



جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي
كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم اجتماع



الموضوع:

التدريب وعلاقته في التخفيف من حوادث العمل في مؤسسة الغاز والكهرباء

دائرة جامعة - ولاية المغير-

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

إشراف الأستاذ:

- رابح بن عيسى.

إعداد الطلبة:

- أمال بلوزي

- هبة الرحمان بوليفة

الموسم الجامعي : 2020-2021

الشكر والتقدير

في البداية، الشكر والحمد لله، في علاه، فإنه ينسب الفضل كله والكمال يبقى لله وحده في إكمال هذا العمل.

وبعد الحمد لله، نتوجه إلى أستاذنا القدير "راج بن عيسى" المشرف على رسالة التخرج بالشكر والتقدير الذي لن تفيه أي كلمات في حقه، فلولا مثابرته ودعمه المستمر ما تم هذا عمل، وبعدها بالشكر الموصول لكل أساتذتنا الذين تتلمذنا على أيديهم في كل مراحل دراستنا حتى نتشرف بوقوفنا أمام حضراتكم اليوم.

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة التدريب أثناء الخدمة في تخفيف حوادث العمل وهذا من خلال تساؤل التالي: هل يساهم التدريب أثناء الخدمة في تخفيف حوادث العمل؟ في مؤسسة سونلغاز والكهرباء بجامعة.

فقد حاولت دراستنا الإجابة على الفرضيات التالية:

_يرتبط تخفيف حوادث العمل بمدى استخدام العمال للسلوكيات والأساليب الوقائية.

_تساهم البرامج التدريبية في تنمية المهارات والقدرات المساعدة على تحسين أداء العمل.

ولتحقق من أهداف الدراسة اعتمدنا على أداة من أدوات جمع البيانات والمتمثلة في الاستبيان الذي احتوى على ثلاث محاور: المحور الأول البيانات الشخصية، المحور الثاني حول التدريب و، المحور الثالث حول حوادث العمل ويتضمن كل من المحورين على (15) سؤالاً، فقد اتبعنا في دراسة المنهج الوصفي وهذا لتناسبه مع متطلبات الدراسة، كما احتوت الدراسة على (50) عينة من عمال وعاملات مهنيين وكان اختيارها بطريقة عشوائية وخلصت نتائج الدراسة إلى :

_يساهم التدريب في تطوير أساليب العمل التقليدية والاتجاه نحو الجودة في العمل.

_أن عملية التدريب العاملين ساهمت في تخفيف حوادث العمل .

_أن المؤسسة تعمل على و وضع أهداف تدريبية تجعل العامل يعمل بأكثر كفاءة.

Abstract:

This study aimed to identify the extent to which in-service training contributes to mitigating work accidents, through the following question: Does in-service training contribute to mitigating work accidents?

Our study attempted to answer the following hypotheses:

The reduction of work accidents is related to the extent to which workers use preventive behaviors and methods.

Training programs contribute to developing skills and capabilities that help improve work performance.

In order to achieve the objectives of the study, we relied on one of the data collection tools represented in the questionnaire, which contained three axes: the first axis is personal data, the second axis is about training and, the third axis is about work accidents, and each of the two axes contains (15) questions. The descriptive approach and this is to suit the requirements of the study. The study also included (50) samples of professional male and female workers, and they were chosen randomly. The results of the study concluded that:

Training contributes to the development of traditional work methods and the trend towards quality at work.

The process of training employees contributed to reducing work accidents.

_The institution is working on and setting training objectives that make the worker work more efficiently.

فهرس الموضوعات:

| الصفحة | الموضوع |
|--------|--------------------|
| أ | شكر وتقدير..... |
| ب | ملخص الدراسة..... |
| ج | فهرس المواضيع..... |
| و | فهرس الجداول..... |
| 1 | مقدمة..... |

الجانب النظري

الفصل الأول: الفصل التمهيدي

| | |
|---|---------------------------|
| 5 | إشكالية البحث..... |
| 6 | أسباب اختيار الموضوع..... |
| 7 | أهمية الدراسة..... |
| 7 | أهداف الدراسة..... |
| 8 | تحديد مفاهيم الدراسة..... |
| 9 | الدراسات السابقة..... |

الفصل الثاني: التدريب

| | |
|----|--|
| 17 | تمهيد..... |
| 17 | المبحث الأول: ماهية التدريب..... |
| 17 | المطلب الأول: التطور التاريخي للتدريب..... |
| 20 | المطلب الثاني: تعريف التدريب..... |
| 22 | المطلب الثالث: أهمية وأهداف التدريب..... |
| 24 | المطلب الرابع: مبادئ التدريب..... |
| 26 | المطلب الخامس: أنواع التدريب..... |

| | |
|----|---|
| 29 | المبحث الثاني:تصميم وتحديد البرامج التدريبية..... |
| 29 | المطلب الأول: مفهوم وأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية..... |
| 31 | المطلب الثاني:تحديد أهداف ومحتوى البرامج التدريبية..... |
| 33 | المطلب الثالث:تحديد أساليب التدريب..... |
| 36 | المطلب الرابع:المداخل النظرية المفسرة للتدريب..... |
| 41 | المطلب الخامس:مجالات تقييم نشاط وفعالية البرنامج التدريبي |
| 45 | المبحث الثالث:محددات ومتطلبات نجاح العملية التدريبية..... |
| 45 | المطلب الأول:محددات التدريب..... |
| 46 | المطلب الثاني:متطلبات نجاح التدريب..... |
| 48 | المطلب الثالث:شروط التدريب الفعال..... |
| 49 | خلاصة الفصل..... |

الفصل الثالث:حوادث العمل

| | |
|----|--|
| 51 | تمهيد..... |
| 51 | المبحث الأول:ماهية حوادث العمل..... |
| 51 | المطلب الأول:تعريف حوادث العمل..... |
| 52 | المطلب الثاني:أهمية موضوع سيكولوجية الحوادث..... |
| 53 | المطلب الثالث:أسباب حوادث العمل..... |
| 56 | المطلب الرابع:عناصر ومصادر حوادث العمل..... |
| 60 | المطلب الخامس:أنواع حوادث العمل..... |
| 61 | المبحث الثاني:تصنيفات وآثار حوادث العمل ونظرياتها |
| 61 | المطلب الأول:تصنيف حوادث العمل..... |
| 63 | المطلب الثاني:آثار حوادث العمل..... |
| 64 | المطلب الثالث:النظريات المفسرة لحوادث العمل..... |
| 67 | المطلب الرابع:إجراءات وإستراتيجيات الوقاية من حوادث العمل..... |
| 69 | المبحث الثالث:قياس معدلات حوادث العمل ونتائجها..... |
| 69 | المطلب الأول:قياس معدلات حوادث العمل وإصابات..... |

| | |
|----|---------------------------------------|
| 70 | المطلب الثاني:نتائج حوادث العمل..... |
| 71 | المطلب الثالث:تقارير حوادث العمل..... |
| 74 | خلاصة الفصل..... |

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع:الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

| | |
|----|----------------------------|
| 77 | تمهيد..... |
| 77 | 1-الدراسة الاستطلاعية..... |
| 78 | 2-مجالات الدراسة..... |
| 78 | 3-عينة الدراسة..... |
| 79 | 4-منهج الدراسة..... |
| 80 | 5-أدوات جمع البيانات..... |
| 81 | خلاصة الفصل |

الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشتها

| | |
|-----|-----------------------|
| 83 | 1-عرض النتائج..... |
| 99 | 2-مناقشة النتائج..... |
| 113 | خاتمة..... |
| 115 | قائمة المراجع..... |
| 122 | الملاحق..... |

فهرس الجداول:

| رقم الجدول | عنوان الجدول | الصفحة |
|---------------|---|--------|
| 01 | بين توزيع المبحوثين حسب الجنس..... | 83 |
| 02 | يبين توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية..... | 83 |
| 03 | يبين توزيع المبحوثين حسب الشهادة..... | 84 |
| 04 | يوضح تدريب العامل قبل شروعه في العمل..... | 84 |
| 05 | يوضح مساعدة التدريب في العمل..... | 85 |
| 06 | يوضح الأهداف التدريبية..... | 85 |
| 07 | يبين توفير المؤسسة الوسائل والمعدات الحديثة لتحسين أداء العمل... .. | 85 |
| 08 | يوضح صعوبات التدريب | 86 |
| 09 | يوضح كيفية مساعدة التدريب في العمل..... | 86 |
| 10 | يوضح المهارات المكتسبة للموظف أثناء فترة التدريب | 87 |
| 11 | يوضح الاستفادة من الدورات التدريبية..... | 87 |
| 12 | يوضح تقييم العامل بعد الدورة التدريبية | 88 |
| 13 | يوضح معرفة نقاط القوة والضعف العمال من خلال التدريبات..... | 88 |
| 14 | يوضح مدة الاستفادة من التدريب..... | 88 |
| 15 | يوضح التغيير الذي يحدثه البرنامج التدريبي على سلوك وأداء العمال..... | 89 |
| 16 | يوضح قصور البرامج التدريبية..... | 89 |
| 17 | يوضح تنوع وشمولية البرامج التدريبية..... | 90 |
| 18 | يوضح مساعدة البرنامج التدريبي في تقليل من حوادث العمل..... | 90 |
| 19 | يبين وضوح وسائل العمل على نحو منظم | 91 |
| 20 | يوضح اكتفاء أساليب التوعية الوقائية في مخاطر العمل..... | 91 |
| 21 | يوضح استفادة العمال من أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابتهم للعمل | 92 |

| | | |
|----|--|----|
| 92 | يوضح أساليب التوعية التي يجب إتباعها | 22 |
| 93 | يوضح إجراءات صيانة آلات العمل داخل المؤسسة | 23 |
| 93 | يوضح التعرض لحادث العمل داخل المؤسسة..... | 24 |
| 94 | يوضح حقيقة ما إذا تم تعويض العامل عن حادث العمل الذي تعرض له..... | 25 |
| 94 | يوضح مدى توفير المؤسسة الوسائل الكفيلة لحماية العمال..... | 26 |
| 95 | يوضح ارتداء الوسائل الوقائية من حوادث العمل..... | 27 |
| 95 | يوضح الاكتفاء بأساليب التوعية المتبعة بالمؤسسة يوضح مخاطر العمل..... | 28 |
| 96 | يوضح معرفة وفرض المؤسسة على العاملين تطبيق القوانين الوقائية من حوادث العمل..... | 29 |
| 97 | يوضح مدى التكفل بالعمال المصابين بحوادث العمل..... | 30 |
| 97 | يوضح حرص المؤسسة على وضع خطط وإجراءات لحوادث العمل والحالات الطارئة..... | 31 |
| 98 | يوضح مساهمة تقارير حوادث العمل في التقليل من حدوثها..... | 32 |
| 99 | يوضح مدى استفادة العمال من النشاطات التحسيسية حول حوادث العمل | 33 |

مقدمة:

نظرا للتغيرات التي مست كافة المؤسسات الصناعية، وهذا لتزايد السريع والمستمر في مسار التكنولوجيا الصناعية والمعرفية التي أضحت تخلق نوع من المنافسة الشرسة بين مختلف مؤسسات دول العالم، وهذا من خلال الإستراتيجيات والإستحداثات المتجددة في المؤسسات التي كانت تتنافس حول العالم في ظل تنافس الاقتصادي، فقد اعتبرت المؤسسة أن مركز ومحور تنمية والاستثمار هو العنصر البشري الذي يعتبر أحد الأطر الأساسية في زيادة إنتاج ورفع كفاءة المؤسسة، وهذا ما سعت إليه مؤسسة سونلغاز والكهرباء في تسطير كافة المستلزمات للاهتمام بالعنصر البشري، وهذا ماجعل المؤسسة تسلط الضوء على أهمية التدريب واعتباره عنصر مهم في تحسين وتطوير مهارات وقدرات العمال، وهذا ما لجأت إليه أغلب المؤسسات في العالم باعتبار تدريب مشروع مهم في تحقيق متطلبات المؤسسة في تحسين جودة خدماتها وكفاءة عمالها، وهنا نجد أن مؤسسة سونلغاز والكهرباء التي سعت إلى ضرورة توافق قدرات العاملين مع ما يستجد من هذه التطورات، فاتخذت أساليب ووسائل وتدابير وقائية لحماية العمال و كما ساهمت في وضع برامج ودورات من شأنها أن تزيد من فعالية وأداء العمال، وإكسابهم قدرات ومهارات تجعلهم يتمكنون من تحسين مستواهم العلمي والمهني مما يؤهلهم للترقيات، وما يجعل المؤسسة تصل لمستوى من الاستقرار والفعالية في ظل الحوادث والمشاكل التي تؤرق وتعرقل عمل المؤسسة، فنجد أن الحوادث أصبحت شغل شاغل في المؤسسات الصناعية خاصة مؤسسة الطاقة سونلغاز ولكهرباء في دراسة أسباب وقوع الحوادث فانخفاض معدلات الحوادث مرتبط وراجع لتدريب الأفراد العاملين في المؤسسة من خلال توعية بخطورة الحوادث من خلال وضع تعليمات وقوانين وأساليب متبعة تبرز من خلالها مدى أهمية التدريب في تخفيف حوادث العمل الذي يجعل العامل في سلامة أمنية في محيط العمل، وعلى هذا الأساس جاءت هذه الدراسة لتطرح مساهمة

التدريب أثناء الخدمة في تخفيف حوادث العمل ،الذي يشكل إحدى ركائز السير الحسن للمؤسسة .فقد قسمت دراستنا إلى محورين :

المحور النظري الذي يتضمن ثلاث فصول حيث تطرقنا في الفصل الأول إلى الإطار التصوري فعرضنا فيه إشكالية البحث وأسباب اختيار الموضوع وأهداف وأهمية الدراسة بالإضافة إلى تحديد المفاهيم وعرض الدراسات السابقة .

أما الفصل الثاني فقد كان حول التدريب حيث شمل ماهية التدريب وتطور التاريخي له وأهميته وأهدافه مروراً بمبادئه وأنواعه وكذلك كيفية تصميم وتحديد البرامج التدريبية من خلال تحديد مفهوم وأهمية الاحتياجات التدريبية و أهداف محتوى البرامج التدريبية وتطرقنا للمداخل نظرية المفسرة للتدريب وصولاً إلى مجالات تقييم نشاط وفعالية البرنامج التدريبي إضافة إلى محددات ومتطلبات نجاح العملية التدريبية .

أما الفصل الثالث تناول التعريف بحوادث العمل وأهمية وأسباب وعناصر وأنواع حوادث العمل وتصنيفات وأثار هذه الحوادث وأهم النظريات المفسرة لها وكيفية قياس معدلات حوادث العمل ونتائج وتقارير المحصل عليها .

أما المحور الثاني المتمثل في الجاني التطبيقي شمل على فصلين .

الفصل الرابع المتمثل في الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية الذي يحتوي على مجالات دراسة والعينة والمنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات .

في حين شمل الفصل الخامس على عرض النتائج ومناقشتها واستخلاص نتائج العامة وصولاً إلى أهم التوصيات .

الجانب النظري

الفصل الأول

الفصل التمهيدي

1/ إشكالية الدراسة.

2/ أسباب اختيار الموضوع.

3/ أهمية الدراسة.

4/ أهداف

الدراسة.

5/ تحديد مفاهيم الدراسة.

6/ الدراسات السابقة.

1/ إشكالية الدراسة:

في ظل التطور التكنولوجي والمعرفي الهائل بعد الثورة الصناعية ، والتي ركزت على المجال الصناعي ، هنا أصبح مجال مفتوح أمام التخصص وتقسيم العمل، ما جعل زيادة وتوسيع في المؤسسات بأنواعها ،خدماتية،صناعية ،مالية، عسكرية ،وهنا نسلط الضوء على المؤسسات الصناعية خاصة مؤسسة سونلغاز والكهرباء، والتي تعد من المؤسسات الطاقوية والإنتاجية والتجارية ،فكانت انطلاقتها من مرحلة ما قبل الاستقلال ا إلى مرحلة مابعد تسيير الاشتراكي ،فهي تحتوي على عدة فروع ومهام منها: الإدارة العامة والعملية، تنفيذية وتقنية فمؤسسة سونلغاز والكهرباء ، ولعل الإستراتيجية القائمة على تنمية الموارد البشرية التي تقوم وتبنى على أساس عدة أساليب أهمها مسألة التدريب الذي يمثل استثمار في الموارد البشرية ويكون له عائد في زيادة مهارات الأفراد، فهو من أهم الأساليب المستعملة في تحسين أداء العمال، ،فتكوين وتدريب العاملين يكسب العمال المعارف ،والخبرات والمهارات والمعلومات ،وكذا أنماط السلوكية والعادات اللازمة لرفع مستوى كفاءة ،فتدريب بالنسبة للمشرفين أو عمال الإنتاج يساعد على تخفيف معدل دوران العمل والأخطار المهنية وعدم الرضا والغياب العمل، فبوجوده يخلق ويحقق ميزة تنافسية ويقف في وجه العراقيل و المعوقات الناجمة عن حوادث العمل في المؤسسات ،وكذلك البيئة المحيطة ،فكثير ما تكون هذه الحوادث نتيجة احتكاك العامل بالآلات وعدم تكيف معها وأيضا قد تتجم نظرا للضغوطات التي يعيشها العامل ،فكثرة الحوادث تقع أيضا عند وجود تغيرات في تكنولوجيا وباستحداث الآلات التي قد تكون أكثر تعقيدا من ذي قبل ،فمحيط المؤسسة يلعب دور كبير على العامل فيتأثر بظروف الفيزيقية كل هذه الأمور من شأنها أن تخلف أخطار مهنية سواء كانت بسيطة أو عميقة ،فنجد أن أغلب الأخطار تقع في المؤسسات البترولية ومؤسسات سونلغاز ولكهرباء ومؤسسات صنع المواد الكيماوية وغيرها ، فحوادث العمل تخلف أثار، فنقص الوقاية والوعي قد يخلق نوع من المشكلات وهنا عملية التكوين وتدريب العاملين من شأنه أن يخفف من حدة حوادث العمل فهذه المشكلة كانت من أهم الموضوعات وأبرزها التي تحتاج لفت للانتباه

ما جعلها محور لدراستنا وهذا ما جعلنا نطرح التساؤل الرئيسي لموضوع الدراسة هل يساهم التدريب أثناء الخدمة في تخفيف حوادث العمل؟

الأسئلة الفرعية:

1/هل السلوكيات والأساليب الوقائية المستخدمة تساهم في تخفيف حوادث العمل؟
2/هل تساهم البرامج التدريبية في تنمية المهارات والقدرات المساعدة على تحسين أداء العمل؟

الفرضية العامة:

يساهم التدريب أثناء الخدمة في تخفيف حوادث العمل.

الفرضيات الجزئية:

1/يرتبط تخفيف حوادث العمل بمدى استخدام العمال للسلوكيات والأساليب الوقائية.
2/تساهم البرامج التدريبية في تنمية المهارات والقدرات المساعدة على تحسين أداء العمل.
2/أسباب اختيار الموضوع: يعد سبب اختيارنا لهذا الموضوع إلى:

*الأسباب الذاتية: تمثل تبيننا ورغبتنا لهذا الموضوع هي محاولة معرفة دور التدريب الذي تحضى به المؤسسات الصناعية، كونه عنصر أساسي في تخفيف من حدة حوادث العمل التي تآرق وتحدث خلل بين المورد البشري وسير عمله مما جعلنا نقف على الأبحاث والدراسات التي حظيت باهتمام كبير لهذا الموضوع، وكذلك لزيادة الرصيد المعرفي، كما نريد معرفته من حيثيات هذا الموضوع، وجعل بحثنا كمرجع يعتمد عليه في بحوث لاحقة خاصة في تخصصنا علم الاجتماع التنظيم والعمل.

*الأسباب الموضوعية:

- الوقوف على دور وأهمية التدريب في المؤسسات الصناعية خاصة سونلغاز والكهرباء.
-الاهتمام أكثر بهذا الموضوع لأنه حديث الساعة لكثرة حوادث العمل.
-تحسيس المسؤولين في المؤسسات الصناعية كون التدريب جانب رئيسي وأساسي ومهم داخل المنظمة.

