليب جديدة، وقد يحدث ذلك عندما يتم إرسال بعض الموظفين في صورة فردية إلى المشاركة في دورات أو برامج خارج المنظمة سواء كانت داخل الدولة المعنية أو خارجها.

3-2-التدريب الجماعي:

يكون ذلك بالنسبة لمجموعات العمل التي تشترك معا لإنجاز مهام محددة، ويكون مطلوب تدريب أفرادها على هذه المهام، أو بالنسبة للعاملين الذين تبين دراسات الاحتياجات التدريبية وجود قواسم مشتركة

(1) المرجع السابق، ص 332.

بينهم من هذه الناحية فتعمل إدارات التدريب على تجميع هؤلاء في جماعات تدريبية وإخضاعهم معا لبرامج تنسجم مع هذه الاحتياجات.(1)

4-التدريب حسب مرحلة التوظيف: وينقسم إلى:

4-1- التدريب أثناء العمل: ترغب المنظمات أحيانا لتقديم التدريب في موقع العمل وليس في مكان آخر، حتى تضمن كفاءة أعلى للتدريب، ومما يزيد من أهمية هذا التدريب أن كثيرا من آلات اليوم تتميز بالتعقيد لذلك عليه أن يتلقى تدريباً مباشراً على الآلة نفسها وعلى المشرف عليها.

4-2- توجيه الموظف الجديد: هنا يحتاج الموظف الجديد إلى مجموعة من المعلومات التي تقدمه إلى عمله الجديد، وتؤثر المعلومات التي يحصل عليها الموظف الجديد في الأسابيع الأولى لعمله على أدائه واتجاهاته النفسية لسنوات عديدة قادمة.

4-3- التدريب بغرض تجديد المعرفة والمهارة: حيث عندما تتقادم المعارف ومهارات الأفراد، يلزم الأمر تقديم التدريب المناسب لذلك لمعاصرة الأنظمة الجديدة.

4-4- التدريب بغرض الترقية والنقل: وذلك لوجود احتمالات كبيرة لاختلاف المهارات والمعارف الحالية للفرد، وهذا الاختلاف مطلوب للتدريب عليه.(2)

5-التدريب حسب المكان: وينقسم إلى:

5-1-التدريب داخل المنظمة:

يعرف التدريب الداخلي على أنه أنشطة تعليمية والمعدة مسبقاً من قبل إدارة الأفراد داخل المنظمة والتي تجذب فقط الأفراد الذين يعملون بالمنظمة فقد ترغب المنظمة في عقد برامجها داخل المنظمة وبالتالي يكون عليها تصميم البرامج أو دعوة مدربين للمساهمة لتصميم البرامج ثم الإشراف على تنفيذها.

5-2-التدريب خارج المنظمة:

تفضل بعض المنظمات أن تنتقل كل أو جزء من نشاطها التدريبي خارج المنظمة ذاتها وذلك إذا كانت الخبرة التدريبية أو أدوات التدريب متاحة بشكل أفضل خارج المنظمة.

(1) عبد المعطي، محمد عساف. التدريب وتنمية الموارد البشرية: الأسس والعمليات. عمان: دار زهران، 2010، ص ص55،56.

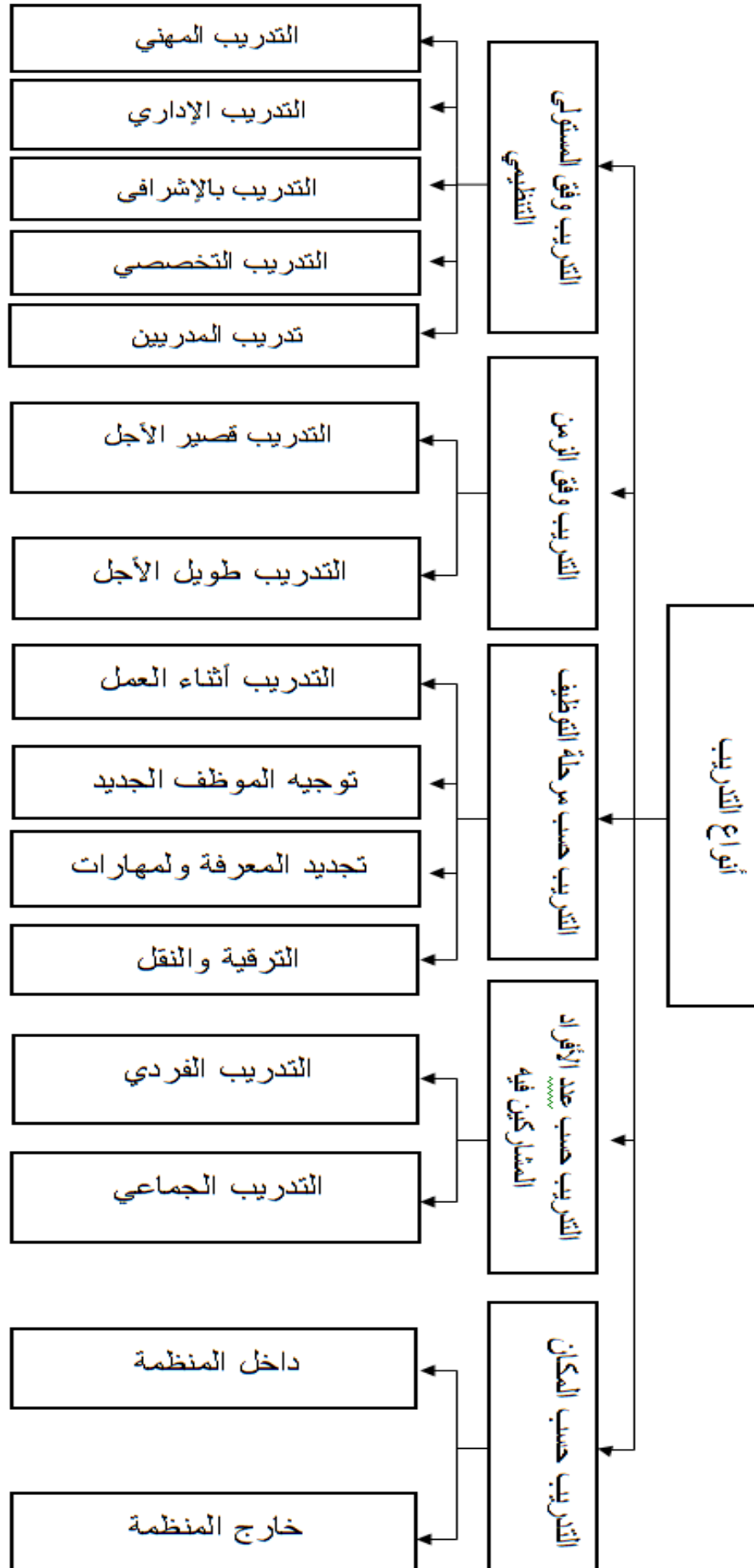
(2) عثمان، فريد رشدي. التدريب المهني. ط1. عمان: دار الراية لنشر والتوزيع، 2013، ص23.

ويمكن الإستعانة في التدريب الخارجي إما بمنظمات خاصة (سواء كانت مكاتب خاصة أو مؤسسة تدريب متخصصة)، أو بالإلتحاق ببرامج حكومية أي برامج تدعمها الدولة أو الجامعة.⁽¹⁾

مما سبق نستنتج أن للتدريب عدة أنواع و أشكال كل نوع يتماشى مع البرنامج التدريبي الذي صمّمته المنظمة وتريد تنفيذه، وكذلك مع الاحتياجات التدريبية التي تم اختيارها لكن جميع أنواع التدريب (التدريب حسب المكان ، التدريب حسب الزمن، المستوى التنظيميالخ) كلها لها هدف واحد وهو تطوير وإكساب الأفراد مهارات جديدة والتي بدورها تعمل على المحافظة على مكانة المؤسسة.

ويمكن تلخيص أنواع التدريب في الشكل التالي:

(1) عمار، بن عيشي. اتجاهات التدريب وتقييم أداء الأفراد. ط1. الأردن : دار أسامة للنشر والتوزيع، ص ص 88،89.



الشكل رقم (02): يوضح أنواع التدريب.

ثامنا: فوائد التدريب.

يساهم التدريب مساهمة فاعلة في تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة من خلال تحقيق الفوائد التالية:

1 بالنسبة للمنظمة:

✓ زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي، إذ أن إكساب العاملين المهارات والمعارف اللازمة لأداء وظائفهم يساعدهم في تنفيذ المهام الموكلة إليهم بكفاءة وتقليص الوقت الضائع والموارد المادية المستخدمة في الإنتاج.

✓ يساهم التدريب في خلق الإتجاهات الإيجابية للعاملين نحو العمل والمنظمة.

✓ يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمنظمة، وبذلك يرتفع أداء العاملين عن طريق معرفتهم لما تريد المنظمة منهم من أهداف. (1)

✓ يساعد العاملين على فهم كيفية العمل في فرق من أجل تحسين جودة السلع والخدمات.

✓ تحسين نوعية الإنتاج وزيادة كميته.

✓ تخفيض الحوادث وإصابات العمل.

2 بالنسبة للأفراد العاملين:

✓ مساعدة الأفراد على اتخاذ القرارات الأحسن، كما يزيد من قابليتهم ومهارتهم في حل المشاكل التي تواجههم في بيئة العمل.

✓ مساعدة العاملين على التغلب على حالات القلق، التوتر، الاغتراب والصراع داخل المنظمة وبالتالي تحسين معنوياتهم.

✓ يفتح المجال للفرد نحو الترقية والتقدم الوظيفي.

✓ يقلل من أخطاء العاملين ومن حوادث العمل.

✓ تنمية الاستعداد لتقبل مهام ومسؤوليات جديدة. (2)

✓ مساعدتهم في تحسرن فهمهم للمنظمة وتوضيح أدوارهم فيها.

✓ يطور وينمي الدافعية نحو الأداء ويخلق فرصا للنمو والتطور لدى العاملين.

(1) سهيلة، محمد عباس. إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. ط2. دار وائل للنشر والتوزيع، 2006، ص187.

(2) مؤيد، سعيد سالم. إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي تكاملي. ط1. الأردن: المكتبة الجامعية، 2009، ص 272.

✓ يساهم في تنمية القدرات الذاتية للإدارة والرفاهية لدى العاملين.⁽¹⁾

مما سبق نستنتج أن للتدريب عدة فوائد تسعى المؤسسة لتحقيقها سواء على مستوى المنظمة أو على مستوى الأفراد.

⁽¹⁾ سهيلة، محمد عباس. المرجع السابق، ص 188.

المبحث الثاني: مرتكزات عملية التدريب.

أولاً: الطرق والأساليب التدريبية.

1 الطرق التدريبية: تلجئ العديد من المؤسسات إلى استخدام طرق عديدة للتدريب:

1 1 طريقة التدريب أثناء العمل:

تعتبر هذه الطريقة الأوسع انتشاراً وفيها يقع عبء العمل الأكبر على الرئيس المباشر ، وأسباب انتشار هذا الأسلوب التدريبي هو أن أغلب الأعمال في الصناعة الحديثة تتصف بسهولة تعلمها وفي فترة قصيرة من الوقت ، ومن ناحية أخرى فإن التدريب أثناء العمل يركز مسؤولية التدريب في شخص واحد بدلاً من توزيعها بين إدارة الموارد البشرية أو المشرف على العمال ، وهو الأمر الذي يزيد من فاعلية التدريب، كما أن هذا التدريب يؤدي إلى توفير النفقات والأفراد اللازمين لإدارة أعمال التدريب، إلا أن هناك من الشروط الأساسية التي لا بد من توفرها لضمان نجاح هذه الطريقة التدريبية وهي أن يلم الرئيس المباشر إماماً تاماً بطبيعة العمل ومطالبه، وأن يكون هناك الوقت الكافي للقيام بعملية التدريب إلى جانب ضرورة الإيمان بأهمية التدريب والإقناع بفوائده.

ومن المزايا الأساسية التي يتصف بها التدريب أثناء العمل أن مكان التدريب هو ذاته مكان العمل الحقيقي، وبالتالي يرتبط المتدرب مادياً ونفسياً بجو العمل وهو بذلك ينقل خبراته التي يستعملها من هذا النوع من التدريب وبالكامل حينما يمارس العمل بينما يتدرب عليه.⁽¹⁾

1 2 إعداد أماكن خاصة بالتدريب أو مراكز تدريب ملحقة بالمؤسسة:

توفر المؤسسة ورش خاصة بالتدريب تماثل في وصفها ورش الإنتاج ، وتستخدم هذه الطريقة إن تعذر التدريب على الوظيفة أثناء العمل وتطلب الأمر أعداد كبيرة وبوقت قصير ، فتزيد من سرعة تدريبهم بوجود مدربين متخصصين ومتفرغين لهذه العملية، وقد تفتتح المؤسسة مركزاً للتدريب تلحقه بالوحدة الإنتاجية فتشرف على هذه المراكز إدارة الموارد البشرية أو قسم التدريب في المؤسسة.

(1) علي، السلمي. إدارة الأفراد لرفع الكفاءة الإنتاجية. القاهرة: مكتبة غريب للنشر والتوزيع، 1985، ص 256.

على أن هناك قيوداً على استخدام هذه الطريقة وهي عدم قدرة جميع المؤسسات على استغلالها لمحدودية إمكانياتها المادية ولما تتطلبه هذه الطريقة من آلات ومعدات. (1)

1 3 - التدريب خارج مكان العمل :

يقصد بالتدريب خارج مكان العمل ذلك التدريب الذي يعطى للعاملين في غير أوقات العمل الرسمية، وقد يتم في مركز التدريب في مؤسسة إن وجد أو في مركز التدريب خارج المؤسسة، وعادة ما يعفى الأفراد خلال فترة التدريب من الدوام الرسمي (2)، وتأخذ هذه الطريقة صوراً عديدة المحاضرة، دراسة الحالات... الخ.

2 - أساليب التدريب:

إن الأساليب التي يمارس بها التدريب تساعد على فهم الموضوعات واستيعابها وتحقيق التفاعل اللازم والتطوير المنشود في سلوك المتدرب ومن بين الأساليب التدريبية نذكر ما يلي:

2 1 - أسلوب المحاضرة :

هو أسلوب أكاديمي قديم (طريقة تقليدية) لنقل المعلومات بطريقة رسمية، لمجموعات كبيرة بالمعلومات والمفاهيم والبيانات عن طريق شخص علمي /محاضر له صفات تؤهله في عرض مفاهيمه ومعلوماته من حيث ما يأتي: (3)

- ✓ الإلقاء المناسب والجذاب الذي يثير اهتمام المتدربين ويمكن من إيصال المعلومات والأفكار إلى الآخرين بسهولة ووضوح.
- ✓ إمكانية تقسيم وقت المحاضرة.
- ✓ تشجيع الأعضاء المتدربين على المشاركة.

(1) نوري، منير. الوجيز في تسيير الموارد البشرية : وفق القانون الأساسي العام العمومي في الجزائر . ط2.الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، 2014، ص96.

(2) راوية، حسن ومحمد سعيد سلطان. إدارة الموارد البشرية (تمية المديرين -تقييم الأداء لمتغيرات البيئة -تعويضات الأفراد) . ط1. مصر : التعليم الجامعي للطباعة والنشر، 2001، ص199.

(3) صفوان، محمد المبيضين و عائض بن شافي الأكلبي. التخطيط في الموارد البشرية. الأردن :دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2012، ص ص 120-122.

✓ توجيه الإجابة للمجموعة وليس السائل فقط.

وبالرغم من أن هذا الأسلوب التدريبي للأفراد أكثر اقتصادا في الوقت و النفقات وأكثر رقابة ووضوح إلا أنه يفتقر إلى:

✓ عدم اعتباره وسيلة هدفها صقل المهارات وتغيير السلوك وإنما نقل المعلومات إلى المتدربين بصورة معقولة.

✓ خلوه من المشاركة الجماعية لأنها عملية اتصال من جانب واحد.

✓ عدم الأخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية بين المتدربين.

ولذلك فإن هذا الأسلوب لا يكف المتدرب سوى الإستماع إلى المحاضرة.

2 2 أسلوب النقاش:

يعتمد على وجود مدرب ديناميكي يسمح بمناقشة المتدربين ويشجعهم على طرح الأسئلة، وكذلك بين المتدربين أنفسهم، إذ تكون هناك مرونة في طرح المعلومات والموضوعات.

2 3 أسلوب دراسة الحالات:

أصبح هذا الأسلوب شائع الاستخدام في التدريب وتتمثل هذه الطريقة في أن المدرب يقوم باختيار الحالات التي تعرض للمناقشة بدلا من قيام الحاضرين بإقتراح المشاكل التي تتناولها المناقشة، وتهدف هذه الطريقة إلى تشجيع المتدربين على التحليل أكثر من محاولة الوصول إلى حل معين صحيح للحالات المستخدمة، وذلك عن طريق تشجيع المتدربين على الملاحظة ومحاولة معرفة الأسباب التي أدت إلى خلق المشكلة والنتائج قد تتحقق بإتباع طريقة أو أخرى لطرق الحل البديلة.

2 4 أسلوب لعب الأدوار:

وهو أسلوب يبدأ بطرح حالة على المتدربين ويوزع المدرب أدوارا أو سيناريوهات جاهزة على أطراف الحالة ليتصرفوا وفقا لها، فقد تكون هناك دور لشخص يلعبه دور المدير ودور آخر يلعب دور المرؤوس، بحيث يتصرف كل منهم وفقا للمقتضيات دوره.

2 5 أسلوب التمرير على الأعمال:

ويقصد بها تنقل الأفراد من وظيفة لأخرى، بهدف توسيع دائرة معارفهم وقدراتهم وخبراتهم وتنويعها، حيث يعين المتربص كمساعد لمختلف الرؤساء الموزعين في السلطة الهرمية. وتمكن هذه الطريقة من فهم أفضل بين مختلف مديريات المؤسسة حيث تتكون لديهم نظرة شاملة حول المؤسسة. (1)

2 6 التلمذة الصناعية:

تقوم هذه الطريقة بتزويد الأفراد بالمعرفة النظرية والعملية لفترة معينة، يعقب ذلك التدريب على العمل نفسه في إحدى الشركات، وعلى ذلك فإن هذه الطريقة تجمع بين التدريب خارج العمل وأثناء العمل، وتتطلب ضرورة التدفق المستمر للعاملين الجدد الذين تتوافر لديهم مهارات عن أصول المهنة، إلا أن هذه الطريقة مكلفة نظرا لطول برنامج التدريب. (2)

2 7 أسلوب الوقائع الحرجة:

لملافاة عدم واقعية بعض الأساليب السابقة، يقوم المدرب بتشجيع الدارسين على ذكر بعض الأمثلة ذات الأهمية البالغة والتأثير الكبير والخاصة بموضوع التدريب، وتحليل الوقائع الحرجة بصورة علمية دقيقة يساعد الدارسين على ربط المحتوى التدريبي بالواقعة والممارسة وعلى المدرب أن ينتقي الوقت المناسب أثناء عرضه لموضوع الدراسة لكي يعرض إحدى الوقائع الحرجة، أو لكي يسأل الدارسين ويشجعهم على إثارة إحدى هذه الوقائع.

2 8 أسلوب تدريب الحساسية:

تهدف هذه الوسيلة إلى تنمية روح الاعتماد على الذات، والتبصر بالمشاكل الذاتية داخل الجماعة، وتبدأ بتكوين جماعة تدريب من حوالي 10 إلى 20 فرد على أن لا يكون هناك قائد محدد، ولا مشكلة محددة بصورة سالبة، والتوجيه الوحيد لهذه الجماعات هو محاولة دراسة سلوك الأفراد والجماعة ومشاعرهم ومشاكلهم، ويؤدي تدريب الحساسية إلى التقارب بين أفراد الجماعة وفهم مشاعرهم ومشاكلهم والطرق

(1) نوري، منير. تسيير الموارد البشرية. ط2. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2014، ص ص 258، 259.

(2) أنس عبد الباسط، عباس. إدارة الموارد البشرية. ط1. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2011، ص 241.

البديلة للحل و محاولة توفيق هذه الحلول لطبيعة الجماعة أو تغيير طبيعة و سلوك الجماعة حتى يمكن تبني حلول تساعد في النهوض بالجماعة.

2 9 - أسلوب العصف الذهني:

يعتمد هذا الأسلوب على قيام المدرب بعرض مشكلة معينة، ويسأل الدارسين أن يقدموا آراءهم بصورة سريعة ودون تردد في التفكي ر، ويعتمد هذا الأسلوب على أن العرض السريع للأفكار والآراء يمكنهم من أن يحرر الدارسين من الجمود ويشجعهم على المشاركة كما أن وابل الآراء الغزيرة كفيلا بتغطية جوانب الموضوع أو المشكلة التي أثارها المدرب، مما يسهل للمدرب على العرض ويشجع الثقة في نفوس الدارسين ويحمسهم للتدريب. (1)

مما سبق نستنتج أن المؤسسة تعتمد على طرق وأساليب متعددة لعملية التدريب، وذلك حسب الأهداف التي تريد المؤسسة تحقيقها، وحسب نوع الوظيفة حيث لا تصلح طريقة أو أسلوب واحد لجميع الوظائف ولكل فرد.

ثانيا: مسؤولية ومتطلبات التدريب.

1 مسؤولية التدريب:

لقد احتل التدريب ركنا هاما في الوظيفة الإدارية وأصبح من المسؤوليات الأساسية للرئيس الإداري أي أن المسؤولية الأساسية للتدريب تقع على عاتق المدير المختص، فالرئيس أقدر على تلمس مواطن القوة والضعف في مرؤوسيه والوقوف على الجوانب التي تحتاج إلى تقوية وتدعيم بما يكفل رفع كفاءتهم في أداء العمل، وذلك عن طريق التقارير التي يعدها الرؤساء عن مدى كفاءة مرؤوسيهيم. (2)

(1) أحمد، ماهر. إدارة الموارد البشرية . مصر:الدار الجامعية، 2004، ص ص 343-345.

(2) زكي، محمود هاشم. إدارة الموارد البشرية. الكويت: آية السلاسل، ص 407.

1 1 إدارة الموارد البشرية:

وهي المسؤولة عن إيضاح الصورة لأداء العاملين أمام الجهة المسؤولة عن تخطيط البرامج التدريبية والإشراف على تنفيذها ومراقبة وتقييم النتائج، ومن ثم إعداد التقارير النهائية التي تطلع عليها الإدارة العليا في المنظمة. (1)

1 2 المشرف المباشر:

لابد للمشرف المباشر أن يشجع الموظف المرشح للتدريب على ضرورة الاستفادة من البرنامج التدريبي وتسهيل عملية حضور الموظف تلك البرامج بالوقت والمكان المحدد، كما أن توفير المناخ المناسب والموارد والتشجيع على ضرورة التطوير الذاتي، هي من بين الأمور التي يجب أن يساهم بها المشرف المباشر مساهمة فاعلة. (2)

1 3 الفرد العامل:

إن الفرد العامل في المنظمة يتحمل مسؤولية تنمية وتطوير نفسه من خلال التطوير الذاتي "Self-développement" يدخل هذا النوع من التدريب في مجال التدريب غير الرسمي، والذي يعود بالفائدة ليس على المنظمة فقط وإنما على لفرد ذاته أيضاً، فعن طريق زيادة المعارف يتمكن الفرد من جني نتائج هذا التطوير التي تتمثل في زيادة التعويض، أو الترقية الوظيفية... الخ.

مما تقدم فإن مسؤولية التدريب مسؤولية مشتركة ما بين الإدارات الوظيفية في المنظمة وإدارة الموارد البشرية والإدارة العليا والمشرف المباشر والفرد العامل والتي لا يمكن أن تنجز بشكل كفوء إذ لم تلقى الدعم من قبل الإدارة العليا للمنظمة. (3)

للتدريب أهمية كبيرة داخل المؤسسة لذا يجب أن يكون هناك من يتحمل مسؤوليته من تحديد للإحتياجات التدريبية وإعداد البرامج بما يتناسب مع متطلبات الأفراد.

(1) خالد عبد الرحيم، الهيئي. إدارة الموارد البشرية. ط2. الأردن: دار وائل، 2005، ص 227.

(2) مؤيد، سعيد سالم. مرجع سابق، ص 288.

(3) خالد عبد الرحيم، الهيئي. مرجع سابق، ص 228.