-زيادة الوعي بخطورة حوادث العمل وتوعية العاملين بإتباع الطرق الوقائية والأمنية.
-قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع خاصة الدراسات الجزائرية رغم الإحصائيات الملفتة للانتباه والتي تعرض من طرف المسؤولين بالمؤسسات الصناعية.
-نقص الاهتمام ببرامج الأمن الصناعي خصوصا البرامج التدريبية والوقائية منها.
3/أهمية الدراسة: يعد التدريب مسألة ذات أهمية كبيرة في معالجة العديد من المشكلات التي يمكن لمنظمة ما أن تعاني منها كحوادث العمل التي تحدث داخل المؤسسة فهو يسعى إلى معالجة جوانب ضعف في الأداء وكيفية تشغيل الآلات فهو يساهم في تزويد الموظف بالمهارات الفنية وكذا يساهم في تقليل من حدة حوادث العمل وتكمن أهمية هذا البحث إلى :

- 1/التعرف على أهمية التدريب داخل وخارج المؤسسة .
- 2/مدى اهتمام المؤسسات للسلامة المهنية للمورد البشري .
- 3/تجاهل حوادث العمل في المنظمات أدى إلى تفاقم الوضع بين العمال.
- 4/عدم التكيف العامل مع الآلات زاد من حدة حوادث العمل.
- 5/تسليط الضوء على الخدمات الوقائية المتوفرة لحماية وسلامة العامل داخل المؤسسة .
- 6/تتركز أهمية الدراسة في كون التدريب أحد أهم أسس التي تجعل العاملين يكتسبون مهارات وخبرات جديدة .
- 4/أهداف الدراسة :تهدف الدراسة إلى اكتشاف حقيقة معينة أو تفسير ظاهرة معينة وهذا بفضل التحقيقات المتعلقة بالواقع المدروس من خلال الباحث الاجتماعي يهدف هذا البحث إلى :

- 1/الوقوف على المعوقات التي تؤثر سلبا على عملية التدريب .
- 2/لفت الانتباه للمسؤولين للاهتمام بتدريب لأنه أساسي في المؤسسات .
- 3/التعرف على واقع التدريب وفعالية في تخفيف حوادث العمل .
- 4/تحسين سمعة المؤسسة من خلال الأمن و الوقاية من حوادث العمل .

5/ معرفة النتائج المتوصلة بعد التدريب من خلال نجاح المؤسسة

6/ الوقوف على مدى استعداد المؤسسة لمواجهة هذه الظاهرة وكيفية الوقاية منها.

5/ تحديد مفاهيم الدراسة :

تعريف التدريب : هو العملية التي يتم من خلالها تعليم الأشخاص المهارات وإعطائهم المعرفة أو السلوك اللازم حتى يتمكنوا من تنفيذ مسؤولياتهم من خلال المقاييس المطلوبة وتختلف هذه العملية عن عملية التعلم التي يتم من خلالها توصيل معرفة عامة عن موضوع معين ولذلك لأنه يتم التركيز من خلال عملية التدريب على المتطلبات المحددة للوظيفة⁽¹⁾.
*يعد التدريب من أهم مسؤوليات المدير وذلك لمواجهة التطور السريع في مجال إدارة الموارد البشرية والانفجار المعرفي و التقني الذي يشهده العصر الحالي و يسهم التدريب في رفع الروح المعنوية للموظفين حيث أنه يساعدهم في رفع كفاءاتهم ويمدهم بالخبرات والمهارات اللازمة⁽²⁾ .

التعريف الإجرائي:التدريب هو تلك الجهود المنظمة التي تقوم بها المؤسسة لتأهيل العاملين وتزويدهم بالمعلومات والسلوكيات اللازمة ولتحسين قدرة الفرد على الإبداع والابتكار لجعل أدائه أكثر فعالية وميزة ويهدف إلى إكساب الموارد البشرية مهارات جديدة مما يساهم من رفع وزيادة في الإنتاج .

تعريف حوادث العمل :هي تلك الأفعال الغير مخططة وغير المقصودة التي تحصل خلال أداء العمل أو بسببه وتؤدي عادة إلى حدوث توقف في أداء العمل ،حيث أنها مواقف مفاجئة تنشأ نتيجة احتكاك العامل ببيئة عمله ويدخل فيها عوامل نفسية و اجتماعية وبيئية مختلفة مما ينتج عنه أداء لعناصر الإنتاج المادية والبشرية بنسب متفاوتة⁽³⁾.
*هو كل واقعة تسبب مساسا بجسم الإنسان وتكون ذات أصل خارجي ،تتميز بقدر من المفاجئة⁽¹⁾ .

1 - باري كشواي ،إدارة الموارد البشرية، دار الفروق للنشر والتوزيع،ط2،القاهرة،مصر ،2002،ص118.

2 - رافيدة الحريبي ،اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية نعمان ،الأردن،2005نص79.

3 - فاتح مجاهدي،الأكاديمية الاجتماعية والإنسانية،العدد2012،،8،ص24.

التعريف الإجرائي: هي أي حادث يحصل أثناء سير العمل التي تؤدي إلى ضرر جسدي أو عقلي ويشتمل على حالات إصابة جديدة أو حالات أذى معتمدة من قبل أشخاص آخرين كما انه يحدث نتيجة عدم تكيف مع الآلات مما يسبب خطر مجابهة للعامل أو يحدث خلل في النظام الداخلي للمؤسسة يؤدي إلى حدوث نوع من العراقيل التي تسبب إصابات العمل .

6/الدراسات السابقة :

*دراسة الأولى: بوعريوة الربيع (2007) قسم العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس.

عنوان الدراسة: تأثير التدريب على إنتاجية المؤسسة ،دراسة حالة مؤسسة سونلغاز .
هدف الدراسة: كان الهدف هو تحديد مفهوم التدريب ومختلف مراحل العملية التدريبية التي يمر بها في المؤسسة وتحليل الاحتياجات التدريبية داخل المؤسسة وكذا تقييم فعالية نظام التدريب.

عينة الدراسة: تم اختيار العينة بطريقة عشوائية المتمثل من 50 فردا.

منهج الدراسة: تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة.

أداة الدراسة: الإحصاء ،الاستبيان ،والمقابلة.

نتائج الدراسة: من النتائج المتحصل عليها أن عملية التدريب تقوم على الاستمرارية وهذا من أجل التكيف مع التغيرات البيئية المتجددة كما أن التدريب نظام قائم بحد ذاته يتشكل من مدخلات ومخرجات وعمليات بإضافة إلى إستراتيجية تنمية الموارد البشرية التي تقوم في المؤسسة بدرجة كبيرة على التدريب ويتحقق ذلك من خلال لتقليص الفجوة في الأداء الفعلي والمتوقع ،وما تعمل به المؤسسة من خلال عملية تدريب على تحقيق أهداف قد تكون طويلة الأجل تظهر في المخطط الاستراتيجي للمؤسسة وأهداف قصيرة الأجل تظهر في مخطط التدريب.

*دراسة الثانية:دوباخ قويدر (2009)قسم علم النفس وعلم التربية والأرطوفونيا،جامعة قسنطينة .

عنوان الدراسة:دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية،بسكرة.

هدف الدراسة:كان الغرض من هذه الدراسة هو محاولة معرفة مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي في وقايتهم من إصابات حوادث العمل ومحاولة معرفة مدى مساهمة التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي وكذا الاعتماد على أساليب التوعية الوقائية في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية.

عينة الدراسة: تم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة ،متمثلة في 380عاملا خاضعين للتدريب في مجال الأمن الصناعي.

منهج الدراسة:المنهج المتبع هو المنهج الوصفي.

أداة الدراسة: تم استخدام المقابلة ،الملاحظة ،الاستبيان.

نتائج الدراسة:أثبت أن العمال يستفيدون من التدريب الخاص في مجال الأمن الصناعي وكذا محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل وأمراض المهنية.

*دراسة الثالثة:صفاء عبد الله العريضي(2014)قسم علم النفس،جامعة دمشق.

عنوان الدراسة:برنامج تدريبي مقترح لزيادة مستوى السلامة المهنية وعلاقته بالكفاية الإنتاجية،شركة الإنشاءات المعدنية والصناعات الميكانيكية التابعة لوزارة الصناعة السورية.

هدف الدراسة:كان هدف هذه الدراسة هو إعداد برنامج تدريبي لزيادة مستوى السلامة المهنية والتأكد من فاعليته لدى العينة المستهدفة للبحث وكذلك تحديد الاحتياجات التدريبية في مجال السلامة المهنية عند العاملين في المنشأة الصناعية المستهدفة في البحث ،والتي حددت موضوعات البرنامج علة أساسها وزيادة مستوى السلامة المهنية لدى العاملين.

عينة الدراسة: العينة الضابطة والعينة التجريبية، 50 عاملا من شركة الإنشاءات المعدنية والصناعات الميكانيكية التابعة لوزارة الصناعة السورية.

منهج الدراسة: المنهج التجريبي والتحليلي الوصفي.

أداة الدراسة: تم استخدام الاستمارة كأداة لجمع البيانات .

نتائج الدراسة: أثبت أن تدريب العمال على احترام وسائل الوقاية ونشر الوعي الوقائي وإيضاح مخاطر العمل وأهمية تنفيذهم للوائح والتشريعات الخاصة بالأمن الصناعي يؤدي إلى زيادة الكفاية الإنتاجية إضافة إلى ذلك عدم توفر جو صحي وأمن داخل المؤسسة يؤدي إلى كثرة السلوكيات السلبية في العمل.

*دراسة الرابعة: **مريم مرزوقي (2018) قسم العلوم الاجتماعية، جامعة أم البواقي.**

عنوان الدراسة: الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية ،شركة الكهرباء والغاز أم البواقي.

هدف الدراسة: تسعى هذه الدراسة إلى تقديم مقترحات وتوصيات من شأنها أن تساعد في تطوير إجراءات الوقاية في المؤسسة الصناعية SONALEGAZ بأم البواقي وتدريب العاملين والتزام الإدارة بتطبيق إجراءات أمنية ووقائية وذلك بتوفير الوسائل من طرف المؤسسة لتقليل من حوادث العمل.

عينة الدراسة: تم اختيار العينة بطريقة قصدية المتمثلة في 17 عاملا في شركة الوطنية للكهرباء والغاز .

منهج الدراسة: المنهج المتبع هو المنهج الوصفي .

أداة الدراسة: المقابلة.

نتائج الدراسة: أثبت نتائج الدراسة أن الأساليب الوقائية ساهمت في وقاية العمل من حوادث العمل وأن العمال كانت استفادتهم من محتويات الأساليب الوقائية التي توفرها الشركة لوقايتهم من الإصابة من حوادث العمل.

*دراسة الخامسة: **سلامة أمنية (2018) قسم العلوم الاجتماعية، جامعة بسكرة.**

عنوان الدراسة: الثقافة الأمنية ودورها في تقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة.

هدف الدراسة: هدفت إلى إبراز نقاط الضعف المسببة، والتي قد تكون سببا مباشرا في وقوع في حوادث داخل المؤسسة الصناعية والعمل علة توعية العاملين بكل فئاتهم بالثقافة الأمنية والتي بدورها تساعد المؤسسات على الثبات وبقاء في ظل متغيرات الاقتصادية والاجتماعية وكذا السياسة المتسارعة .

عينة الدراسة: فقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية طبقية متمثلة في 553 عاملا في المؤسسة الصناعية لإنتاج الكوابل .

منهج الدراسة: المنهج المتبع هو المنهج الوصفي.

أداة الدراسة: السجلات والوثائق، الاستبيان، المقابلة، الملاحظة.

نتائج الدراسة: اتضح نتائج الدراسة أن للثقافة الأمنية دور إيجابي وفعال في نشر الوعي الوقائي والأمني الذي قد يؤدي حتما إلى تفادي أخطار المهنية.

*دراسة السادسة: عبد العالي لاو وسامي بركات (2018) قسم العلوم الاجتماعية، جامعة ادرار.

عنوان الدراسة: التدريب ودوره في تخفيض حوادث العمل، مديرية الحماية المدنية، ادرار.

هدف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع التدريب وفعاليتته في تخفيض حوادث العمل ومعرفة العلاقة الكامنة بين التدريب وحوادث العمل وإبراز أهمية كل من التدريب وحوادث العمل في المنظمات.

عينة الدراسة: فقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة متمثلة في 261 عاملا في مؤسسة الحماية المدنية.

منهج الدراسة: المنهج المتبع هو المنهج الوصفي .

أداة الدراسة: تم استخدام الملاحظة، المقابلة والاستمارة.

نتائج الدراسة:توصلت نتائج الدراسة إلى أن نشاط التدريب يساهم في تخفيض حوادث العمل من خلال تلقين العامل الطريقة الآمنة والسليمة في أداء العمل وأن المؤسسة تعمل على تدريب عمالها قبل شروعاتهم في العمل عن طريق برامج تدريبية ميدانية وأيضاً دور التدريب في تخفيض عدد الحوادث مرتبط بالمتابعة المستمرة من طرف الإدارة للبرنامج التدريبي.

*دراسة السابعة: **مولاي خديجة وسرقمة جمعة(2018)قسم العلوم الاجتماعية، جامعة ادرار.**

عنوان الدراسة: الحوادث المهنية وتأثيرها على استقرار العامل داخل المؤسسة، شركة توزيع الكهرباء والغاز، ادرار.

هدف الدراسة:هو إبراز مختلف الانعكاسات السلبية على العامل وعلى المؤسسة نتيجة حوادث العمل وتوضيح خطر التعرض إلى الحوادث المهنية ومحاولة التقليل والحد منها وأيضاً إبراز أهمية برامج الوقاية الإنسانية في التقليل من حوادث العمل .

عينة الدراسة:تم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة المتمثلة في 60عينة .

منهج الدراسة:المنهج المتبع هو المنهج الوصفي .

أداة الدراسة:الاستمارة،الملاحظة.

نتائج الدراسة:توصلت هذه الدراسة إلى نتائج أن العوامل الفيزيائية لها تأثير على استقرار العامل داخل المؤسسة وأيضاً تعرض العامل إلى الحوادث تنجم عنها خسائر تؤثر على استقرار في العمل بالإضافة إلى أن المؤسسة تعمل على وضع إجراءات وقائية لتحسين ظروف العمل والتقليل من الحوادث.

*دراسة الثامنة: **فرкос دليلة فتيحة(2019)قسم العلوم الاجتماعية،جامعة قالمة.**

عنوان الدراسة:دور التدريب في تحقيق الإبداع الإداري دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية.

عينة الدراسة:23مفردة من الموظفين الإداريين .

منهج الدراسة:المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي.

أداة الدراسة: الاعتماد على الاستمارة لجمع البيانات.

نتائج الدراسة: سعت هذه الدراسة إلى اكتساب العمال مهارات جديدة من التدريب المتمثلة في قدرتهم على استغلال وإدارة الوقت والتحكم في تكنولوجيات الحديثة والتحكم أكثر في العمل كما أن التدريب يساعد العمل في قدرتهم على اتخاذ القرارات المهمة وتقديم الحلول المناسبة والأكثر تطوراً لتعامل مع مشاكل العمل.

*التعقيب على الدراسات :

أراد الباحثون في هذه الدراسات التعرف على تأثير التدريب على إنتاجية المؤسسة، وأيضاً مدى مساهمة الأمن الصناعي الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، وكذا دور التدريب في تحقيق الإبداع الإداري في حين أراد أخرى معرفة أثر البرنامج التدريبي لزيادة مستوى السامة المهنية وعلاقته بالكفاية الإنتاجية، وفي جانب آخر هناك من أراد معرفة هدف من وقاية من حوادث العمل في ما سعى آخر لمعرفة التدريب ودوره في تخفيض حوادث العمل، فيما رجع آخر إلى معرفة الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل وفي جانب آخر هناك من ابرز تأثير الحوادث المهنية على استقرار العامل داخل المؤسسة، حيث نجد أن هذه الدراسات مقابلة لدراستنا تكمن في عنصرين أساسيين هما: التدريب وحوادث العمل.

هناك دراسات اعتمدت على العينة العشوائية البسيطة والعينة الطبقية وهناك من اتخذ العينة القصدية .

وقد استخدم جل الباحثون المنهج الوصفي فيما اتخذت دراسة واحدة المنهج التجريبي والتحليلي الوصفي وقد وفقوا في اختيارهم، في حين ستعتمد دراستنا على نفس المنهج إلا وهو المنهج الوصفي، لأنه المنهج الأنسب لمثل هذه البحوث.

واعتمده الباحثون على أدوات جمع البيانات: الملاحظة، المقابلة، الاستبيان، والسجلات والوثائق، فاعتماد أدوات جمع البيانات زاد من صحة ومصداقية المعلومات والبيانات التي توصلوا إليها وبالاعتماد على الأساليب الإحصائية كانت النتائج أكثر مصداقية.

وتتفق هذه الدراسات مع دراستنا في أن كل منهم تطرق إلى مفهوم التدريب وحوادث العمل بغض النظر إلى نوعها ،أيضا تشترك في بعض المفاهيم: الوقاية ،الثقافة الأمنية ، الحوادث المهنية و السلامة المهنية.

فلا تختلف هذه الدراسات على دراستنا في أننا سوف نستخدم أداة الاستمارة وكذلك استخدام الدراسات السابقة لهذه الأداة واعتماد أسلوب العينة العشوائية.

الفصل الأول

التدريب

تمهيد:

تهتم المنظمات بالتدريب لأن ما ينفق فيه، استثمارا في الموارد البشرية، قد يكون له عائد يظهر في شكل زيادة الإنتاجية الكلية. أما على مستوى الفرد فتظهر أهمية التدريب في زيادة المعارف والمهارات، الأمر الذي يؤدي إلى رفع دافعية و قدرة الفرد على العمل . ويعتبر التدريب من الأنشطة التي ترفع القدرات و المهارات ،الحالية و المقبلة للعاملين ،فهو يشير إلى التغيير أو تحسين أو التطوير فهو وسيلة لملاحقة التطور وإحداث التغييرات اللازمة في المنظمة بغية التطوير المستمر وتحسين أداء العاملين وهذا ما سوف نعرضه في هذا الفصل .

المبحث الأول: ماهية التدريب .

المطلب الأول: التطور التاريخي للتدريب.

التطور التاريخي للتدريب: لم تصبح الإدارة علما له أصول ومبادئ ونظريات وفلسفات ومداخل شأنها شأن باقي العلوم ،إلا خلال القرن الماضي حيث يتخصص الخبراء الممارسون لدراستها و البحث فيها ، وينطبق بطبيعة الحال على التدريب الذي لم يصبح أيضا علما أو مهنة إلا خلال النصف الثاني من القرن 20، فظاهرة التدريب موجودة عبر التاريخ فهي عمل طويل مستمر خلال الأجيال ويشهد على قدم هذه الظاهرة ما وصلنا إليه من معلومات عن الحضارات القديمة عن طريق⁽¹⁾ الآثار القديمة و الحفريات التي كشفت على حضارات قديمة و طرق معيشتها و يقصد بالتدريب هنا نقل المعلومات والمهارات النفسية عن طريق التأهيل المباشر فقط وليس عن طريق الكتابة و القراءة و السبب في ذلك يرجع إلى أن الحضارات القديمة لم تزود الحرفيين ولا المهندسين بالقراءة و الكتابة، فالتدريب في الحضارات القديمة كان يتم عن طريق نقل المعلومات و مهارات ذو خبرة إلى شخص آخر مبتدئ فيغرس فيه روح العمل وخيره مثال هو تدريب الصبية على حرفة أو مهنة تحت إشراف صانع أو معلم ماهر عن طريق التمرين و التدريب على العمل أما بنسبة لتجميع

1 - هشام حمدي رضا، التدريب الإداري المفاهيم و الأساليب ،دار الراجحة للنشر و توزيع ، عمان، 2012، ص 15.

المعلومات فهناك اعتقاد عام بين أوساط المفكرين و العلماء بأن الإنسان بدأ بتجميع المعلومات و تحريرها منذ بداية العصر الحجري.

ولأسباب موضوعية وخاصة عند ظهور النهضة الصناعية فقد اختير عام 1750 ليكون تاريخاً فاصلاً بين عهدين للتدريب :

الأول : ويشمل التدريب في الحضارات القديمة .

الثاني : يبدأ بالنهضة الصناعية.

فالذي يهمننا هنا هو تضاعف معرفة الإنسان في فترة (150) عاماً فقط حتى عام 1900 ميلادي ، و إلى الخمسين عاماً الثانية أي 1950 ميلادي، فإن معرفة الإنسان تضاعفت مرة أخرى ، فأكبر دليل على ذلك عندما أطلق الصاروخ التكنولوجي وما كان له من آثار مهمة في بدأ سلسلة من التطورات الجوهرية ذات الأثر الملموس في مجال الفكر الإنساني والتنمية.⁽¹⁾

و الذي يجب أن يبقى في أذهاننا هو أن معرفة الإنسان بهذه السرعة أدى إلى نمو في حجم المنظمات و قيام منظمات جديدة و ظهور مشكلات جديدة و معقدة ، فقد كان من الطبيعي أن الطلب المتزايد على التدريب أخذ يتضح نتيجة عجز القائمين بالإدارة في تلك الفترة عن مسايرة التطورات الحديثة في مواجهة المشكلات التنظيمية و الإدارية التي نتجت في التقدم الفني و تضاعفت معرفة الإنسان وما طرأ على إدارة المنظمات من تعقيدات.

(أ) التدريب في الحضارات القديمة :

إن تاريخ التدريب ليس حديثاً ، بل إنه قديم قدم المجتمعات المنظمة وما وصلنا من معلومات في الحضارات القديمة يدل على وجود نوع من التدريب في تلك الحضارات كما أن هناك دليلاً قائماً على الدور الذي يلعبه التعلم و التدريب في تقدم الحضارات ، فأصحاب الحرف والفلاحين في الحضارة القديمة لم يكونوا متعلمين ، و بهذا فإن تدريب في الحضارات

1 - هاشم حمدي رضوان المرجع السابق ص 15.

القديمة يقصد به التعليم فقط حيث يتلقى الصبي تعليمات مباشرة و المشاهدة و التمرين تحت إشراف صانع أو معلم ماهر دون أن يسبق هذه العملية عملية للتأهيل في العلوم و المعرفة كما هو الحال في عصرنا الحالي ، و نتيجة لعملية التدريب هذه ظهر نظام الحرف في الحضارات القديمة حيث ينقل الأشخاص من ذوي الخبرة و معرفة المهارة إلى أشخاص مبتدئين و بقي نظام الحرف (نظام التدريب) حتى عام 2100 قبل الميلاد ، ولم تقتصر نقل المعرفة و المهارات على الحرفيين فقط بل تعدتهم إلى بعض المهن⁽¹⁾ الأخرى كالطب و المحاماة و التعليم.

ب) التدريب في عصر النهضة الصناعية :

حيث أن الفترة الواقعة بين 1700 و 1755 شهدت أضواء النهضة الصناعية الإنجليزية التي انبثق خلالها جيل جديد من المديرين بمفاهيم وأساليب جديدة ، و خلال الفترة القصيرة تحولت إنجلترا جذريا من أمة زراعية ريفية إلى ورش صناعية للعالم بأسره فقد كانت أول أمة تتم بنجاح عملية الانتقال من مجتمع ريفي زراعي إلى مجتمع تجاري صناعي و قد مر هذا التحول بعدة مراحل تمثلت المرحلة الأولى بنظام الإنتاج المنزلي الذي يقوم على وجود مزرعة ملحقة بالبيت ، وكان التدريب في ظل هذا النظام يتم عن طريق نقل الحرفة من أفراد الأسرة ذوي الخبرة إلى الأفراد المبتدئين بالتمرين و التدريب كي يتقنوا العمل . أما المرحلة الثانية فقد عرفت بمرحلة حرف الخامات حيث يقوم المتقاعدون بالتعاقد على إنتاج أسر بأكملها .

أما المرحلة الثالثة المرحلة المهمة لنظام المصنع (النهضة الصناعية) حيث تم إدخال نظام الآلات التي زادت من الكفاية الإنتاجية و لكنها تطلبت في نفس الوقت تكاليف كبيرة و تدريب العاملين بشكل أكبر و الاهتمام بالمطالب الإنسانية المتعلقة بالعاملين لقد اقتضى الاهتمام بالمطالب الإنسانية للعاملين أن يتعين أصحاب العمل في أواخر القرن التاسع عشر ميلادي بفئات جديدة من الموظفين هم موظفي التوظيف و موظفي العلاقات الصناعية

1 - محمد عبد الفتاح باغي، "التدريب الإداري بين النظرية و تطبيق" ، دار وائل للنشر و توزيع ، عمان ط 2، 2012، ص 23-24.

ومفتشي المصانع لتتخصص مهامهم في المحافظة على أنظمة وإرشادات للصحة وسلامة ،
و أنظمة العمل و القرارات (1)

الإدارية و الاهتمام بسجلات العاملين بالعمل وبعض الخدمات الترفيهية و الاجتماعية
واقترح تحسين ظروف العمل و تعليم وتدريب صغار العاملين و أسرهم.

أما فترة الحرب العالمية الأولى (1914-1918) و الحرب العالمية الثانية (1939-
1945)، فكان لها تأثير واضح في تطوير وسائل اختيار وتدريب الأفراد و توفير المناخ
الملائم لزيادة الإنتاج و دراسة معوقات الأداء سواء بالنسبة لظروف العمل أو الإجراءات
التي ينبغي أن تقلل من جهد العاملين ،أو التأهيل أو التنظيمات الإدارية بهدف مواجهة
النقص في الأيدي العاملة في المصانع ، ورفع معدلات الإنتاج ،فخلال الحرب العالمية
الثانية و الفترة التي أعقبها مباشرة أخذت المشروعات تعد برامج تدريبية لصغار الإداريين
وخرجي الجامعات الجدد بهدف ملئ الوظائف الإدارية الشاغرة ومن أشهر هذه البرامج
:برنامج التدريب في مجال الصناعة وبرنامج تدريب المهندسين و المعلمين و الإداريين
خلال الحرب.(2)

المطلب الثاني: تعريف التدريب

1/تعريف التدريب :هو عملية تعديل إيجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من
الناحية المهنية و الوظيفية التي يحتاج إليها الإنسان ،و تحصيل المعلومات التي تنقصه ،و
الاتجاهات الصالحة للعمل و الإدارة الأنماط السلوكية(3)

ويعرف فيليبو التدريب في كتاب مبادئ الموارد البشرية بقوله :هو العملية التي من خلالها يتم
تزويد العاملين بالمعرفة و المهارة لأداء و تنفيذ عمل معين هو نشاط لنقل المعرفة لغرض
تطوير نماذج التفكير وأنماط السلوك لدى الأفراد.(1)

1 - هاشم حمدي ،المرجع السابق ص17-18.

2 - مبروكة عمر محيرق ،"أساسيات تدريب الموارد البشرية "،دار السحاب للنشر وتوزيع ،القاهرة ،ط1،2013،ص16.

3 - مهدي حسن زويلف ،"إدارة الأفراد من المنظور الكمي و العلاقات الإنسانية ،دار لاري للنشر و توزيع ،عمان
،ط1،1994،ص180.

يعرف التدريب بأنه نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات مقصودة في الأفراد العاملين و الجماعات العاملة بتزويدهم بالمعلومات و الخبرات و المهارات و السلوكيات اللازمة بما يؤثر على معدلات الأداء للخدمات و تحسين مستوى الإنتاجية ،وهو أحد مسؤوليات الإدارة الأساسية سواء في قطاع الإنتاج الخدمات.(2)

هو مجموعة من العمليات و الوسائل و التقنيات المخططة التي من خلالها يتمكن الأفراد من تحسين معارفهم و التغيير في سلوكهم و عاداتهم و الاستغلال الأمثل لطاقتهم ،بغرض تحقيق أهداف المؤسسة بالدرجة الأولى ،و أهدافهم الشخصية بدرجة ثانية ،كما يهدف إلى جعل الأفراد يتأقلمون مع المحيط الذي يعيشون فيه ،كما يساهم أيضا بجعلهم يقومون بإتمام العمل بشكل الذي يناسب الحاضر و المستقبل معا .

- و التدريب يرتبط بالمفاهيم(3).

التعليم :هو تغيير الدائم في السلوك و الذي يحدث كنتيجة للممارسات و التجارب السابقة ، ويهدف التعليم الذي يطبق عادة على الدراسة التي يتلقاها الفرد في المدارس و الجامعات إلى تزويد الفرد بحصيلة معينة من العلم و المعرفة في إطار و مجال معين ،فهو يهتم بالمعارف كوسيلة لتأهيل الفرد لدخول في الحياة العملية ولذلك فهو يركز على الموضوع وليس على الأفراد.(4)

التكوين :هو نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد و الجماعة من ناحية المعلومات و الخبرات و المهارات و معدلات الأداء و طرق العمل و سلوك و الاتجاهات ،بما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة تتقن العمل بكفاءة و إنتاجية عالية.(5)

1 - عصام حيدر ،"التدريب والتطور" ،منشورات الجامعة الافتراضية السورية ،سوريا ،2020 ،ص2

2 - منال طلعت محمود،"أساسيات في علم الإدارة" ،المكتب الجامعي الحديث ،الإسكندرية ،2003،ص216.

3 - autre.<<Gestion des ressources humaines>>2eme édition De Beock universitécanada2001.p336

4 - مصطفى كامل ،إدارة الموارد البشرية "،الشركة العربية للنشر وتوزيع ،القاهرة -مصر ،1994،ص303.

5 - عبد الكريم درويش ،أصول الإدارة العامة "،المكتبة لأنجلو مصرية ،القاهرة -مصر ،1976 ،ص594 .

التطوير: هو عملية منح الأفراد المعرفة والمهارات و الخبرة اللازمة التي تمكنهم من القيام بأدوار و مسؤوليات أكبر و ذات متطلبات أكثر ،وفي الوقت الحالي فإنه يشغل التفكير تأكيد خاص على تعليم الأشخاص كيف يقومون بتطوير أنفسهم ،وهي فكرة ينبغي أن تمثل أساس عملية إدارة الأداء ككل ،حيث يصف معهد شؤون الأفراد و تطوير الأداء المهني عملية تطوير الآخرين بأنها أفضل عمليات تطوير الممكنة لقدرات الموظفين لتلبية المتطلبات الحالية و المستقبلية في المؤسسة و ليقوم بتطوير أنفسهم .⁽¹⁾

التأهيل: هو العملية التي تهدف إلى إعادة الفرد العاجز للعمل الملائم لحالته في حدود ما تبقى له من قدرات و مواهب و إمكانيات تساعده على تحسين أحواله المادية و نفسية ،للتحرر من العوز و شعور بنقص .⁽²⁾

المطلب الثالث: أهمية و أهداف التدريب

***أهمية التدريب:** إن عملية التدريب لا يمكن أن تخلق الإنسان المتفتح ،ولكنها فرصة ذهبية تتيح للأفراد الانتقال من مستواهم الحالي إلى مستوى أفضل،بشرط أن تتوفر عناصر القدرة و الرغبة في التعلم و تتضح أهمية التدريب من خلال مساهمة في النقاط التالية :

-رفع مستوى كفاية الإنتاج كما و نوعا عن طريق زيادة مهارات الفرد.

-تقليل الحاجة إلى الإشراف المباشر،فالشخص المدرب يستطيع الاعتماد على نفسه في العمل.

-تخفيض معدل الحوادث و إصابات العمل .

-تحقيق الاستقرار و المرونة في أعمال المنظمة.

-التطور الهائل في تركيب القوى العاملة يجعل العملية التدريبية لازمة لمصاحبة إنتاجه.⁽³⁾

1 - الربيع بوعريوة،تأثير التدريب على إنتاجية المؤسسة "،رسالة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير،كلية العلوم الاقتصادية ،قسم علوم التسيير والعلوم التجارية ،جامعة أحمد بوقره ،بومرداس _الجزائر ،2008،ص7 ص8.

2 - صالح الفريحي،الخدمات التأهيلية والتكيف الاجتماعي ،رسالة لنيل شهادة الماجستير ،جامعة الملك سعود ،الرياض - السعودية ،2003 ص39.

3 - الأغا وفيق حلمي ،"البرامج التدريبية وعلاقتها بكفاءة العاملين" ،فلسطين ،جامعة الأزهر _ غزة ،2005 ص60.

-رفع الروح المعنوية لدى أفراد المنظمة إذا أن الفرد الذي يشعر بزيادة قدراته و معارفه و مهاراتة يزيد شعوره بالأمن و الاستقرار مما يساعد في ارتفاع معدل إنتاجه ،مما يساعد في ارتفاع معدل إنتاجه مما يؤدي إلى زيادة مكاسبه و يقلل من معدلات الغياب و دوران العمل لديه كل هذا يسهم في رفع الروح المعنوية ،مما يحقق كفاية و فعالية في الأداء بالمنظمة.⁽¹⁾

*أهداف التدريب :للتدريب أهداف عديدة تستطيع المنظمات الإستفادة منها ومن بين أهداف التدريب نجد: ⁽²⁾

- 1-المساهمة في حل المشاكل التي يواجهها العامل أثناء عمله .
- 2-إكساب العاملين المعارف الوظيفية وصقل المهارات و القدرات حتى يمكن إنجاز يسند إليهم من أعمال على أكمل وجه ممكن لتحقيق أهداف المنظمة .
- 3-تعديل سلوك المتدربين و تطوير أساليب الأداء التي يقومون بها فعلا ، و ذلك من أجل إتاحة الفرص لمزيد من التحسين والتطوير في العمل، و لضمان أداء العمل وتنمية قدرات العاملين على النقد الذاتي البناء ، و الاعتماد على النفس .
- 4-رفع الكفاءة الإنتاجية للفرد ، و ذلك عن طريق تزويده بما يستجد من اتجاهات طرق عمل ذات صلة وثيقة بنوع العمل الذي يقوم به ، وذلك بقصد تمكينه من ملاحقة التطور المستمر في مجال العمل.⁽³⁾
- 5-توفير احتياجات المنظمة من القوى العاملة المدربة ، وتوفير قوة مدربة احتياطية للمنظمة.
- 6-تخفيف العبء على المشرفين و الرؤساء ،إذ أن تدريب العامل و الاطمئنان إلى مهارته يخفف عن الرئيس عملية متابعة أعماله باستمرار ، وكذلك يقلل من عدد وظائف الإشراف اللازمة ،و بالتالي يقلل من تكلفة هذه الوظائف.⁽¹⁾

1 - الأغا و فيق حلمي ،مرجع السابق ص60.

2 - أبو نصر مدحت ،"مهارات المدرب المتميز"،المجموعة العربية للتدريب ونشر ،ط1،2009،ص38.

3 - الزبيدي عادل،"إدارة الموارد البشرية"،مكتبة شمس القصر العيني ،القاهرة، 2006، ص44.

المطلب الرابع : مبادئ التدريب .

المبادئ الأساسية للتدريب: تقوم عملية التدريب على العديد من المبادئ الأساسية التي نوردتها فيما يلي: *الفروق الفردية: تظهر أهمية الفروق الفردية من خلال سرعة أو بطء التعلم لدى المتدربين و تقبلهم لأنواع معينة من التعليم و التدريب ،ولا بد من القائمين على برامج التدريب الاعتراف بالمدى الواسع من الفروق الفردية بين المتدربين ،فعلى الرغم من أن بعض الأفراد يتعلمون بشكل أسرع من الآخرين، فإن بعض الأفراد يظهرون اختلافات كبيرة عن غيرهم في سرعة تقبلهم لأنواع معينة من التعليم و التدريب ،وذلك لوجود اختلافات في خلفياتهم العلمية ،و خبراتهم ،و ميولهم الشخصية ،و اتجاهاتهم ، و قدراتهم.* علاقة التدريب بتحليل الوظائف: تحليل الوظائف و توصيفها يجب أن يشير إلى المعرفة و الخبرة التي تم الحصول عليها من كل وظيفة ، ولذلك يجب أن يوجه⁽²⁾

التدريب إلى تلك الاحتياجات التي تم تحديدها في عملية توصيف الوظائف، و ذلك لسد الفجوة بين متطلبات الوظيفة و مؤهلات شاغليها.

***الدافعية:** لقد وضعت البرامج التدريبية بأنواعها لمساعدة العاملين في تطوير أنفسهم ،واكتساب العديد من المهارات الجديدة و المعلومات المفيدة ،ولذلك يجب تحفيزهم ودفعهم للانخراط في البرامج التدريبية ،لما لها من نتائج إيجابية على الوظائف التي سيشغلها المتدرب و الامتيازات التي سيحصل عليها مستقبلا نتيجة تلقيه البرامج التدريبية .

***الاعتبارات القانونية:** ترتبط هذه الاعتبارات بتحديد الاحتياجات التدريبية ،إذ يؤكد العرف القانوني على عدم إستعاب مرشح من مجموعة المرشحين للاختبار ،لكونه يفتقر إلى معرفة يمكن أن يتعلمها من خلال البرنامج التدريبي ،لذلك يجب تحديد أنواع المهارات التي يحتاجها الفرد العامل لكي يتمكن من إنجاز عمله بكفاءة ، واعتبارها المعيار المميز بين من سيلتحق بالبرنامج التدريبي من عدمه .

1 - الطائي يوسف والفضل ،مؤيد و العبادي،"إدارة الموارد البشرية "مدخل إستراتيجي متكامل ،الوراق للنشر وتوزيع ،ط1 ،2006،ص278.

2 - رافده الحريري ،"اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية"، 2005 عمان،الأردن ،ص82.

***المشاركة الفعالة:**تؤدي المشاركة الفعالة من قبل المتدربين إلى زيادة اهتمامهم ،و زيادة دافعيتهم للتدريب ،لذلك يجب أن تشجع البرامج التدريبية المتدربين على المناقشة ،وتقديم المبادرات ،وإبداء آراؤهم حول المواضيع المطروحة في برامج التدريب .

***اختيار المتدربين:** تتميز بعض البرامج التدريبية بأنها برامج ذات خصوصية (1) معينة و تستهدف نوعا من العاملين،و مثل هذا الأمر يتطلب أن تحدد إدارة الموارد البشرية نوع المتدربين وفق الحاجة التدريبية و مستواها .

***اختيار المدربين:** ترتبط فاعلية معظم البرامج التدريبية بكفاءة المدربين و اهتمامهم و كفاءتهم ،لذا فإن عملية اختيار المدربين يجب أن تتم بدقة و عناية ،و أن تستند إلى معايير اختيار محددة ،تتضمن خبراتهم ، و معارفهم ،وكفاءتهم في إدارة البرامج التدريبية.

***تدريب المدربين:** من الأمور المهمة في إدارة برامج التدريب في الموارد البشرية ،متابعة البرامج التدريبية السابقة ،و تقويمها، والاطلاع على مستوى المدربين فيها ، ومن ثم استبعاد غير المؤهلين منهم ، وقد تلجأ إدارة الموارد البشرية إلى تدريب المدربين بتحويلهم لتلقي دورات تطويرية تساعدهم ، في أداء مهامهم ،التدريبية مستقبلا.

***أساليب التدريب:** من الضروري أن تكون أساليب التدريب مناسبة لنوع التدريب الذي سيقدم، وأن لا تقتصر على أسلوب واحد ،بل اللجوء إلى استخدام العديد من الأساليب واختيار الأسلوب المناسب لكل موضوع ، مع الأخذ بعين الاعتبار نوع التدريب ،و نوع المتدربين ،و الهدف من التدريب ،و قد يصلح أسلوب المحاضرة في حالة كون البرنامج التدريبي يهدف إلى تزويد المتدربين بالعلوم و المعارف ،لكنه لا يصلح في حالة معالجة شكاوي و تظلمات العاملين في المنظمة .ومن الضروري للمدرب التنوع في أساليب التدريب ،كاستخدام أسلوب (2)

المحاضرة ، و المناقشة و تمثيل الأدوار ،و تقديم المشروعات ،و طرح الأسئلة ، و حل المشكلات و إجراء التطبيقات العملية .