2-متطلبات التدريب: لتحقيق فاعلية التدريب يجب التطرق إلى العناصر الأساسية التالية:

2-1- التطبيق العملي:

ضرورة توافر الفرص للمشاركين في البرنامج التدريبي لتطبيق ما يتعلمونه في المناخ المشابه للمناخ الوظيفي حتى يمكن تعديل الانحرافات و توجيه المسار التطبيقي ليتناسب مع الهدف من العملية التدريبية.

2-2- التركيز والانتباه:

وهو استخدام أكبر قدر ممكن من الحواس لاستقبال كل ما هو جديد من معارف ومهارات وخبرات وهذا يرتبط بقدرة القائمين على العملية التدريبية ومهاراتهم في توصيل المعارف وتعديل الاتجاهات بالطرق والأساليب المناسبة.

2-3- الدقة في استقبال المعلومة:

إن الدقة في استقبال المهارات المطلوب التدرّب عليها يساهم بشكل كبير في القدرة على استيعابها والعمل على تطبيقها بما ساهم في تنسيق الأداء.

2-4- الحافز التدريبي:

لا بد من ضرورة توافر الحوافز في إقناع المشاركين في البرنامج التدريبي على تحقيق ذاتهم و تلبية حاجاتهم اللازمة من زيادة معرفة و مهارات جديدة بما يثير رغباتهم و حماسهم و يجعلهم متعاونين مع بقية عناصر العملية التدريبية.

2-5- مراعاة الفوارق بين الأفراد:

إن البشر في طبيعتهم يختلفون فلا بد من مراعاة هذا الاختلاف وذلك بدعم الأفراد بالمعلومات و المهارات اللازمة و المناسبة للتكون الفطري لكل منهم.

2-6- التدرج في النقل المعرفي:

إن من أفضل الأدوار لتحقيق الفعالية في العملية التدريبية أن يتم تحقيق النقل الجزئي للمهارات و المعارف على فترات زمنية وفق مخطط زمني و برامج متكاملة لتحقيق المهارة اللازمة للمشاركين.

2-7- القياس الفعلي للأثر التدريبي:

هذا الأمر يحقق نوع من التحفيز المادي الذي يساهم بدوره في زيادة فعالية العملية التدريبية في حالة ما إذا أدرك المتدرب مدى التقدم الذي يحققه في وظيفته بعد كل برنامج يشارك فيه، و في بعض الأحيان يتم القياس قبل وبعد البرنامج مباشرة.

2-8- اختيار العناصر المناسبة للتدريب:

إن الدور الذي يلعبه المدرب لا يقل أهمية عن دور المتدرب في توصيل المعارف و المهارات اللازمة و لهذا نجد أن كل الصفات و المواصفات يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار في تخطيط اختيار المدربين. (1)

مما سبق يتضح أنه لنجاح و تحقيق فاعلية التدريب يجب أن تتوفر فيها مجموعة من المتطلبات و العناصر الأساسية لإنجاح هذه العملية.

ثالثاً: المراحل الأساسية في العملية التدريبية:

1 مرحلة تحديد الإحتياجات التدريبية:

مفهوم الإحتياجات التدريبية:

- يعرف مصطفى نجيب شاويش الإحتياجات التدريبية بأنها: " تعبير عن الأفراد المطلوب تدريبهم لمواجهة أي من الحالات الآتية والتي تثير المؤشرات التدريبية إلى احتمال حدوثها. (2)
- ويعرف نجم العزاوي الإحتياجات التدريبية على أنها : " كل ما يحتاجه الأفراد من تدريب لتنمية شخصيتهم من المعارف، والمهارات الفكرية والإدارية، المعارف والمهارات السلوكية، المعارف

(1) حسن أحمد، الطعاني. مرجع سابق، ص ص 52،53.

(2) مصطفى، نجيب شاويش. إدارة الموارد البشرية: إدارة الأفراد. ط3. دار الشروق، 2005، ص236.

والمهارات الفنية ومسؤولية تحديد الاحتياجات التدريبية هي مهمة من مهمات الإدارة العليا في المنظمة، وفي بعض الأحيان توكل هذه المهمة لانشغال الإدارة العليا في العمل إلى خبراء التدريب." (1)

وفي إطار تحديد الاحتياجات التدريبية للمؤسسة بإمكاننا الإشارة إلى الاحتياجات التدريبية لا تخرج عن ثلاث مستويات:

1 1 - تحليل الاحتياجات على مستوى المنظمة:

لابد للمؤسسة من إجراء تحليلاً لأهداف المنظمة ومواردها وخططها والمراحل الزمنية اللازمة لبلوغ تلك الأهداف، وللقيام بهذه العملية بإمكان الإدارة الإستعانة بعدة مؤشرات كمعدات الإنتاج، وتكلفة العمل، والغياب، والتأخير، ودوران العمل، والحوادث وغيرها، حيث تلقي هذه المؤشرات الضوء على احتياجات التدريب.

1 2 - تحليل العمليات أو الوظائف:

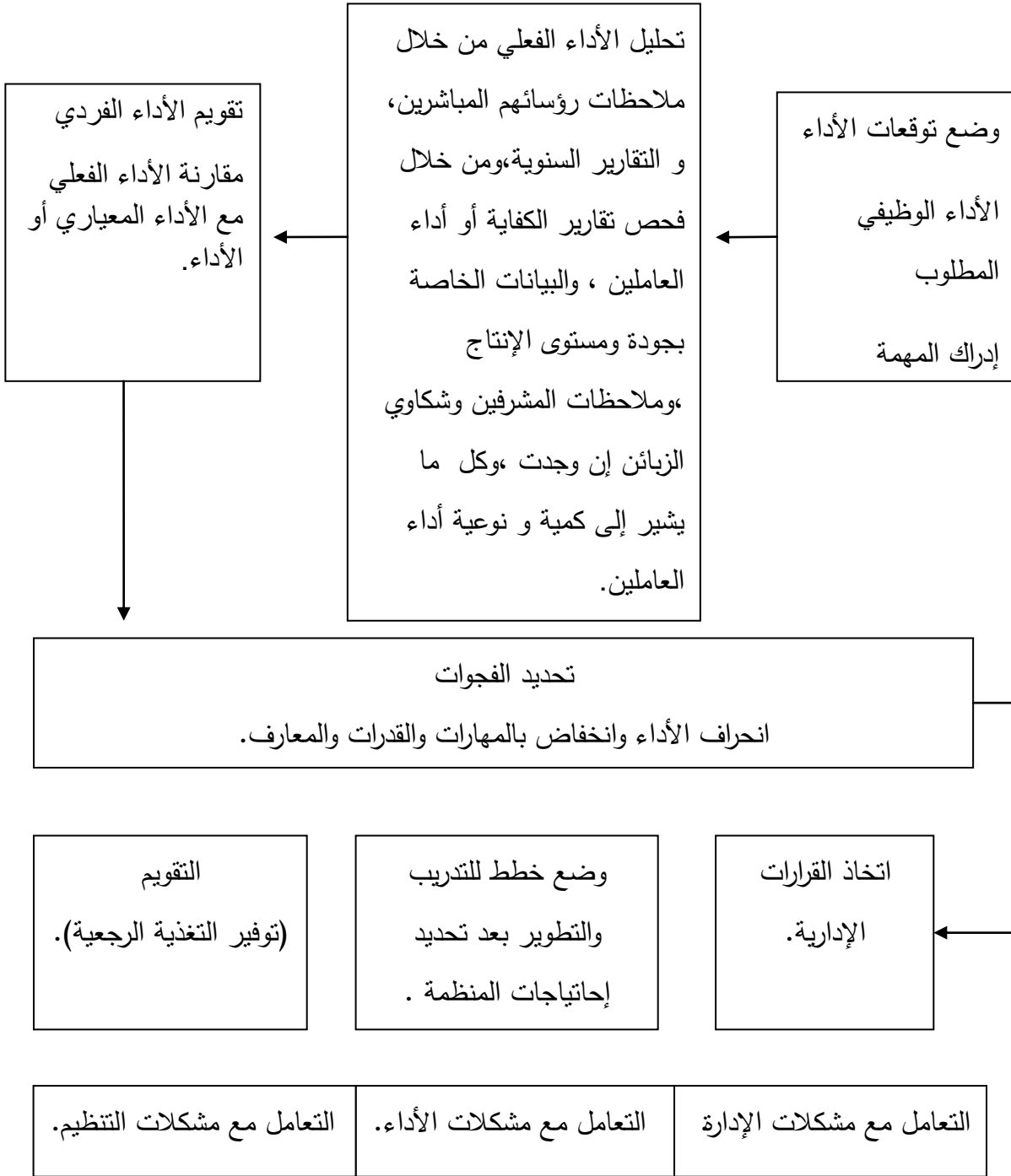
إن تحليل العمل أو الوظائف يساعد في تحديد معايير العمل في وظيفة معينة، وكذلك تحديد الحد الأدنى للصفات والمهارات والقدرات والمؤهلات المطلوبة في شاغل الوظيفة، وذلك لكي يتمكن من تحقيق الأداء الجيد، لذلك يتم في هذه الخطوة مقارنة الطريقة التي يتبعها الفرد في أداء عمله مع وصف الوظيفة وكذلك الوقوف على رأي المشرف المباشر في الطريقة التي يؤدي بها العمل.

2-3 - تحليل الفرد:

تنصب هنا عميلة التحليل على الموظف وليس على العمل، حيث تقوم الإدارة بتحليل الفرد فندرس قدراته الحالية، والقدرات والمهارات الجديدة التي يمكنه تعلمها واستيعابها وتطبيقها في العمل. (2) كما تدرس الخصائص الشخصية التي يتمتع بها، دوافعه، استعداداته للتعلم، ذكائه، بالإضافة إلى العمر والجنس والصحة العامة

(1) نجم، العزاوي. جودة التدريب الإداري ومتطلبات المواصفة الدولية الإيزو - 10015. الأردن: دار الطزوري العلمية للنشر والتوزيع، 2009، ص 117.

(2) عادل، حرحوش ومؤيد سعيد السالم. مرجع سابق، ص ص 137، 136.



شكل رقم 03 : ملخص خطوات التحليل الإدارية لتحديد الاحتياجات التدريبية.

المصدر: أسامة، محمد جردات وعقلة محمد المبيضين. مرجع سابق، ص60.

2 - تصميم البرنامج التدريبي:

المقصود بالتصميم (التخطيط) ويمر تصميم البرنامج التدريبي بالخطوات التالية:

2 1 - تحديد البرنامج التدريبي: الأهداف هي الغايات التي يرجى تحقيقها من وراء البرنامج التدريبي،

وتوضيح أهداف ما يراد إحداثه من تغير في مستوى أداء الأفراد ويجب عمل تحليل احتياجات التدريب عند الموظفين قبل البدء بعملية التدريب.

2 2 - تحديد نوع المهارات التي سيدرب عليها: ومن الأمثلة على المهارات التدريبية المطلوبة: المهارات

اللغوية، المهارات الفنية والمهارات الخاصة بالإتصال مع الآخر وكذلك المهارات الفكرية كالتخطيط وغيره.

2 3 - وضع المنهاج التدريبي: ويقصد به المادة التدريبية التي ستقدم للمتدربين ويتم تحديدها بناء

على الاحتياجات المطلوبة.

2 4 - اختيار أسلوب التدريب والتطوير: توجد عدة أساليب مثل المحاضرات، تمثيل الأدوار... الخ.

2-5 - اختيار المدربين: إن اختيار المدربين من العوامل المهمة في إنجاح البرنامج التدريبي وذلك لأن

المدرّب يمثل الوسيلة التي عن طريقه يتم نقل المادة التدريبية إلى المتدرب.

2 5 - تحديد إقامة مكان برنامج التدريب: يعتمد تحديد إقامة مكان برنامج تدريبي على عدة أمور

منها: إمكانيات المنظمة المادية والطبيعية، المادة التدريبية وكذلك على طبيعة العمل وظروفه.⁽¹⁾

2 6 - تحديد فترة البرنامج: تختلف مدة المادة التدريبية وذلك بناء على طبيعة المادة وعلى الأسلوب

المستخدم وعلى مدى تفرغ المتدربين لبرنامج التدريب.

2 7 - توفر مستلزمات البرنامج التدريبي: ومن أهم المستلزمات، قاعات التدريب، ووسائل الإيضاح

اللازمة، والمسئول الإداري للبرنامج وغير ذلك من المستلزمات.⁽²⁾

3 - تنفيذ البرنامج التدريبي:

تتطوي خطوة تنفيذ البرامج التدريبية على وضع خطة تنفيذ التي ينبغي أن تأخذ بعين الاعتبار الجوانب

التالية:

(1) فيصل، حسونة. إدارة الموارد البشرية. ط1. الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع، 2011، ص 139.

(2) مرجع السابق، ص 140.

3 1 تحديد المكان: ينبغي اختيار مكان التدريب المناسب وهذا يتأثر بعوامل معينة مثل:

✓ نوع التدريب: فإذا كان يقصد به على رأس العمل فلا بد أن يتم في نفس المنشأة حيث يتولى التدريب المشرف نفسه.

✓ إمكانيات المنشأة: إن التدريب خارج المنشأة يعتبر مكلف لها إلى أنها قد تكون مضطرة لإلحاق العاملين لديها ببرامج تنظيمها المراكز والمعاهد التدريبية المتخصصة، في حالة تعذر إجراء التدريب داخل المنشأة، لأسباب عدم توافر الكفاءة لديها ووجود المراكز المتخصصة المعروفة والأقدر على توفير مثل تلك البرامج .

3 2 تحديد الفترة الزمنية: ينبغي تحديد الفترات الزمنية للبرامج التدريبية وذلك بالأخذ بعين الاعتبار ما يلي :

✓ طبيعة مادة التدريب ومدى تعقيدها ومستوى المهارات المطلوب التدرب عليها وأساليب التدريب التي يتم إتباعها.

✓ توقيت البرامج: ينبغي مراعاة الفترات التي بالإمكان الاستغناء عن المتدرب خلال فترة التدريب وعدم ارتباك العمل أو تعطيله وإمكانية إحلال آخرين طيلة فترة التدريب.⁽¹⁾

4 -تقييم البرنامج التدريبي:

بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي لابد من تقييمه لمعرفة مدى نجاحه، بالإضافة إلى معرفة مدى تحقيق الأهداف الموضوعه، وتساعد عملية التقييم على تحسين عملية تصميم البرامج المستقبلية.

ويمكن تقييم البرنامج التدريبي على طريق ملاحظة تفاعلات المشاركين في البرنامج، ومعرفة مدى التغير في القدرات والمهارات والمعارف والسلوكيات نتيجة لهذا البرنامج، وذلك عن طريق قياس:

✓ مدى تفاعل المتدربين: ويتم تحديد تفاعل المشاركين خلال فترة انعقاد البرنامج وبعدها، وذلك بمقابلة المتدربين ومعرفة آرائهم أو بتعبئة المتدربين لاستبيان خاص لتقييم البرنامج التدريبي، ومرافق التدريب وأساليب وسائل التدريب، وموضوعات البرنامج ومدى الاستفادة من البرنامج.

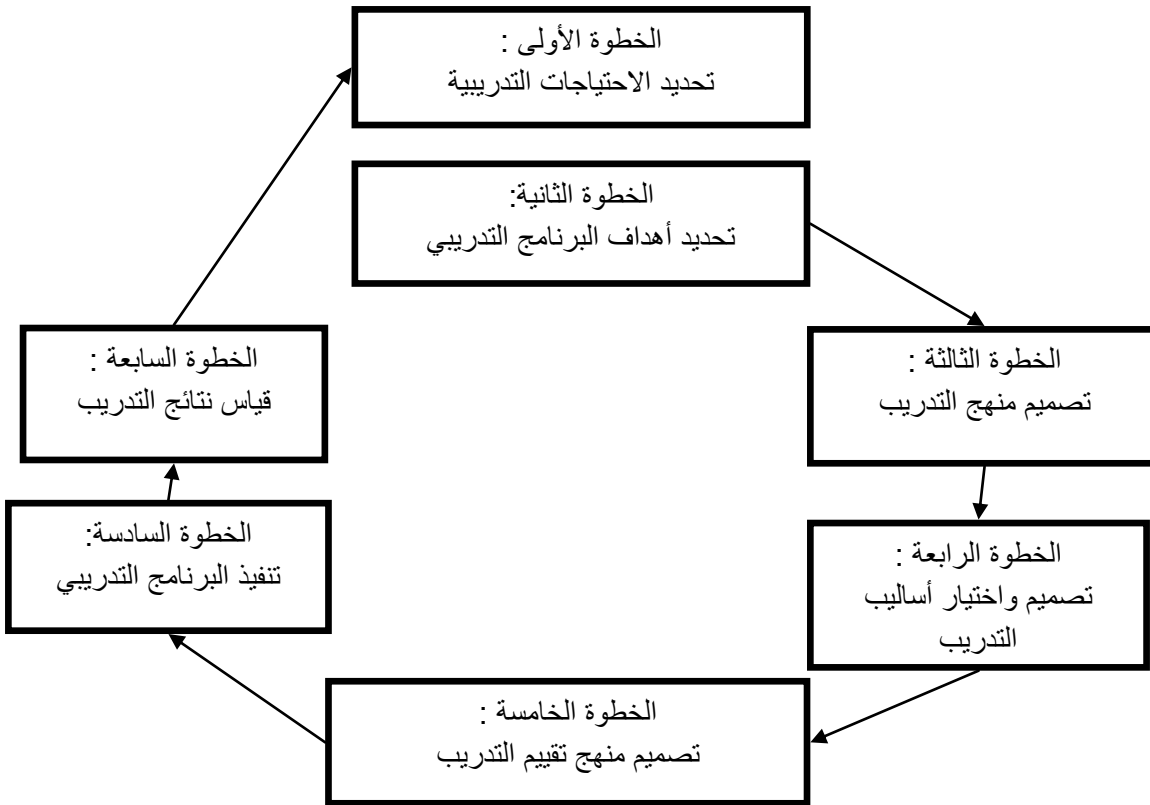
✓ مدى استفادة المتدربين: ويتم قياس مدى استفادة المتدربين وذلك باختيارهم قبل وبعد انعقاد البرنامج التدريبي لقياس مدى الاستفادة منه.

(1) حنا، نصر الله. إدارة الموارد البشرية. ط1.الأردن: دار زهران،2013، ص ص 226،227.

✓ مدى التغيير في سلوكيات المتدربين: ويتم تحديد ذلك بعد انتهاء البرنامج وعودة المتدربين إلى أعمالهم بواسطة المشرفين والمديرين، إذ يتم مراقبة مدى تعلم المشاركين لمهارات جديد وتطبيقهم لهذه المهارات في أعمالهم.

✓ مدى تأثير البرنامج التدريبي على أهداف المنظمة: مثل الإنتاجية، والجودة، والرضى الوظيفي إصابات العمل، الشكاوي... الخ، ويتم قياس ذلك بعد انتهاء فترة انتهاء فترة زمنية معينة عن طريق المديرين، وذلك بمقارنة أداء المتدربين بعد انعقاد البرنامج التدريبي وقبله. (1)

من خلال ما سبق يمكن تلخيص مراحل العملية التدريبية في الشكل الآتي:



الشكل رقم(04): يمثل مراحل العملية التدريبية.

(1) بسيوني محمد، البرادعي. تنمية مهارات تخطيط الموارد البشرية: دليل عملي. ط1. مصر: إيتراك للنشر والتوزيع، 2006، ص 51،52.

- رابعاً: مشكلات التدريب:** يواجه التدريب مشكلات عديدة في مراحلها المختلفة نذكر منها ما يلي:
- ✓ ضعف الوعي التدريبي: فكثيراً من أفراد المجموعة سواء كانوا قادة أو تابعين يفتقرون إلى الوعي التدريبي والإيمان بأهمية التدريب ودوره في رفع الأداء والإسهام في التنمية.
 - ✓ مشكلة الهيكل التنظيمي: ففي كثير من المنشآت نجد أن التدريب يخصص له قسم صغير ملحق بإحدى الإدارات وفي بعض الأحيان يخصص للتدريب إدارة صغيرة لا تأخذ مكانها المناسب في الهيكل أو الهرم التنظيمي للمنشأة.
 - ✓ عدم وجود نظم سليمة الكشف الدقيق عن الإحتياجات التدريبية وحصرها وتصنيفها، الأمر الذي يؤثر في كفاءة وواقعية الخطط التدريبية.
 - ✓ عدم انفتاح إدارة التدريب على باقي قطاعات المنظمة مما يجعل مهمة التخطيط للتدريب مهمة صعبة لعدم وضوح الرؤية والأهداف والمستهدفين ومستوياتهم.
 - ✓ عدم الربط بين تخطيط الأفراد وتخطيط التدريب إذ من المعروف علمياً أن خطة التدريب إنما تخدم خطط الأفراد وتساعد على تحقيق أهدافها.
 - ✓ نقص المنشآت التدريبية سواء على المستوى القومي أو على مستوى المنشأة، في كثير من المنشآت عندما يتوفر لديها بعض المنشآت التدريبية، نجد أنها إما ضعيفة التجهيز أو ينقصها الصيانة أو تفتقر إلى المكتبات الغنية بالمراجع والمجلات... الخ.
 - ✓ نقص المدربين: تعاني الكثير من المنشآت من العجز الكبير في المدربين الأكفاء من مختلف التخصصات، ومختلف المستويات وهذا بالطبع يدفع إدارات التدريب إلى الإعتماد على التدريب الخارجي الذي تقدمه مراكز ومؤسسات تدريبية متخصصة خارجية وهذا بلا شك ذو تكلفة عالية.
 - ✓ كثرة عدد المتدربين في البرنامج التدريبي الواحد وهذه المشكلة تؤدي إلى صعوبة توصيل الرسالة التدريبية للمتدربين وإلى صعوبة تحقيق تفاعل المتبادل بين المدرب وكل المتدربين.
 - ✓ صعوبة اختيار معايير التقويم المناسبة.
 - ✓ قصور تصميم البرامج وعدم تعبيره عن الإحتياجات التدريبية المطلوب تحقيقها. (1)
 - ✓ عدم متابعة التدريب حيث أن التدريب لا ينتهي بانتهاء البرنامج الرسمي.
 - ✓ إسناد مسؤولية تحديد الإحتياجات التدريبية للشخص غير المناسب. (2)

(1) مدحت، أبو النصر. المرجع نفسه، ص ص264-269.

(2) محمد إسماعيل، بلال. إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2004، ص152.

خلاصة الفصل:

لقد استعرض في هذا الفصل مجموعة من العناصر المتعلقة بالتدريب، حيث تضمن علاقة مفهوم التدريب ببعض المفاهيم، أهمية وأهداف التدريب، مبادئه، وفوائده بالإضافة إلى طرقه وأساليبه، كما تم التطرق أيضا إلى مراحل العملية التدريبية المتبعة من طرف المؤسسة، ومن خلال هذا يمكن القول بأن التدريب هو نشاط إنساني مخطط ومنظم يتكون من مجموعة من برامج هامة تهدف إلى التقليل من الحوادث وذلك من خلال تطوير وتحسين القدرات، وتغيير سلوكيات العمال إتجاه العمل مما يقلل من الأخطاء وبالتالي تجنب المؤسسة خسائر مادية وبشرية هي في غنى عنها.

الفصل الرابع: حوادث العمل.

تمهيد .

المبحث الأول: ماهية حوادث العمل.

أولاً: مفهوم حوادث العمل.

ثانياً : المفاهيم المتعلقة بحوادث العمل.

ثالثاً : أنواع حوادث العمل.

رابعاً: أسباب حوادث العمل.

خامساً: خصائص المستهدفين للحوادث.

المبحث الثاني: مصادر وآثار وإستراتيجيات حوادث العمل.

أولاً: مصادر الحصول على المعلومات عن حوادث العمل.

ثانياً: أسس احتساب كلفة حوادث وإصابات العمل.

ثالثاً : الآثار المترتبة عن حوادث العمل.

رابعاً : استراتيجيات حوادث العمل.

خامساً : علاقة التدريب بحوادث العمل.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

لقد أدى تطور الصناعة إلى الانتشار الواسع لاستخدام الآلات في المجال بشكل كبير مما أدى إلى تزايد عدد الحوادث الصناعية، حيث اعتبرت هذه الظاهرة من أهم المشكلات التي يعاني منها العامل وصاحب العمل على حد سواء نظرا للخسائر الكبيرة التي تخلفها، ولذلك يلزم دراسة الأسباب الحقيقية وراء وقوع الحوادث و نتائجها من اجل وضع الإجراءات اللازمة للتقليل منها و هذا ما يتم تناولها في هذا الفصل في محاولة لتحديد الأسباب و الأنواع ، و أيضا الآثار المترتبة عنها بالإضافة إلى استراتيجيات الوقاية منها.

المبحث الأول: ماهية حوادث العمل.

أولاً : مفهوم حوادث العمل.

1 مفهوم الحادث :

أ - لغة : الحادث هو من الفعل حدث، وهو اسم حادث جمعه حوادث و حادثات و الحادث هو ما يجري ويحدث، والحوادث الجارية هي م جمل الوقائع الحالية أو اليومية التي يمكن ملاحظتها، الحادث ما يقع فجأة ، حادث طارئ . (1)

ب - اصطلاحاً:

- يعرف مؤيد سعيد سالم الحادث بأنه: "حدث مفاجئ يقع أثناء العمل إما بسبب العمل نفسه أو بسبب الأجهزة و المكائن المستخدمة أو بسبب الفرد نفسه لسوء أدائه أو لسوء استعداده." (2)

ركز هذا التعريف على الأسباب المؤدية إلى الحادث سواء الأسباب المادية أو الإنسانية لكنه أهمل نتائج الحادثة و الآثار التي تخلفها.

- ويعرف فرج الله طه الحادث على أنه: "حدث يقع للفرد أو يتورط فيه دون سابق معرفة أو توقع و ينتج عنه أضرار تصيب الفرد أو الآخرين أو المعدات." (3)

ما يتضح من هذا التعريف أن الحادثة حدث مفاجئ يقع دون سابق إنذار، كما ركز على آثار الحادث و أهمل الأسباب

- ويعرف خواجه عبد العزيز الحادث على أنه: " كل ما يمس العامل و يتورط فيه من غير قصد أو توقع، و تنتج عنه أضرار متفاوتة تصيب الفرد و الآخرين أو المعدات ، وهي تسبب الكثير من الإعاقات و الوفيات . " (4)

(1) www.almaany.com/ar/dict/ar-ar يوم 25/02/2018 على الساعة 10:20

(2) مؤيد سعيد، سالم. مرجع سابق، ص 367.

(3) فرج الله ، عبد القادر طه. علم النفس الصناعي والتنظيمي . ط6. دار المعارف ، 1988، ص 286.

(4) خواجه، عبد العزيز. مدخل إلى علم النفس الاجتماعي للعمل . ط1. وهران: دار الغرب للنشر والتوزيع، 2005، ص 210.

يتميز هذا التعريف بتركيزه على أن الحادث واقعة غير مقصودة، كما ركز على نتائج الحادث و التي تعتبر مختلف الأضرار التي تلحق بالعامل بالإضافة إلى الأضرار المادية، وما يؤخذ على هذا التعريف أنه أهمل أسباب الحادث.

2 - مفهوم العمل:

أ - لغة: "مشتق من الفعل يعمل عملاً، ويعني هذا المفهوم في معناه العام أي نشاط أو جهد موجه نحو إنجاز عمل معين." (1)

ب - اصطلاحاً:

- يعرف محمد عبد المولى العمل على أنه: "جهد بشري وإرادي يبذل في الإنتاج من أجل الحصول على مال أو بثوة فهو خدمة معقدة تتمثل في الجهود." (2)

ما يتضح من خلال هذا التعريف أنه ربط العمل بالإنسان أي أنها خا صفة إنسانية كما أنه ركز على الجانب الإقتصادي (المادي) للعمل وأهمل الجانب الإجتماعي.

- ويعرف مصطفى الفيحالي العمل على أنه: "الجهد المبذول من جانب الإنسان العامل يشغل من وقته جزء مقدر ويواصله العامل على امتداد هذا الوقت ويريد به غاية معلومة وله فيه مقاصد معينة." (3)

- عرف العمل في معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين بلفه: "بذل جهد بدني أو عقلي لإتمام شيء ما أو لتحقيق هدف معين وبالتالي تعني مهنة يزاولها الفرد ويتقاضى عنها أجراً ، والعمل هو المكان الذي يتقابل فيه الفرد بصاحب العمل ويشكل العمل أهم جزء في حياة الإنسان وذاته وكيونته." (4)

ما يتضح من خلال هذا التعريف أنه حاول الإلمام بجميع خصائص وعناصر العمل، بالتركيز على أن العمل هو سبب وجود واستمرار الإنسان.

(1) فاروق، مداس . قاموس مصطلحات علم الاجتماع . الجزائر: دار مدني للطباعة والنشر والتوزيع ، ص 189.

(2) محمد، عبد المولى. علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي . ط1. طرابلس: الدار العربية للكتاب 1984، صص 14، 15.

(3) نقلا عن كمال عبد الحميد، الزيات. مرجع سابق، ص 124.

(4) حبيب، الصحاف. معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين . ط1. لبنان: مكتب لبنان ناشرون، 1997، ص 30.

3 - مفهوم حوادث العمل:

- يعرف أنس عبد الباسط حوادث العمل بأنها : "تلك التي تنشأ مباشرة في موقف العمل ووضعيته أو من الأجهزة والآلات والمكائن، أو من الفرد نفسه لسوء أدائه أو لسوء استعداده." (1)

من خلال هذا التعريف يلاحظ أن حوادث العمل تكون في مكان العمل نفسه، كما أرجع الحوادث إلى العوامل المادية والعوامل الإنسانية معا، إضافة إلى ذلك فهناك حوادث قد تقع دون أن تترك آثار ولا أضرار إنسانية أو مادية.

- بينما يعرف زكي بدوي حوادث العمل بأنها : "واقعة تسبب مساس بجسم الإنسان وتكون ذات أصل خارجي ويتميز بقدر من المفاجأة أي ما يلحق به من أذى مثل: الجروح، الكسور، التشويه، فقدان القوة العقلانية، الوفاة." (2)

ركز هذا التعريف على النتائج التي تخلفها الحادثة على الفرد دون أن يتطرق إلى الأضرار التي يمكن أن تلحق بالوسائل الإنتاجية.

ثانيا : المفاهيم المتعلقة بحوادث العمل.

1 مفهوم الأمراض المهنية:

يعرفه القانون البريطاني على أنه: "كل ما ينشئ من خطورة خاصة المتعلقة بالعمل، وليست خطورة عامة يتعرض لها المواطنون جميعا." (3)

تعرفها منظمة العمل الدولية بأنها: "كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في هيئة ما أو مجموعة مهن يصاب بها أحد العاملين لتلك المهنة أو المهن." (4)

يعرف المشرع الجزائري المرض المهني على أنه: "التسممات التي تسبب فيها أصل المهنة." (5)

(1) أنس عبد الباسط، عباس. مرجع سابق، ص 80.

(2) زكي، بدوي. دراسات تطبيقية في تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية. ط1. الإسكندرية : دار الفكر العربي، 1972، ص52.

(3) نقلا عن محمد، عبد السميع علي. الأمن الصناعي عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه. القاهرة: مطبعة القاهرة، 1973، ص15.

(4) سعيد، طاسي. حوادث العمل والأمراض المهنية. الجزائر: الصحة في الجزائر، 1984، ص152.

(5) محمد، عبد السميع علي . مرجع سابق، ص 05.

2 مفهوم إصابة العمل:

- يعرف يوسف حجيم الطائي وآخرون إصابات العمل بأنها: "مجموعة الأضرار البدنية والنفسية التي تصيب الفرد العامل من جراء حادث العمل." (1)
- ويعرفها أيضا على أنها: "مختلف الحالات المؤذية التي تقع للعامل ويمكن أن تتجم من حوادث في مكان العمل أو ما يتعلق به بالإضافة إلى حوادث الطريق إلى مكان العمل." (2)
- يعرف محمد ديب العقابلية إصابة العمل بأنها: "مختلف الحالات التي تقع للعمال والتي يمكن أن تتجم عن حوادث العمل في مكان العمل." (3)
- يعرف علماء الاقتصاد إصابة العمل على أنها: "كل حادث يقع للعامل أثناء تأدية عمله المسند إليه، والإصابات التي تحدث له خلال فترة نهاية العمل وعودته منه بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي." (4)

3 مفهوم السلامة المهنية:

- يعرف يوسف حجيم الطائي وآخرون السلامة المهنية بأنها: "المحافظة على مقومات الإنتاج البشرية (القوى العاملة) من التعرض للإصابات الناتجة عن مخاطر المهنة وذلك بتوفير كل مستلزمات الوقاية." (5)
- وتعرف سعاد نايف برنوطي السلامة المهنية على أنها: "حماية العاملين من الإصابات الناتجة عن حوادث ذات صلة بالعمل." (6)

(1) يوسف، حجيم الطائي و آخرون. مرجع سابق، ص459.

(2) وسيلة، حمداوي. إدارة الموارد البشرية. مديرية النشر لجامعة ، قالمة: 2004، ص123.

(3) محمود، ديب العقابلية. الإدارة الحديثة للسلامة المهنية. عمان: دار الصفاء، 2002، ص124.

(4) عز الدين، فراج و آخرون. الصحة المهنية والأمن والإسعافات الأولية. الأردن: دار الفكر العربي، 1979، ص15.

(5) يوسف، حجيم الطائي و آخرون. مرجع سابق، ص448.

(6) سعاد، نايف برنوطي. إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد). ط2. الأردن: دار وائل، 2001، ص467.

4 مفهوم الأمن الصناعي:

- يعرف حجيم الطائي وآخرون الأمن الصناعي بأنه عبارة عن: "توفير بيئة آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر الذي يتعرض له الأفراد العاملين في المنظمات".⁽¹⁾
- ويعرف عز الدين فراج الأمن الصناعي وآخرون بأنه: "إيجاد البرامج المناسبة لتلافي ما يم كن أن يؤثر بطريقة أو بأخرى على سلامة العاملين والممتلكات وسير العملية الإنتاجية ، وذلك عن طريق متخصصين في هذا المجال تتوفر فيهم الخبرة والكفاءة لتصميم هذه البرامج وتحقيق الهدف المرشود".⁽²⁾
- كما يعرف علي غربي وآخرون الأمن الصناعي على أنه: "مختلف التأمينات الإجتماعية التي توفر رعاية وحماية ضد الأخطار المختلفة التي يتعرض لها الموظف في موقع عمله".⁽³⁾

ثالثا: أنواع حوادث العمل.

تصنف حوادث العمل وفقا لعدد من المعايير:

1. من حيث النوع: قد تكون حوادث بحرية أو جوية أو حوادث مرور وهكذا...⁽⁴⁾
2. من حيث النتائج: يطلق على الحوادث التي تصيب العاملين "إصابات" وقد تكون نتائجها عادة على شكل جروح أو إعاقات أو عاهات و غيرها.
- ويطلق على المخاطر المهنية التي تصيب موجودات المنظمة "حوادث"، فالحريق الذي يحدث للمصنع يعتبر حادث عمل، وهناك رأي آخر،فإصابة العامل هي كل ما ينشأ عن حوادث واقعية غير مخططة يترتب على وقوعها ضرر جسمي، وبالتالي فإن الحادث أكثر شمولاً من الإصابة.
3. من حيث درجة الخطورة: وفق هذا المعيار تقسم الحوادث إلى حوادث بسيطة وأخرى خطيرة، استنادا إلى درجة التلف وحجمه والضرر اللاحق بالموجودات المختلفة أو العامل.
4. من حيث سبب الوقوع: قد يكون سبب وقوع الحادث هو الفرد نفسه، لإهماله أو لنقص خبرته أو الحالة الصحية، وقد يكمن السبب في الآلة ذاتها لضعف صلاحيتها للعمل، وقد يكون السبب سوء

⁽¹⁾ يوسف، حجيم الطائي وآخرون.مرجع سابق،ص454.

⁽²⁾ عز الدين، فراج وآخرون.المرجع السابق،ص15.

⁽³⁾ علي،غربي وآخرون . تنمية الموارد البشرية. ط1.القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع،2007،ص120.

⁽⁴⁾ طارق، كمال. مرجع سابق، ص 151.

تنظيم مواقع الآلات، وقد يرجع السبب إلى عدم ملائمة ظروف العمل، وبالرغم من تعدد أسباب وقوع الحوادث فإن العامل يبقى العنصر الحاسم.

5. من حيث إمكانية التجنب: بموجب هذا المعيار تصنف الحوادث إلى حوادث يمكن تجنبها وأخرى لا يمكن تجنبها، وبالتالي فإن التخطيط ووضع البرامج الخاصة يساعد على تجنب بعض الحوادث، أما تلك التي لا يمكن تجنبها فإنها تفرض وجود سياسات سلامة مهنية تركز على محاولة تقليل الخطر الناشئ عن الآلات أو المعدات أو طرق العمل أو المواد المستخدمة.

خامسا: أسباب حوادث العمل

تنشأ الحوادث من العديد من العوامل التي تتحد مع بعضها البعض وتتسبب في النهاية في الوقوع في الحوادث، إذ هناك عوامل داخلية (بشرية) وهناك عوامل أخرى خارجية (بيئية) وتتمثل فيما يلي :

1 العوامل الشخصية:

هناك كثير من العوامل الشخصية التي تتدخل في حوادث العمل ومن بينها:

1-1 الذكاء:

قد يكون من المعقول أن نفترض أن ثمة ارتباط بين الذكاء وعدم التورط في الحوادث وأن يكون العمال الأقل ذكاء أقل تورطاً في الحوادث، ولكن نتائج البحوث لا تؤيد هذه الافتراضات ومع ذلك فإن تدني نسبة الذكاء إلى حدود الضعف العقلي قد تسبب في وقوع الحوادث لأن ضعف العقل يكون بوجه عام غير قادر على التبصر بالأخطار.⁽¹⁾

1 2 الحالة النفسية:

والتي تؤثر هي الأخرى على بعض العاملين الذين يعانون من أمراض نفسية كالتوتر والإرهاق وغيرها، والتي تؤدي إلى فقدانهم التوازن النفسي المطلوب في التعامل مع الآلة أو الواجب المطلوب أدائه فتسبب له حوادث ربما تكون مؤذية ومفجعه.

(1) نادر أحمد، أبو شيخة. إدارة الموارد البشرية. إطار نظري للحالات الاجتماعية. ط1. الأردن: دار الصفاء، 2009، ص 488، 489.

1 3 -السلوك الشخصي للعامل:

والذي يؤدي إلى تصرف غير سليم من قبله،مثل التهور،الشجار وخلاف مع الآخرين والتمرد في أداء العمل وعدم إتباع التعليمات وغيرها. (1)

1 4 -العمر:

كشفت الكثير من البحوث أن الحوادث يقل الوقوع فيها تبعا لزيادة العمر،لارتباط العمر بزيادة الخبرة في العمل،مما يزيد من عامل الأمان،وهذا ما أكدته دراسة"لكامبراز" و"فوننتين"(1982) وجد أن معدل الخطورة للتعرض للوقوع في الحوادث يزداد في الأعمار الصغيرة وفي الأعمار الكبيرة،أما في الأعمار الصغيرة وهذا يعود لنقص الخبرة والتهور،وفي الأعمار الكبيرة فيعود للتهور الكبير في الصحة الجسمية والعقلية.

1 5 -الخبرة:

كثيرا ما ترتبط حوادث العمل بعدم وجود الخبرة لدى العامل،فالعامل الذي يفتقد إلى المعرفة الحقيقية للآلة وخطوات تشغيلها لا يستطيع التنبؤ مقدما لاحتمال وقوع الحادث، أما العامل الخبير الذي يتصف بسعة التفكير فيمكن أن يتفادى حادث مؤكد لأنه يقدر مخاطر الآلة ويتجاوب مع أوامر القيادة وخاصة فيما يتعلق بتعليمات الأمان الصناعي.

وقد وجد "فيرون" أن معدلات الحوادث تزيد لدى العامل صغير السن في الأشهر الثمانية الأولى ويمكن التغلب على هذه المشكلة بالتدريب الجيد. (2)

(1) مجيد،الكرخي .إدارة الموارد البشرية :مدخل نظري وتطبيقي .ط1. الأردن :دار المناهج ،2013،ص 213.

(2) سهيلة ،محمد. "حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية". مجلة جامعة دمشق،العدد4،المجلد26 ،2010، ص 721 -768.

1 6 - تعاطي الخمر والمخدرات:

لتعاطي الخمر أو المخدرات عواقب وخيمة على سلوك العامل ، حيث يتعرض لارتكاب الحوادث ،ومن ذلك فإن المخدرات تؤدي إلى ضعف التآزر الحركي واختلال والشعور بالزمن والمسافة والرغبة في النوم والشعور العام بالخمول، كما أن الخمر تؤدي إلى اضطراب وظائف الجهاز العصبي بوجه عام، وتعطي شاربها شعور متزايد بالاستهانة بالأخطار وهذه كلها أسباب مؤدية للحوادث. (1)

2 -العوامل البيئية والتنظيمية:

تتكون هذه العوامل من أسباب متعددة، يرجعها البعض إلى بيئة العمل ومحيطه كما يرجعها البعض الآخر إلى طبيعة العمل نفسه ودرجة التعب الذي يسببه للفرد الذي يقوم به، وسنعرض بعض العوامل التي تنتمي إلى هذا القسم:

2 1 -السرعة في القيام بالعمل:

تؤدي السرعة في إنجاز العمل في الكثير من الأحيان إلى زيادة معدل حوادث العمل، ويرجع ذلك لسببين رئيسيين. أولهما: أنها عندما يصل الفرد بسرعة تزيد فرص واحتمالات تعرضه للحوادث ث. ثانيا: أنه عندما يعمل بسرعة لا يستطيع تخصيص العناية، والحذر الكافيين مثل الفرد الذي يعمل ببطء، حيث أن متابعة العمل في هذه الحالة يستغرق معظم اهتمامه. (2)

2 2 -عبء العمل:

يمثل ضغط عبء العمل الكبير خطورة كبيرة جدا على الأفراد ،وقد يؤدي بحياتهم في بعض الأحيان نتيجة الإرهاق والتعب الفيزيولوجي أو المهني، فالفرد الذي يعمل فوق طاقته وإمكاناته يكون معرض للمخاطر وحوادث العمل ، لذلك ينصح بإجراء دراسات دقيقة في مجال تخطيط القوى العاملة ،وذلك من أجل دراسة عبء وقوة العمل، وتحديد حجم العمالة المناسبة لما يتناسب مع كمية العمل. (3)

(1) محمد، شحاتة ربيع .مرجع سابق ،ص 212.

(2) كلثوم ، مسعودي ومقرون هبة . حوادث العمل ،أسبابها وأساليب خفضها :دراسة ميدانية بالمؤسسة الميدانية بسكيكدة ، ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسولوجي ،15-16 جانفي 2013.

(3) أنس، عبد الباسط عباس .مرجع سابق ،ص 205.

2 3 - درجة الحرارة:

ثبت من البحوث أن درجة الحرارة التي يعمل فيها الفرد تؤثر على عدد حوادث العمل والإصابات الناجمة عنه فقد وجد أن إصابات العمل تكون عند حدها الأدنى عندما يعمل الأفراد في درجة حرارة معتدلة، وكلما زادت عن درجة الحرارة المثلى زاد معدل حوادث العمل، كما ثبت أنه إذا زادت درجة الحرارة أو قلت عن حد زيادة عدد حوادث العمل، وإنما تزيد خطورة الحوادث وشدتها، أي أنه في درجات الحرارة العالية جدا أو المنخفضة جدا تكون الحوادث أكثر خطورة ويتسبب عنها توقف العامل عن العمل لفترة أطول .

2 4 - الإضاءة:

يزيد معدل الحوادث والإصابات عندما يعمل الأفراد في مكان ليس به إضاءة كافية، وقد دلت نتائج الاستقصاءات التي أجريت على عدد من الوظائف أن الإضاءة غير الكافية قد تسبب زيادة في معدل الحوادث بنسبة 25% عن الإضاءة العادية، كما تبين أن بعض أنواع الحوادث تزيد عن غيرها من الحوادث مثل حوادث سقوط الأفراد على الآلات والأشياء الأخرى تكون أكثر من غيرها نتيجة لضعف الإضاءة، ووجد أيضا أن معدل الإصابات والحوادث يرتفع بالقرب من الغروب وقبل استخدام الإضاءة الصناعية. (1)

3 - أجهزة العمل ومعداته: قد تنشأ الحوادث من الآلة نفسها وقد يرجع ذلك إلى عدة عوامل منها:

- عدم تخزين المواد الكيماوية والقابلة للاشتعال.
- عدم حجب وتصوير الأجزاء المتحركة من الآلة: حيث وجد أن أكثر مصادر الخطر والحوادث هي لأجزاء المتحركة في الماكينات والآلات سواء كانت الحركة دائرية أو مترددة.
- عدم تنظيم أماكن العمل ونظافتها.
- إهمال الآلات وعدم صيانتها.
- تكديس أماكن العمل بالآلات. (2)

(1) رمضان، عمومن وحزمة معمري . حوادث العمل، أسبابها وأساليب خفضها .مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، 2013 ص ص 553-566

(2) عويد، سلطان المشعان. مرجع سابق، ص ص 156، 155.

ومما سبق يتضح أن حوادث العمل ترجع إلى عدة عوامل شخصية وعوامل بيئية وتنظيمية وعوامل تتعلق بأجهزة العمل ومعداته ، بالإضافة إلى عوامل أخرى ، لذا يجب على المنظمة أن ت أخذ بعين الاعتبار هذه العوامل من أجل تقليل وتجنب الحوادث.

سادسا: خصائص المستهدفين للحوادث.

يعني تعرض بعض الأفراد إلى الحوادث بمعدلات أكبر من غيرهم من العاملين في بيئة العمل نفسها، و من المفيد معرفة خصائص المستهدفين للحوادث بهدف استبعادهم أثناء عمليات الاختيار التي تجري في المنظمة، ومن أهم خصائصهم.

_ **عدم الانتباه:** فالمستهدفون ضعيفي الانتباه للعمل وشاردو الذهن.

_ **ضعف الإدراك للخطر الذي ينطوي عليه التصرف :** فالمستهدفون يتميزون بضعف إدراكهم للخطر الذي ينطوي عليه التصرف.

_ **الانفرادية ومخالفة الجماعة :** فالفرد المستهدف للحوادث لا يمتثل لرأي الجماعة ويميل إلى تكوين رأي مستقل عن رأي الجماعة.

_ **مخالفة التقاليد الاجتماعية :** فالفرد المستهدف لا يحترم التقاليد السائدة، كما انه لا يقيم وزنا للشعور والإحساس الجماعي.

_ **الميل إلى إيذاء و عقاب النفس :** فالفرد المستهدف لا يكثر بالحوادث و ما يترتب عليها من نتائج، وينسى ما وقع له في الماضي من حوادث.

_ **الغطرسة والاعتزاز بالنفس :** فالفرد المستهدف للحوادث، يعتني بنفسه كثيرا، ولا يكثر بالإجراءات الوقائية، و يعتقد أن هذه الإجراءات تؤدي إلى إرباك و تعطيل العمل و لا منفعة منها.

_ **ضعف دافع الانتماء للجماعة :** فهو يميل إلى معاداة الآخرين ودافعتيه ضعيفة إلى الانتماء إلى جماعة معينة أو نظام معين و لا يتعاون مع الآخرين. (1)

(1) نادر، أحمد أبوشيخة . مرجع سابق ص 493.

مما سبق يتضح أن هناك بعض العمال يكونوا أكثر عرضة من غيرهم لحوادث العمل و ذلك لكونهم يتميزون بصفات وخصائص تجعلهم أكثر عرضة للحوادث، لذلك يجب أن تتأخذ المؤسسة بعين الاعتبار هذه الخصائص أثناء توزيع العمل على عمالها لتجنب الوقوع في الحوادث.

المبحث الثاني: مصادر وآثار واستراتيجيات حوادث العمل.

أولاً : مصادر الحصول على المعلومات عن حوادث العمل.

لاشك أن تقارير الحوادث من المصادر الرئيسية للحصول على المعلومات عن الحوادث، والتقارير الجيد يجب أن يحتوي على الأمور التالية:

1 تاريخ وقوع الحادث:

الشهر واليوم والساعة والوردية ومكان وقوع الحادث، إن الظروف المحيطة بالعامل دائماً ما تتغير من يوم لآخر من ساعة إلى ساعة أخرى ومن وردية إلى أخرى.