1 - رافده الحريري ، المرجع السابق ،ص82.

2 - رافده الحريري ،المرجع السابق ،ص82.

*مبادئ التعلم: هناك الكثير من مبادئ التعلم تعد مناسبة و قابلة للتطبيق في التدريب في المصانع، ومن هذه المبادئ التي يجب أخذها بعين الاعتبار ،أهمية الانتباه أثناء التدريب ، ومنع انشغال المتدرب بأمور خارجة عن نطاق التدريب ،كذلك يجب أن يبدأ التدريب من السهل إلى الصعب ،ومن البسيط إلى المعقد ، ومن المعلوم إلى المجهول ،ومن الجزء إلى الكل .وقد يكون التكرار مفيدا لتثبيت المعلومة في ذهن المتدرب.(1)

المطلب الخامس :أنواع التدريب

يمكننا تلخيص أنواع التدريب حسب المعايير التالية :

-التصنيف حسب مرحلة التوظيف

-التصنيف حسب نوع الوظائف

-التصنيف حسب المكان

1-أنواع التدريب حسب مرحلة التوظيف

ينقسم التدريب حسب مرحلة التوظيف إلى خمسة أنواع تتمثل في :

أ-توجيه الموظف الجديد :قبل مباشرة الموظف لعمله يحتاج إلى مجموعة (2).

من المعلومات التي يحصل عليها .

من في الأيام و الأسابيع الأولى من عمله ، حيث تؤثر هذه المعلومات على أدائه واتجاهاته النفسية لعدة سنوات قادمة ،كما أن برامج تقديم الموظفين الجدد للعمل تهدف إلى خلق اتجاهات نفسية طيبة على المشروع و تهيئة الموظفين الجدد و تدريبهم على كيفية أداء العمل .

ب-التدريب أثناء العمل :ترغب المؤسسات أحيانا في تقديم التدريب في موقع العمل وليس في مكان آخر حتى تضمن كفاءة أعلى للتدريب ،حيث تسعى المؤسسات و تشجع بأن يقوم المشرفون فيها بتقديم المعلومات والتدريب على المستوى الفردي للمتدربين .

1 - رافده الحريري ، المرجع السابق ، ص82.

2 - أمين ساعاتي ،إدارة الموارد البشرية من النظرية إلى التطبيق،دار الفكر العربي،القااهرة،1998،ص114.117.

ويعود الاعتماد على هذا النوع إلى أن معظم الأعمال يمكن تعلمها في فترة قصيرة نسبيا خلال أسبوع أو اثنين على الأكثر، بالإضافة إلى أن هذه الطريقة منخفضة التكلفة، و أن الكثير من الآلات تتميز بالتعقيد، الأمر الذي لا يكفي استعداد العامل أو خبرته الماضية وإنما يجب عليه تلقى تدريباً مباشراً على الآلات .

ج-التدريب بغرض تجديد المهارة و المعرفة :

و يكون ذلك حيثما تكون هناك أساليب عمل وتكنولوجيا و أنظمة جديدة و بالتالي فلا بد من تقديم التدريب المناسب لذلك ،كما هو الحال في دخول نظم المعلومات و الاتصالات الحديثة .⁽¹⁾

د-التدريب بغرض الترقية والنقل:

تعني الترقية والنقل أن يكون هناك احتمال كبير الاختلاف المهارات و المعارف الحالية للفرد و ذلك عن المعارف و المهارات المطلوبة في الوظيفة التي سيرقى أو ينقل إليها، وهذا الاختلاف أو الفرق مطلوب التدريب عليه لسد هذه الثغرة في المهارة و المعارف .

هـ-التدريب للتهيئة للمعاش:

نجد هذا النوع في المؤسسات الراقية، يتم تهيئة العاملين من كبار السن إلى الخروج على المعاش، إذا يتم تدريبهم على البحث عن طرق عمل جديدة أو طرق للاستمتاع بالحياة والبحث عن طرق للاستمتاع بالحياة والبحث عن اهتمامات أخرى غير الوظيفية.⁽²⁾

2-أنواع التدريب حسب نوع الوظائف:

ينقسم التدريب حسب نوع الوظائف إلى ثلاثة أنواع تتمثل في :

أ-التدريب المهني و الفني : يهتم هذا النوع بالمهارات اليدوية و الميكانيكية في الأعمال الفنية و المهنية ،ومن أمثالها أعمال الكهرباء و الميكانيكا .ويهدف التدريب المهني إلى كسب مهارات جديدة للأفراد تسمح لهم بالبقاء بمهنة معينة ،إذ تقوم في الغالب بعض

1 - أمين ساعاتي،المرجع السابق،ص117.

2 - أمين ساعاتي، المرجع السابق،ص144.

المؤسسات بإنشاء مدارس يتعلم بها العمال ، ويحصلون على شهادة فنية تسمح لهم بالتوظيف في المؤسسة .⁽¹⁾

ب-التدريب التخصصي :

يطلق على هذا النوع بالتخصصي نظرا لكون الفرد العامل يتخصص في نشاط أو مهنة معينة نتيجة لاكتسابه خبرات و مهارات متخصصة ويشمل هذا النوع على العمال الجدد وحتى القدامى ⁽²⁾.

ج-التدريب الإداري:

يتضمن هذا التدريب المعارف و المهارات الإدارية و الإشرافية اللازمة لتقلد المناصب ،وهي معارف تشمل العمليات الإدارية من تخطيط و تنظيم و رقابة و اتخاذ قرارات و توجيه وقيادة و تحفيز و إدارة جماعات العمل و التنسيق و الاتصال .

3-أنواع التدريب حسب مكانتها :

ينقسم التدريب حسب المكان إلى نوعين رئيسيين هما :

أ- التدريب داخل المؤسسة :

ترغب المؤسسة في عقد برامجها سواء بمدربين من داخلها أو خارجها و بالتالي يكون لزاما على المؤسسة تصميم البرامج التدريبية أو دعوة مدربين من الخارج للمساهمة في تصميم البرامج ثم الإشراف على تنفيذها .

كما يوجد نوع آخر من التدريب الداخلي ،وهو ما يسمى في مكان العمل ،وقد يأخذ⁽³⁾.

هذا النوع صور و أشكال مختلفة منها :

-**التدريب عن طريق الرئيس المباشر:** سواء كان مشرف أو رئيس العمال و بموجب هذا النوع فانه يتم تدريب الفرد في نفس مكان العمل وفي ظروفه الواقعية ،وخلال وقت العمل الرسمي وتحت إشراف رؤسائه المباشرين .

1 - أحمد ماهر ،"إدارة الموارد البشرية"،الدار الجامعية ،الإسكندرية ،2005،ص326.

2 - Romelear pierre .Gestion des ressources humaines .Armand colin .paris 1993.p17

3 - أحمد ماهر،المرجع السابق، ص327.

-التدريب عن طريق العامل القديم: يتولى عملية التدريب أحد العاملين القدامى ممن لهم خبرة طويلة في العمل و لديهم معلومات فنية كبيرة إلى جانب توفر القدرة لديهم كمعلمين يقدمون المعرفة للمدربين من خلال الوصف و الإيضاح و الشرح و التطبيق ، و هكذا تتاح الفرصة للمتدرب المتعلم عن طريق تقليد المدرب و اكتسابه الخبرة منه .

ب-التدريب خارج المؤسسة :

تفضل بعض المؤسسات أن تتقل كل أو جزءا من نشاطها التدريبي خارج المؤسسة ذاتها ،وقد يتم هذا النوع من التدريب عن طريق الاستعانة بمؤسسات مختصة في التدريب أو تقوم الدولة في حالات استثنائية بدعم عملية التدريب⁽¹⁾ .

المبحث الثاني :تصميم و تحديد البرامج التدريبية

المطلب الأول :مفهوم و أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية

مفهوم الاحتياجات التدريبية: يعرف الاحتياج لغة بأنه الافتقار و النقص ، و الحاجة تعني القصور عن الغاية المطلوبة .و الاحتياج هو ما يتطلبه الشيء⁽²⁾ لاستكمال نقص أو قصور فيه .أما الاحتياجات التدريبية فيعرفها باحثون بأنها :مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد و المتعلقة بمعارفه ، ومهاراته ،وخبراته ،وسلوكه ، واتجاهاته لجعله لائقا لشغل وظيفة أعلى ، أو لأداء اختصاصات وواجبات وظيفته الحالية بكفاءة عالية.

ويعرف البعض الاحتياج التدريبي بأنه التقاوت بين ما هو كائن وما يجب أن يكون. وللوصول إلى تحديد الاحتياجات التدريبية فإنه يجب أن نحدد السلوك أو الأداء المستهدف بعد التدريب ، ونباحظ أن الاختلاف أو الفرق بين السلوك أو الأداء المستهدف هو الأساس لمعرفة درجة الاحتياج التدريبي الذي نسعى للوصول إليه .

1 - محمد سعيد أنور سلطان ،"إدارة الموارد البشرية "،دار الجامعة للنشر،الإسكندرية،2003،ص195ص196.

2 - عصام حيدر ،المرجع السابق، ص76.

وهناك من يعرف الاحتياجات التدريبية بأنها جوانب النقص التي قد يتسم بها أداء العاملين في منظمة ما والتي يجب أن تتضمنها برامج التدريب المقدمة إلى هؤلاء العاملين بما يعمل على تحسين هذا الأداء .

أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية :

إن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عملية مهمة وحاسمة لفعالية البرامج التدريبية وذلك للأسباب التالية :

*إن تحديد الاحتياجات التدريبية هو الأساس لكل عناصر العملية التدريبية و أهمها تصميم محتوى البرنامج التدريبي و نشاطاته ، و تقييم البرنامج التدريبي . فتحديد الاحتياجات التدريبية يعد مؤشرا يوجه التدريب توجيها صحيحا في تلك العمليات الفرعية .⁽¹⁾

*يساعد تحديد الاحتياجات التدريبية في التركيز على الأداء الفعال ، و الهدف الأساسي من التدريب .

*يوضح تحديد الاحتياجات التدريبية أو تحديدها بشكل غير دقيق ، إضاعة وهدر كبير في الجهد و الوقت و المال .

ونظرا لكون عملية تحديد الاحتياجات التدريبية ليست عملا سهلا كما يظن البعض ، فهو عمل مسحي منظم يكون في العادة عبارة عن جهد تعاوني جماعي تضطلع به كافة أجهزة المنظمة بغية معاينة و فحص الفجوة ما بين أهداف محددة ووضع قائم فعلا ، ويكون هذا الجهد في صورة برنامج منظم أساسه وغرضه تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين ، والتي تتبع من احتياجاتهم الفعلي في الجوانب التي يشعرون بنقص في معرفتهم أو إتقانهم لها . لذلك قد يشترك في تحديدها عدد من الجهات ذات العلاقة وفقا لمستوى وموقع المتدربين المستهدفين ، وتبعا للهدف العام المراد تحقيقه .

1 - عصام حيدر ، المرجع السابق ، ص76 .

المطلب الثاني : تحديد أهداف ومحتوى البرنامج التدريبي

تقوم عملية تصميم البرنامج التدريبي على عاملين أساسيين ،الأول يتمثل في تحديد الاحتياجات التدريبية ،أما العامل الثاني فيخص المحاور الأساسية التي تقوم عليها سياسة التدريب ،فبعد أن يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل فعال ،يمكننا التعرف على الفئة المستهدفة من عملية التدريب ،وطبيعة التدريب المطلوب لمعالجة القصور في الأداء ،ومن ثم نستطيع تصميم ثم تنفيذ البرنامج التدريبي⁽¹⁾

الذي يسمح للمؤسسة بتحقيق الأهداف المسطرة بمستوى عال من الكفاءة و الفعالية.

1-تحديد أهداف و محتوى البرنامج التدريبي :

يتم ترجمة الاحتياجات التدريبية إلى أهداف بالنسبة لكل برنامج تدريبي وهذه الأهداف هي عبارة عن نتائج يتم تحديدها و إعدادها مقدما ، إذ توضح ما يراد إحداثه من تغير في مستوى أداء الأفراد و اتجاهاتهم و سلوكهم ،وعلى أساسها يتم وضع المادة التدريبية و تحديد أهداف البرنامج التدريبي⁽²⁾، ولصياغة الهدف في الغالب نتبع الخطوات التالية :

*عبر عن الهدف في عبارة عامة

*حدد النتائج المستهدفة

*ضع الهدف في صورته النهائية على أن يكون :

-محدد وواضح -مرتبط بزمن معين

-يراعي الأولويات ومتفق عليه -واقعي

-قابل للقياس

كما يمكن تقسيم أهداف البرنامج إلى الأنواع التالية :⁽³⁾

أ-تنمية المهارات:

1 - ChantalBussenault et Martine Pretet . Economie et Gestion de l'ennepries .3eme édition .Librainie Vuibert .Paris 2002.p109

2 - مصطفى نجيب شاوش،" إدارة الموارد البشرية " ،دار الشروق ،عمان ،1996،ص237.

3 - أحمد الخطيب ،"إدارة الموارد البشرية "،مكتبة عين شمس ،القاهرة ،2002 ص 320.

بمعنى زيادة قدرة الأفراد على أداء أعمال محددة و الهدف هذا هو تدريب الشخص على الإلمام بجميع جوانب العمل و كيفية الأداء ،فالفرد يكون على علم تام بكافة المعلومات و الحقائق المتعلقة بالعمل ولكنه لا يبلغ درجة عالية من الكفاءة في الأداء إذا تم تدريبه على أداء العمل مثلا ،وعلى ذلك فإن الهدف من تنمية المهارات هو إتاحة الفرصة لكل فرد في الشروع لتنمية مهارات خاصة تسمح له بأداء العمل السند إليه بطريقة تتفق مع معدلات الأداء المنتظرة في هذا العمل ، ومستويات المهارات المطلوبة لا تكف عن التغير و التطور ما يجعل الحاجة إلى التدريب مستمرة تتناسب و احتياجات المشروع .

ب-تغير الاتجاهات :

وهو ما يشير إلى الرغبة في تغيير ما يعتقد المتدربون ،أو مثلهم الأعلى في العمل ،أو تقديرهم لأولويات العمل ،أو لتفصيلاتهم لأساليب العمل ، كما قد تعني تعديل توجهات المتدربين و أدائهم ، وقد تعني أيضا تغير و تطورا في نية التصرف السلوكي المقبل أن منحنا الظروف ، و أيضا تعني تهيئة المتدربين لتقبل آراء جديدة

ج-تنمية القدرات الذهنية و اكتمال الشخصية :

إن توفر درجة عالية من المهارة في أداء عمل معين لا يكفي ولكن الهدف هو تنمية الشخص ككل و تمكينه من استخدام كل طاقاته الذهنية و النفسية أحسن⁽¹⁾ استغلال ، وفي هذا يقول أحد الكتاب ،إن المشروع حين يختار أحد الأشخاص لشغل وظيفة معينة إنما يختار الشخص ككل وليس المهارة الخاصة التي يتمتع بها فقط بمعنى أننا حين نستخدم محاسبا للتكاليف مثلا فإننا لا نستخدم خبرته و كفاءته في محاسبة التكاليف فقط ،ولكن نستخدم طاقاته و قدراته الذهنية والبدنية التي ينبغي على الإدارة تنميتها و توجيهها لصالح المشروع .

كما يمكن تمييز أهداف التدريب و ذلك حسب المدة التي يغطيها التدريب وهما :

1 - علي سلمي ،"إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية "،دار غريب للنشر ،مصر ،1985،ص353ص454.

-أهداف قصيرة الأجل في الغالب تغطي احتياجات تدريبية عاجلة و سريعة ،تعتبر عن رغبة المؤسسة في علاج مشاكل طارئة أو لمواجهة احتياجات سريعة لبعض الأفراد .

-أهداف طويلة الأجل وهي في الغالب تغطي احتياجات تنمية و تطوير ،وتعتبر عن رغبة المؤسسة في النمو و التطوير لأفرادها و إدارتها .⁽¹⁾

أما بالنسبة لتحديد محتوى التدريب ،فإن نجاح البرنامج التدريبي مرتبط بالتحديد الدقيق لمحتواه ،لذلك يشترط أن تكون مادة التدريب ترجمة صادقة لاحتياجات المؤسسة و أن يتناسب محتواها مع القدرات و المؤهلات العلمية و الفنية للمتدربين ،و كذلك التركيز على المواضيع التي تسمح بتحقيق أهداف البرنامج التدريب و يقصد بالمادة التدريبية مجموعة من المعارف أو المفاهيم أو الحقائق أو الأمثلة ، أو النماذج العلمية التي تشرح وتوضح موضوعا معينا ، فبعد تحديد موضوعات⁽²⁾

التدريب بدقة تصبح عملية إعداد المادة التدريبية و صياغتها بمثابة تنفيذ للمحتوى العلمي سواء كان في شكل مقال أو دراسة حالة أو بيانات الموازنات و القوائم المالية والإحصائية⁽³⁾

المطلب الثالث :تحديد أساليب التدريب

تحديد أساليب التدريب :يقتضي التدريب توفير العديد من الأساليب و الطرق يعتمد عليها عند تنفيذه ،ومن بين أهم هذه الأساليب ما يلي :

أ-المحاضرة:

لا تزال المحاضرة من أكثر الطرق شيوعا سواء في نقل المعارف و الآراء ،و الأفكار للآخرين أو في عرض الخبرات و تقديم وجهات النظر بشكل مباشر أو التأثير على المستمعين ،و إقناعهم بفكرة معينة ، و للمحاضرة شروط خمسة وهي:

-الإعداد المسبق :ويهدف ذلك إلى التعرف على المستوى المعرفي للمتدربين لتحديد محتوى المحاضرة و مستواها .

1 - أحمد ماهر ،المرجع السابق ،ص339.

2 - Jean -marie Dekebele.Guide de formateur.De Boeck wesmal.Bruxelles 1988.P38

3 - السيد عليوة ،تحديد الاحتياجات التدريبية" إيتراك للطباعة ونشر ،القاهرة ،2001 ،ص78.

-التدرج: ونعني بالانتقال من السهل إلى المعقد فالأكثر تعقيدا ،بمعنى أن يبدأ المتدرب بما هو مألوف و ينتقل إلى الحقائق و المعلومات الجديدة .

-إثارة الاهتمام:ويقصد بذلك أن تتوفر لدى المدرب القدرة على إثارة تساؤلات في أثناء المحاضرة .(1)

-المناقشة:ونعني أن تتيح المحاضرة الفرصة للمستمعين لإبداء الآراء و التحليل و النقد لمحتوى المحاضرة .

-المتابعة:بمعنى أن يستخدم المدرب من الاختبارات ما يساعده على التعرف على مدى تحقيق الأهداف المحددة ابتداء ،والبحث عن المشكلات التي تحول دون ذلك ، وكذلك التعرف على مدى التغير الحاصل على معلومات و اهتمامات المستمعين .

و بالرغم من اتساع نطاق تطبيق أسلوب المحاضرة إلا أنها لا تعتبر من الأساليب التدريبية ذات الفعالية الكبيرة لأسباب عديدة أهمها:

-لا تصلح المحاضرة كوسيلة للتدريب بغرض صقل المهارات أو تغيير السلوك فقيمتها محدودة في إمكانيات نقل المعلومات إلى المتدربين فقط .

-لا تأخذ المحاضرة كأسلوب تدريبي الفروق بين المتدربين في الاعتبار بل هم من وجهة المحاضر سواء .

-لا توفر المحاضرة للمتدرب الفرصة لتجربة أو تطبيق ما يسمع أو معرفة نتائج تطبيقه للمعلومات .

-عدم المشاركة الجماعية من طرف المتدربين كما أنها لا تعطي ضمانا كافيا على أن جميع الحاضرين يتابعون المحاضرة و يفهمون موضوعها .(2)

1 - نادر أحمد أبو شيخة،"إدارة الموارد البشرية " _إطار نظري وحالات علمية _ ط1 دار الصفاء للتوزيع ونشر،عمان _الأردن 2013،ص299ص300.

2 - السيد علوة ،المرجع السابق ،ص75.