2 تصنيف العمل وإعداده ووحداته:

إن معرفة هذه الأشياء تعطي معلومات نوعية عن طبيعة العمل الذي وقعت فيه الحادثة، وأن إمكانية حدوث الضرر من بعض الأعمال والعمليات تختلف من عمل إلى آخر ، فإذا فرضنا أن نقاشا سقط من فوق السلم أثناء نزوله عليه، فإننا نصرف عمله كناقش والعملية التي حدثت فيها السقوط سوف تكون استعمال السلم، ووحدة العمل نفسها سوف تكون عبارة عن النزول من فوق السلم.

3 أنماط الحوادث:

تتضمن المعلومات المطلوبة هنا وصف طبيعة الحوادث وليس من الضروري أن تكون المعلومات الوصفية مطلوبة ومفصلة. (1)

4 السبب المباشر للحادث.

في هذا البند نذكر الأسباب المباشرة لوقوع الحادث سواء كانت من الأفعال أو من الظروف المحيطة بالعمل أو منهما معاً، وهنا نعرف خرق إجراء الأمن الذي أدى إلى وقوع الحادث أو ما هي القاعدة أو القواعد التي خرقها العامل أو لم ينفذها وكان جزءها حصول الحادثة، ما الذي حدث وأدى للحادثة أو ما الذي أهمل من عمله العامل وأدى إلى ذلك؟ ماذا حدث أولم يحدث وأدى إلى حدوث الحادثة؟

(1) كامل ، محمد محمد عويصة .علم النفس الصناعي. ط1.بيروت : دار الكتب العلمية ،1996،ص 129.

5 نتائج الحادثة.

يشتمل هذا البند على مواضيع الإصابات في جسم العامل أو العمال، ووصف الإصابة أو الجروح، وكذلك وصف الخسائر في الآلات أو ما أصابها من تدمير ولكن غالباً ما لا يتمكن الموظف الذي يحرر تقرير الحادثة من وصف مباشرة الإصابات والخسائر بدقة كاملة، ولذلك يستعين بالأطباء وبعض المختصين بتقييم ممتلكات الشركة حتى يتمكن من استيفاء التقرير.⁽¹⁾

6 الخبرة.

يجب أن يوضح تقرير الحادث مقدار الخبرة المطلوبة لأداء العمل، والتي أدى نقائصها إلى وقوع الحادثة، وتفيد مثل هذه الخبرة بالعمل في وضع برامج الأمن الصناعي.

7 المعطيات السيكولوجية.

يجب أن يحتوي التقرير على نتائج تطبيق اختبارات الاستعدادات، وكذلك اختبارات الشخصية واختبارات التشخيص على الأشخاص الذي تأثروا بالحادث، مثل هذه المعلومات تساعدنا في التعرف عما إذا كان هناك أسباب المتعلقة بالشخصية متصلة بوقوع الحادث، فقد تكشف اختبارات الاستعدادات عن عدم وجود الاستعدادات الطبيعية الكافية عن عدم إمام العامل بالمهارات المطلوبة للعمل.

لا بد من جمع معلومات تختص بهذه البنود السبعة، ويمكن تحليل هذه المعطيات واستخدامها في وضع برنامج الأمن الصناعي، وبالطبع ينبغي أن تحرر تقرير عن كل الحوادث وليس فقط تلك الحوادث التي تنتج عنها إصابات أو خسائر لا تقل أهمية عن تلك التي ينتج عنها ذلك.⁽²⁾

ثانياً: أسس احتساب كلفة حوادث وإصابات العمل.

لقد وجد خبراء الصحة والسلامة المهنية أن المبالغ التي ترصد لتنظيم خدمات الصحة والسلامة في أي موقع عمل هي أقل بكثير من المبالغ التي تكلف إدارة المنظمة بسبب الحوادث والإصابات لو تم احتساب كلفتها بشكل صحيح، حيث أن الاحتساب الصحيح لكلفة الإصابة يكون من خلال احتساب ما يلي:

- مجموع المبالغ المدفوعة للمصاب كأجر عن الأيام التي انقطع فيها عن العمل بسبب الإصابة.

(1) سامي، محسن الختاتنة. علم النفس الصناعي. ط1. الأردن: دار مكتبة الحامد للنشر والتوزيع، 2013، ص 176.

(2) عبد الرحمان، محمد عبسوي. مرجع سابق، ص 193، 192.

- تكاليف المواد والمكائن والأبنية وغيرها التي تلفت بسبب الحادث.
- كلفة الوقت الضائع للأفراد الذين تركوا العمل في أثناء وقوع الحادث لأسباب عديدة.
- كلفة (رواتب وأجور) الأفراد المكلفين من جهة مختلفة في التحقيق بأسباب الحادث.
- تكاليف تعويض الأفراد المصابين بالإضافة إلى تكاليف تدريب العمال الجدد على العمل لغرض القيام بنفس عمل الفرد المصاب بنفس المستوى من الكفاءة.
- كلفة مقدار التأمين وتأثر إنتاج وإنتاجية العامل المصاب بعد مباشرته العمل.
- الخسارة المادية الحاصلة للإنتاج بسبب انقطاع العامل المصاب عن العمل والإنتاج خاصة إذا لم يتم تعويضه بعامل آخر.
- الأجور المدفوعة للعمال المكلفين بمكافحة حوادث العمل وتكاليف المواد والمعدات التي يستخدمونها في سبيل ذلك.
- خسارة الأرباح المتوقعة بسبب توقف العمليات الإنتاجية والعمليات التوزيعية.
- أجور العلاج الطبي كاملة والتي تمثل أجور الأطباء والمستشفيات و أجور العلاج والتحليل المخبرية والأشعة وغيرها .
- احتساب مقدار انخفاض الإنتاج لدى العاملين جميعا بسبب انخفاض الروح المعنوية لدى عموم العاملين عند وقوع حوادث العمل.
- احتساب مقدار ما تدفعه شركة التأمين للمصابين نتيجة خضوعهم لوثيقة التأمين على الحياة⁽¹⁾

ثالثا : الآثار المترتبة عن حوادث العمل.

لحوادث العمل آثار متعددة سواء كانت على العامل أو على المنشأة أو تأثيرا ت اجتماعية تتمثل فيما يلي:

1 الآثار المتعلقة بالعامل:

قد تؤدي الحوادث وما ينتج عنها من إصابات إلى وفاة العامل أو تعرض البعض الآخر إلى عاهات مستديمة أو كلية تقعه عن العمل، أو عاهات جزئية تجعل العمل الذي كان يزاوله لم يعد يناسبه، مما يضطر إلى البحث عن عمل آخر قد يكون أقل أجرا من العمل السابق و تضطرب على إثر ذلك حياة الأسرة.

(1) بشار، يزيد الوليد. الإدارة الحديثة للموارد البشرية. ط1.الأردن : دار الراية ، 2008 ، ص ص، 241، 242.

2 الآثار المتعلقة بالمنشأة:

- كثرة الإصابات في المنشأة الصناعية يؤدي إلى تدهور كبير في الروح المعنوية لجميع العاملين نتيجة شعورهم بفقدان الأمن على حاضرهم ومستقبلهم مما يؤدي إلى ارتفاع معدل دوران العمل.
- كثرة الإصابات في المنشآت الصناعية التي يتعرض لها العاملون المدربون تؤثر على إنتاجية المنشأة الصناعية من حيث الكم و الكيف.
- تتحمل المنشآت الصناعية الكثير من التكاليف نتيجة إصابات العمل، سواء منها المباشرة مثل التعويضات التي تدفع للعاملين المصابين و نفقات العلاج و المصاريف الطبية وأخرى غير مباشرة مثل الخسائر المترتبة على النقص في الإنتاج، نتيجة إصابات العمال وما يتبعهم من خسارة الاقتصاد القومي بصفة عامة. (1)

3- الآثار المتعلقة بالمجتمع.

تتسبب الحوادث في فقدان المجتمع لعضو عامل أو أكثر وتعطله، ويترتب على ذلك التزامات اجتماعية لمساعدة أسرة العامل المصاب، و فقدان المجتمع لإنتاج العامل و خاصة إذا كان من النوع الماهر و ليس من السهل تعويضه خلال فترة قصيرة. (2)

رابعاً : استراتيجيات حوادث العمل.

للتقليل من حوادث العمل لابد من إتباع الإستراتيجيات الآتية:

1 إستراتيجية دراسة أسلوب الحوادث:

من أهم أساليب الوقاية أو التقليل منها دراسة أسباب هذه الحوادث وذلك لاتخاذ التدابير الكفيلة بمنع وقوعها وينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث من حيث وقت وقوع الحادثة، وساعة وقوع الحادثة والخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة من حيث السن والخبرة والظروف النفسية المحيطة به عند وقوع الحادثة، وما هي أسباب هذه الحادثة، وإلى ما أدت الحادثة من نتائج مثل خسارة في المواد الخام أو تلف في الآلات أو إصابة خفيف أو جسيمة لدى العامل .

(1) عويد، سلطان المشعان . مرجع سابق، ص157.

(2) عبد الغفار ، حنفي . السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية . الإسكندرية :الدار الجامعية ،2007، ص 459.

2 إستراتيجية تصميم بيئة العمل:

بالرغم من أن للعنصر البشري دور في الحوادث إلا أن تصميم بيئة العمل له دور كذلك ، ومن العوامل تهيئة بيئة العمل السليمة درجة حرارة معتدلة بإضاءة كافية، وأن تكون بيئة العمل نظيفة. كما أن صيانة الآلات بصفة دورية تؤدي إلى المحافظة على كفاءتها، فلا يحدث منها أعطال قد تسبب عنها حوادث للعمل، هذا إلى جانب ضرورة توفير معدات السلامة البسيطة.

3 إستراتيجية الجو التنظيمي:

يكون للجو التنظيمي أثر نفسي كبير على العمال من حيث التورط في الحوادث ويورد " شولتز " العديد من الدراسات التي تؤكد على العلاقة بين الجو التنظيمي والأمن في مؤسسة الصناعية وبين معدلات التورط في الحوادث .

4 إستراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي:

يعتقد بعض الخبراء في الأمن الصناعي أن تدريب العمال على أساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث، وهذا النوع من التدريب بالغ الأهمية لأنه يعرف العمال بالأخطار المحتملة من العمل وكيفية تجنب هذه الأخطار قدر الإمكان، كما يعرفه بنوعية الحوادث التي تقع وأسبابها، كما يشتمل البرنامج على كيفية استخدام الأدوات والإسعافات الأولية وأسلوب إخلاء المصابين في حالة حدوث الحوادث ونقلهم بسرعة إلى الأماكن العلاجية المتخصصة.

5 إستراتيجية الحوافز:

يشير "شولتز " إلى نظام تستخدمه إحدى الشركات نقل السيارات والتي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث حيث أعدت نظام "حوافز" يمنح السائقين الذين لا يتورطون في الحوادث حوافز مالية عجزية ، وقد أدى هذا الأسلوب إلى تقليل معدل الحوادث في هذه الشركة بنسبة 25% (1).

(1) محمد ، شحاتة ربيع . مرجع سابق ص، 215.

سادسا: علاقة التدريب بحوادث العمل.

نستطيع أن نرى من خلال العرض السابق أننا مازلنا في حاجة عمل الكثير من أجل التعرف على الظروف المادية والسيكولوجية التي تقود لوقوع الحوادث، ولكن على الرغم من ذلك لدينا الآن معلومات ونظريات تسمح لنا ببناء أو إقامة مشروعات الأمن والتدريب عليها.

إننا نعرف أن التدريب يقوم على أسس من نظريات التعلم أو على التطبيق العملي لنظريات التعلم.

إن وظيفة التدريب الأساسية هي أن يتعلم الفرد بعض الأساليب الجديدة لسلوك ما في مجال الوقاية من الحوادث فإن التدريب يستهدف خفض عدد الحوادث، وعلى المعلم يقع عبئ تغيير سلوك العامل والدليل على حدوث هذا التغيير وهو القيام بالسلوك الآمن السليم بدلا من السلوك الخطر المؤدي إلى وقوع الحادث، ومهما يكن من ألوان النشاط، مثل المحاضرات...، فإنها تعد عديمة الأهمية ما لم تؤدي حقيقة انخفاض من معدل حوادث العمل نحو المتعلم .

ويمكن من تخفيض معدل حوادث العمل إذا تعلم العامل كيفية القيام بالسلوك السليم في وظيفته، وقد يكون العامل ملما بحقيقة قواعد الأمن الصناعي وشروطه ولكن هذه المعرفة في حد ذاتها لا تضمن أنه سينفذ هذه القواعد، وعلى ذلك فإن برامج التدريب يجب أن تستهدف جانبيين :

_ إلمام العامل بالطرق السليمة في أداء العمل .

_ حثه أو تشجيعه أو إثارته نحو تنفيذ هذه المعرفة.

ومن أجل ذلك كان شعارا اتخذته صناعة الصلب في الولايات المتحدة الأمريكية يقول "المعرفة لا تكفي".

1 كيف تتأكد أن عمال شركة معينة في حاجة للتدريب ؟

إن أول الخطوات التي تدلنا على مدى وجود الحاجة لتدريب عمال شركة معينة هو فحص تقارير الحوادث بهذه الشركة فإن وجدنا أن هناك نسبة كبيرة من الحوادث ترجع إلى القيام ببعض الأفعال والأعمال الخاطئة أو الخطيرة، فإن ذلك لا يكفي في حد ذاته إذا كان السبب فقر في معرفة العامل أو عدم وضع القواعد التي يعرفها موضع التنفيذ.

إن التقرير يجب أن يحتوي على المعلومات التي يعرفها العامل وتلك التي يجهلها، وإن أردنا التأكيد فإننا نستطيع أن نختبر العامل في مدى معرفته أداء العمل المطلوب في وظيفته، وعلى أساس نتائج هذا الإختبار نستطيع أن نوجه برامج التدريب، أما لتعليم العامل السلوك السليم أو إثارة اهتمامه نحو القيام به لحماية نفسه أو حماية المنشآت الشركة. (1)

أما محتوى منهج التدريب فيحدده تقارير الحوادث التي تحدد نواحي النقص في معرفة العامل أو نواحي الفتور في تنفيذ قواعد الأمن الصناعي، كذلك تحدد نوع العمليات التي تمثل خطورة أكثر من غيرها، فإذا فرضنا أن التقارير قد أشارت إلى عملية تمثل خطورة أكثر من العملية فإن برامج التدريب تتناول العملية بالتركيز حتى يتمكن العامل من القيام بها بطريقة سليمة.

أما إذا لم تتوفر تقارير الحوادث فإننا نستطيع أن نحدد محتوى برامج الأمن الصناعي عن طريق تحليل العمل ويتناول هذه المعلومات مهندس الأمن الصناعي، ويهتم بالجوانب التي تحتوي على مواطن الخطر أو احتمال الخطر ويضع الطرق السليمة لها.

2 الخطوات العملية لتنفيذ البرامج التدريبية:

ومن بين الطرق الناجحة تكليف أحد العمال المهرة بأداء العمل بصورة مثالية آمنة أمام العمال وعندما يرى العامل ذلك فإنه يأخذ فكرة كلية عن كيفية أداء العمل بصورة صحيحة وبعد عملية الاستعراض يمكن عقد مناقشة يسأل فيها العمال عن مدى استيعابهم طرق العمل ومعرفة ماذا ينبغي أن يفعلوا.

أما الخطوة الثانية من خطوات التدريب فهي عبارة عن تكليف المتعلم نفسه بالقيام بالعمل أمام المدرب، وينبغي أن يكرر أداء العمل حتى يتقنه ويكتسب المهارات اللازمة لأدائه. (2)

(1) عبد الرحمن ، محمد العيسوي . مرجع سابق ، ص ص 279 ، 280.

(2) المرجع السابق ، ص 281.

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق ذكره عن الحوادث، انطلاقاً من المفهوم وصولاً إلى إستراتيجيات المتبعة لتقليل من هذه الظاهرة، يمكن القول بأن ظاهرة حوادث العمل هي ظاهرة متفشية في المؤسسات ولا يمكن، الحد منها بصفة كلية نتيجة لأضرار التي تخلفها على أكثر من صعيد، سواء المتعلقة بالفرد العامل أو المؤسسة أو حتى على الدولة، وبالتالي فما على المنظمات المعنية إلا القيام بوضع برامج وقائية وأساليب التوعية من أجل الحد من زيادة تفشيها ومن جهة أخرى الحفاظ على عمالها وعتادها ومستقبلها.

الجانب الميداني

الفصل الخامس : عرض وتحليل البيانات و استخلاص نتائج الدراسة .

تمهيد .

أولاً: عرض البيانات الشخصية للمبحوثين.

ثانياً: عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى.

ثالثاً: الإستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الأولى.

رابعاً: عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية.

خامساً: الإستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الثانية.

سادساً: عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة.

سابعاً: الإستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الثالثة.

ثامناً: نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة.

تاسعاً : النتائج العامة للدراسة.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

تمثل خطوة عرض وتحليل البيانات الميدانية الخطوة الأخيرة في المرحلة النهائية من المراحل البحث الاجتماعي ، والتي يتم فيها عرض وتحليل وتفسير معطيات الدراسة الميدانية المتحصل عليها وعلاقتها بمشكلة البحث وأهدافه وفروضه ، والتي وضعت من أجل التأكد منها والتي تتطلب التحليل الكمي والكيفي للمعطيات التي تم الحصول عليها من الجانب الميداني من خلال طرق جمع البيانات وذلك من أجل التأكد من مدى صحة و صدق العلاقة بين المتغيرين ، وهذا من خلال عرض وتحليل بيانات وفرضيات الدراسة على الترتيب ، مع عرض النتائج الجزئية لكل فرضية ، وفي الأخير سننتقل إلى النتائج العامة للدراسة.

أولاً: عرض وتحليل البيانات الشخصية للمبحوثين.

الجدول رقم (03)

يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس.

النسبة المئوية%	التكرارات	الجنس
94,67%	71	ذكر
05,33%	04	أنثى
100%	75	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3) أن نسبة الذكور تفوق نسبة الإناث، حيث بلغت نسبة الذكور 94,67% أما نسبة الإناث فقدت 5,33%.

ومن خلال هذا التفاوت الشاسع الموجود بين النسب نستنتج أن أغلب عمال المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة يطغى عليها الجنس الذكوري، وهذا راجع إلى طبيعة العمل في المؤسسة والذي يتلاءم مع بنية الذكور أكثر من الإناث بالإضافة أن المؤسسة تعتمد على العمل الليلي (الحراسة) وهذا ما يشكل حاجزا بالنسبة للمرأة.

الجدول رقم(04)

يوضح توزيع المبحوثين حسب السن.

النسبة المئوية%	التكرارات	السن
00%	00	أقل من 20 سنة
30,67%	23	من 20 إلى أقل من 30 سنة
38,66%	29	من 30 إلى أقل من 40 سنة
20%	15	من 40 إلى أقل من 50 سنة
6,67%	05	من 50 إلى أقل من 60 سنة
4%	03	من 60 سنة فما فوق
100%	75	المجموع

يتضح من خلال البيانات الكمية الواردة في الجدول رقم (04) أن أغلبية المبحوثين تتراوح أعمارهم ما بين 30 إلى 40 سنة بنسبة 38,66%، تليها نسبة 30,67% الممثلة للفئة العمرية الذي تتراوح أعمارهم ما بين 20 إلى 30 سنة، تليها نسبة 20 % للفئة العمرية الذي تتراوح أعمارهم ما بين 40 إلى 50 سنة، كما سجلنا نسبة 6,67% في الفئة العمرية التي تتراوح أعمارهم ما بين 50 إلى 60 سنة، وفي الأخير نجد الفئة العمرية من 60 سنة فما فوق نسبة 4% ، أما الفئة الأقل من 20 سنة فقد كانت منعدمة.

نستنتج من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين من فئة الشباب وهذا دليل على أن المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة تعتمد على يد عاملة شابة لملء المناصب الشاغرة في المؤسسة، الناتجة عن تقاعد بعض العمال أو تركهم لعملهم وأن هذه الفئة تتميز بالحيوية والنشاط لها القدرة على العمل وبذل الجهد وتحمل أعباء العمل والقيام بجميع مهام العمل الموكلة لهم وهذا ما يستوجبه العمل من قوة بدنية وطاقية جسدية وبالتالي فهو يضمن للمؤسسة الاستمرارية والتقدم في مجال نشاطها.

الجدول رقم (05)

يمثل توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي.

النسبة المئوية%	التكرارات	المستوى التعليمي
17,33%	13	ابتدائي
45,33%	34	متوسط
21,94%	16	ثانوي
16%	12	جامعي
100%	75	المجموع

يتضح من خلال البيانات الكمية الواردة في الجدول رقم (05) أن اغلب المبحوثين ذو مستوى تعليمي متوسط بنسبة 45,33%، تليها نسبة 21,33% من المبحوثين ذو المستوى الثانوي، تليها فئة المبحوثين ذو مستوى تعليمي ابتدائي وذلك بنسبة 17,33%، وأخيرا نجد نسبة 16% الخاصة بالمبحوثين ذو المستوى الجامعي.

نستنتج من خلال الجدول أن أغلبية العمال ذو مستوى متوسط، وهذا راجع إلى طبيعة نشاط العمل في المؤسسة الكاتمية للفلين والذي لا يتطلب مستوى عال من التعليم بالإضافة إلى أن أغلب العمال هم عمال تنفيذيون ولا يشترط فيهم مستوى عال من التعليم، أما المبحوثين المتحصلين على شهادة جامعية فيتم توظيفهم في الوظائف الإشرافية والإدارة.

وبالتالي فالمؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة لا تعتمد كثيرا في توظيف عمالها على المستوى التعليمي فيكفي أن تكون لديهم القدرة على الكتابة والقراءة.

الجدول رقم (06)

يبين توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية.

النسبة المئوية%	التكرارات	الحالة العائلية
44%	33	أعزب
54,67%	41	متزوج
00%	00	مطلق
1,33%	01	أرمل
100%	75	المجموع

يتضح من خلال البيانات الكمية الواردة في الجدول رقم (06) أن أكبر نسبة من المبحوثين تمثل فئة المتزوجين بنسبة 54,67%، تليها نسبة 44% من المبحوثين تمثل فئة العزاب، في حين سجلنا نسبة 1,33% والتي تمثل فئة الأرمال وهذه النسب متوافقة إلى حد كبير مع متغير السن.

نستنتج أن أغلبية المبحوثين من فئة المتزوجين وهم أفراد يرغبون في العمل من أجل إشباع حاجات أسرهم المختلفة وتوفير متطلباتهم من أجل تحقيق الإستقرار داخل الأسرة. وعليه يمكن القول أن أغلب عمال المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة هم مستقرون في حياتهم العائلية.

الجدول رقم (07)

يمثل توزيع المبحوثين حسب طبيعة العمل.

النسبة المئوية%	التكرارات	طبيعة العمل
22,67%	17	إطار
8%	06	عامل تحكم
69,33%	52	عامل تنفيذي
100%	75	المجموع

من خلال المعطيات الكمية الموضحة في الجدول رقم (07) نلاحظ أن أغلب المبحوثين هم من العمال التنفيذيون بنسبة 33,69%، تليها فئة الإطارات بنسبة 22,67%، بينما أعوان التحكم قدرت نسبتهم ب8%.

ومن هذه المعطيات التي إنبتقت عنها الدراسة الميدانية نستنتج أن أغلبية عمال المؤسسة هم عمال تنفيذيون، مما جعلنا نعتقد أن هذا راجع إلى طبيعة العمل داخل المؤسسة الكاتمية للفلين والذي يتطلب عدد كبير من أعوان التنفيذ للقيام بالمهام المختلفة في العمل من نقل للمادة الأولية (الفلين) تطيعها ثم تحويلها ووضعها في الأماكن الخاصة بها، كما أن المؤسسة تحتاج أيضا إلى موارد بشرية من أجل تحديد الأهداف وتنظيم العمل والتحكم في إنجاز المهام وهذا ما تعكسه نسبة الإطارات.

وعليه فإن أغلب الوظائف في المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة هي وظائف ذات طابع تنفيذي.

الدول رقم (08)

يبين توزيع المبحوثين حسب الأقدمية في العمل.

النسبة المئوية%	التكرارات	الأقدمية في العمل
45,33%	34	أقل من 5 سنوات
26,67%	20	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
9,33%	07	من 10 إلى أقل من 15 سنة
9,33%	07	من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة
5,33%	04	من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة
04%	03	من 30 سنة فما فوق
100%	75	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (08) أن أغلبية المبحوثين يتمتعون بخبرة مهنية أقل من 05 سنوات وقد بلغت نسبتهم 45,33%، ثم تليها نسبة 26,67% من المبحوثين يتمتعون بخبرة مهنية تتراوح ما بين 05 إلى أقل من 10 سنوات، تليها نسبة 9,33% موزعة بالتساوي على المبحوثين الذين يتمتعون بخبرة مهنية تتراوح ما بين 10 إلى أقل من 15 سنة ومن 15 سنة إلى أقل من 20 سنة، في حين نجد نسبة

5,33% من المبحوثين يتمتعون بخبرة مهنية من 20 إلى أقل من 30 سنة، أما المبحوثين الذين لديهم خبرة في العمل تفوق 25 سنة قرت نسبتهم بـ 4%.

نستنتج مما سبق أن أغلبية عمال المؤسسة يتمتعون بخبرة مهنية قليلة لم تتجاوز خبرتهم 05 سنوات، وهذا يدل على أنهم لم يوظفوا منذ بداية نشاط المؤسسة بل استأنفوا العمل حديثاً لتعويض العمال القدامى الذين خرجوا لتقاعدوا، بالإضافة إلى اعتماد المؤسسة على سياسة التوظيف المؤقت في إطار سياسة ماقبل التشغيل وهذا ما صرح به رئيس مصلحة الموارد البشرية خلال المقابلة، وما يعكسه متغير الأقدمية في العمل.

وعليه فالمؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة تعتمد على يد عاملة تتمتع بالحيوية والنشاط (العمال الجدد) لمواكبة التطورات الخارجية مع المحافظة على العمال الذين يتمتعون بالخبرة والأقدمية في العمل من أجل توجيه العمال الجدد والاستفادة من خبرتهم في ميدان العمل.

الاستنتاج الخاص بالبيانات الشخصية للمبحوثين:

- يغلب على مجتمع الدراسة جنس الذكور بنسبة 94,66%.
- الفئة من 30 إلى أقل من 40 سنة الأكثر تواجدا في المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة بنسبة 38,66%.
- يغلب على مجتمع البحث مستوى المتوسط بنسبة 45,33%.
- الفئة العمرية من المتزوجين الأكثر تمثيلا في عينة البحث بنسبة 54,67%.
- العمال التنفيذيون هم الأكثر حضورا في المؤسسة الكاتمية بنسبة 69,33%.
- تتراوح الخبرة المهنية الغالبية المبحوثين ما يقل عن 05 سنوات بنسبة 45,33%.

ثانياً: عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالبرامج التدريبية والتقليل من حجم مخاطر العمل.

الجدول رقم (09)

يوضح إجابات المبحوثين عن مدى وجود البرامج التدريبية في المؤسسة.

النسبة المئوية %	التكرارات	النسبة المئوية %	التكرارات	تتمثل هذه البرامج في	الإجابة
57,33%	43	67,44%	29	برامج نظرية	نعم
		11,63%	05	برامج تطبيقية	
		20,93%	09	كلاهما معا	
		100%	43	المجموع الجزئي	
42,67%	32				لا
100%	75				المجموع الكلي

يتضح من خلال الجدول (09) أن نسبة 57,33% من العدد الإجمالي للمبحوثين أقروا بوجود برامج تدريبية بالمؤسسة، وتمثلت طبيعة هذه البرامج في البرامج النظرية بنسبة 67,44% من العدد الإجمالي للمبحوثين الذين أجابوا ب"نعم"، في حين الذين صرحوا بوجود برامج نظرية وتطبيقية قد قدرت نسبتهم 20,93%، تليها نسبة 11,63% من المبحوثين الذين أجابوا بأنه توجد برامج تطبيقية بالمؤسسة. مقابل ما نسبته 42,67% من العدد الإجمالي للمبحوثين أقروا بعدم وجود برامج تدريبية بالمؤسسة.

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين صرحوا بوجود برامج نظرية بالمؤسسة، مما يجعلنا نعتقد أنه حينما يكون الموضوع الذي تريد تدريبهم عليه نظري لا يحتاج إلى الجانب الميداني تعتمد في تدريبهم على المعلومات والمعارف الذهنية مثل فئة الإطارات، كما أن غالبية آلات العمل هي آلات عادية، في حين نجد عمال صرحوا بوجود برامج نظرية وتطبيقية بالمؤسسة، حيث يقوم المدرب بإلقاء محاضرة نظريا وفيما بعد يخضع المتدرب للجانب التطبيقي من أجل صقل ما تعلمه من معارف ومعلومات، وفي هذا الصدد تشير نظرية الإنسانية الكلية إلى أن التعلم يتم عن طريق العمل وأن النظرية والتطبيق في الحياة العلمية الضرورية للمتدرب، أما بالنسبة للعمال الذين صرحوا بوجود

برامج تطبيقية بالمؤسسة ترجع مجموعة البحث ذلك إلى كون المؤسسة تعتمد على التطبيقات داخل مكان العمل فيقوم العامل بعمله وفي نفس الوقت يخضع للتدريب، وهذا النوع من التدريب يعتمد على المهارات أكبر من المعارف.

وعليه نستنتج أن المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة تعتمد على برامج تدريبية متعددة، لكن في أغلب الأحيان تعتمد في تدريب عمالها على البرامج النظرية.

الجدول رقم(10)

يوضح إجابات المبحوثين عن مدى الاستفادة من الدورات التدريبية.

النسبة المئوية%	التكرارات	الإجابة
50,67%	38	نعم
49,33%	37	لا
100%	75	المجموع

تبين المعطيات الكمية الموضحة في الجدول رقم (10) أن نسبة 50,67% من المبحوثين صرحوا بأنهم استفادوا من دورات تدريبية عند التحاقهم بالمؤسسة، مقابل 49,33% من المبحوثين صرحوا بعدم استفادتهم بعد من دورات تدريبية.

ومن خلال الجدول أعلاه نستنتج أن أكثر عمال المؤسسة استفادوا من دورات تدريبية ويمكن تفسير ذلك أن هذه الفئة التي استفادت من الدورات التدريبية هي فئة المشرفين على العمال التنفيذيين وهي الفئة الأكثر استهدافا لعملية التدريب في المؤسسة، بالإضافة إلى فئة العمال القدامى وهذا حسب ما صرح به رئيس مصلحة الموارد البشرية خلال المقابلة معه.

أما بالنسبة لفئة العمال الذين لم يستفيدوا من الدورات التدريبية فيمكن تفسير ذلك بالرجوع إلى النتيجة المتوصل إليها من خلال الجدول رقم (08)، التي أوضحت أن معظم المبحوثين تقل خبرتهم في العمل عن 05سنوات، فهم عمال حديثي الالتحاق بالمؤسسة ولم تسنح لهم الفرصة بعد من الاستفادة من التدريب بالإضافة إلى فئة الموظفين الذين يعملون في المناصب الإدارية ولا يحتاجون إلى تدريب.

الجدول رقم(11)

يوضح إجابات المبحوثين عن مدى توافق الدورات التدريبية مع متطلبات العمل.

النسبة المئوية%	التكرارات	الإجابة
60%	45	نعم
40%	30	لا
100%	75	المجموع

من خلال المعطيات الكمية المتحصل عليها من الجدول رقم (11)، نلاحظ أن أغلبية المبحوثين صرحوا بأن الدورات التدريبية تتوافق مع متطلبات العمل حيث قدرت نسبتهم ب 60%، مقابل ما نسبته 40% من المبحوثين صرحوا بأن الدورات التدريبية لا تتوافق مع متطلبات العمل.

وعليه نستنتج أن المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة تنظم دورات تدريبية تتلائم وتتوافق مع متطلبات العمل ويمكن تفسير ذلك من خلال الخبرة التي اكتسبها العمال أثناء فترة التدريب من تنمية قدرات ومعارف ومهارات وخبرات جديدة في العمل.

وعليه فالمؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة تؤخذ بعين الاعتبار جميع الاحتياجات التدريبية التي تتناسب مع متطلبات العمل قبل الشروع في إعداد وتنظيم الدورات التدريبية.

الجدول رقم (12)

يوضح إجابات المبحوثين عن مدى كفاية مدة التدريب لاستيعاب محتوى البرامج.

النسبة المئوية%	التكرارات	النسبة المئوية%	التكرارات	استيعاب محتوى البرامج التدريبية	الإجابة
32%	24	54,16%	13	قصر مدة التدريب	لا
		12,5%	03	عدم القدرة على الاستيعاب	
		33,34%	08	عدم وضوح المادة	
		100%	24	المجموع الجزئي	
68%	51				نعم
100%	75				المجموع الكلي

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين صرحوا بأن مدة التدريب كافية لاستيعاب محتوى البرامج التدريبية التي تنظمها المؤسسة وذلك بنسبة 68 %، مقابل ما نسبته 32% من المبحوثين صرحوا بأن مدة التدريب غير كافية لاستيعاب محتوى هذه البرامج، أما بالنسبة الذين صرحوا بأن مدة التدريب غير كافية فيمكن تفسير ذلك بأن مدة التدريب قصيرة مقارنة مع محتوى البرامج التدريبية وهذا ما صرح به 54,16% من العدد الإجمالي للمبحوثين الذين أجابوا ب"لا"، في حين نجد نسبة 33,34 % من المبحوثين صرحوا بأن مادة التدريب غير واضحة، تليها نسبة 12,5% من المبحوثين صرحوا بأن السبب يعود إلى عدم قدرتهم على استيعاب محتوى البرامج التدريبية.

نستنتج من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين أقرروا بأن المدة المخصصة لتدريبهم كافية لهم فيمكن إرجاع هذه الفئة إلى فئة الإطارات وعمال التحكم الذين لا يحتاجون إلى فترة طويلة من التدريب، في حين نجد هناك من المبحوثين أجابوا بأن المدة المخصصة للتدريب غير كافية بسبب قصر المدة وعدم

استيعاب المحتوى، وعدم وضوح المادة المخصصة، فيمكن إرجاع هذه الفئة إلى عمال التنفيذ والذين يحتاجون إلى وقت أطول من أجل استيعاب محتوى التدريب.

الجدول رقم (13)

يوضح إجابات المبحوثين عن مدى مساعدة التدريب في تأدية العمل.

النسبة المئوية%	التكرارات	الإجابة
60%	45	نعم
40%	30	لا
100%	75	المجموع

من خلال المعطيات الكمية الموضحة في الجدول رقم (13)، نلاحظ أن أغلبية المبحوثين صرحوا أن التدريب الذي قاموا به ساعدهم في تأدية عملهم حيث قدرت نسبتهم بـ 60%، في المقابل نجد نسبة 40% من المبحوثين صرحوا بعدم استفادتهم من دورات تدريبية عند التحاقهم بالمؤسسة وهذا ما استنتجناه من خلال الجدول رقم (10) أن نصف العمال تقريبا لم يستفيدوا من دورات تدريبية.

من خلال الجدول أعلاه توصلنا إلى أن التدريب الذي تقوم به المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة يعود بالمنفعة على عمالها نتيجة للخبرات والمهارات الجديدة التي تم اكتسابها خلال عملية التدريب والتي ساعدتهم في تأدية عملهم على أكمل وجه.

الجدول رقم(14)

يوضح إجابات المبحوثين عن مدى مواجهتهم للمخاطر أثناء تأديتهم لعملهم.

النسبة المئوية%	التكرارات	النسبة المئوية%	التكرارات	تبرز هذه المخاطر في:	الإجابة
%76	57	%50,88	29	حوادث استعمال الآلة	
		%24,56	14	أمراض التنفس	
		%24,56	14	أخطار تصيب العينين	
		%100	57	المجموع الجزئي	
%24	18				لا
%100	75				المجموع الكلي

من خلال المعطيات الكمية الموضحة في الجدول رقم (14)، نلاحظ أن أغلبية المبحوثين أجابوا بأن هناك مخاطر تواجههم أثناء تأديتهم لعملهم بنسبة قدرت ب %76، مقابل ما نسبته %24 من المبحوثين صرحوا بأنه لا تواجههم أي مخاطر في العمل وهذه النسبة تعكس عمال الإدارة الذين يعملون في بيئة خالية من المخاطر.

نستنتج من خلال الجدول أعلاه أن معظم المبحوثين تواجههم أخطار أثناء تأديتهم لعملهم، وتبرز هذه المخاطر في حوادث استعمال الآلة بنسبة % 50,88 من العدد الإجمالي للمبحوثين الذين أجابوا بـ"نعم"، في حين نجد نسبة %24,56 من المبحوثين صرحوا بأن الأخطار التي تواجههم أثناء تأديتهم لعملهم هي أمراض التنفس وأخطار تصيب العينين على حد سواء.

وعليه فإن العمل في المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة هو عمل يتميز نوعا ما بالخطورة والتي يمكن أن تواجه العامل في حالة عدم التزامه بالإجراءات الوقائية وأدوات السلامة المهنية.

الجدول رقم (15)

يوضح متى يتم إعلام المبحوثين بمواقع الخطر في العمل.

النسبة المئوية%	التكرارات	الإعلام بمواقع الخطر
34,67%	26	عند التحاقك بالعمل لأول مرة
32%	24	بعد مباشرة العمل
33,33%	27	عند وقوع الحادث
100%	75	المجموع

يتضح من خلال لمعطيات الكمية الموضحة في الجدول رقم (15)، أن نسبة 34,64% صرحوا بأنه يتم إعلامهم بمواقع الخطر في العمل عند التحاقهم بالعمل لأول مرة ، في حين نجد نسبة 33,33% من المبحوثين صرحوا بأنه يتم إعلامهم بمواقع الخطر في العمل بعد وقوع الحادث، وفي الأخير نجد نسبة 32% من المبحوثين صرحوا بأنه يتم إعلامهم بموقع الخطر بعد مباشرة العمل.

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول نستنتج أن المؤسسة تقوم بإعلام عمالها بمواقع الخطر في العمل عند الالتحاق بالعمل لأول مرة وذلك تفادي المخاطر التي يمكن أن تواجه العامل الجديد كون العمل يتميز بنوع ما من الخطورة وهذا ما توصل إليه الجدول رقم (14)، أما بالنسبة للمبحوثين الذين صرحوا بأنه يتم إعلامهم بعد وقوع الحادث قد يعود السبب في ذلك إلى عدم قدرة المشرفين على التنبؤ بمواقع الخطر إلا بعد وقوع الحادث وهذا ما أكدته رئيس مصلحة الموارد البشرية خلال المقابلة، أما بالنسبة للمبحوثين الذين صرحوا بأنه يتم إعلامهم بمواقع الخطر بعد مباشرة العمل فيرجع الباحث ذلك إلى أن المؤسسة تقوم بهذا الإجراء من أجل أخذ الحيطة والحذر عند قيامه بالمهام الموكلة إليهم.

مما سبق نستنتج أن المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة تقوم بإعلام عمالها بمواقع الخطر في العمل تفاديا لأي خسائر مادية أو بشرية يمكن أن تلحق بالمؤسسة، ويرجع الباحث ذلك إلى أن إعلام المبحوثين بمواقع الخطر في العمل يمكنهم من أخذ التدابير اللازمة عند إنجاز المهام الموكلة له.

الجدول رقم (16)

يوضح إجابات المبحوثين عن مدى تلقيهم لبرامج الوقاية من المخاطر.

النسبة المئوية%	التكرارات	النسبة المئوية%	التكرارات	تتمثل هذه البرامج في:	الإجابة
%57,33	43	%11,63	05	دورات تدريبية على استعمال آلات جديدة	نعم
		%41,86	18	كيفية الوقاية من هذه المخاطر	
		%4,65	02	ما يجب ارتدائه	
		%41,86	18	وضع لافتات وإشارات في الأماكن الخطرة	
		%100	43	المجموع الجزئي	
%42,67	32				لا
%100	75				المجموع الكلي

من خلال الجدول رقم (16) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين تلقوا برامج معينة للوقاية من المخاطر التي يمكن أن يتعرضوا لها حيث قدرت نسبتهم بـ 57,33%، مقابل ما نسبته 42,67% من المبحوثين صرحوا بعدم تلقيهم لبرامج الوقاية من المخاطر والتي تحد من الإصابات في العمل.

توصلنا من خلال الجدول رقم (16) أن معظم المبحوثين تلقوا برامج للوقاية من المخاطر، أما بالنسبة للمبحوثين الذين أقرروا بأنهم تلقوا برامج للوقاية من المخاطر تمثلت طبيعة هذه البرامج في كيفية الوقاية من هذه المخاطر، ووضع اللافتات والإشارات في الأماكن الخطرة بنسبة 41,86% على حد سواء من العدد الإجمالي للمبحوثين الذين أجابوا بـ "نعم"، في حين نجد الذين صرحوا بأنهم تلقوا برامج للوقاية من المخاطر كان في شكل دورات تدريبية على استعمال آلات جديدة بنسبة 11,63%، تليها نسبة 4,65% من المبحوثين صرحوا بأن برامج الوقاية كانت عبارة عن تقديم توضيحات على ما يجب ارتدائه ودور هذه الوسائل في حماية العامل.

نستنتج من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين صرحوا بأن المؤسسة تنظم برامج للوقاية من مخاطر العمل، وذلك يدل على حرصها الشديد على حماية عمالها من المخاطر التي يمكن أن يتعرضوا لها أثناء العمل، في حين نجد الفئة التي نفت وجود هذه البرامج في المؤسسة وقد يرجع السبب في ذلك إلى كون هذه الفئة غير معنية بهذه البرامج، أو إلى جهل العمال وعدم معرفتهم للطريقة التي تقدم بها هذه البرامج من طرف المدربين، أو قد تكون هذه الفئة من فئة العمال الجدد وهذا بالرجوع إلى النتيجة المتحصل عليها في الجدول رقم (08) الذي يبين أن أغلب العمال لديهم خبرة عمل تقل عن 05 سنوات. وبالتالي فالمؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة تحرص على وضع برامج لتوعية العمال بالمخاطر التي يمكن أن يتعرضوا لها وحمايتهم منها، إلا أن هناك بعض النقائص في هذه البرامج من طرف إدارة المؤسسة، وهذا راجع إلى تقصيرها في حماية جميع العمال نتيجة إهمالها في تقديم برامج الوقاية التي تمس جميع شرائح العمال المتواجدة في المؤسسة للوقاية من هذه المخاطر.

الجدول رقم (17)

يوضح إجابات المبحوثين عن مدى تنظيم المؤسسة لدورات تدريبية خاصة بالأمن والسلامة في العمل.

النسبة المئوية%	التكرارات	النسبة المئوية%	التكرارات	يتم تنظيمها كل:	الإجابة
60%	45	13,34%	06	03 أشهر	نعم
		17,78%	08	06 أشهر	
		44,44%	20	سنة	
		24,44%	11	حسب الحاجة	
		100%	45	المجموع الجزئي	
40%	30				لا
100%	75				المجموع الكلي

من خلال المعطيات الكمية الموضحة في الجدول رقم (17)، نلاحظ أن أغلبية المبحوثين صرحوا بأن المؤسسة تنظم دورات تدريبية خاصة بالأمن والسلامة في العمل بنسبة قدرت بـ 60%، مقابل ما نسبته 40% من المبحوثين صرحوا عكس ذلك.

أما بالنسبة للمبحوثين الذين أقرروا بأن المؤسسة تقوم بتنظيم دورات تدريبية نجد نسبة 44,44% من العدد الإجمالي للمبحوثين الذين أجابوا بـ"نعم" صرحوا بأن المؤسسة تنظم دورات تدريبية خاصة بالأمن والسلامة في العمل كل سنة، في حين الذين صرحوا بأن المؤسسة تنظم دورات تدريبية خاصة بالأمن حسب حاجتها لذلك قدرت نسبتهم بـ 24,44 %، تليها نسبة 17,79% من المبحوثين صرحوا بأن المؤسسة تنظم هذه الدورات كل 06 أشهر، أما نسبة 13,33% من المبحوثين صرحوا بأن المؤسسة تقوم بهذه العملية كل 03 أشهر.

توصلنا من خلال الجدول أعلاه أن المؤسسة تقوم ببذل أقصى جهدها من أجل حماية عمالها من الوقوع في حوادث العمل والإصابات المهنية التي قد يتعرضوا لها أثناء تأديتهم لعملهم وذلك من خلال تنظيم دورات تدريبية خاصة بالأمن والسلامة في العمل.

الجدول رقم (18)

يوضح مدى مساهمة البرامج التدريبية في التقليل من مخاطر العمل.

الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية%
نعم	71	94,67%
لا	04	5,33%
المجموع	75	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (18)، أن أغلبية المبحوثين صرحوا أن البرامج التدريبية تساهم في التقليل من حجم مخاطر العمل بنسبة 94,67%، مقابل ما نسبته 5,33% من المبحوثين صرحوا بأن البرامج التدريبية لا تساهم في التقليل من حجم مخاطر العمل.

من خلال المعطيات الإحصائية نستنتج أن البرامج التي تنظمها المؤسسة تساعد العامل على تجنب الوقوع في الأخطاء أثناء العمل، من خلال المعلومات والمعارف التي يتلقاها العمال عند خضوعهم لبرامج تدريبية التي تصممها المؤسسة، والتي تكون ملائمة ومتناسبة مع متطلبات العمل والتي تساعد على أداء العمل بشكل صحيح، وهذا ما أشارت إليه النتيجة السابقة في الجدول (11)، أما بالنسبة للعمال الذين

صرحوا بأن البرامج التدريبية لا تساهم في التقليل من مخاطر العمل نتيجة لاختلاف وعدم تماشي محتوى البرامج التدريبية مع مستواهم التأهيلي وطبيعة العمل.

وعليه فالبرامج التدريبية التي تصممها المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة ناجعة وفعالة، حيث أنها تقلل فعلا من مخاطر العمل.

ثالثا: الإستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الأولى.

من خلال تحليل المعطيات الخاصة بالفرضية الأولى القائلة بأن: "البرامج التدريبية تساهم في التقليل من حجم مخاطر العمل" جاءت النتائج الجزئية المتوصل إليها كما يلي:

- أن أغلب المبحوثين أجابوا بأن المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة توجد بها برامج تدريبية وهذا بنسبة 57,33% من المبحوثين، حيث تعتمد على برامج نظرية أكثر منها تطبيقية إذ تكسبهم مهارات جديدة في العمل، فهذه البرامج تصمم محتوياتها مع المستوى التأهيلي للعمال، بالإضافة إلى توافق هذه البرامج مع متطلبات العمل وهذا ما أقرت به نسبة 68% من المبحوثين، كما أن المدة المخصصة لهذه البرامج هي مدة كافية في أغلب الأحيان لاستيعاب محتوى هذه البرامج وهذا ما صرح به 60% من المبحوثين مما ساعدتهم على تأدية عملهم على أكمل وجه وهذا بنسبة 60%.

- 76% من المبحوثين صرحوا بأنه تواجههم مخاطر أثناء تأديتهم لعملهم، لذلك تقوم المؤسسة بإعلام عمالها بمواقع الخطر عند التحاقهم بالعمل لأول مرة وهذا بنسبة 34,67%، كما تقوم بتنظيم دورات خاصة بالأمن والسلامة في العمل وهذا ما صرحت به نسبة 60% من المبحوثين، والتي تنظمها المؤسسة كل سنة من أجل توعية عمالها والتقليل من حوادث العمل وتعزيز قدرات العامل على فهم طبيعة هذه المخاطر وتجاوزها والعمل على تفادي الوقوع فيها وهذا ما صرحت به نسبة 94,67%.

من خلال النتائج الجزئية للفرضية الأولى، والتي جاءت معظم مؤشراتنا إيجابية، مما يمكننا القول بأن البرامج التدريبية تساهم في التقليل من حجم مخاطر العمل وبالتالي فإن الفرضية قد تحققت.

رابعاً: عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية.

الجدول رقم (19)

يبين إجابات المبحوثين عن مدى تحكهم في وسائل العمل.