ب-دراسة الحالات:

تستخدم هذه الطريقة أساسا في التدريب على العلاقات الإنسانية حيث يواجه المتدرب بموقف عملي معين ويطلب منه دراسته و تحليله و استخراج المؤشرات و الدلالات منه وصولا إلى تقدير أو حكم أو قرار في شأن ما حدث و أسلوب علاجه ومن خلال هذه المناقشة يستطيع المتدرب -بتوجيه من المدرب -أن يكتشف المبادئ و الأسس العلمية المتصلة بالمشكلة موضوع البحث ولهذا فالطريقة إذا حسنت إدارتها فوائد واضحة حيث يكون إسهام المتدرب في العمل التدريبي واضحا ومن ثم فإن ما يصل إليه من استنتاجات سوف يرسخ في ذهنه و يؤثر بالتالي على سلوكه في المستقبل (1).

ج-العصف الذهني:

هي إحدى عمليات المناقشة الجماعية التي يشجع فيها أفراد الجماعة بإشراف المدرب على تقديم عدد أكبر من الأفكار و المقترحات خلال فترة قصيرة من الزمن ،وتسجل هذه الأفكار ليتم في النهاية تحليلها بعد جمعها و مناقشتها .

ووفقا لهذا الأسلوب يطلب من المتدربين تقديم أفكارهم بشكل حر وتلقائي ،ومن غير تفكير سابق ما أمكن ، وتقوم أحد أعضاء المجموعة بتسجيل الأفكار المقدمة (2).

ومن ثم فحصها و تقويمها فإذا استبعدت جميع الأفكار المقدمة تعاد العملية مرة أخرى .

ويوفر هذا الأسلوب قدرا مناسب من الإثارة و الاهتمام لدى المشاركين فيه كما أنه سهل وغير مكلف ، لكن يبقى هناك احتمال بعدم فائدة الكثير من الأفكار المقدمة من الناحية العملية ،كما أن هناك ضرورة لعرض الأفكار التي يتم اختيارها على جهة متخصصة لتقييمها قبل تطبيقها .

ويقوم المدرب وفق هذا الأسلوب بدور المسير ، إذ بعد تجديد المشكلة يوضح أن الهدف من الجلسة هو الحصول على أفكار متنوعة بقدر الإمكان بعيدة عن الموضوع .

1 - صلاح الدين محمد عبد الباقي ،"إدارة الموارد البشرية "،الدار الجامعية ،الإسكندرية ،200،ص227.

2 - نادر أحمد شيخه، المرجع السابق، ص301 ص302.

المطلب الرابع: المداخل النظرية المفسرة للتدريب

1- النظرية البيروقراطية لماكس فيبر :

تعتبر البيروقراطية حسب "ماكس فيبر" وصف تنظيم الجهاز الإداري للمنظمة وكيف يؤثر على أداء و سلوك العاملين فهي سلطة المكتب المستمدة من التعليمات و الأوامر و الإجراءات التي يتضمن التنظيم الرسمي و تعتبر البيروقراطية النموذج المثالي للتنظيم والذي يقوم على مبدأ التفسير الإداري و العمل المكتبي وتهدف البيروقراطية إلى إلغاء الطابع الشخصي من حيث توزيع الأعمال⁽¹⁾

ووسائل و أداء العمل وتفسير الأداء و لتسهيل ذلك لابد من وجود لوائح و نظم وقواعد تحكم عملية التقسيم الإداري و تحديد الخطوات العاملة بين مختلف الوظائف ضمانا لعدم حدوث ازدواجية في العمل و تضارب بين وحدات العمل .

بنى ماكس فيبر نظريته البيروقراطية على المبادئ التالية :

-التخصص وتقسيم العمل هو أساس الأداء الناجح للأعمال و الوظائف .

-التسلسل الرئاسي ضروري لتحديد العلاقات بين المدير والمرؤوسين .

-نظام من العلاقات غير الشخصية مطلوب لشيوع الموضوعية و الجدية في العمل والتعامل.

وهذه النظرية أولت أهمية كبيرة للتدريب و اعتبرته مطلب أساسي في تحقيق الكفاءة والفعالية التنظيمية حيث ينص مبدؤها على ضرورة توفير درجة عالية من تخصص العمل الذي ينتج عنه عدد من الوظائف المتخصصة يتم الأفراد على أدائها ، فالشخص مطالب بأداء واجبات محددة وهو يؤديها بطرق معينة ثم تدريبه عليها.⁽²⁾ لذلك يجب أن يتدرب كل فرد على الوظيفة التي يشغلها ما يجعله ملما بتفاصيل وطرق انجازها يؤدي من خلالها مهامه بكل

1 - حسين عبد الحميد أحمد رشوان، "الإدارة و المجتمع دراسة في علم الاجتماع" مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، مصر، 2002، ص133-134.

2 - علي السلمي، "تطور الفكر التنظيمي"، وكالة المطبوعات للنشر ، ط2، الكويت، 1980، ص32.

جدارة ،بالإضافة إلى ذلك يدرب الفرد من أجل تنمية مهاراته ومعارفه بغية زيادة كفاءته وزيادة فرص ، كل هذه الأمور تحفز على بذل مجهود أكبر خاصة أن (1) ترقية باعتبار أن التقدم الوظيفي يكون أساس الأقدمية كذلك فإن التدريب في التنظيم البيروقراطي يمنح للعمال مكانة خاصة للحصول على مستويات أجر أعلى،كل هذه الأمور تحفز بذل مجهود أكبر خاصة أن الإنسان في نظر ماكس فيبر ذو سلوك اقتصادي ويسعى إلى إشباع حاجاته المادية (2)

2-نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور:

ظهرت وتطورت نظرية الإدارة العلمية في الولايات المتحدة الأمريكية على يد رائدها فريدريك تايلور ،نتيجة للتضارب بين العوامل التي ساعدت على التطور الاقتصادي آنذاك وتلك العوامل التي أدت إلى التذبذب في الإنتاجية ،ويعد تايلور من الأوائل الذين اهتموا بتطبيق أسلوب علمي في تناول مشكلات الصناعة .(3)

وقد ركزت نظرية الإدارة العلمية على الدراسة العلمية و أسلوب العمل ، عن طريق استخدام أدوات دراسة الحركة و الزمن التي تقوم بتبسيط العمل إلى أقصى حد ممكن و التخلص من الحركات الزائدة ،و تحديد الوقت اللازم لكل حركة ، وعليه فأساس الإدارة العلمية هو أن النشاط الإنساني يمكن تحليله و قياسه والرقابة عليه بوسائل تشبه تلك المستخدمة في العلوم الطبيعية .

وتولي النظرية العلمية عنصر التدريب كمتغير أساسي في تنمية الموارد البشرية أهمية بالغة، نظرا للدور الذي يلعبه في تحسين أداء العمال ، حيث إذا ما درب(4).

العامل على طريقة الأداء الصحيحة ،فلا شك أن ذلك يقضي على الإبطاء في العمل،لقد دعا تايلور إلى ضرورة الفصل بين مسؤوليات الإدارة ومسؤوليات

1 - صلاح الدين عبد الباقي ،"الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية "،دار الجامعة الحديثة للنشر وتوزيع ،الإسكندرية ،مصر ،2004 ،ص24.

2 - صلاح الدين عبد الباقي،المرجع السابق،ص24.

3 - طلعت إبراهيم لطفى ،"علم الاجتماع التنظيم "،دار غريب للنشر وتوزيع ،القاهرة ،مصر ،2007 ،ص100.

4 - صلاح الشواني ،"إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية "،دار الجامعة المصرية ،القاهرة ،مصر ،1976 ص43.

العاملين فالإدارة هي المسؤولة عن التخطيط و العمال مسؤولين عن التنفيذ حيث كانت فكرته الرئيسية أنه يمكن تحقيق زيادة الإنتاجية عن طريق إتباع أسلوب علمي (1).

قوامه التخصص و التدريب ، وتحليل العمل إلى جزئيات و دراسة كل جزئية على حدا حتى تحدد حركاته الأساسية و الزمن الذي يستغرق أدائه ، فقد اهتم بالجانب المعرفي و التدريبي للعمال و اعتبره هام في الإدارة ،حيث يؤكد على أن العامل لن ينتج بالطاقة المطلوبة منه إلا أن يكون لديه استعداد للعمل والتدريب المناسب على العمل ، ومنه فان تدريب العامل و تطويره أمر جوهري للوصول إلى المستوى المطلوب من العمل (2).

3-نظرية العلاقات الإنسانية :التون مايو

تعد أول دراسة تعنى بالسلوك في البيئة التنظيمية ويعتبر التون مايو العالم الأسترالي الممثل لهذا الاتجاه من خلال الأبحاث التي قام بها في مصانع " الهاوثورن " بالولايات المتحدة الأمريكية ،والتي ساعدت على اكتشاف التأثير المهم للعوامل الاجتماعية و العلاقات الإنسانية على الإنتاجية لدى العمال فلقد أوضحت الدراسات إنتاجية الفرد لا تتأثر فقط بالطريقة التي يصمم بها العمل و السلوك والأسلوب(3).

الذي يكافأ به الفرد،ولكن أيضا بعوامل اجتماعية ونفسية أخرى كما أبرزت هذه النظرية أهمية الجماعات في تحديد سلوك العمال ، إذ أن سلوك الفرد لا ينبع من شخصه ولكن هو انعكاس لأفكار الجماعة و اتجاهاتها ، وهي بهذا تنظر إلى المنظمة على أنها بناء اجتماعيا .وعليه فقد أصبح رجال الإدارة يدركون حقيقة هي أن كثيرا من العاملين يقيدون إنتاجهم ويحدون من نشاطهم ،لا لشيء إلا للمحافظة على عضويتهم في المجتمع الداخلي في ضوء ما تحددت قواعد التنظيم غير المدرسي السائد ويهدف استغلال أقصى للمورد البشري فقد دعا "مايو " إلى ضرورة إتاحة فرصة(4).

1 - صلاح الشواني ،المرجع السابق،ص43.

2 - صلاح الدين عبد الباقي ،المرجع السابق،ص233.

3 - راوية حسن ،"إدارة الموارد البشرية"،المكتب الجامعي الحديث،الإسكندرية، 1999،ص59.

4 - زكي محمود هاشم،الجوانب السلوكية في الإدارة،وكالة المطبوعات ،الكويت،ط3،1980،ص59.

التدريب و التعلم للعمل وهذا بهدف إكسابهم مهارات وقدرات تمكنهم من فرض
تواجدهم داخل جماعات العمل ، كما أكد على ضرورة رفع مستوى كفاءة المديرين من خلال
تكوينهم على انجح طرق. (1).

وبصفة عامة تتظر هذه النظرية إلى التدريب على أنه جزء لا يتجزأ من المكانة الاجتماعية
فكلما قامت الإدارة بتحسين الوضع المهني للعمل و اتاحت لهم فرص للتدريب زادت دافعيتهم
للعمل ، واعتبرت أن التدريب يساهم بشكل كبير في تحقيق التوازن و الفعالية في
المؤسسة. (2) .

4-نظرية (x)،(y) لمالك غريغور دوغلاس :

أوضح مالك غريغور دوغلاس ، أن الانطباع الذي يكونه الشخص اتجاه الشخص الآخر له
تأثير على طبيعة تعامله مع ذلك الشخص ،وعلى هذا الأساس فإن سلوك المسير مع
المروؤوس بهدف حثه على العمل يتحدد وفقا لتصوره لطبيعة هذا الأخير ويعد دوغلاس من
أبرز الباحثين المساهمين في حركة العلاقات الإنسانية ، إذ قام بتقديم مجموعتين من
الافتراضات حول طبيعة السلوك الإنساني في محيط العمل لدى فئة المديرين وأطلق على
هذين الفرضيتين : نظرية x و y.

5-نظرية (x):تنتلق هذه النظرية من افتراض مؤداه أن العامل كسول بطبعه وغير طموح
ويكره المسؤولية ،تهمه ذاته وتحقيق رغباته ولا تهمه أهداف المؤسسة ،لذلك فإن تحفيزه
يكون عن طريق المكافآت و الحوافز المادية الاقتصادية فقط ،فتصبح الإدارة هنا مرغمة
ومجبرة على انتهاج أساليب القوة ،الإشراف والرقابة الصارمة المباشرة. وتقوم هذه النظرية
على مجموعة من المسلمات : (3).

-العمال يكرهون العمل بطريقة فطرية ،ويتجنبونه قدر الإمكان وهذا على كل المستويات .

1 - السيد الحسني ،"النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم "،دار المعارف ،القاهرة ،1985،ص136.

2 - أحمد عادل راشد ،"مذكرات في إدارة الأفراد" ،دار النهضة العربية ،بيروت ،عمان ،1981ص84.

3 - بن دريدي منير ،إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الجزائرية"التدريب التحفيز دراسة ميدانية الجهوية
لنقل الكهرباء والغاز،عنايه،رسالة ماجستير ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،قسم علم الاجتماع،جامعة منتوري
قسنطينة،الجزائر،ص56،57.

-إجبار العمال على العمل لأنهم يكرهونه ،ويكون هذا الإجبار عن طريق (1).
التوجيه والرقابة المباشرة والتهديد بالعقاب .

-يتهرب العمال من المسؤولية ويبحثون دائما على التوجيهات الرسمية .

-يقدر العمال أهمية الشعور بالأمن عن غيره من العوامل المصاحبة للعمل وبذلك نقل
طموحاتهم .

6-نظرية y :وتقوم هذه النظرية على المبادئ التالية :-استخدام الجهد البدني والذهني أمر
طبيعي في العمل ، ويتوقف على مدى كون العمل مصدر للرضا و الإنجاز التطوعي أو
مصدر للعقاب وتجنبه إذا أمكن ذلك على ظروف وشروط الرقابة(2).

-لا تعتبر الرقابة الخارجية و التهديد بالعقاب الوسيلة الوحيدة للحفز نحو الأهداف التنظيمية
فسوف يباشر الفرد التوجيه والرقابة الذاتية إذا ما توفرت الظروف الملائمة

-تحقيق الأهداف هي وظيفة ودور المكافآت و الثواب المصاحبة للإنجاز ، فكل جزء هو
دلالة ،فتحقيق الذات والحاجات أو المطالب الإنسانية يتولد عنها مجهود موجه نحو إنجاز
الأهداف التنظيمية ويظهر من خلال الفروض التي تقوم عليها

هذه النظرية الأهمية إلى تدريب الموارد البشرية فالأفراد في ظل هذه النظرية يتصرفون بكون
المجهود العضلي والفكري لديهم في العمل تصرف طبيعي كما أنهم قادرين على تحمل
المسؤوليات و لديهم كل الاستعداد لتحقيق أهداف المنظمة ، إلى جانب ذلك فالأفراد
يمتلكون القدرات على الإبداع و الابتكار، ولكن كل هذه القدرات غير مشغلة وهم يبحثون
عن ظروف الملائمة التي يتمكنوا في إطارها من(3).

استغلالها،لذا فإن قيام المنظمة بتنظيم دورات تدريبية من شأنه إمداد الموارد البشرية

1 - بوقلوف وفاء ،دور التدريب في رفع الكفاءة و الإنتاجية للمؤسسة ،مذكرة ماستر ، كلية العلوم الإنسانية
والاجتماعية،قسم العلوم الاجتماعية ،جامعة العربي بن مهيدي _أم البواقي _الجزائر ،2016 ص29.

2 - بوقلوف وفاء ،المرجع السابق،ص30.

3 - منال طلعت محمود ،أساسيات في علم الإدارة،مرجع سبق ذكره ص24.

بالمعلومات المناسبة واللازمة ، وبأساليب وطرق الأداء الضرورية والتي تتضمن تفاصيل أداء وظائفهم ، كما أن برامج التدريب تكسب الأفراد مهارات فنية وإدارية تمهد له الطريق إلى تحمل المسؤوليات وتفتح له آفاق الإبداع و الابتكار⁽¹⁾

المطلب الخامس:مجالات تقييم نشاط و فعالية البرنامج التدريبي

1-مجالات تقييم النشاط التدريبي :

إن من أهم المجالات التي يمكن التدخل من خلالها لتقييم النشاط التدريبي في تخفيف حوادث العمل في المؤسسة هي :

أ-تقييم فعالية التدريب :يقيم التدريب كأى وظيفة أو مهمة إدارية ، و ذلك بتحديد مدى فاعليته إذ ليست العبرة بوجود تدريب أو هيئة قائمة على تنفيذه بل العبرة في تحقيق أهدافه ، ويدخل ضمن مسؤولية مدير التدريب إلى جانب التخطيط للبرامج التدريبية و توفير احتياجات التنفيذ البرامج من أنه يسير في الطريق الصحيح ، و أنه في النهاية سيعطي النتائج المطلوبة .

ويتفق الكثير من الكتاب أن عملية تقييم التدريب لا تمارس على أساس علمي ،حيث أنه في حالات عديدة يقتصر الأمر على طرح أسئلة على المتدربين في نهاية التبرص مباشرة وهذا النوع من التقييم لا يأخذ بعين الاعتبار الفترات العادية⁽²⁾.

للمحاكاة و أنها تتم خارج إطار العمل ،فإذا تناولنا المؤشر المتعلق بأهداف التدريب يمكننا القول بأن الهدف الأساسي هو تحسين الأداء والتخفيف من عدد إصابات العمل والمعوقات التي تؤدي إلى انخفاض الأداء ، وهو يتطلب تشخيص السبب الرئيسي لانخفاض الأداء وزيادة معدلات الحوادث و لذلك فإن معيار نجاح البرنامج التدريبي هو توافق الأهداف التدريبية مع الحاجة و إذا ما تشبعت أهداف التدريب لتضم الإعداد و التهيئة و على ضوء

1 - بوقلوف وفاء ،المرجع السابق،ص30.

2 - منير نوري ،تسيير الموارد البشرية ،ط2،ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون،الجزائر ، 2014، ص266.

هذه الأهداف يتم تحديد الأهداف التدريبية و التطويرية ، أي لابد من التوافق بين الأهداف الإستراتيجية و أهداف البرنامج التدريبي (1).

ب-تقييم نواتج الأداء التنظيمي: إن استخدام معيار النتائج التنظيمية لقياس فاعلية التدريب يضع قيوداً على ما يمكن أن يحققه أي نشاط تدريبي ، فهذه النتائج كثيراً ما تحدد ليس فقط بأداء الفرد ولكن بتدخل الكثير من العوامل الخارجية التي قد لا يكون للفرد السيطرة عليها ولا لبرنامج التدريب قدرة على التحكم فيها . ومن بين المقاييس الواجب أخذها في عين الاعتبار هما ما يلي :

***معدل التناقص في الحوادث :** إن مقدار تناقص ساعات العمل الفائضة نتيجة للإصابات و حوادث العمل ،يمثل مقياس آخر لكفاءة المنهج التدريبي ، حيث أن المنهج التدريبي الجيد هو ذلك المنهج الذي يمنع الأخطاء ويحذر من وقوعها ويدل على أحسن الطرق الخاصة بالعمل ويخلق وعياً في السلامة المهنية (2).

***الزيادة في الإنتاج:** وهي البرهان الآخر على مقدار كفاءة المنهج التدريبي ، تلك الزيادة التي تطرأ على إنتاج العاملين نتيجة إتباع منهج تدريبي معين دون إدراج تأثير عامل آخر ممكن (3).

***مدة التدريب:** إن النقص في زمن للوصول بالفرد للمرحلة المتوخاة من القدرة الإنتاجية هو أهم المقاييس ، حيث أن كفاءة المنهج التدريبي تظهر عن طريق تحقيق الغاية المرجوة منه مهما كانت مدته .

***إقلال التالف :** التالف من المواد والضائع من الوقت والنواتج المعاد صنعه لخطأ فيه ومعدل النقص في المواد التالفة و الآلات ،كلها تمثل أفضل المقاييس الميدانية لمعرفة كفاءة المنهج التدريبي .

1 - منير نوري، المرجع السابق، ص266.

2 - حسن البشر الطيب، الحالات الإدارية منهجها ومقوماتها، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلد 5، العدد3، عمان_الأردن، 1981، ص18.

3 - منير نوري، المرجع السابق، ص273 .