الإجابة	في حالة الإجابة بـ"لا"	التكرارات	النسبة المئوية%	التكرارات	النسبة المئوية%
لا	لم تتلقى تدريب على وسائل العمل	22	%84,62	26	%34,67
	عدم استيعاب محتوى التدريب	04	%15,38		
	المجموع الجزئي	26	%100		
نعم				49	%65,33
المجموع الكلي				75	%100

من خلال قراءتنا للجدول رقم (19)، يتضح لنا أن أعلى نسبة من المبحوثين أجابوا بأنهم متحكمين في وسائل العمل التي يشتغلون عليها حيث قدرت نسبتهم بـ %65,33، ويمكن تفسير ذلك بأن أغلب وسائل العمل في الشركة لا تتطلب مستوى عال من التعليم للتحكم فيها، مقابل ما نسبته %34,67 من المبحوثين صرحوا بأنهم غير متحكمين في وسائل العمل، ويعود السبب في ذلك إلى كون هذه الفئة لم تتلقى تدريب على وسائل العمل وهذا ما صرح به %84,62 من المبحوثين من العدد الإجمالي الذين أجابوا بـ "لا"، إضافة إلى عدم استيعابهم لمحتوى التدريب وذلك بنسبة %15,38.

وعليه نستنتج أن المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة أغلبية عمالها لديهم القدرة على التحكم والتعامل الجيد مع الآلة أثناء العمل.

الجدول رقم (20)

يبين التدريب قبل الخدمة.

النسبة المئوية %	التكرارات	الإجابة
33,33%	25	نعم
66,67%	50	لا
100%	75	المجموع

من خلال المعطيات الكمية المدونة في الجدول رقم (20)، يتضح أن 66,67% من المبحوثين أجابوا بأنه لم يسبق لهم وأن خضعوا لدورات تدريبية قبل الخدمة، ويعود ذلك إلى أن أغلبية العمال هم عمال تنفيذيون يعملون على آلات بسيطة ولا يستدعي التدريب عليها من قبل، إضافة إلى ميزانية المؤسسة غير كافية لإخضاع جميع العمال للتدريب، مقابل ما نسبته 33,33% من المبحوثين صرحوا أنه سبق لهم وأن خضعوا لدورات تدريبية قبل الخدمة، وهذا راجع إلى طبيعة العمل والآلات التي يستعملوها في أداء عملهم، مما سهل عليهم الإندماج والتأقلم مع الآلات بفضل تكوين فكرة مسبقة عن الآلات التي سوف يستخدمونها، كما أن هذه الفئة التي خضعت للتدريب قبل التحاقها بالعمل يتم الاستعانة بها في توجيه وتدريب العمال الجدد أثناء العمل.

وعليه فالمؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة تقوم باختيار مجموعة من العمال وتدريبهم ثم توزيع هذه المجموعة على الورش الموجودة في المؤسسة، وهذا ما أقر به رئيس مصلحة الأمن من خلال المقابلة معه.

الجدول رقم(21)

توزيع المبحوثين حسب مرحلة الخضوع لعملية التدريب.

مرحلة الخضوع لعملية التدريب	التكرارات	النسبة المئوية%
قبل التحاقك بالعمل	26	34,67%
أثناء العمل	39	52%
بعد وقوع الحادث	10	13,33%
المجموع	75	100%

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (21)، أن أغلبية المبحوثين صرحوا بأنهم يخضعون للتدريب أثناء العمل بنسبة 52%، في حين نجد 34,67% من المبحوثين صرحوا بأنهم يخضعون لعملية التدريب قبل التحاقهم بالعمل، تليها نسبة 13,33% من المبحوثين صرحوا بأنهم يتم إخضاعهم للتدريب بعد وقوع الحادث.

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول نستنتج أن أغلبية المبحوثين يتدربون أثناء العمل، وذلك من خلال تكليف المؤسسة عامل يتمتع بالخبرة بتدريب العمال، حيث يتم تدريبهم أثناء قيامهم بالعمل وبالتالي المحافظة على وتيرة العمل، في حين نجد المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يتدربون قبل التحاقهم بالعمل ويعود السبب في ذلك إلى ضرورة إخضاع هؤلاء العمال للعملية التدريبية كونهم يعملون على آلات معقدة تحتاج إلى مهارات عالية لتفادي الوقوع في الحوادث.

ومن هذه المعطيات التي كشفت عنها الدراسة الميدانية نستنتج أن المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة تقوم بتدريب عمالها كل حسب طبيعة عمله.

الجدول رقم(22)

يبين توزيع المبحوثين حسب مكان التدريب.

النسبة المئوية%	التكرارات	مكان التدريب
58,67%	44	داخل المؤسسة
28%	21	خارج المؤسسة
13,33%	10	كلاهما معا
100%	75	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (22)، أن 58,67% من المبحوثين يتدربون داخل المؤسسة، أما نسبة 28% من المبحوثين يخضعون للتدريب خارج المؤسسة، في حين نجد نسبة 13,33% من المبحوثين يخضعون للتدريب داخل وخارج المؤسسة.

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول نستنتج أن أغلبية المبحوثين خضعوا للتدريب داخل المؤسسة، وبالنظر إلى بيانات الجدول (06) والذي يبين أن أغلبية المبحوثين هم تنفيذيين، حيث يتم تدريبهم أثناء قيامهم بعملهم وذلك عن طريق مشرفيهم في العمل، بالإضافة إلى أن عملهم لا يستدعي بالضرورة تدريبهم خارج المؤسسة لأن وسائل العمل التي يتدربون عليها موجودة داخل المؤسسة، أي أنهم يتدربون مباشرة على الآلات التي سوف يباشرون العمل عليها مباشرة، مما يسهل عليهم عملية التدريب، فهذا النوع من التدريب أقل تكلفة بالنسبة للمؤسسة كما يجعل المتدربين يلتزمون بالوقت والحضور إلى مكان التدريب، كما نجد أن بعض المبحوثين صرحوا بأنهم قاموا بالتدريب خارج المؤسسة، مما يجعلنا نعتقد أن هذه الفئة التي تقوم بالتدريب خارج المؤسسة يكون عملها أكثر تعقيدا والمؤسسة لا تتوفر على مدربين ذو قدرة عالية تعتمد عليهم المؤسسة لتدريب هذه الفئة، والوسائل التي تستخدم في تدريب هذه الفئة تكون متاحة بشكل أفضل خارج المؤسسة فتلجأ المؤسسة إلى التدريب الخارجي على الرغم من التكاليف التي تنجم عن ذلك، ولكنه يعود بفوائد كبيرة على المؤسسة منها إتقان العمل وتجنب الأخطاء، ولكن هذا النوع من التدريب يخضعون له بنسبة كبيرة فئة عمال التحكم على عكس عمال التنفيذ، في حين نجد عمال أجابوا بأنهم خضعوا للتدريب داخل وخارج المؤسسة، وهذا ما يجعلنا نعتقد أن هؤلاء العمال يخضعون للتدريب داخل المؤسسة عند توفر أسلوب التدريب والمدرّب الماهر الذي يتناسب مع الموضوع الذي يراد

التدريب عليه وفي حالة عدم توفر الأساليب التدريبية المراد التدريب عليها داخل المؤسسة يرسلونهم خارج المؤسسة.

ومن خلال المقابلات التي أجريناها في ميدان الدراسة توصلنا إلى أن هناك من العمال القدامى الذين خضعوا للتدريب في فترات سابقة خارج المؤسسة نتيجة كون المؤسسة في بداية نشاطها ولا تتوفر على موارد (مادية ، وبشرية)، ثم إعادة رسكلتهم مرة أخرى داخل المؤسسة من أجل تجديد مهاراتهم ومعارفهم السابقة.

وعليه نستنتج أن المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة تهتم بتدريب عمالها وتجديد معارفهم سواء داخل المؤسسة أو خارجها وذلك حسب إمكانياتها المادية ونوع التدريب، فالتدريب داخل المؤسسة يحافظ على الموارد المالية للمؤسسة كما يحافظ على وتيرة العمل، لأن العامل يعمل ويتلقى التدريب في نفس الوقت.

الجدول رقم(23)

يبين إجابات المبحوثين عن مدى مساهمة التدريب في إكتساب مهارات جديدة.

الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية%
نعم	54	72%
لا	11	18%
المجموع	75	100%

من خلال الجدول رقم (23)، نلاحظ أكبر نسبة من المبحوثين أقروا أن التدريب يساهم في اكتساب مهارات جديدة في العمل وذلك بنسبة 72% من المبحوثين، مقابل ما نسبته 18% من المبحوثين أجابوا بأن التدريب الذي قاموا به لم يساهم في اكتساب خبرات جديدة في العمل.

نستنتج من خلال الجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين صرحوا بأن التدريب ساهم في تنمية مهاراتهم في العمل، وهذا ما يجعلنا نعتقد أن العامل بعد عملية التدريب يكتسب مهارات فكرية وعملية وفي هذا الصدد تشير "فريدة بويكري" إلى أن التدريب يساهم في تطوير قدرات ومهارات كل فرد ويعدل اتجاهاتهم والمتمثلة في التحكم في وسائل العمل وسهولة القيام بالعمل.

الجدول رقم(24)

يبين نوع آلات العمل.

النسبة المئوية%	التكرارات	نوع الآلات
8%	06	معقدة
77,33%	58	عادية
14,67%	11	بسيطة
100%	75	المجموع

من الجدول رقم (24)، نلاحظ أن أغلب المبحوثين صرحوا بأنهم يعملون على آلات عادية والتي قدرت نسبتهم بـ 77,33%، تليها نسبة 14,67% من المبحوثين صرحوا بأنهم يعملون على آلات بسيطة تليها نسبة على 8% من المبحوثين صرحوا بأنهم يعملون على آلات معقدة.

نستنتج من خلال الجدول أن المؤسسة تستخدم عدة أنواع من الآلات لكن تستخدم في أغلب الأحيان الآلات العادية، وذلك راجع إلى أن المؤسسة بدأت نشاطها في فترة السبعينيات هذه الفترة لم تكن تشهد تطورا كبيرا في وسائل الإنتاج حيث كانت وسائل عادية بالإضافة إلى طبيعة إنتاج مادة الفلين والتي لا تتطلب وسائل إنتاج معقدة.

الجدول رقم(25)

يبين توزيع المبحوثين حسب التدريب المسبق على الآلات.

النسبة المئوية%	التكرارات	الإجابة
45,33%	34	نعم
54,67%	41	لا
100%	75	المجموع

من خلال معطيات الجدول رقم(25)، نلاحظ أن أغلب عمال المؤسسة لم يخضعوا للتدريب المسبق على الآلات بنسبة 54,67%، ويعود السبب في ذلك إلى طبيعة العمل و نوعية الآلات التي يعملون

عليها والتي لا تحتاج إلى تدريب مسبق، بالمقابل م نسبته 45,33% من المبحوثين أجابوا بأنهم خضعوا لتدريب المسبق على الآلات التي يعملون عليها، ويرجع ذلك إلى كون التدريب عملية أساسية داخل المؤسسة مما يقدمه من معارف ضرورية خاصة للعمال الجدد، والاهتمام بعملية التدريب بالممارسة العملية على وسائل الإنتاج لما لها من فوائد وتعود بصفة خاصة على المشرفين والعمال التنفيذيين والذين يمثلون أعلى نسبة في المؤسسة.

وعليه فالمؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة تتيح للعمال اكتساب كل ما هو ضروري من المهارات والقدرات التي تسمح لهم بالعمل على الآلات الموجودة داخل المؤسسة.

الجدول رقم(26)

يبين إجابات المبحوثين عن مدى قدرتهم على التحكم في وسائل العمل بعد التدريب.

النسبة المئوية%	التكرارات	الإجابة
85,33%	64	نعم
14,67%	11	لا
100%	75	المجموع

من خلال الجدول رقم (26)، نجد أن أغلب المبحوثين والمقدرة نسبتهم بـ 85,33% صرحوا بأنهم يتحكمون في وسائل العمل بعد إخضاعهم لعملية التدريب، مقابل ما نسبته 14,67% من المبحوثين صرحوا بأنهم لا يتحكمون في وسائل العمل حتى بعد خضوعهم لعملية التدريب.

من خلال المعطيات الإحصائية نستنتج أن أغلبية العمال قد استفادوا من عملية التدريب وأصبحوا متحكمين في وسائل عملهم بعد ذلك، وهذا راجع إلى كون بعض العمال يتميزون بالخبرة في العمل مما سهل عليهم التحكم في وسائل العمل، بالإضافة إلى أن أغلب الآلات الموجودة داخل المؤسسة هي آلات بسيطة وهذا ما يتفق مع النتيجة المتحصل عليها في الجدول رقم (24)، مما سهل لهم التحكم فيها، كما نجد أن بعض المبحوثين أجابوا بعدم قدرتهم على التحكم في وسائل العمل حتى بعد عملية التدريب، مما يجعلنا نعتقد أن هذه الفئة تتمثل في فئة العمال الجدد الذين التحقوا بالمؤسسة ولم يمر الوقت الكافي على

التأقلم مع الآلات، بالإضافة إلى وجود آلات عمل قديمة لا تشتغل بصفة سليمة مما يصعب التحكم فيها وهذا ما لاحظناه من خلال الدراسة الاستطلاعية التي أجريناها في المؤسسة.

الجدول رقم (27)

يبين إجابات المبحوثين أن التحكم الجيد في الوسائل يقلل من حوادث العمل.

النسبة المئوية%	التكرارات	الإجابة
96%	72	نعم
04%	03	لا
100%	75	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (27)، أن نسبة 96% من المبحوثين أجابوا أن التحكم الجيد في وسائل العمل يقلل من حوادث العمل، مقابل ما نسبته 4 % من العدد الإجمالي للمبحوثين أجابوا بأن التحكم الجيد في الآلة لا يقلل من حوادث العمل.

من المعطيات الإحصائية للجدول نلاحظ أن الأغلبية الساحقة المبحوثين يرون أن التحكم الجيد في وسائل العمل يقلل من حوادث العمل، وهذا ما يمكن تفسيره بحرص المؤسسة على سلامة عمالها من خلال إخضاعهم لدورات تدريبية من أجل التحكم في الآلات التي يعملون عليها وهذا ما يجنبهم الوقوع في حوادث العمل، أما المبحوثين الذين صرحوا بأن التحكم الجيد في الآلة لا يقلل من حوادث العمل وهي نسبة ضئيلة جدا، مما يمكننا القول بأنه رغم تحكم العمال في الآلة التي يعملون عليها إلا أنهم تعرضوا لحوادث عمل، هذا ما أشارت إليه النظرية القدرية في مضمونها أن هناك من العمال من لديهم حصانة ضد الحوادث، وهناك من يكونوا عرضة للحوادث.

وعليه فإن الوقاية والتقليل من حوادث العمل بالمؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة تتطلب من العمال التحكم الجيد في الوسائل التي يعملون عليها، ويكون ذلك من خلال تنظيم المؤسسة لدورات تدريبية خاصة بالتحكم في وسائل العمل.

الجدول رقم (28)

يبين إجابات المبحوثين حول أي التدريبين أفضل.

النسبة المئوية%	التكرارات	النسبة المئوية%	التكرارات	التدريب الأفضل	
66,67%	50	26%	13	التدريب قبل العمل	اكتساب معارف ومهارات في العمل
		20%	10	التدريب بعد العمل	تجنب الوقوع في الحوادث
		54%	27	التدريب بعد العمل	التحكم في وسائل العمل
		100%	50	التدريب بعد العمل	المجموع الجزئي
33,33%	25	76%	19	التدريب قبل العمل	لا يوجد تدريب
		24%	6	التدريب بعد العمل	التدريب لا يتناسب مع متطلبات العمل
		100%	25	التدريب بعد العمل	المجموع الجزئي
100%	75	المجموع الكلي			

نلاحظ من خلال الجدول رقم (28)، أن نسبة 66.67% من المبحوثين صرحوا بأنهم يفضلون التدريب قبل العمل، حيث أن نسبة 54% من العدد الإجمالي هذه الفئة صرحوا بأن هذا التدريب يساعدهم على التحكم في وسائل العمل، أما نسبة 26% من المبحوثين أقرروا بأن التدريب قبل العمل يساهم في اكتساب معارف ومهارات جديدة في العمل، في حين نجد نسبة 20% من المبحوثين صرحوا بأن هذا النوع من التدريب يجنبهم الوقوع في حوادث العمل، مقابل ما نسبته 33,33% من العدد الإجمالي للمبحوثين صرحوا بأنهم يفضلون التدريب بعد العمل.

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول نستنتج أن أغلبية عمال المؤسسة الكاتمية للفلين والموارد العازلة يفضلون التدريب قبل العمل، إلا أن لكلا التدريبين مميزات تجعله أفضل من غيره، وأن هدفهما في الأخير هدف واحد وهو اكتساب المعارف وتطوير المهارات وبالتالي تجنب الوقوع في الحوادث.

خامسا: الاستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الثانية.

من خلال المعطيات الخاصة بالفرضية الثانية القائلة بأن "التدريب قبل الخدمة يساعد على التحكم الجيد في بيئة العمل"، جاءت النتائج المتوصل إليها كما يلي:

أن أغلبية العمال يتحكمون في وسائل الإنتاج الخاصة بعملهم بنسبة 65,33% نظرا لكون أغلبية العمال يعملون على آلات عادية وأنهم تدربوا مسبقا على استعمالها مما سهل عليهم عملية التحكم فيها، وهذا ما صرحت به نسبة 45,33% من المبحوثين، بالإضافة إلى الدور الذي يمكن أن يلعبه التدريب في زيادة دعم وصقل المهارات وتقديم المعلومات، كما أن المؤسسة تقوم بتنظيم دورات تدريبية داخل المؤسسة وهذا ما أقرت به نسبة 58,67% من المبحوثين، حيث تقوم بتكليف عامل يتميز بالخبرة والكفاءة على تدريب العمال التنفيذيين أثناء العمل وهذا ما صرحت به نسبة 52% من المبحوثين، حيث يتم تدريبهم على نفس وسائل الإنتاج التي يشتغلون من أجل ربح الوقت والمال، بالإضافة إلى تنمية وتطوير مهاراتهم وتقديم معلومات حول كيفية التعامل مع هذه الوسائل، فالعامل الذي يفتقد إلى المعرفة الحقيقية للآلة وخطوات تشغيلها لا يستطيع التنبؤ مسبقا بوقوع الحادث ولا يستطيع التحكم فيه، على عكس العامل الذي تكون لديه معرفة مسبقة على هذه الآلة فيمكن أن يتفادى حادث مؤكد له، لأنه يقدر مخاطر هذه الآلة مما يجعل التحكم الجيد في الآلة يقلل من حوادث العمل، وهذا ما صرحت به نسبة 96% من المبحوثين، في حين نجد أن أغلبية العمال يفضلون التدريب قبل العمل بنسبة 66,67% وهذا لكونه يمكنهم في التحكم في وسائل العمل.

من خلال النتائج الجزئية للفرضية الثانية، والتي جاءت معظم مؤشراتها إيجابية، مما يمكننا القول أن للتدريب المسبق دور في تجاوز العراقيل التي يمكن أن تعترض العامل أثناء قيامه بعمله وتفادي الأخطاء التي يمكن أن تتسبب في حادث عمل وبالتالي فإن الفرضية تحققت.

سادسا: عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة.

الجدول رقم(29)

يبين إجابات المبحوثين عن مدى تعرضهم لحادث عمل وسببه.

النسبة المئوية%	التكرارات	النسبة المئوية%	التكرارات	سبب الحادث	الإجابة
40%	30	33,33%	10	القلق والتوتر	نعم
		6,67%	02	الإهمال	
		16,67%	05	خلل في الآلة	
		33,33%	10	عدم الإنتباه	
		10%	03	عدم الإلتزام بتدابير الأمن	
		100%	30	المجموع الجزئي	
60%	45				لا
100	75				المجموع الكلي

من خلال المعطيات الكمية الموضحة في الجدول رقم (29)، نلاحظ أن نسبة 40% من المبحوثين صرحوا بأنهم تعرضهم لحادث عمل،مقابل ما نسبته 60 % من المبحوثين أقرروا بعدم تعرضهم لحادث عمل.

من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول نستنتج أن أغلبية المبحوثين لم يتعرضوا لحادث عمل، ويمكن تصنيف هذه الفئة من العمال الذين لديهم خبرة طويلة في ميدان العمل ومنسجمين مع الآلات، وذلك من خلال التحكم الجيد في وسائل العمل وهذا ما أكده الجدول رقم (19)، أما بالنسبة للمبحوثين الذين تعرضوا لحادث عمل فالسبب في ذلك يرجع إلى القلق والتوتر وعدم الإنتباه بنسبة 33,33% على حد سواء، وهذا ما أشارت إليه نظرية التحليل النفسي والتي ترجع أسباب الحادث إلى الدور الذي يلعبه العامل النفسي للعامل، تليها نسبة 16,67% من المبحوثين صرحوا بأن السبب الحادث

يعود إلى خلل في الآلة نتيجة لقدمها وعدم صيانتها مما يؤدي إلى الوقوع في الحوادث، في حين نجد أن نسبة 10% من المبحوثين تعرضوا للحوادث بسبب عدم التزامهم بتدابير الأمن، كما أن للإهمال دور في وقوع الحوادث وذلك بنسبة 6,67%.

وعليه يمكن القول أن معدل الحوادث العمل في المؤسسة الكمية للفلين والمواد العازلة منخفض نوعا ما نتيجة لما تبذله المؤسسة من جهود في تطبيق قواعد السلامة المهنية في بيئة العمل .

الجدول رقم (30)

يبين إجابات المبحوثين عن مدى التعرض لإصابة عمل ونوعها.

الإجابة	نوع الإصابة	التكرارات	النسبة المئوية%	التكرارات	النسبة المئوية%
نعم	جروح	18	58,06%	31	41,33%
	كسور	08	25,81%		
	حروق	03	9,68%		
	بتر عضو	02	6,45%		
	المجموع الجزئي	31	100%		
لا				44	58,67%
المجموع الكلي				75	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (30)، أن نسبة 58,67% من المبحوثين لم يتعرضوا لإصابة عمل، مقابل ما نسبته 41,33% من العدد الإجمالي للمبحوثين صرحوا بأنهم تعرضوا لإصابة عمل، وأغلبية الإصابات كانت عبارة عن جروح وذلك بنسبة 58,06% من العدد الإجمالي للمبحوثين الذين أجابوا بـ "نعم"، تليها نسبة 25,81% من المبحوثين صرحوا بأنهم تعرضوا للكسور، كما نجد نسبة 9,68% من المبحوثين صرحوا بأنهم تعرضوا لحروق، في حين نجد نسبة 6,45% من المبحوثين تعرضوا لبتر عضو.

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول نستنتج أن أغلبية عمال المؤسسة لم يتعرضوا لإصابة

عمل، مما يجعلنا نعتقد أن هذه الفئة من العمال هم الذين لا يعملون في الأماكن الخطرة كعمال

الإدارة، كما يمكن إرجاعها أيضا إلى فئة العمال الذين يلتزمون بارتداء أدوات السلامة المهنية والتي تعمل على حمايتهم، مقابل ذلك نجد عمال أقرروا بتعرضهم لإصابات عمل مختلفة متفاوتة الخطورة من جروح (جروح في اليد والكاحل)، كسور (كسر في الكتف الأيسر...)، حروق، بتر عضو وهذا ما تحصلنا عليه من خلال سجل الحوادث بالمؤسسة، والذي يمكن إرجاعه إلى نوع الآلات وطبيعة العمل بالإضافة إلى عدم التزام هذه الفئة بارتداء الملابس الخاصة بالعمل.

وعليه نستنتج أن معظم عمال المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة لم يتعرضوا لإصابات في العمل، لأنهم يلتزمون بارتداء أدوات السلامة المهنية، كما يلتزمون بالإجراءات المتبعة في المؤسسة.

الجدول رقم(31)

يبين مكان تقديم الإسعافات الأولية.

النسبة المئوية%	التكرارات	مكان تقديم الإسعافات الأولية
45,34%	34	مكان وقوع الحادث
00%	00	في عيادة المؤسسة
21,33%	16	في المستشفى
33,33%	25	حسب الحالة
100%	75	المجموع

يتضح من خلال جدول رقم (31)، أن 45,34% من المبحوثين يتم إسعافهم في مكان وقوع الحادث، تليها نسبة 33,33% من المبحوثين تقدم لهم الإسعافات الأولية حسب الحالة، كما نجد نسبة 21,33% من العدد الإجمالي للمبحوثين أجابوا بأنه يتم نقلهم إلى المستشفى.