***قلة في النفقات :** إن المنهج التدريبي الفعال يؤدي إلى خفض التكاليف صيانة الآلات وإحلالها حيث إن عطل الآلات أو بقاءها صالحة للاستعمال يتوقف على طريقة تشغيلها ، إلى جانب المقدرة الفنية للآلة ، إذ من الممكن أن تتعطل الآلة ، و تقصر المدة التي يمكن أن تبقى فيها صالحة للاستعمال نتيجة لعدم معرفة العامل للطريقة السليمة لتشغيلها .

***تحسين جودة المنتج :** إن إحدى مقاييس كفاءة المنهج التدريبي قد تظهر في تحسين جودة السلعة أو الخدمة المقدمة ، لأن هذه الجودة تتوقف إلى حد كبير على المجهود الذي يبذره العامل ، ففي البنوك مثلا تتوقف الخدمة التي تقدم للعملاء ⁽¹⁾.

إلى حد ما على الطريقة التي يعامل بها الموظفون عملاء البنوك.

-ج تقييم درجة نجاح التدريب في تخفيض حوادث العمل :إن مؤشر نجاح

التدريب عند التنفيذ يعد من أهم المؤشرات التي قد تكون أكثر شمولية وضوحا ، فبغض النظر عن أهداف البرنامج التدريبي و درجة توافقها مع الحاجات التدريبية كذلك مع الأخذ بالموازنة بين التكاليف و العوائد ،تبقى هناك مؤشرات محددة لنجاح البرنامج التدريبي في الواقع ،من هذه المؤشرات ما تعلق بفلسفة واتجاهات المدير و إيمانه بأهمية التعليم والتطوير للفرد و المنظمة ، ومنها ما تعلق بالثقافة التنظيمية الداعمة للتغيير ، ومنها ما يتعلق بالطرق الخاصة بالعمل بهدف تخفيف عدد الحوادث وإصابات العمل.

2-مقاييس تقييم فعالية البرنامج التدريبي في تخفيف حوادث العمل :

هناك أربعة مستويات من مقاييس تقويم فعالية البرنامج التدريبي وهي :

أ.ردود فعل المشاركين في البرنامج التدريبي :ويكون بعد انتهاء التدريب ،حيث يتم توزيع استبيانات تتضمن أسئلة حول البرنامج ومدى فائدة المحتوى للمتدربين وطرق التدريب ، أسلوب التدريب درجة التفاعل بين المدرب و المتدرب ، درجة ملائمة فترة التدريب و موقعه و المستلزمات المستخدمة في العملية التدريبية.إن هذا المقياس من بين المقاييس الذاتية

1 - سهيلة محمد عباس ،"إدارة الموارد البشرية " _مدخل إستراتيجي _،دار وائل للنشر وتوزيع ،عمان _الأردن ،2003.ص19.

الذي يعتمد على وجهات نظر المشاركين في البرنامج لذلك فإن نتائج هذا المقياس قد لا تعكس درجة فعالية البرنامج التدريبي بموضوعية و بصدق كبيرين (1).

ب. تعلم المتدربين للمحتوى المحدد لهم في البرنامج التدريبي : وهذا يتم من خلال إجراء اختبارات تعتمد بعد الانتهاء من البرنامج ، وغالبا ما تكون هذه الاختبارات تحريرية تتضمن أسئلة حول الموضوعات التي تم تقديمها في البرنامج، ومن ثم تحديد درجة استيعاب هذا المحتوى وفق نتائج الاختبارات .

إن هذا المقياس قد لا يكون شموليا فهو يركز على المفاهيم و الأسس النظرية دون تحديد إمكانية تطبيقها من قبل المتدربين في الواقع العملي ، إذ أن الاستخدام و التطبيق لهذه المفاهيم النظرية هي الأساس و الهدف الذي تسعى معظم البرامج التدريبية تحقيقه .

ج. استخدام المهارات الجديدة والمعارف التي تم اكتسابها : وهذا يتم تحديده بعد انتهاء التدريب وممارسة العمل بعد التدريب ، إذ يتم قياس أداء المتدرب بعد ممارسته العمل و يقارن بما كان عليه أداءه قبل التدريب ، وهذا المقياس يسمى بمقياس مقارنة الأداء السابق واللاحق.

د. العوائد الإجمالية المحققة للمنظمة : بعد تنفيذ البرنامج التدريبي قياسا بتكاليف حوادث العمل ، أي تحديد العوائد الاقتصادية من التدريب ، إن هذا المعيار ذو أهمية في مقارنة تكاليف البرامج المختلفة و تحديد الحصة النقدية الموزعة على كل من تصميم البرنامج وأدائه و تقويمه ، و كذلك كلفة الرقابة و السيطرة على البرنامج (2).

1 - سهيلة محمد عباس، المرجع السابق، ص20.

2 - راوية حسن ،مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية ،المكتب الجامعي ،الإسكندرية ،مصر ،1999، ص276ص277.

المبحث الثالث: محددات ومتطلبات نجاح العملية التدريبية

المطلب الأول: محددات التدريب

أ. **المحددات البيئية:** يمثل التنوع و الاستقرار ،بعدين تقليديين من أبعاد البيئة الخارجية للمنظمة ،لذلك فإنه من المنطقي افتراض أن لهذين البعدين تأثير على الحاجات التنظيمية لتدريب الأفراد و مع افتراض أن المنظمة تحاول أن تغطي احتياجاتها الموضوعية من التدريب ، فإن هذين البعدين أيضا سيؤثران على حجم التدريب الفعلي الذي ستقدمه المنظمة .

إن التنوع وعدم التجانس يساهمان في زيادة مقدار التدريب المطلوب ، ويمكن أن يتوفر التعلم المطلوب لإحداث هذا التكيف من خلال التدريب بالممارسة الفعلية أي بطريقة غير رسمية ، ولكن هذه الظروف البيئية المتنوعة والغير متجانسة قد تحتاج لبعض البرامج الرسمية للتدريب سواء للعاملين الجدد أو القدامى .

واستقرار البيئة أيضا مهم لأن مقدار المعرفة المطلوبة من خلال وقت محدد يمكن النظر إليها على أنها دالة في معدل التغيير البيئي وهذا بدوره قد يؤثر على حجم ومقدار التدريب في المنظمة .

ب. **المحددات التنظيمية :** يؤثر المركز المالي و الاقتصادي للمنظمة على المبالغ التي تنفقها المنظمة على الاستثمار في تنمية مواردها البشرية بصفة عامة وعلى مجال الأنشطة التدريبية بصفة خاصة ، وقد يرجع السبب في هذا إلى أن الاتفاق على التدريب لم يلق نفس الاهتمام الذي يلقاه الاستثمار في الموارد المادية الأخر⁽¹⁾

1/راوية حسن ،المرجع السابق،ص276-277.

الأخرى، و أيضا أن الاتفاق على التدريب لا يعتمد على المنافذ و المصادر المالية المستقرة، ولكن الاتفاق على التدريب يزداد أو ينخفض وفقا لمدى قوة المركز المالي للمنظمة والسيولة و التدفق المالي في الفترات المختلفة .ويلعب الهيكل التنظيمي أيضا دورا في تحديد

1 - حسين حريم ،"إدارة الموارد البشرية "دار الحامد للنشر وتوزيع ،عمان ،الأردن ،2013ص205-206.

الاحتياجات التدريبية ، غير أن العلاقة بين الهيكل التنظيمي والحاجة إلى التدريب ومقدار التدريب علاقة معقدة ، ويمكن تناول هذه العلاقة من زاوية أخرى وهي درجة المركزية واللامركزية التي تتبعها المنظمة ، فإذا كانت المنظمة تتبع المركزية فإن المهارات المطلوبة تكون منحصرة في عدد محدد من الأفراد ، أما إذا كانت المنظمة تتبع اللامركزية في اتخاذ القرارات فإن عدد متخذي القرار سيزداد ، ومن ثم متطلبات المهارات و المعرفة ستزداد .

وتلعب الخصائص الديمغرافية (الأعمار ، المستويات التعليمية ،نسبة العاملين والإداريين في المنظمة) دورا في التأثير على مقدار وحجم التدريب الذي تقدمه المنظمة ، و بالإضافة إلى المحددات الهيكلية الديمغرافية فإن الجوانب الثقافية التنظيمية يجب أن تؤخذ في الاعتبار ، فمن أهم الجوانب الثقافية هي العادة و العرف الذي تتبعه المنظمة فيما يتعلق بالتعلم والتدريب ، فالمنظمات التي تؤمن ثقافتها و تشجع على التدريب ستكون الأنشطة التدريبية بها مستمرة أكثر من المنظمات التي لا تؤمن ثقافتها بالتدريب .

ج. العوامل و الظروف داخل المنظمة : تؤثر على الاختيار بين الأنشطة التدريبية وتوزيع تنمية الموارد البشرية بين مجموعات الأفراد و عبر الأقسام و الوحدات المختلفة ، فالظروف الداخلية قد تفرض تأثيرها على اختيار التدريب داخل المنظمة أو خارجها ، وكلما زادت المكانة التي تتمتع بها إدارة الموارد البشرية في (1).

المنظمة كلما زاد معدل التدريب الداخلي و الخارجي ، و لكن أحيانا تمارس بعض الضغوط الداخلية التي تعترض الرغبة والاتجاه للمزيد من التدريب الداخلي .

المطلب الثاني :متطلبات نجاح التدريب

يتطلب نجاح التدريب وتحقيق الأهداف المرجوة منه بفعالية توافر متطلبات و ظروف عديد تتمثل في دعم و مؤازرة الإدارة العليا، و توافر المناخ السليم واستعداد العاملين و رغبتهم للتدريب و غيرها .

-فمن متطلبات نجاح جهود و برامج التدريب أن يكون المتدربون على استعداد ولديهم الرغبة للتعلم و التدريب ،و أن يمتلك المتدرب المهارات الرئيسية للتعلم ولاسيما القدرة الإدراكية

1 - حسين حريم ،المرجع السابق ،ص205-206.

"مهارات وقدرات لغوية ،حل مشكلات رياضية واستخدام المنطق لحل المشكلات"،بالإضافة إلى المهارة و القدرة على التعلم ،فمن الضروري أن تكون لدى المتدرب الدافعية والحماس و الرغبة الأكيدة للتعلم .

-إن استعداد ودافعية الفرد للتعلم تتوقف على بيئة العمل ،وتتضمن بيئة العمل قيود محددات موقفية ، ودعم المؤازرة الاجتماعية ،أما القيود المحددات فتشمل نقص مخصصات التدريب نقص الوقت للتدريب و الممارسة ،ونقص مستلزمات التعلم .

وتشير الدراسات أن المتدرب يمكن أن المتدرب يمكن أن يطبق ما يتعلمه إذا وفرت المنظمة له الفرص لاستخدام المهارات الجديدة و الحصول على المكافأة.

أما الدعم الاجتماعي فيشير إلى دعم الناس للتدريب ،بما في ذلك مدح وتشجيع المتدربين، وتقاسم المعلومات حول المشاركة في برامج التدريب ،والتعبير⁽¹⁾.

باتجاهات إيجابية حول برامج التدريب في المنظمة ، كما أن الدعم يأتي من نظراء الموظفين وتستطيع المنظمة توفير الدعم الزملاء رسميا من خلال إنشاء جماعات من العاملين يجتمعون بانتظام لمناقشة تقدمهم ،كما يمكن تشجيع مساندة الزملاء من خلال قيام إدارة الموارد البشرية أو غيرهم بإصدار نشرة تتضمن مقالات ذات علاقة بالتدريب ومقابلات مع عاملين نجحوا في تطبيق مهارات جديدة ،وأخيرا تستطيع المنظمة تعيين عاملين ذوي خبرة ليكونوا معلمين للمتدربين ليقدموا لهم النصح والمشورة ومن متطلبات نجاح العملية التدريبية أيضا:

-وجود فلسفة تتبناها الإدارة العليا تؤكد أن أداء المدربين و المشرفين و العاملين هام وحيوي ،و أن التدريب الفعال يمكن أن يسهم بجدية في تحسين وتطوير هذا الأداء الذي يربط في حقيقته بين السلوك و النتائج .

-ضرورة وجود وحدة إدارية مسؤولة عن التدريب تضم عددا كافيا من المتخصصين في هذا المجال ،وتوفير المخصصات الكافية لأغراض التدريب .

1 - حسين حريم،المرجع السابق، ص205ص206.

-وجود حاجة فعلية للتدريب ،بمعنى أن المعارف و القدرات و المهارات حيوية لأداء العمل .
-دعم وتشجيع ،بل ومكافأة المتدربين في تطبيق ما اكتسبوه من معارف وقدرات ومهارات في أداء العمل .

-تقييم فعالية التدريب بتكلفة معقولة ، فالتقييم يمكن أن يوفر إشارات ودلالات (1). تقود إلى أفكار حول كيفية تحسين التدريب.

المطلب الثالث :شروط التدريب الفعال:

أ/ **الإدارة العليا:**إذا أردت المؤسسة أن يكون لديها برامج تدريبية فعالة فمن الضروري أن تلتزم الإدارة العليا بالتدريب كاستثمار بشري ،ولا بد أن تجسد هذا الالتزام بسياستها و قراراتها المختلفة ،و إضافة إلى تبني ثقافة تنظيمية تشجع التدريب وتجعل منه قيمة أساسية تؤكد نجاح المؤسسة باستمرار.

ب/ **إدارة الموارد البشرية:**تقع على عاتق إدارة الموارد البشرية أو قسم التدريب مسؤولية مباشرة في تهيئة المتطلبات البشرية والمادية الخاصة بالبرامج التدريبية ،وضمان تنفيذها في الوقت و المكان المحددين .

ج/ **المشرف المباشر:**يتطلب من المشرف المباشر أن يشجع الموظف المرشح للتدريب على ضرورة الإستفادة من البرنامج التدريبي وتسهيل عملية حضور العامل إلى تلك البرامج في الوقت و المكان المحدد،كما أن توفير المناخ المناسب و الموارد و التشجيع على ضرورة التطوير الذاتي هي من بين الأمور التي يجب أن يساهم بها المشرف المباشر مساهمة فاعلة .

د/ **الموظف المتدرب:**كل المساهمات السابقة التي أشرنا إليها قد لا يكون لها قيمة تذكر في نجاح البرامج التدريبية إذا لم يكن لدى المتدرب الرغبة الصادقة في التعلم واكتساب معارف ومهارات أو سلوكيات جديدة ،إذ لابد أن يشجع العاملين بعضهم البعض على ضرورة الاستفادة من الفرص التطويرية التي تتيحها لهم المؤسسة(1).

1 - السالم مؤيد سعيد ، المرجع السابق، ص13.

خلاصة الفصل:

يتضح لنا من خلال هذا الفصل إلى الأهمية البالغة و الجديرة بذكر لما يحضى به التدريب في المؤسسات وما يحتويه من برامج وعمليات و أساليب تعمل على سير الحسن لعملية التدريب لتحقيق كفاءة وفعالية التنظيم وإكساب مهارات و قدرات للأفراد العاملين في المؤسسة لزيادة المعرفة وتكيف مع ظروف الحاصلة لتوفير الأمن والاستعداد العاملين لأداء العمل من خلال التدريب الفعال .

الفصل الثالث

حوادث العمل.

تمهيد.

*المبحث الأول :ماهية حوادث العمل.

المطلب الأول :تعريف حوادث العمل.

المطلب الثاني :أهمية موضوع سيكولوجية الحوادث.

المطلب الثالث :أسباب حوادث العمل.

المطلب الرابع :عناصر ومصادر حوادث العمل.

المطلب الخامس :أنواع حوادث العمل.

*المبحث الثاني : تصنيف و آثار حوادث العمل والنظريات المفسرة لها .

المطلب الأول:تصنيف حوادث العمل.

المطلب الثاني :الآثار المترتبة على حوادث العمل.

المطلب الثالث :النظريات المفسرة لحوادث العمل.

المطلب الرابع:إجراءات وإستراتيجيات الوقاية من الحوادث.

*المبحث الثالث:قياس معدلات حوادث العمل ونتائج وتقارير حوادث العمل.

المطلب الأول:قياس معدلات حوادث العمل وإصاباتها.

المطلب الثاني :نتائج حوادث العمل.

المطلب الثالث :تقارير حوادث العمل.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

تعد حوادث العمل من المواضيع ذات الأهمية من طرف الباحثين والمهتمين في مختلف الفروع العلمية التي تسبب خطر على العامل في حد ذاته بسبب تفاقم الحوادث بمختلف أنواعها وأشكالها. ومن خلال هذا الفصل سنتطرق إلى تعريف حوادث العمل وأهمية موضوع سيكولوجية حوادث العمل وأسباب وعناصر ومصادر هذه الحوادث وكذلك تصنيفها وأثارها والنظريات المفسرة لها وأيضا الإجراءات وإستراتيجيات الوقاية وكيفية قياس معادلات الحوادث ونتائجها وتقاريرها.

المبحث الأول: ماهية حوادث العمل.

المطلب الأول: تعريف حوادث العمل :

يعرف بأنه واقعة تسبب مساسا بالجسم البشري وتكون ذات أصل خارجي، وتتميز بقدر من المفاجأة، والمقصود بالمساس بجسم الإنسان، كل أذى يلحق به مثل الكسور والجروح والتشويه⁽¹⁾.

ويعرف الخبراء الاجتماعيون حادث العمل: بأنه كل إصابة أو خلل، يصيب العامل سواء كان لحسابه أو لحساب غيره، وكذلك خلال قيام العامل بعمله أو بدخوله أو خروجه منه⁽²⁾.

التعريف الاقتصادي: بأنه كل إصابة في ميدان العمل تؤدي إلى خسائر سواء⁽³⁾.

كانت مادية تتمثل في المعدات أو الأثاث أو بشرية وتتمثل في الإصابات البدنية.

يعرف محمد شحاتة ربيع: حادث العمل هي كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث، بحيث ينجم عنه أضرار تصيب الفرد أو تصيب الآخرين⁽⁴⁾.

هي كل ما يتعرض له العامل دون سابق معرفة أو علم بسبب أخطاء يرتكبها أو يتعرض لها العامل ينتج عنه ضررا قد يصيب العامل أو زملائه أو الآلات المستخدمة في العمل⁽¹⁾.

1 - سهيلة محمد عباس، حوادث العمل وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة جامعة دمشق، العدد 2010، 4، ص4.

2 - زكري بدوي، دراسات تطبيقية في تشريعات العمل والتأمينات، دار الفكر العربي، بيروت، 1975، ص69.

3 - باطور مصطفى، حوادث العمل في الصناعة، الدار الجامعية، مصر 1989، ص45.

4 - محمد شحاتة ربيع محمد شحاتة ربيع، أصول علم النفس الصناعي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ط2007، 3، ص272.

تعريف عبد الفتاح محمد دويدار: على أنها: واقعة غير مرغوبة فيها تحدث دون توقع ولكن الفهم الكامل لطبيعة الحوادث ومنها يتطلب التمييز بين الأفعال ونتائجها بعناية ودقة⁽²⁾.
* مفاهيم مرتبطة بحوادث العمل: هناك الكثير من المفاهيم المرتبطة بحوادث العمل التي نذكر منها:

- الإصابة: هي ذلك الضرر الذي يصيب الفرد⁽³⁾.

4// رجاء مشانة، العوامل المؤدية لحوادث العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي، دراسة ميدانية للعاملين بالمؤسسة الوظيفية للتقريب، حاسي مسعود، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر، تخصص تنظيم وعمل، جامعة حمه لخضر، الوادي، 2016.2017.

- التخريب الانتقامي: يرى أحمد عزت راجح "أن التخريب الانتقامي لا يعلمه إلا

من قام به، ومع ذلك فهو يعتبر حادث عمل⁽⁴⁾.

- الضرر البدني: هو ذلك الضرر الذي أصاب بدن العمال كالاختناق نتيجة تسرب الغاز في المصنع.

- المرض المهني: هي الذي ينشأ عن مباشرة العمل، وهو عبارة عن إصابة جسمانية تقع بسبب العمل، ولكنها لا تنشأ من حادث فجائي بل يترتب على طبيعة العمل خلال فترة من الزمن⁽⁵⁾.