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين تقدم لهم الإسعافات الأولية في مكان وقوع الحادث، مما يجعلنا نعتقد أن أغلب الإصابات التي يتعرض لها العمال هي إصابات بسيطة لا تتطلب نقلهم إلى المستشفى، كما نجد بعض العمال يتم إسعافهم حسب الحالة ودرجة الخطورة، فإذا كانت الإصابة بسيطة يتم إسعافهم في عين المكان، أما إذا كانت خطيرة ولم تستطع المؤسسة تقديم

الإسعافات الأولية، يتم نقلهم مباشرة إلى المستشفى وتقديم الإسعافات المناسبة مع نوع إصابتهم (درجة الحروق والكسور....).

وعليه نستنتج أن أغلب الإصابات التي تعرض لها العمال بالمؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة هي إصابات بسيطة، حيث يتم إسعافهم في عين المكان، وهذا ما يعني وجود اهتمام بصحة وسلامة العمال.

الجدول رقم (32)

يبين إجراء الفحوصات الطبية للعاملين ومدتها.

النسبة المئوية%	التكرارات	النسبة المئوية%	التكرارات	مدة إجراء الفحوصات	الإجابة
92%	69	00%	00	كل شهر	نعم
		8,70%	06	كل 03 أشهر	
		91,30%	63	كل سنة	
		100	69	المجموع الجزئي	
8%	6				لا
100%	75				المجموع الكلي

يتضح من خلال الجدول رقم (32)، أن نسبة 92% من المبحوثين أقروا بأن المؤسسة تجري فحوصات طبية لعمالها، مقابل ما نسبته 8% من المبحوثين صرحوا بأن المؤسسة لا تقوم بإجراء الفحوصات الطبية للعمال، أما بالنسبة للمبحوثين الذين صرحوا بأن المؤسسة تقوم بإجراء الفحوصات الطبية، نجد نسبة 91,30% من المبحوثين صرحوا بأنه تجرى لهم فحوصات طبية كل سنة، في حين نجد 8,70% من المبحوثين أجابوا بأن المؤسسة تقوم بإجراء الفحوصات الطبية للعاملين كل 03 أشهر.

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين تجرى لهم الفحوصات الطبية، مما يجعلنا نعتقد أن المؤسسة تحرص على ضمان سلامة عمالها من حوادث العمل، في حين نجد نسبة

قليلة من العمال أجابوا بأن المؤسسة لا تجرى لهم الفحوصات الطبية، وهذا ما يمكن تفسيره إلى كون هذه الفئة من العمال قد التحقوا بالمؤسسة منذ فترة قصيرة.

وعليه نستنتج أن المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة تقوم بإجراء الفحوصات الطبية لعمالها كل سنة وهذا ما أجمع عليه أغلبية المبحوثين، مما يعني حرص المؤسسة على حماية عمالها من الأمراض المهنية وضمان سلامتهم من الحوادث، وهذا ما صرح به رئيس مصلحة الأمن خلال مقابلتنا معه.

الجدول رقم(33)

يبين مدى تزويد المؤسسة لعمالها بأدوات السلامة المهنية.

الإجابة	الأدوات	التكرارات	النسبة المئوية%	التكرارات	النسبة المئوية%
نعم	ألبسة وقائية	44	23,92%	184	97,87%
	أحذية السلامة	40	21,74%		
	نظارات وقائية	37	20,11%		
	قفازات	38	20,64%		
	الخوذة	25	13,59%		
	المجموع الجزئي	184	100%		
لا				04	2,13%
المجموع الكلي				188	100%

❖ 188 لأن عدد المبحوثين أجابوا على أكثر من بديل.

يتضح من خلال الجدول رقم (33)، أن 97,87% من المبحوثين صرحوا بأن المؤسسة تزودهم بأدوات السلامة المهنية، حيث تمثلت هذه الأدوات في الألبسة الوقائية بنسبة 23,92% من العدد الإجمالي للمبحوثين الذي أجابوا بنعم، تليها نسبة 21,74% من المبحوثين الذين صرحوا بأن المؤسسة تزودهم بأحذية السلامة، أما الذين صرحوا بأن المؤسسة تقوم بتزويدهم بالقفازات قدرت نسبتهم ب 20,64% من المبحوثين، تليها نسبة 20,11% من المبحوثين صرحوا بأن المؤسسة تزودهم بالنظارات الوقائية، في حين نجد الذين صرحوا بأن المؤسسة تزودهم بالخوذة قدرت نسبتهم ب 13,59% من المبحوثين، في مقابل ما نسبته 2,13% من العدد الإجمالي للمبحوثين أقرروا بأن المؤسسة لا تزودهم بأدوات السلامة المهنية.

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين تقوم المؤسسة بتزويدهم بأدوات السلامة المهنية كل حسب طبيعة عمله، في حين نجد نسبة ضئيلة من المبحوثين أجابوا بأن المؤسسة لا تزودهم بأدوات السلامة المهنية، مما يجعلنا نعتقد أن غالبية هذه الفئة هي فئة الموظفين الذين يعملون في الإدارة ولا يحتاجون لاستعمال هذه الوسائل.

وعليه نستنتج أن المؤسسة الكاتمية للفلبين والموارد العازلة تقوم بتزويد عمالها بأدوات السلامة المهنية كل حسب طبيعة عمله والأداة التي يحتاجها، فسلامة العمال وأمنهم من مسؤولياتها، لذلك تعمل على توفير هذه الأدوات والوسائل تجنباً للأضرار والخسائر التي يمكن أن تعلق بالمؤسسة وعمالها.

الجدول رقم (34)

يبين مدى التزام العمال باستعمال أدوات السلامة المهنية.

النسبة المئوية%	التكرارات	الإجابة
53,33%	40	دائماً
36%	27	أحياناً
10,67%	08	أبداً
100%	75	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (34)، أن نسبة 53,33 % من العدد الإجمالي للمبحوثين صرحوا بأنهم يلتزمون دائماً باستعمال أدوات السلامة المهنية، تليها نسبة 96% من المبحوثين أقرروا بأنه أحياناً ما يستعملون هذه الوسائل، في حين نجد الذين صرحوا بعدم التزامهم باستعمال أدوات السلامة المهنية قدرت نسبتهم بـ 10,67% من المبحوثين.

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول نستنتج أن أغلبية المبحوثين يلتزمون باستعمال أدوات السلامة المهنية، مما يمكن إرجاعه إلى طبيعة عملهم الذي يحتم عليهم ضرورة استعمال أدوات السلامة المهنية، بالإضافة إلى الإجراءات العقابية الذي تتخذها الإدارة ضد العمال الذين يخالفون ارتدائها وإحالتهم على المجلس التأديبي وهذا ما صرح به رئيس مصلحة الموارد البشرية خلال مقابلتنا معه، أما بالنسبة للعمال الذين أحياناً ما يستعملون هذه الوسائل، فيمكن أن ترجع إلى طبيعة العمل الذين يقومون به والذي

لا يستدعي دائما ضرورة استعمال هذه الوسائل، في حين نجد فئة من العمال لا يلتزمون باستعمال أدوات السلامة المهنية، وهذا ما يمكن تفسيره باللامبالاة من طرف بعض العمال في استعمالها، أو لكون هذه الفئة هي من فئة الموظفين الإداريين الذي لا يستدعي عملهم استعمال هذه الوسائل.

وعليه نستنتج أن المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة تسعى لحماية عمالها من خلال إلزامهم باستعمال أدوات السلامة المهنية لتجنب الإصابات والأمراض والحوادث التي يمكن أن تقع أثناء تأديتهم لعملهم.

الجدول رقم (35)

يبين وضع إجراءات التوعية والسلامة المهنية في بيئة العمل.

النسبة المئوية%	التكرارات	الإجابة
75%	75	نعم
00%	0	لا
100%	75	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (35)، أن نسبة 100% من المبحوثين صرحوا بأن المؤسسة تقوم بوضع إجراءات التوعية والسلامة المهنية في بيئة العمل.

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول نلاحظ أن جميع المبحوثين أقروا بأن المؤسسة تقوم بوضع إجراءات التوعية والسلامة المهنية في بيئة العمل، وهذا ما يمكن إرجاعه إلى شعور المؤسسة بالمسؤولية اتجاه العمال والحفاظ على أمنهم وسلامتهم داخل بيئة العمل من أجل تحقيق أهدافها وأهداف عمالها.

وعليه نستنتج أن المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة تقوم بوضع الإجراءات لتوعية عمالها بمخاطر العمل، وهذا ما يدل على اهتمام المؤسسة بسلامة العمال من جهة وتجنب تكاليف حوادث العمل من جهة أخرى.

الجدول رقم (36)

يبين الطرق التي تعتمدها المؤسسة في توعية عمالها.

النسبة المئوية%	التكرارات	الطرق التي تعتمدها المؤسسة
43,75%	42	الملصقات
30,20%	29	الإعلانات
2,08%	02	الحملة التحسيسية
2,08%	02	المحاضرات
21,88%	21	عن طريق المشرفين
100%	96	المجموع

❖ 96 لأن المبحوثين أجابوا على أكثر من بديل.

يتضح من خلال الجدول رقم (36)، أن نسبة 43,75% من العدد الإجمالي للمبحوثين أجابوا أن عملية التوعية في المؤسسة تتم عن طريق الملصقات، تليها نسبة 30,20% من المبحوثين صرحوا بأن عملية التوعية تتم عن طريق الإعلانات، في حين نجد نسبة 21,88% من المبحوثين أقرروا بأن عملية التوعية تتم عن طريق المشرفين، أما بالنسبة للعمال الذين صرحوا بأن عملية التوعية بالمؤسسة تتم عن طريق الحملات التحسيسية والمحاضرات على حد سواء قدرت نسبتهم بـ 2,08%.

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول نلاحظ أن أغلبية العمال تتم بتوعيتهم في المؤسسة عن طريق الملصقات، وهذا ما لاحظناه من خلال دراستنا الاستطلاعية للمؤسسة بوجود الملصقات في كل الورشات، مما يجعلنا نعتقد أن المؤسسة تحاول توصيل الفكرة عن مواقع الخطر في العمل بأبسط الطرق والوسائل، وبالرجوع إلى النتيجة المتحصل عليها في الجدول رقم (05) نجد أن معظم العمال ذو مستوى تعليمي متوسط.

وعليه نستنتج أن المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة تعتمد في توعية عمالها وإرشادهم وتوجيههم عن طريق الملصقات الحائطية بالدرجة الأولى، بالإضافة إلى طرق أخرى، وبالتالي فالمؤسسة تسعى بشتى الطرق والوسائل للحفاظ على سلامة عمالها من الأخطار والإصابات التي يمكن أن يتعرضوا لها أثناء قيامهم بعملهم.

الجدول رقم (37)

يبين إجابات المبحوثين عن مدى مساهمة إجراءات الوقاية في ضمان سلامة العمال.

النسبة المئوية%	التكرارات	الإجابة
98,67%	74	نعم
1,33%	01	لا
100%	75	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه رقم (37)، أن أغلب المبحوثين أجابوا أن إجراءات الوقاية تضمن سلامتهم أثناء العمل وذلك بنسبة 98,67%، مقابل ما نسبته 1,33% من المبحوثين أجابوا بـ"لا"، أي أن هذه الإجراءات لا تجدي نفعا في تحقيق سلامتهم أثناء أداء مهامهم.

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين صرحوا بأن إجراءات الوقاية تضمن سلامتهم في العمل، مما يجعلنا نعتقد أنها قللت من معدلات التعرض لمخاطر العمل وأن هذه الإجراءات عملت على تهيئة الظروف السليمة والمناسبة للعمل، أي أن عمال المؤسسة قد ساعدتهم إجراءات الوقاية والسلامة في القيام بالعمل بالشكل السليم والصحيح، أما بالنسبة للمبحوث الذي صرح بأن إجراءات الوقائية لا تضمن سلامته فيمكن إرجاعه إلى التزامه بأدوات السلامة إلا أنه تعرض إلى حادث عمل.

وعليه نستنتج أن المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة تسعى إلى حماية عمالها من خلال توفير إجراءات الوقاية والسلامة المناسبة لطبيعة العمل.

الجدول رقم (38)

يبين الإجراءات الوقائية المتبعة في المؤسسة تقلل من حوادث العمل.

النسبة المئوية%	التكرارات	الإجابة
94,67%	71	نعم
5,33%	04	لا
100%	75	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (38)، أن 94,67% من العدد الإجمالي للمبحوثين صرحوا بأن إجراءات الوقاية تقلل من حوادث العمل، مقابل ما نسبة 5,33% من المبحوثين صرحوا بأن إجراءات الوقائية لا تقلل من حوادث العمال.

من خلال معطيات الإحصائية نلاحظ أن أغلبية المبحوثين أقروا بأن الإجراءات الوقائية تقلص من حوادث العمل ويمكن تفسير ذلك أن الإجراءات الوقائية تحمل في مضمونها معلومات عن الأخطار التي يمكن أن تحدث في العمل وكيفية التصرف أثناء حدوثها، وبذلك فهي تقلص من حوادث العمل، أما بالنسبة للمبحوثين الذين صرحوا بأن هذه الإجراءات لا تقلص من حوادث العمل، فيمكن تفسير ذلك بخطورة بعض الأعمال في المؤسسة، بالإضافة إلى عدم التزام هذه الفئة بأدوات السلامة المهنية، كما يمكن أن تعكس هذه الفئة العمال الذين تعرضوا لحوادث عمل من قبل، وهو ما كون لديهم اتجاهات سلبية نحو الإجراءات الوقائية التي تقوم بها المؤسسة.

وعليه فإن إجراءات الوقاية التي تعتمدها المؤسسة هي إجراءات فعالة، لأنها تقلل فعلا من حوادث العمل.

سابعاً: الاستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الثالثة.

من خلال المعطيات الخاصة بالفرضية الثالثة القائلة بأن "الإجراءات الوقائية تقلص من معدل حوادث العمل " جاءت النتائج الجزئية المتوصل إليها كما يلي:

أن المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة تقوم بتزويد العمال بأدوات السلامة المهنية بنسبة 97,87% نتيجة لضرورة استعمال هذه الوسائل، كما تلزمهم باستعمالها وتسليط عقوبات إدارية عليهم في حالة مخالفتهم لها، وذلك لحرصها الشديد على حماية العامل من الإصابات أو الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها أثناء العمل، مما جعل العمال يلتزمون باستعمال هذه الوسائل وذلك بنسبة 53,33%، بالإضافة إلى طرق التوعية المختلفة التي تعتمد عليها المؤسسة وذلك بنسبة 10%، حيث تعتمد بكثرة على الملصقات بنسبة 43,75% في تقديم الإرشادات وتوجيهات العمال أثناء العمل، كون الملصقات طريقة سهلة وبسيطة يتمكن من خلالها العمال بالإطلاع على إجراءات السلامة والتوعية المطلوبة.

- 60% من المبحوثين لم يتعرضوا لحدث عمل، وذلك نتيجة لإنسجام أغلبية العمال مع وسائل العمل.

- 41,33% من المبحوثين تعرضوا لإصابة عمل حيث أن شدة الإصابات التي تعرضوا لها كانت في أغليبيتها إصابات بسيطة (الجروح) وقدرت نسبتهم بـ 58,06%، ويعود السبب في ذلك إلى نوع الآلات والتي في أغليبيتها آلات عادية، وأن أغلب الحالات التي تتعرض للإصابة يتم إسعافها في مكان وقوع الحادث وذلك بنسبة 45,33%، كما تقوم بإجراء وقائي آخر والمتمثل في إجراء الفحوصات الطبية للعاملين كل سنة وذلك بنسبة 91,30% ويعود ذلك إلى حرص المؤسسة على حماية عمالها من الأمراض المهنية وضمان سلامتهم من الحوادث.

من خلال النتائج الجزئية للفرضية الثالثة، والتي جاءت معظم مؤشراتنا إيجابية، يمكننا القول بأن الفرضية القائلة بأن "الإجراءات الوقائية تقلص من حوادث العمل" قد تحققت.

ثامنا: نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة.

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة سنحاول أن تبين ما هو متفق مع الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع أو المواضيع المتشابهة من نواحي متعددة وما هو متباين ومختلف مع الدراسات فيما يلي:

- توصلت دراسة دانيال شوب في دراسته أن نوع العمل هو الذي يحدد نوعية الأجهزة والمعدات والملابس التي تتناسب معه، وأن العاملين وإدارة المنظمة يتقاسمان مسؤولية استخدامها حيث تلتزم بتقوير وتدريب العاملين على استخدامها، وهذا ما توصلت إليه دراستنا الحالية حيث وجدنا أن المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة تقوم بتزويد عمالها بأدوات السلامة المهنية كل حسب طبيعة عمله وتلزمهم باستعمالها تجنباً لوقوع الحوادث.

- توصل علي عبد الله القرني في دراسته إلى أن أغلب الأسباب المؤدية للحوادث هي عدم التدريب الجيد على إجراءات السلامة المهنية، وهناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين قدرات المبحوثين قبل وبعد التدريب، وهذا ما توصلت إليه دراستنا الحالية أن أغلبية عمال المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة يتحكمون في وسائل الإنتاج على التدريب.

- توصلت عائدة عبد العزيز علي نعمان في دراستها إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وأداء الأفراد العاملين، وهذا ما توصلت إليه دراستنا الحالية إلى أن التدريب الذي تقوم به المؤسسة يعود بالمنفعة على عمالها حيث أنه اكتسبه المهارات مهارات ساعدتهم على تأدية عملهم.

- توصلت ديفيش خندودة في دراستها أنه توجد درجة عالية من الوعي لدى العمال، حيث أن العمال يقومون بأداء أعمالهم لوقاية أنفسهم من خلال التزامهم بتطبيق الإرشادات الوقائية والتعليمات الأمنية التي تتضمنها وسائل وأساليب التوعية المتبعة، وهذا ما أكدته دراستنا من خلال التزام أغلبية العمال باستعمال أدوات السلامة المهنية، مما يدل على أنهم على درجة عالية من الوعي بأهمية هذه الوسائل في حمايتهم من الأخطار التي يمكن أن تواجههم.

- توصل الطاهر مجاهدي في دراسته إلى أن التدريب عامل مساهم ومحفز في سياسة التنظيم حيث يؤثر على سلوكيات العامل وتصرفاته لدى لا بد من إخضاع العمال لدورات تدريبية، وهذا ما توصلنا إليه من خلال دراستنا أن أكثر من نصف العمال قد استفادوا من دورات تدريبية.

- توصلت فريدة بوبكري في دراستها أن للتدريب دور في تطوير قدرات ومهارات الأفراد ويعدل اتجاهاتهم، وهذا ما أكدته دراستنا الحالية حيث توصلنا إلى أن التدريب الذي قام به العمال ساهم في اكتساب مهارات جديدة في العمل وتمثل هذه المهارات في المهارات الفنية.
- توصل خالد بن مرعي محمد القرني في دراسته أن أغلب الأسباب المؤدية للحوادث والإصابات هي عدم تطبيق شروط السلامة المهنية، في حين توصلت دراستنا إلى أن أغلب الأسباب المؤدية إلى الحوادث تتمثل في عدم الانتباه والقلق والتوتر، وهذه الدراسة تختلف في نتائجها مع دراستنا الحالية.

تاسعا: النتائج العامة للدراسة.

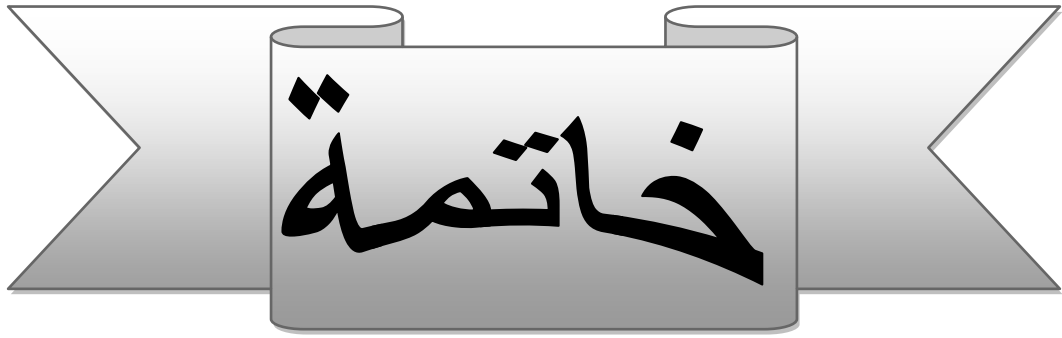
من خلال عرضنا وتحليلنا لبيانات الدراسة الميدانية والإطار النظري توصلنا إلى جملة من النتائج نذكر أهمها:

- 1 -التدريب نشاط مخطط ومنظم تقوم به إدارة الموارد البشرية وله مكانة هامة داخل المؤسسة كونه مؤشر رئيسي لنجاح أي مؤسسة.
- 2 -عملية التدريب هي عملية متكاملة تمر بأربع مراحل أساسية وهي: تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج، تنفيذ البرامج، تقييم البرامج التدريبية.
- 3 -الأسباب الأكثر احتمالاً لوقوع حوادث العمل في المؤسسة الكاتمية للفلين هي القلق والتوتر وعدم الانتباه.
- 4 -برامج الأمن والوقاية من إصابات وحوادث العمل لها فعالية داخل المؤسسة.
- 5 -البرامج التدريبية تقلل من مخاطر العمل ولها دور في التقليل من الحوادث.
- 6 -التدريب قبل الخدمة يؤدي إلى التحكم الجيد في بيئة العمل.
- 7 -الالتزام بالإجراءات الوقائية تقلص وتجنب الوقوع في الحوادث.
- 8 -كلما كانت البرامج التدريبية تتوافق مع متطلبات العمل، كلما ساعد العمال على تأدية عملهم بالطريقة الصحيحة وبأقل قدر من الوقوع في الأخطاء.

وعليه يتضح لنا أن المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة تعتمد على البرامج التدريبية سواء كانت خاصة بالعمل أو برامج لتوعية العمال بالمخاطر التي يمكن أن يتعرضوا لها أثناء العمل وهذا يعني وجود ارتباط بين التدريب وحوادث العمل.

خلاصة الفصل:

تم في هذا الفصل تحويل وتفرغ البيانات ومعلومات الدراسة التي جمعناها في الدراسة الميدانية التي أجريناها في المؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة، حول موضوع "دور التدريب في النقل من حوادث العمل"، إلى معطيات كمية وكيفية متمثلة في مختلف الجداول المتعلقة بأسئلة الاستمارة والمستتبطة من فرضيات الدراسة، وذلك عن طريق تحليلها وتفسيرها وربطها بالجانب النظري للدراسة، والتوصل إلى مجموعة من النتائج في ضوء الدراسات السابقة، إضافة إلى مجموعة من الاقتراحات والتوصيات.



يتضح لنا جليا من خلال هذه الدراسة في جانبها النظري والميداني أن التدريب ذو أهمية كبيرة في ظل التطورات الصناعية، وهو أحد الأسس والمتطلبات الضرورية التي يجب أن تعتمد عليه المؤسسة من أجل مواكبة التطورات الداخلية والخارجية، وذلك من أجل تحسين أداء العمال من جهة وحمايتهم من حوادث العمل من جهة أخرى .

وعليه انطلقنا في دراستنا هذه من تساؤل جوهري يحاول الوصول إلى الكشف عن دور التدريب في التقليل من حوادث العمل، وقد تم استخدام منهجية تصب في إطار الدراسة الميدانية التي تم إجرائها بالمؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة بجيجل، في محاولة اختبار الفرضيات التي تم صياغتها بتفسير وتحليل البيانات الإحصائية.

وقد تم التوصل إلى أن تدريب المورد البشري له أهمية أساسية فلا يمكن لأي مؤسسة تجاهله مهما كان حجمها وطبيعة نشاطها، إذ بدوره يعمل على إكساب المورد البشري معارف وخبرات ومهارات جديدة، والعمل على صقل المهارات التي اكتسبها من الحياة العملية، مع العلم أنه يساهم في التقليل من حجم إصابات وحوادث العمل التي من الممكن حدوثها، وبالتالي لا بد أن تكون عملية التدريب عملية مستمرة وهادفة وأن تتضمن برامج مناسبة تستهدف ما هو موجود فعلا في ميدان العمل.

ومن أهم التوصيات التي نراها ضرورية للمؤسسة الكاتمية للفلين والمواد العازلة ما يلي:

- على المؤسسة أن تراعي جميع الفئات العمالية المتواجدة داخل المؤسسة أثناء عملية التدريب.
- الاهتمام أكثر بفئة العمال التنفيذيين خلال عملية التدريب لأنهم الفئة الأكثر عرضة لحوادث العمل كونهم يحتكون أكثر من غيرهم بوسائل الإنتاج.
- ضرورة توعية العمال حول حوادث العمل داخل المؤسسة وأسبابها.
- تعميق فهم العمال حول أهمية إتباع إجراءات السلامة المهنية داخل المؤسسة لما لها من آثار إيجابية على المؤسسة وعلى العامل على حد سواء.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

❖ الكتب:

- 1 - أبو شيخة، نادر أحمد. إدارة الموارد البشرية. الأردن: دار الصفاء 2000.
- 2 - _____ . إدارة الموارد البشرية. إطار نظري والحالات الإجتماعية . الأردن: دار الصفاء، 2009.
- 3 - أبو النصر، مدحت محمد. إدارة العملية التدريبية. النظرية والتطبيق. القاهرة: دارالفجر 2005.
- 4 - أبو النيل، محمود السيد. علم النفس الصناعي والتنظيمي. عربيا وعالميا . القاهرة: دار الفكر العربي، 2005.
- 5 - أنجريس، موريس. منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية. ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون. الجزائر: دار القصة، 2005.
- 6 - بدوي، تركي. علم الاجتماع في الميدان العمل الصناعي. طرابلس: الدار العربية للكتاب، 1984.
- 7 - البرادعي، بسيوني محمد. تنمية مهارات تخطيط الموارد البشرية. دليل علمي . مصر: اترك، 2005.
- 8 - برنوطي، سعاد نايف. إدارة الموارد البشرية. (إدارة الأفراد). الأردن: دار وائل، 2001.
- 9 - بلال، محمد إسماعيل. إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2002.
- 10 - بلقاسم، سلاطنية وحسان الجيلالي. أسس البحث العلمي . الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2009.
- 11 - بن عيشي، عمار. اتجاهات التدريب وتقييم أداء الأفراد. الأردن: دار أسامة.
- 12 - ثابت، عبد الرحمان وجمال الدين محمد مرسي. السلوك التنظيمي. نظريا ونماذج وتطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة. مصر: الدار الجامعية، 2004.
- 13 - جبارة عطية، جبارة. الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع الصناعي . مصر: دار الوفاء، 2001.
- 14 - جردان، أسامة محمد وعقلت محمد المبيضين. التدريب الإداري بالأداء . القاهرة: المنظمة العربية لتنمية الإدارية، 2001.
- 15 - الجمل، هشام مصطفى. دور الموارد البشرية في تمويل التنمية بين النظام المالي الإسلامي والنظام المالي الوضعي. دراسة مقارنة. الإسكندرية: الفكر الجامعي، 2006.

قائمة المراجع

- 16 - الجوهرى، محمد. مقدمة في علم الإجتماع الصناعي. مصر: دار الكتب الجامعية، 1975.
- 17 - حامد، خالد. منهج البحث العلمى. الجزائر: دار ربحانة، 2003.
- 18 - حجازي، إسماعيل ومعاليم سعاد. تسيير الموارد البشرية. مدخل إستراتيجي متكامل. الأردن: دار أسامة، 2003.
- 19 - حجيم الطائي، يوسف و آخرون. إدارة الموارد البشرية. مدخل إستراتيجي متكامل. الأردن: دار الوراق، 2006.
- 20 - حرحوش، صالح عادل و مؤيد سعيد السالم. إدارة الموارد البشرية. مدخل الإستراتيجي. الأردن: دار الوراق، 2006. عمان: عالم الكتب الحديث، 2006.
- 21 - حسن، رواية و محمد سعيد سلطان. إدارة الموارد البشرية. تنمية المديرين تقيم الاداء متغيرات البيئية و تعويضات الافراد. مصر: التعليم الجامعي.
- 22 - الحسن، إحسان محمد. مناهج البحث الاجتماعى. الأردن: دار وائل، 2009.
- 23 - حسونة، فيصل. إدارة الموارد البشرية. الأردن: دار أسامة، 2011.
- 24 - حمداوي، وسيلة. إدارة الموارد البشرية. الجزائر: مديرية النشر لجامعة قاله، 2004.
- 25 - حمود، خضير كاضم و ياسين كاسب الخرشة. إدارة الموارد البشرية. عمان: دار المسيرة، 2007.
- 26 - حمود، خضير كاضم و روان منير الشيخ. إدارة المواهب و الكفاءة البشرية. الأردن: زمزم لنشر والتوزيع، 2013.
- 27 - حنفي، عيد الغفار. السلوك التنظيمي و إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: الدار الجامعية الجديدة، 2008.
- 28 - _____ . السلوك التنظيمي و إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: الدار الجامعية، 2007.
- 29 - حويتي، أحمد. دليل التوثيق. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2012.
- 30 - خبراء مركز الخبرات المهنية للإدارة. المناهج التدريبية المدرب الفعال. 2010.
- 31 - الختاتة، سامي محسن. علم النفس الصناعي. الأردن: دار المكتبة الحامد، 2013.
- 32 - ربيع، محمد الشحاتة. أصول على نفس الصناعي. القاهرة: دار غريب، 2007.
- 33 - رشدي، عثمان فريد. التدريب المهني. عمان: دار الراية، 2013.

قائمة المراجع

- 34 - رشوان، حسين عبد الحميد. أصول للبحث العلمي. مصر: مؤسسة شباب الجامعة، 2003.
- 35 - _____ . علم اجتماع التنظيم. مصر: مؤسسة شباب الجامعة، 2004.
- 36 - روت، وليم. تطور نظرية الإدارة. ترجمة عبد الحكيم جزامي. مصر: أترك، 2006.
- 37 - زرواتي، رشيد. التدريبات على منهجية البحث العلمي للعلوم الإجتماعية، الجزائر: دار الكتاب الحديث، 2008.
- 38 - سالم، مؤيد سعيد. إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي التكاملي. الأردن: 2009.
- 39 - سلطان، محمد سعيد أنور. إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: دار الجامعة، 2003.
- 40 - السلمي، علي. تطور الفكر التنظيمي. الكويت: وكالة المطبوعات الجامعية، 1975.
- 41 - _____ . إدارة الأفراد لرفع الكفاءة الإنتاجية. القاهرة: مكتبة غريب، 1985.
- 42 - السيد، محمد وأحمد غريب. البحث الإجتماعي. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 2002.
- 43 - السيد، عمرو نادية محمد. علم إجتماع الطبى. المفهوم والمجالات . الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2003.
- 44 - شاويش، مصطفى نجيب. إدارة الموارد البشرية. إدارة الأفراد. عمان: دارالشروق، 2005.
- 45 - شفيق، محمد. البحث العلمي. الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الإجتماعي الإسكندرية: المكتبة الجامعية، 2001.
- 46 - صالح، محمد فالح. إدارة الموارد البشرية. عمان: دار حامد، 2004.
- 47 - الصرن، رعد حسن . نظريات الإدارة والأعمال. دراسة ل 401 نظرية في الإدارة وممارساتها ووظائفها. سوريا: دار الرضا، 2004.
- 48 - الصيرفي، محمد. إدارة الموارد البشرية. دار الفكر الجامعي، 2006.
- 49 - طاسي، سعيد. حوادث العمل والأمراض المهنية. الجزائر: الصحة في الجزائر، 1984.
- 50 - الطعاني، حسن أحمد. التدريب الإداري المعاصر. عمان: دار الميسرة، 2007.
- 51 - طه، فرج الله عبد القادر. سيكولوجية الحوادث وإصابات العمل. دراسة ميدانية ونظرية. القاهرة: مكتبة الناجي، 1979.
- 52 - _____ . علم النفس الصناعي والتنظيمي. دار المعارف، 1988.
- 53 - عباس، أنس عبد الباسط. إدارة الموارد البشرية. عمان: دار الميسرة، 2011.
- 54 - عباس، سهيلة محمد. إدارة الموارد البشرية. مدخل إستراتيجي. عمان: دار وائل، 2003.

قائمة المراجع

- 55 - _____ . إدارة الموارد البشرية. مدخل إستراتيجية. عمان: دار وائل، 2006.
- 56 - عبد العزيز، خواجه. علم النفس الاجتماعي للعمل. الجزائر: دار الغرب، 2005.
- 57 - عبد المولى، محمد. علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي. طرابلس: الدار العربية للكتاب، 1984.
- 58 - عبيدات، محمد وآخرون. منهجية البحث العلمي. القواعد والمراحل والتطبيقات. الأردن: دار وائل.
- 59 - عدون، ناصر دادي. اقتصاد المؤسسة. الجزائر: دار المحمدية، 2006.
- 60 - العزاوي، نجم عبد الله. التدريب الإداري. الأردن: دار اليازوري، 2009.
- 61 - _____ . جودة التدريب الإداري ومتطلبات المواصفات الدولية الإيزو 18015. الأردن: دار اليازوري، 2009.
- 62 - عساف، أحمد عارف ومحمود الوادي. منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإدارية. المفاهيم والأدوات. عمان: دار الصفاء، 2011.
- 63 - عساف، عبد المعطي محمد. التدريب وتنمية الموارد البشرية. الأسس والعمليات. عمان: دار زهران، 2010.
- 64 - عطوي، جودت عزت. أساليب البحث العلمي. مفاهيمه أدواته طرقه الإحصائية. الأردن: دار الثقافة، 2007.
- 65 - العقابلية، محمد ديب. الإدارة الحديثة لسلامة المهنية. عمان: دار الصفاء، 2002.
- 66 - علي، محمد عبد السميع. الأمن الصناعي. عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه. القاهرة: مطبعة القاهرة، 1973.
- 67 - عليان، ربحي مصطفى. طرق جمع البيانات والمعلومات لأغراض البحث العلمي. عمان: دار الصفاء، 2009.
- 68 - عوض، محمود عباس. حوادث العمل في ضوء علم النفس. القاهرة: دار المعرفة، 1971.
- 69 - عويضة، كامل محمد. علم النفس الصناعي. بيروت: دار الكتب العلمية، 1996.
- 70 - عيسوي، عبد الرحمان محمد. علم النفس الإنتاج. مصر: مؤسسة شباب الجامعة، 1968.
- 71 - العيسوي، مجدي أحمد محمد، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 2003.

قائمة المراجع

- 72 - غربي، علي. تنمية الموارد البشرية. الجزائر: منشورات جامعة منتوري، 2004.
- 73 - _____. أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية. الجزائر: دار الفائز، 2009.
- 74 - غربي، علي وآخرون. تنمية الموارد البشرية. القاهرة: دار الفجر، 2007.
- 75 - فراج، عز الدين وآخرون. الصحة المهنية والأمن والإسعافات الأولية. الأردن: دار الفكر العربي، 1979.
- 76 - القاسم، بديع محمود. علم النفس المهني بين نظرية والتطبيق. الإسكندرية: مؤسسة الوراق، 2001.
- 77 - القريوتي، محمد قاسم. نظرية المنظمة والتنظيم. عمان: دار وائل، 2000.
- 78 - قنديلجي، عامر ابراهيم. البحث العلمي واستخدام المصادر المعلومات التقليدية الإلكترونية. أسسه وأساليبه مفاهيمه أدواته. الأردن: دار الميسرة، 2010.
- 79 - الكرخي، مجيد. إدارة الموارد البشرية. مدخل نظرية و تطبيق. الأردن: دار المناهج، 2013.
- 80 - كعباش، رابح. علم إجتماع التنظيم. الجزائر: مخبر علم إجتماع الإتصال، 2006.
- 81 - كمال، طارق. علم النفس المهني والصناعي. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 2008.
- 82 - اللوزي، موسى. التطور التنظيمي. أساسيات ومفاهيم حديثة. الأردن: دار وائل، 1999.
- 83 - ماهر، أحمد. إدارة الموارد البشرية. مصر: الدار الجامعية، 2004.
- 84 - المبيضين، صفوان محمد وعائض بن شافي الأكلبي. التخطيط في الموارد البشرية. الأردن: دار اليازري، 2012.
- 85 - محمد، موسى فتحي. التكيف في المؤسسات الصناعية. عمان: دار زهران، 2013.
- 86 - المشعان، عويد سلطان. علم النفس الصناعي. الكويت: مكتبة الفلاح، 1994.
- 87 - معتوق، جمال. منهجية العلوم الإجتماعية والبحث الإجتماعي. القاهرة: دار الكتاب الحديث، 2012.
- 88 - المغربي، كمال محمد. أساليب البحث العلمي للعلوم الإنسانية والإجتماعية. الأردن: دار الثقافة، 2007.
- 89 - منير، نوري. الوجيز في تسيير الموارد البشرية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2014.
- 90 - _____. تسيير الموارد البشرية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2014.
- 91 - نصر الله، حنا. إدارة الموارد البشرية. الأردن: دار زهران، 2013.

قائمة المراجع

- 92 - النعيمي، محمد عبد العال وآخرون. طرق ومناهج البحث العلمي. مؤسسة الوارق، 2009.
- 93 - وصفي، عاطف. الأنتروبولوجيا الثقافية. القاهرة: دار النهضة العربية، 1971.
- 94 - الوليد، بشار يزيد. إدارة الموارد البشرية. الأردن: دار الراية، 2008.
- 95 - هاشم، زكي محمود. إدارة الموارد البشرية. الكويت: آية السلاسل.
- 96 - الهيتي، خالد عبد الرحيم. إدارة الموارد البشرية. الأردن: دار وائل، 2005.

❖ المجالات:

- 1 - عمومن، رمضان وحمزة معمري. " حوادث العمل أسبابها وأساليب خفضها ". مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، (2013):ص ص 533-566.
- 2 - محمد، سهيلة. " حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية " . مجلة جامعة دمشق، العدد4، المجلد26، (2010):ص ص 721-769

❖ الرسائل العلمية:

- 1 - بوبكري، فريدة. " حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية"، رسالة ماجستير. سوريا، 2010.
- 2 - حديبي، سمير. "حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية"، رسالة ماجستير. جامعة قسنطينة. الجزائر، 2009.
- 3 - دفيش، خندودة. " الوعي الوقائي لدى العمال وعلاقته بحوادث العمل"، رسالة ماجستير. جامعة قسنطينة. الجزائر، 2006.
- 4 - سملاي، يمينة. " أثر حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية وفعالية نظام الوقاية للمؤسسة الصناعية"، رسالة ماجستير. جامعة الجزائر، 1994.
- 5 - عبد العزيز علي نعمان، عائدة. " علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى"، رسالة ماجستير. جامعة تعز. اليمن، 2008.
- 6 - القرني، خالد بن مرعي محمد. " العلاقة ضغوط العمل بالحوادث و إصابات العاملين في الإدارة العامة"، رسالة ماجستير. السعودية، 2009.
- 7 - القرني، علي عبد الله. " أثر البرامج التدريبية في السلامة المهنية من إصابات حوادث العمل"، رسالة الماجستير. الرياض.

قائمة المراجع

8 - مجاهدي، الطاهر. " فاعلية التدريب المهني وأثرها على الأداء"، أطروحة دكتورة، جامعة قسنطينة. الجزائر، 2008-2009.

9 - محمد، سهيلة. " حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية"، رسالة ماجستير. سوريا، 2010.

❖ القواميس والمعاجم:

1 - بن هادية، علي وآخرون. مدرسي القاموس الجديد لطلاب. معجم عربي القباني. تونس: الشركة التونسية.

2 - صحاف، حبيب. معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين. لبنان: مكتبة لبنان، 1997.

3 - غيث، محمد عاطف. قاموس علم الاجتماع. مصر: دار المعرفة الجامعية، 2006.

4 - القبسي، نايف. معجم تربوي وعلم النفس. الأردن: المشرف الثقافي، 2010.

5 - مداس، فاروق. قاموس مصطلحات علم الاجتماع. الجزائر: دار مدني.

❖ المواقع الإلكترونية:

1 - جبلون، أم كلثوم. تسجيل 58663 حادث عمل و600 حالة وفاة جراء العمل سنويا" على (08/05/2017) www.assawet.net.

2 - عزوز، أشرف. " منظمة العمل الدولية، 2.3 مليون حالة وفاة سنويا بسبب حوادث العمل" www.younh.com/story/2015/4/23

3 www.almaany.com/ar/dict/ar-ar- يوم 2018/02/25 على الساعة 10:20

❖ الجرائد الرسمية:

1 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. العدد 33، 19مايو 2007. الجزائر: المطبعة الرسمية.

2 - المادة 6 من قانون 13/83 المؤرخ 21 رمضان 1403هـ، الموافق ل 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية. الجريدة الرسمية، عدد 28 بتاريخ 5 جويلية، 1983.

❖ الملتقيات:

1 - مسعودي، كلثوم ومقرون هبة. حوادث العمل أسبابها وأساليب خفضها. ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي الثاني، الجزائر: 2013.

قائمة الملاحق

المحور الأول: البيانات الشخصية للمبحوثين.

1. الجنس: ذكر أنثى
2. السن: أقل من 20 سنة 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 من 60 سنة فما فوق
3. المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
4. الحالة العائلية: أعزب متزوج مطلق أرمل
5. طبيعة العمل: عامل تنفيذي عامل تحكم إطار
6. الأقدمية في العمل: أقل من 5 سنوات من 5 إلى أقل من 10 سنوات
- من 10 إلى أقل من 15 سنة من 15 إلى أقل من 20 سنة من 20 سنة إلى أقل من
- 30 سنة من 30 سنة فما فوق

المحور الثاني: البرامج التدريبية والتقليل من حجم مخاطر العمل.

7. هل توجد بالمؤسسة برامج تدريبية؟ نعم لا
- في حالة الإجابة ب نعم تتمثل هذه البرامج في: برامج نظرية برامج تطبيقية كلاهما معا
8. هل استفدت من الدورات التدريبية عند التحاقك بالمؤسسة؟ نعم لا
9. هل تتوافق الدورات التدريبية مع متطلبات العمل؟ نعم لا
10. هل مدة التدريب كافية لاستيعاب محتوى البرامج التدريبية؟ نعم لا
- في حالة الإجابة ب لا يرجع ذلك إلى: قصر مدة التدريب عدم القدرة على الاستيعاب عدم وضوح المادة

11. هل التدريب الذي قمت به ساعدك في تأدية عملك ؟ نعم لا

في حالة الإجابة ب "لا" لماذا؟

12. هل تواجهك مخاطر أثناء تأديتك لعملك ؟ نعم لا

في حالة الإجابة ب "نعم" تبرز هذه المخاطر في: حوادث استعمال الآلة أمراض التنفس

أخطار تصيب العينين

13. متى يتم إعلامك بمواقع الخطر؟ عند التحاقك بالعمل لأول مرة بعد مباشرة العمل

عند وقوع الحادث

14. هل تلقيت برامج معينة للوقاية من هذه المخاطر؟ نعم لا

في الحالة الإجابة ب "نعم" تتمثل هذه البرامج في: دورات تدريبية على استعمال آلات جديدة

كيفية الوقاية من هذه المخاطر ما يجب ارتدائه

وضع لافتات وإشارات في الأماكن الخطرة

15. هل تقوم المؤسسة بتنظيم دورات تدريبية خاصة بالأمن والسلامة في عمل ؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة ب "نعم" يتم تنظيمها: كل 3 اشهر كل 6 اشهر كل سنة

حسب الحاجة

16. هل تعتقد أن البرامج التدريبية تساهم في التقليل من مخاطر العمل؟ نعم لا

المحور الثالث: التدريب قبل الخدمة والتحكم في بيئة العمل.

17. هل تتحكم في الوسائل الخاصة بعملك؟ نعم لا

في حالة الإجابة ب "لا": لم تتلقى تدريب على وسائل العمل عدم استيعاب محتوى التدريب

18. هل سبق وان خضعت لدورات تدريبية قبل الخدمة؟ نعم لا

19. متى تم إخضاعك لعملية التدريب ؟ قبل التحاقك بالعمل أثناء العمل بعد وقوع الحادث

20. أين تمت عملية التدريب ؟ داخل المؤسسة خارج المؤسسة كلاهما معا

21. هل التدريب ساهم في اكتسابك مهارات جديدة في العمل؟ نعم لا

22. ما نوع الآلات التي تعمل عليها ؟ معقدة عادية بسيطة

23. هل تدربت عليها سابقا؟ نعم لا

24. هل أصبحت قادر على التحكم في وسائل العمل بعد خضوعك لتدريب؟ نعم لا

في حالة الإجابة ب "لا" لماذا؟

.....

25. هل تعتقد أن التحكم الجيد في الآلة يقلل من حوادث العمل؟ نعم لا

26. حسب رأيك أيهما أفضل: التدريب قبل الالتحاق بالعمل لتدريب بعد الالتحاق بالعمل

في كلا الحالتين لماذا؟

.....

المحور الرابع: الإجراءات الوقائية والتقليل من معدل حوادث العمل.

27. هل سبق لك وان تعرضت لحدث العمل؟ نعم لا

في حالة الإجابة ب "نعم" يتمثل سبب الحادث في: القلق والتوتر الإهمال

خلل في الآلة عدم الانتباه عدم الالتزام بتدابير الأمن

28. هل سبق وان تعرضت لإصابة؟ نعم لا

في حالة الإجابة ب "نعم" تتمثل هذه الإصابة في: جروح كسور حروق

بتر عضو

29. عند وقوع حادث أو إصابة أين يتم تقديم الإسعافات الأولية؟ مكان وقوع الحادث في عيادة المؤسسة في المستشفى حسب الحالة

30. هل تقوم المؤسسة بإجراء فحوصات طبية للعاملين؟ نعم لا

في حالة الإجابة ب" نعم" تجرى هذه الفحوصات: كل شهر كل 3 أشهر كل سنة

31. هل تقوم المؤسسة بتزويدكم بأدوات السلامة المهنية؟ نعم لا

في حالة الإجابة ب" نعم" تتمثل هذه الأدوات في: ألبسة وقائية أحذية السلامة نظارات وقائية قفازات الخوذة

32. هل تلتزم باستعمال أدوات السلامة المهنية بالمؤسسة؟ دائما أحيانا أبدا

33. هل تعتمد المؤسسة على وضع إجراءات التوعية والسلامة في بيئة العمل؟ نعم لا

34. ما هي الطريقة التي يتم بها إجراء عملية التوعية في المؤسسة؟ الملصقات

الإعلانات الحملات التحسيسية المحاضرات عن طريق المشرفين

35. هل تعتقد أن إجراءات الوقاية والسلامة تضمن سلامتكم أثناء العمل؟ نعم لا

36. حسب رأيك هل الإجراءات الوقائية المتبعة في المؤسسة تقلص من حوادث العمل؟

نعم لا

دليل المقابلة:

س1: نظرا لطبيعة نشاط المؤسسة هل وقعت حوادث عمل ؟

ج1: نعم هناك حوادث عمل تقع للعمال أثناء تأديتهم للعمل.

س2: ما طبيعة هذه الحوادث؟

ج2: تتمثل هذه الحوادث في سقوط العامل ،حوادث إستعمال الآلة.

س3: ما هي أسباب هذه الحوادث؟

ج3: تتمثل أسباب هذه الحوادث في:

-الإهمال واللامبالاة من طرف العامل.

-تهور العامل وعدم الإنتباه.

-الحالة النفسية للعامل(القلق ،التوتر ...).

-أسباب تتعلق بالآلة.

س4: ما هي الإصابات التي يتعرض لها العامل جراء هذه الحوادث؟

ج4: الإصابات التي يتعرض لها العامل تكون عبارة عن:جروح ،كسور ،حروق،بتر عضو.

س5: ما هي الإجراءات والوسائل التي تعتمدها المؤسسة للتقليل من حوادث العمل ؟

ج5: تقوم المؤسسة من حين لآخر بإجراء حملات تحسيسية بالإضافة إلى الوسائل الوقائية المتمثلة في

الألبسة ،الأحذية،الخوذة،النظارات والقفازات .

س6: هل تقوم المؤسسة بإعداد برامج تدريبية؟

ج6: نعم هناك برامج تدريبية في المؤسسة يتم إخضاع العاملين إليها عند الضرورة.

س7: أين يتم التدريب وما هي مدته؟

ج7: يتم التدريب داخل المؤسسة ويتم تخصيص ساعة واحدة كل شهر لهذه العملية.

جدول يبين أسماء الأساتذة المحكمين لمحتوى إستمارة إستمارة ودرجتهم.

اسم الأستاذ المحكم	درجته
بولبينة جمال	أستاذ محاضر - ب
حديان صبرينة	أستاذة محاضر - أ
شربال مصطفى	أستاذ مساعد - أ
غراز الطاهر	أستاذ محاضر - ب