المطلب الثاني: أهمية موضوع سيكولوجية الحوادث: تكمن أهمية دراسة سيكولوجية حوادث العمل والإصابات المهنية للاعتبارات التالية:⁽⁶⁾.

- إن الحوادث من أخطر الظواهر التي تواجه المسؤولين في شتى مجالات الحياة، وتزداد خطورتها تبعا لتطورات وتعقد ظروف المجتمع

1 - عباس محمد عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، ص25.

2 - دويدار عبد الفتاح محمد، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، ط2، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، ص251.

3 - أحمد عزت راجح نعلم النفس الصناعي، دار القومية للنشر والتوزيع، 1971، ص518.

4 - A.cihn.effects of noise on psychological stated proceeding New York.

5 - Schultz.df.suhetg.s.psychology and industrie today.mcmillam.publish.New York.

6 - فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط2، دار المعارف، مصر، 1970، ص195.

- يشير المنظرين في هذا المجال إلى أن الحوادث من خصائص المجتمع الصناعي، ومن ثم فالحوادث واردة لا محالة.

- إن هذه المسألة الاجتماعية في ضوء معلومات المنظمة العالمية للصحة بدأت⁽¹⁾.

تزداد حدثها في الأقطار كبلدان إفريقيا وآسيا وهذا ما تؤكد الإحصائيات الدولية.

- يضاف إلى ما تقدم أن ثمة خسائر غير مباشرة تنتج عن حوادث العمل، وتتمثل في الإنتاج الضائع بسبب توقف العمل نتيجة لنقل المصاب من مكان الحادث أو بسبب تجمع العمال لمشاهدة الحادث أو مساعدة الشخص المصاب.

- إن ثمة نفقات مالية تضيع نتيجة تدريب عامل بديل عن العامل المصاب أو نتيجة لتعطيل آلة أو شراء أخرى بديلة عنها، فضلاً عن فقدان بعض المواد الخام أو نقص إنتاجية المصاب عند عودته للعمل، ناهيك عن السمعة غير الطبيعية التي تلحق بالمصنع أو المؤسسة نتيجة لوقوع هذه الحوادث⁽²⁾.

المطلب الثالث: أسباب حوادث العمل: تعدد أسباب حادث العمل سواء كانت عوامل بيئية وتنظيمية وأخرى شخصية

***العوامل البيئية والتنظيمية:** ترجع الأسباب إلى عوامل عدة معظمها يرجع إلى الخطأ في تصميم الآلات والمعدات وإلى بيئة العمل نفسه وما سببه الفرد من تعب وعليه سنذكر بعض العوامل التي تنتمي إلى هذا القسم وهي:

1/ السرعة في القيام بالعمل: السرعة في انجاز العمل تؤدي في غالب الأحيان إلى

زيادة معدل وقوع الحوادث ويرجع ذلك لسببين أساسيين أولهما أنه عندما يعمل الفرد بسرعة تزيد فرص واحتمالات تعرضه للحوادث وهذا من ناحية ومن ناحية أخرى⁽³⁾.

1 - فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط2، دار المعارف، مصر، 1970، ص195.

2 - رمضان عموض، حمزة معمري حوادث العمل أسبابها، أساليب خفضها، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، ص555.

3 - رمضان عموض، حمزة معمري، المرجع السابق، ص555.

عندها يعمل الفرد بسرعة لا يستطيع العامل تخصيص العناية والحذر الكافيين مثل الفرد الذي يعمل ببطء، وسرعة في العمل تزيد من فرص التعرض للخطر.

2/درجة الحرارة: لقد اثبتت الدراسات والبحوث أن درجة الحرارة التي يعمل فيها الفرد تؤثر على عدد الحوادث المهنية والإصابات الناجمة عنها، فقد وجد أن إصابات العمل تكون عند حدها الأدنى عندما يعمل الأفراد في درجة حرارة معتدلة وكلما قلت أو زادت عن الدرجة المثلى زاد معدل الحوادث المهنية أي كانت.

درجة الحرارة عالية جدا أو منخفضة جدا تكون الحوادث أكثر خطورة حيث ينتج عنها توقف العمل لفترة أطول.

3/الإضاءة : إن معدل الحوادث يزيد عندما يعمل الأفراد في مكان ليس به إضاءة كافية وقد دلت نتائج الاستقصاءات التي أجريت على عدد من الوظائف أن الإضاءة غير كافية قد تسبب زيادة في معدل حوادث العمل بنسبة 25 بالمئة عن الإضاءة العادية، كما تبين أن بعض أنواع الحوادث تزيد عن غيرها مثل حوادث سقوط الأفراد على الآلات والأشياء الأخرى نتيجة لضعف الإضاءة⁽¹⁾.

4/الضوضاء : مما لا شك فيه أن الضوضاء المرتفعة تؤثر مباشرة في القدرة على العمل والإنتاج وخاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني إذ تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتيت الذهن وعدم التركيز وإلى الإجهاد العصبي كما تحول في بعض الأحيان دون سماع عوامل التنبيه الخطر وبالتالي الوقوع في حوادث⁽²⁾.

5/التهوية: ويقصد بها تغيير وتجديد الهواء أثناء العمل وهذا من شأنه إزالة الروائح الكريهة والمضرة وحفظ درجة الحرارة ومن ثمة عدم الوقوع في الحوادث والإصابات، وسوء التهوية

1 - سملاي يحضه، دراسة أثر حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية وفعالية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الاقتصاد، جامعة باتنة، 1995، ص 15.

2 - عبد المتولي محمد، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، ط2، الدار الغربية للكتاب، طرابلس، 1984، ص 201.

يصاحبه الخمول والتعب والذي يؤدي إلى الاستجابات الناقصة وإصدار سلوك غير أمن ومن ثمة الوقوع في الحوادث⁽¹⁾.

6/عدم كفاءة التصميم الداخلي للبناء: تتسبب التصاميم غير المدروسة بدقة في نشوء مخاطر متنوعة ومن بين خصائص التصميم السيئ: ضيق المساحات. والممرات مما يسبب ازدحاما وتلوثا داخل مكان العمل وكذلك عدم توفر منافذ للنجاة عند الضرورة.

***العوامل الشخصية المسؤلة عن الحوادث:** هناك كثير من العوامل الشخصية التي تتدخل في حوادث العمل وهي:

1/قوة الإبصار: إن مدى حدة البصر وسلامته عامل يسهم في التعرض للحوادث ،وهناك من الشواهد ما يدل على هذا ،فقد قام "تيفين" وزميل له بتحديد ما تتطلبه كل جماعة عاملة من مطالب بصرية وذلك بالنسبة لاثني عشر مجموعة من العاملين، ثم فحصهم ليتبين له ما إذا كانت الخواص البصرية اللازمة متوافرة لدى كل فرد⁽²⁾.

في هذه المجموعات أم لا ،ولقد بينت النتائج أن نسبة العاملين الذين لم يتعرضوا للحوادث كانت أعلى بين الذين نجحوا في الاختبار أو الفحص عن أولئك الذين رسبوا وذلك في إحدى عشر مجموعة ،ولم توجد فروق في مجموعة واحدة كان عمالها من العمال غير المهرة⁽³⁾.

2/الخبرة: في الصناعة يظهر عامل الخبرة حيث يكون عامل أكثر من السن في ارتباطه مع معدل الحوادث،فقد وجد "فيشر" أن معدل الحوادث يتناسب تناسبا عكسيا مع الخبرة فكلما زادت الخبرة قلت الإصابة وكلما قلت الخبرة زادت الإصابة وهنا يتدخل عامل آخر هو التدريب الذي يؤثر على الخبرة وبالتالي يؤثر على معدل الحوادث⁽⁴⁾.

1 - عبد الفتاح محمد دويدار،أصول علم النفس المهني وتطبيقاته،قسم على النفس ،بجامعة الإسكندرية، بيروت، 1995، ص157.

2 - عبد الفتاح محمد دويدار ، المرجع السابق ،ص157.

3 - مجدي أحمد محمد عبد الله،علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق ،دار المعرفة الجامعية ،الإسكندرية،ص402.

4 - عمر وصفي عقيلي،إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي،ط1،دار وائل للنشر ،عمان،2005،ص581.

3/نقص المهارات: تدفع المهارات المتواضعة ي صاحبها إلى إتباع سلوكات وتصرفات تعرضه للمخاطر ،كما أن عدم إلمامه بمختلف هذه المخاطر سواء الظاهرة منها أو الكامنة مع خبرته القليلة يجعل منه هدفا سهلا للحوادث.

4/الإهمال: إن عدم معرفة العامل بتعليمات وإرشادات السلامة أثناء ممارسة لعملة يعرضه ومن معه لخطر الإصابة،وعادة ما يكون السبب وراء ذلك الإهمال وغياب الوعي ⁽¹⁾.
ومن هذه العوامل هي:عدم مراعاة نسق العمل وإساءة استخدام الأدوات والمعدات وتأثير الخمر والمخدرات.

5/الدافعية:باعتبار الدافعية أنها بمثابة الطاقة المحركة لسلوك الفرد فإن إنتاجه يختلف باختلاف الدافعية عنده وان نقصت الدافعية عند العامل أثناء قيامه بالعمل يمكن أن تورطه في الحوادث، وفي هذا الصدد تضير الدراسة كبير عن زيادة الحوادث في الأقسام ذات المرتبات وفرص الحوادث الأقل ،إن انخفاض دافعية الفرد في العمل وفشل الإدارة في استثماراتها يمكن أن يزيد من توتر الفرد ويوقعه في الحوادث ⁽²⁾.

المطلب الرابع:عناصر ومصادر حوادث العمل:وتشمل عناصر حوادث العمل ما يلي:

أ-الإصابة البدنية: هي كل مساس بجسم الإنسان،كالجروح ،الكسور ، فقدان الوعي وفقدان القوى العقلية⁽³⁾.

فمصطلح الجسم يؤخذ بمعناه الواسع،حيث يشمل الجسم ككل خارجيا وداخليا.ويستوي أن يكون عضويا ،أو نفسيا ،بغض النظر عن عمقه أو سطحه⁽⁴⁾.

فالإصابة البدنية هي كل ما يصيب الإنسان في عاطفته ،أو شرفه أو كرامته فهي ⁽¹⁾.كل مساس من الناحية النفسية للإنسان ،دون أن تسبب له خسارة مالية

1 - بوحوش عمار الذنبيات ،محمد محمود،مناهج ابحت العلمي وطرق إعداد البحوث،ط2،ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون،الجزائر،1999،ص202.

2 - محمد مجدي البتيني ،التشريعات الاجتماعية،المكتب الجامعي الحديث للنشر والتوزيع،الإسكندرية،ص312.

3 - محمد حسن قاسم،قانون التأمين الاجتماعي،المكتبة القانونية للنشر والتوزيع،الإسكندرية،2003،ص239.

4 - محمود جلال حمزة ،العمل الغير مشروع باعتباره مصدر للالتزام،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر،1985،ص98

إن إصابة العامل بضرر العامل بضرر معنوي، أو مالي لا يعطي للحادث صفة مهنية، علماً بأنه بالإمكان تعويضهما، إما بتكليف الحادث إلى حادث مرور، أو بالرجوع إلى القواعد العامة في المسؤولية المدنية التي تسمح بتعويض الضرر المالي والأدبي⁽²⁾.

ب- يجب أن يكون الضرر ناشئاً بفعل قوة خارجية: يجب أن يكون الضرر ناشئاً بفعل قوة خارجية، أي خارج جسم العامل. إن وفاة العامل اثر استغلاله في جو شديد الحرارة، وتحت الشمس المحرقة، يعتبر حادث عمل، لأن ضربة الشمس فعل خارجي⁽³⁾، فلا يشترط أن يكون الأصل الخارجي مادياً، بل قد يكون معنوياً، فالوفاة نتيجة للخوف، أو الفرع من رؤية الحريق تعتبر حادث عمل، رغم عدم تعرضه للاختناق فالأصل هنا خارجي وهو الحريق⁽⁴⁾. فيقتضي أن يكون سبب الحادث قوة خارجية التكوين الجسماني للمتضرر، ولا يهم أن يكون سبب الحادث قوة خارجية التكوين الجسماني للمتضرر، ولا يهم أن يكون سبب الحادث قوة خارجية التكوين الجسماني للمتضرر، ولا يهم أن يكون الفعل الخارجي مادياً أو معنوياً فقد يكون انهياراً أو انفجاراً، كما قد يكون امتناع عن إرسال الهواء إلى منجم أو إلى غواص أو الشتم الذي يؤدي إلى صدمة عصبية أو نفسي.

ج- توفير صفة المفاجأة في الحادث: المقصود بهذا أن يكون الفعل الضار قد وقع بغتة وفي فترة قصيرة، أو بمعنى آخر أن يكون الحادث الذي نشأ بسبب خارجي عن جسم العامل، قد انتاب الجسم بصورة مفاجئة، بحيث يمكن معرفة زمن الحادث بتحديد وقت وقوعه بكل دقة وفي المكان، وهذا بحصر المحل الذي وقع فيه بالضبط حتى تأخذ الإصابة صفة حادث العمل. أما إذا لم يتمكن من تحديد وقت بدأ الفعل ووقت نهايته، فإن الحادث لا يعد حادث

1 - مصطفى جمال، حمدي عبد الرحمان، التأمينات الاجتماعية، مؤسسة شباب الجامعة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1974، ص 85.

2 - عامر سليمان عبد المالك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، المجلد 2، منشورات الحلبي الحقوقية للنشر والتوزيع، بيروت، 1998، ص 635، 654.

3 - حسن بن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، القاهرة، 2010، ص 120.

4 - عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 1998، ص 122.

عمل والفعل المفاجئ يمكن أن يكون ايجابيا،مثل سقوط العامل من مكان مرتفع ،أو اصطدامه بآلة حادة،كما يمكن أن يكون سلبيا ،فيتحقق بالامتناع أو الترك مثل عدم توصيل الهواء النقي أو الأكسجين إلى عمال المناجم أو الغواصين في الماء ،مما يؤدي إلى وقوع الحادث، ويلاحظ بأن عنصر المفاجأة يتعلق بالفعل الضار المسبب للحادث ،بغض النظر عن سرعته أو ببطء أثره.يجب أن يكون الحادث أو الواقعة المسببة للحادث مبالغة سريعة الانتباه ،أي أن تكون قد تمت في فترة زمنية محددة ،فتبدأ أو تنتهي في فترة وجيزة لتعتبر حادثة ،حتى ولو كان أثرها الضار لم يظهر إلا بعد فترة من الزمن.

د-صفة العنف: ذهب بعض التشريعات ،إلى اشتراط أن يتضمن الفعل المكون ⁽¹⁾

لحادث العمل بالعنف ،واعتبرته من العناصر المهمة ،حيث تبرز واقعة العنف شدة الحادث، كلما كان واضحا أمكن ذلك في الكشف عنه في حادث العمل كان التمييز بين الحادث والمرض سهلا .وصفة العنف من شأنها أن تنفي عن الحادث البطء والتدرج فيها.ويرى بعض الفقهاء بأن تفسير عنصر العنف لا يقتصر على العوامل المادية المتسببة في الفعل الضار ،كأن تصيب الآلة عين العامل ،أو تقطع ذراعه،بل قد يكون الحادث عنيفا من الناحية المعنوية،كأن يصاب العامل بأضرار نتيجة سقوطه مغميا عليه ،حين شاهد آلة تقطع يد زميله في العمل.إن العنف ليس دائما حتميا إذ توجد أفعال تصنف على أنها حوادث عمل رغم خلوها من العنف.

توجد حوادث عمل عدة لا تتصف بالعنف ،مثل التعرض للضرر بسبب التغيير المناخي المفاجئ أو إصابة العامل بتسمم غذائي بعد تناوله لوجبة الغداء في المطعم الذي يعمل به،إذ لا يحمل حينئذ صفة العنف.

هـ-العلاقة السببية: وهو إثبات العلاقة السببية بين الحادث والعمل ،فإذا ظهرت الجروح فور الحادث ،أو الوفاة فلا إشكال ولا صعوبة في الإثبات .ولكن في الواقع العملي كثيرا ما تحدث الحوادث ويظل سببها غير معروف⁽¹⁾ .

1 - عوني محمد عبيدات،المرجع السابق،ص122.

ويتضح لنا من خلال نص المادة 09 كذلك من القانون 13/83، مدى أهمية مكان العمل في تحديد أي إصابة موجبة للضمان .ويقصد بمكان العمل هنا ذلك المكان الذي يتواجد فيه المؤمن عليه، لتنفيذ العمل الواجب عليه أدائه، ويكون خاضعا فيه لسلطة وإشراف صاحب العمل، أما إذا نظرنا إلى مدى ارتباط العمل بزمانه⁽²⁾.

ف نجد أنه من أهم العناصر التي يجب أن يشترط في حادث العمل، هو أن يقع أثناء العمل وبسبب العمل، أي اشتراط الرابطة الزمنية والسببية معا، وقد أخذ المشرع الجزائري، بمعيار زمن العمل الذي يكون فيه العمل مستفيدا من الحماية القانونية⁽³⁾.

***مصادر حوادث العمل:** وتشمل مصادر حوادث العمل على:

أ- **تاريخ وقوع الحادث:** الشهر، واليوم، والساعة، ومكان وقوع الحادث.

إن الظروف المحيطة بالعامل دائما ما تتغير من يوم إلى آخر ومن ساعة إلى أخرى.

ب- **تصنيف العمل وإعدادة ووحده:** إن معرفة هذه الأشياء تعطي معلومات نوعية، من طبيعة العمل الذي وقعت فيه الحادثة، وإن إمكانية حدوث الضرر في بعض الأعمال والعمليات تختلف من عمل إلى آخر.

ج- **أنماط الحوادث:** تتضمن المعلومات المطلوبة هنا طبيعة الحوادث وليس من الضروري أن تكون المعلومات الوصفية مطلوبة ومفصلة.

د- **السبب المباشر للحادث:** وهنا ليد أن نذكر الأسباب المباشرة لوقوع الحادث، سواء كانت من الأفعال أم من الظروف المحيطة بالعمل أم منها معا، وهنا⁽⁴⁾. نعرف السبب الذي أدى إلى وقوع الحادث

و- **نتائج الحادثة:** ونقصد بها هنا مواضيع الإصابات في جسم العامل أو العمال ووصف الصلابة أو الجروح وكذلك وصف للخسائر، من الآلات وما أصابها من تدمير.

1 - حمدان حسن عبد الطيف، أحكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية، بيروت، 1990، ص 284.

2 - حمدان حسن عبد اللطيف، المرجع السابق، ص 284

3 - كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية للنشر، بيروت، ص 130، 128.

4 - كامل محمد عويضة، المرجع السابق، ص 130، 128.

ك- الخبرة: يجب أن يوضح تقرير الحادثة مقدار الخبرة المطلوبة لأداء العمل والتي أدى نقصانها إلى وقوع الحادثة .

ه- المعطيات السيكولوجية: يجب أن يحتوي التقرير على نتائج تطبيق الاختبارات والاستعدادات وكذلك اختبارات الشخصية واختبارات التحصيل على الأشخاص الذين تأثروا بالحادثة⁽¹⁾.

المطلب الخامس: أنواع حوادث العمل : سوف نستعرض هنا أهم أنواع الإصابات التي تحدث أثناء وبسبب العمل داخل المنشأة الصناعية وعلى سبيل المثال الإصابات التالية:⁽²⁾.
أ- الجروح القطعية: وتنتج عن استخدام العتاد والأدوات الحادة ،السكاكين والزجاج والألواح المعدنية والمناشير بأنواعها .تتميز هذه الإصابات بالنزف الحاد وقد تؤدي الإصابة ،إلى حد البتر التام للعضو المصاب.

ب- الجروح الوخزية: وتحدث نتيجة استخدام الإبر والمسامير ،السكاكين والآلات الحادة ،قطع الزجاج ،واهم ما يميز هذه المجموعة،صغر المنطقة المصابة وعمقها وصعوبة تحديدها والتعرض للمضاعفات حيث يحتجزها الجسم داخل الجرح ،وقد يخترق الجسم الواخز المفاصل والتجاويف مثل :البطن،الجمجمة والأوعية الدموية،مما قد تؤدي بالإصابة إلى الالتهابات التي تنتج عن التلوث الاصابي التيتانوس.

ج- الجروح الداخلية والعميقة: وتنتج عن الانفجارات والسقوط من الأماكن المرتفعة ،أو حوادث السيارات وتصيب الأجهزة الداخلية متسببة من النزف الداخلي .

د- الكسور وإصابات العمود الفقري والرأس: وتنتج عن السقوط من ارتفاع أو سقوط أجسام ثقيلة أو حوادث الطرق ،وقد تؤدي الر البتر ،أو إصابات خطيرة كارتجاج المخ ومضاعفاته، أو الانزلاق الغضروفي ومضاعفاته والتي قد تؤدي إلى⁽³⁾. الشلل الجزئي أو الكامل.

1 - عويد سلطان المشعان ،علم النفس الصناعي،مكتبة الفلاح للنشر ،كويت،1994،ص145.

2 - عويد سلطان المشعان ،علم النفس الصناعي،مكتبة الفلاح للنشر ،كويت،1994،ص145.

3 - عويد سلطان المشعان ،المرجع السابق،ص145.

هـ- الحروق: والتي قد تصيب مختلف مناطق الجسم نتيجة لتعرضه إلى النار، أو إلى درجات الحرارة المرتفعة في بيئة العمل⁽¹⁾.

المبحث الثاني: تصنيف حوادث العمل وأثارها والنظريات المفسرة لها .

المطلب الأول: تصنيف حوادث العمل : يتم تصنيف حوادث العمل حسب عدة أسس، إما على أساس مسببات الحادث، أو الآثار الناجمة عنه أو طبيعته، على أنه ينبغي مقارنة الحوادث التي من نفس النوع حتى تكون المقارنة دقيقة، وتصنيفات حوادث العمل تساعد على فهم ظاهرة حوادث العمل، وبالتالي إمكانية التقليل منها:

1-التصنيف حسب المسببات: وتنقسم إلى:

أ-حوادث عمل نتيجة أسباب إنسانية: هي التي يكون العامل الإنساني سببا مباشرا في وقوعها، سواء المرتبطة بأداء العمل أو الخارجة عنه، وأهمها سوء الاختيار، نقص التدريب، وإهمال قواعد وتعليمات الوقاية، وعلاقات العمل...الخ.

ب-حوادث عمل نتيجة أسباب تقنية: ويرتبط سببها مباشرة إما بجوانب تقنية⁽²⁾.

راجعة لطبيعة الآلات والمعدات، أو لنوعية المواد المستعملة، أو لعدم كفاءة أعمال الصيانة...الخ

ج- حوادث عمل نتيجة أسباب بيئية: وهي المتعلقة بظروف العمل، كالإضاءة، الحرارة، التهوية، الضوضاء، ساعات العمل، عبء العمل.....الخ والتي تؤدي إلى وقوع حوادث وإصابات⁽³⁾.

2- التصنيف حسب الأثر الناتج: وتنقسم إلى:

أ-حوادث تضر باستمرارية العمل: وتنقسم بدورها إلى حوادث تؤدي إلى توقف العمل، وحوادث لا تؤدي إلى توقف العمل.

1 - أحمد ناجي، حوادث العمل، مجلة العمل العربية، عدد 21، بغداد، 1981، ص 47.

2 - أحمد ناجي، المرجع السابق، ص 47.

3 - محمود جواد كاظم، أهمية دراسة حوادث وإصابات العمل والإحصائيات الخاصة بذلك، محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في الوطن العربي، ص 110.

ب-حوادث العمل التي تصيب العاملين: والإصابة يمكن أن تكون عبارة عن عجز كلي مؤقت، وهو العجز الذي يؤثر على قابلية العامل في الاستمرار بالعمال لفترة قصيرة ومن ثم العودة إلى العمل، عجز جزئي دائم، وينتج عنه عدم المقدرة على⁽¹⁾ استعمال عضو أو جزء من عضو، مثل رجل، أصبع يد، ويمكن للعامل أن يؤدي بعض الأعمال دون أخرى ويمكن لأحداث أن يؤدي إلى الوفاة نتيجة الإصابات الخطيرة كالانفجاريات، الانهيارات، الحرائق.

ج-حوادث العمل التي تصيب العناصر التقنية: وتنقسم إلى، حوادث تلحق الضرر بالمنشآت، الآلات، ومعدات الإنتاج، وحوادث تلحق الضرر بالمواد والمنتجات، وتقع أثناء نقل المواد الأولية أو المنتجات النهائية، أو أثناء العملية الإنتاجية، حوادث تلحق الضرر بالبيئة، سواء كانت بيئة العمل الداخلية أو الخارجية، فمخلفات الحرائق، الانفجاريات، الناتجة عن حوادث العمل، لها أثر كبير على الجوار وعلّة البيئة العامة.

د-حوادث عمل بسيطة: ويكون معظمها غير سجله، لكونها إصابات بسيطة سطحية، لا تساعد التسجيل، غير إن الكثير من الباحثين يرى انه بالرغم من بساطتها إلا أنها تلحق الضرر بالمؤسسة، نتيجة ارتفاع عدد الإجازات المرضية، التي يطلبها المصابين، وبالتالي تأثيرها على إنتاجية العمل.

3/تصنيفات أخرى: (2).

بالإضافة إلى التصنيفات السابقة، توجد عدة تصنيفات لحوادث العمل، نذكر منها التصنيف حسب:

-نوع الحادث: حوادث المرور، حوادث مناجم، حوادث صناعية.

-خطورة الحادث: حادث خطير، حادث بسيط.

-مكان الإصابة: إصابة رقبة، إصابة يد.

-طبيعة الضرر: رضوض، كسور، التواء.

-مهنة المصاب: عامل يدوي، مخزني، إداري.

1 - محمود جواد كاظم، المرجع السابق، ص111.

2 - محمد عبد المولي، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، طرابلس، 1984، ص205

- زمن وقوع الحادث: سواء الساعة ،أو اليوم أو الشهر.

مكان وقوع الحادث: ورشات الإنتاج، الإدارة.

المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن حوادث العمل: وتشمل هذه الآثار على آثار اقتصادية واجتماعية وأخرى متعلقة بالعامل والمؤسسة وهي:

1/ الآثار المتعلقة بالعامل: تترك الحوادث أثر سلبية على العامل حسب (1).

خطورتها، ونوعها ،فهناك من الحوادث ما ينتج عنها ضحايا من الموتى .وهي تلك التي تمثل درجة عالية من الخطورة ،كالحرائق التي تحدث داخل المصانع ،والتي تحتوي على الكثير من المواد الخطرة والملتهبة وسريعة الاشتعال .أو انقلاب أحد مكونات الآلة الحادة، كما قد تكون هناك حالات وفاة كحالة التسمم بالغازات الضارة والتي تتطور مع مرور الوقت ،وفقدان أحد الأعضاء ،أو شلل نصفي أو كلي وأيضا فقدان أحد أصابع أو الأطراف وهذه الحوادث التي يتعرض لها العامل تؤدي إلى التغيير في الحالة الاجتماعية وأيضا لها آثار على الحالة النفسية للعامل التي (2).

تجعله منعزلا ومنطويا ويشعر دوما بالنقص مقارنة بزملائه.

2/ الآثار الاقتصادية: لاشك أن الحوادث الصناعية في أهدار الكثير من المال والوقت وتتمثل

في :

*تكاليف الوقت الضائع الناجمة عن إصابة العامل في حجم ساعات التوقف عن العمل.

*تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للعمال الآخرين الذين يتعطلوا نتيجة لمساعدة (3) العامل المصاب.

* تكاليف العلاج التي يغطيها التأمين.

*التكاليف الخاصة بتلف الآلات والمعدات المستخدمة في العمل (1).

1 - محمد عبد المولي،المرجع السابق ،ص 205.

2 - علي غربي بلقاسم سلاطنية،إسماعيل غيره،تتمية الموارد البشرية،دار الهدى للنشر ،الجزائر،2002،ص131.

3 - علي غربي بلقاسم سلاطنية،المرجع السابق،ص132.

3/ الآثار المتعلقة بالمؤسسة الصناعية: للحوادث العمل انعكاسات سلبية على المؤسسة

ويمكن تلخيص هذه الآثار فيما يلي :

* الإنتاج الضائع نتيجة تجمع العمال لمشاهدة الحادثة ومعاينة المصاب.

* الإنتاج الضائع نتيجة توقف العمال بعد وقوع الحادث وصعوبة العودة إلى نفس معدلات الإنتاجية العادية .

* الإنتاج الضائع من خلال إجراءات نقل المصابين.

* النفقات التي تصرف لترتيب العامل البديل وفرق إنتاجيته.

* قد يترتب على الإصابة عدم إمكانية الوفاء بالالتزامات لإنتاج المقررة في (1). الخطة وما يترتب عليها من أثار على سمعة المؤسسة ومكانتها في السوق(2).

المطلب الثالث: النظريات المفسرة لحوادث العمل:

* **النظرية الطبية:** إن تفسير هذه النظرية لحوادث العمل في البيئة المهنية يكمن في أن الفرد ليس دائم الإصابة، وإنما من مرض جسدي أو عصبي، إن هذا الخلل هو المحرك الرئيس والسبب المباشر لوقوع الحادثة، وتؤكد هذه النظرية أسباب الحوادث على أساسها الطبي (الخلل السمعي، البصري....) وقد أكدت صحة هذه النظرية دراسة أجريت على السائقين الذين يعانون من ارتفاع في ضغط الدم، حيث وجدت الدراسة بأن مرتفعي الضغط يعقون في حوادث عمل بمقدار الضغط، مقارنة مع السائقين الأصحاء، إن هذه النظرية من وجهة نظر الباحثة تتمتع بدرجة عالية من المنطقية، فحالة الصحة الجيدة، تزيد من قدرة العامل على تحمل ظروف العمل، وتجنبه الأعباء والتعب السريع، بالتالي تقل نسبة تعرضه للحوادث خاصة في المهن التي تتطلب قدرة جسدية عالية(3).

1 - بديع محمود مبارك القاسم، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2001، ص52.

2 - بديع محمود مبارك القاسم، المرجع السابق، ص52.

3 - أبو النيل محمد السيد، علم النفس الصناعي والتنظيمي دراسات عربية وعالمية، دار النهضة، بيروت، 1985، ص278.

***النظرية الضغط والتكيف:** ترى هذه النظرية أن وقوع الفرد في الحوادث في عمله، يرجع إلى الضغوط والتهديدات المختلفة والمتغيرة كعامل مباشر ورئيس. وترتكز هذه النظرية على الظروف المادية المحيطة: كالإضاءة، الضوضاء، الحرارة.. الخ .

وانه لا بد من توفير المناخ المهني المطلوب، وتحسين النوعية الفيزيائية، لأن هذا يساعد على تكيف العامل وسلامته، أو التعرض للحوادث أثناء العمل⁽¹⁾.

***النظرية القدرية:** تقوم هذه النظرية في تفسيرها للحوادث على القدر والحظ السيئ، أي يرى أصحابها بأن الناس ينقسمون إلى صنفين، الأول سعيد الحظ يمتلك الحصانة ضد الحوادث ولهذا فهو في مأمن من الوقوع فيها.

في حين أن الصنف الثاني غير محصن، لهذا فهو أكثر قابلية للتعرض للحوادث، كما أنه يصاب بها بصفة مستمرة. غير أن هذه النظرية وفي تفسيرها هذا، تتاسب أثر الإنسان في وقوع الحوادث له، الذي يؤخذ عليها أيضا أنه ينقصها المنطق العلمي في تفسيرها، وهذا ما دلت عليه الدراسات التي قام بها "جوينود" و"ماريس"، والتي لاحظها "فيتلس" والتي أثبتت أن الحوادث، تقع دائما لبعض الأفراد ونادرا للآخرين، كنتيجة منطقية لتوحيد الظروف⁽²⁾.

***النظرية التحليل النفسي:** من أصحاب هذه النظرية فريد. ويرى أصحاب هذه النظرية أن أسباب الحوادث هي أفعال مقصودة لا شعورية تشبه الهفوات، ويعتقد أنصار هذه النظرية إن الإصابة الجسدية إنما هي عدوان لا شعوري موجه للذات، ويعتبر فرويد معظم الحوادث تعبيرا عن صراعات عصبية وإن عقاب الذات هو إحدى المركبات التي تستند عليها سببية الحوادث. وترى مدرسة التحليل النفسي إن السبب لمعظم الحوادث إنما هي الدافعية اللاشعورية، أي أن للحوادث أسباب نفسية فقط دون أسباب خارجية، أي أن لكل حادث عمل هو تعبیر عن الذات يعتبر أصحاب هذه النظرية الحوادث ماهي إلا تعبيرا عن صراعات نفسية لا شعورية تدفع بالفرد إلى إتيان الفعل الخاطئ، الذي تنجم عنه الحوادث والإصابات، هذه الأخيرة قد تكون حلا لصراعه الداخلي وهذا بعقاب ذاته أو تذاتها ويميل اغلب العلماء

1 - نعامة سليم، علم النفس في ميدان العمل والإنتاج، مطبعة جامعة دمشق، سوريا، 1989، ص151.

2 - عباس محمود عوض، سيكولوجية الحوادث، ط2، دار المعرفة الجامعية، مصر، ص31.

التحليل النفسي إلى اعتباره المستهدفين للحوادث أشخاص يعانون من اضطرابات في الشخصية وإن التورط المتكرر في الحوادث ليس إلا وسيلة من وسائل عقاب الذات (1).

***النظرية الميل لاستهداف الحوادث:** تعتبر هذه النظرية من أقدم النظريات التي وضعت لتفسير الحوادث من الناحية السيكولوجية فالأفراد الذين يرتكبون الكثير من الحوادث بصورة متكررة يطلق عليهم اسم "مستهدفي الحوادث" والسبب في ذلك وجود بعض السمات الوراثية الخاصة، لأنهم يقحمون أنفسهم في السلوك الخطير أي القابلية للحوادث وقد يكون ذلك لإشباع بعض الدوافع داخل الفرد نفسه(2).

***النظرية الوظيفية :** تتسم هذه النظرية بالشمول والتكامل في تفسيرها لظاهرة حوادث العمل، فجميع النظريات السابقة أرجعت سببها إلى عمل واحد، في حين ترى هذه النظرية إن حادث العمل ظاهرة لها أسبابها المتعددة والمرتبطة فيما بينها، ذا لا يمكن إرجاعها إلى عامل واحد بل إلى مجموعة من العوامل المادية والإنسانية، فحادث العمل يمثل ظاهرة مقعدة لتعدد وتداخل أسبابها، إن هذه النظرية طورت

كثيرا من ميدان الوقاية، ذلك إن تحديد الأسباب المباشرة والغير مباشرة للحدث، من أنها المساهمة بشكل فعال في التحكم فيها ومنع تكرارها، خاصة في المؤسسات الصناعية(3).

***النظرية الحرية والأهداف واليقظة:** ترى هذه النظرية إن الحالة عبارة عن سلوك عملي ردى يحدث في بيئة سيكولوجية غير مشجعة فيما يخص تلقي العامل مكافآت وغير ذلك من الامتيازات، وأن المناخ السيكولوجي الصحي الذي يوفر للعامل فرص المكافأة، يجب أن يوفر له أيضا فرصة تحقيق الأهداف، إذ إن مثل الفرص تقود إلى اليقظة، وزيادة الجودة في الإنتاج والدراسات التي أجريت في هذا الميدان أكدت إن هذه النظرية أثبتت صحتها وأثرها على الوقاية من حوادث العمل(4).

1 - عباس محمود عوض، المرجع السابق، ص31.

2 - عبد الفتاح محمود دويدار، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية، بيروت، 2003، ص276

3 - عبد الرحمان عيساوي، علم النفس و الإنتاج، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 1986، ص30.

4 - عبد الرحمان عيساوي، المرجع السابق، ص277.

***النظرية الاجتماعية :** تعد النظرية الاجتماعية من النظريات التي ربطت الحوادث العمل التي يتعرض لها العامل بظروفه غير الملائمة ،فحالة الاجتماعية الصعبة للعامل المتمثلة في مشاكل مرتبطة بالسكن والأسرة والمحيط الاجتماعي تولد حالة من الانفعالات والاضطرابات المستمرة ،والتي يتفاعلها مع ظروف العمل الفيزيائية والتنظيمية تكون سبب في وقوع الحوادث وبغية معالجة هذه الأسباب يتطلب الأمر تحسين الحالة الاجتماعية والاقتصادية للعمال ومعالجة مختلف المشاكل المرتبطة بهذا الجانب⁽¹⁾.

المطلب الرابع: إجراءات واستراتيجيات الوقاية من حوادث العمل:

***إجراءات الوقاية من حوادث العمل :**

أ- **رعاية العامل في عمله:** تعمل المؤسسة على رعاية بيئة العمل الصحية والنفسية ،من أجل تخفيض معدلات حوادث العمل داخل المؤسسة المستخدمة فيما يخص الخدمة الصحية للعامل ،وهذا من خلال تفعيل دور الأخصائي الاجتماعي والنفساني والطبيب بالمؤسسة عبر مراقبة العمال في مكان العمل بشكل دوري ،أو بالاستماع إلى الوافدين منهم على الطبيب للفحص أو لطلب التوجيهات والإرشادات.

إن الصحة النفسية للعامل مرتبطة بالإنتاجية وبالعلاقات الاجتماعية بزملائه في العمل ورؤسائه ومرؤوسيه ،فهي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمتابرتة في عمله وتحسسه،واستقراره فيه ،ومقدار تعرضه للحوادث ،لذلك يتوجب توفير العناية الصحية للعمال ،ومحاولة توفير ما من شأنه الرفع من معنوياتهم ،وتحسيسهم بالأمن الوظيفي ومكانتهم بالمؤسسة كعناصر فاعلة في العملية الإنتاجية.

ب- **الصيانة الدورية للآلات:** تعتبر الصيانة الصناعية من أدق مهام التدبير في البلدان المتقدمة ،في حين تمثل في البلدان النامية أهم المشاكل لما لها من ⁽²⁾.

تبعية إلى الدول أو المؤسسة المنتجة للآلات التي زود بها المصنع من قيل،أو لعدم وجود كفاءات فنية وتقنية توفر الصيانة الضرورية، ويمكن تعريف الصيانة على أنها :إجراءات

1 - عباس محمود عوض ،حوادث العمل في ضوء علم النفس ،دار المعارف،مصر،ص30.

2 - محمد فالح صالح،إدارة الموارد البشرية،ط1، دار الحامد،الأردن،2004،ص190.

وأفعال يقوم بها التقني للكشف عن مواطن الخلل العطب بالآلة أو منع حدوث ذلك بتجديد القطع المعرضة للتلف أو تصليبيها (1).

***استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل :**

1- إستراتيجية دراسة أسباب الحوادث: وذلك باتخاذ تدابير الكفيلة بمنع وقوعها، وينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث من حيث وقت الحادثة والخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة من حيث السن، الخبرة، الظروف النفسية المحيطة به، ساعة وقوع الحادثة راجعة إلى إهمال من العامل أو شرود ذهنه أو بسبب خطأ في تصميم الآلة أو قصور في إجراءات الأمن الصناعي.

2- إستراتيجية تصميم بيئة العمل : وذلك من خلال تهيئة بيئة عمل سليمة من حيث درجة الحرارة المعتدلة، والإضاءة الكافية وأن تكون بيئة عمل نظيفة من الأشياء التي قد تلحق أخطارا بالعمال، كما أن صيانة الآلات بصفة دورية (2).

يؤدي إلى المحافظة على كفاءتها، بالإضافة إلى توفير معدات الوقاية كمطافئ الحريق، والتي يجب أن توضع في أماكن معروفة يسهل الوصول إليها، ذلك أن الوقت الذي يضيع في البحث عن مطفاة حريق قد يتسبب في كارثة.

3- إستراتيجية الجو التنظيمي : إن للجو التنظيمي أثر نفسي كبير على العمال من حيث التورط في الحوادث، ويرد "شو لنز" العديد من الدراسات التي تؤكد على العلاقة بين الجو النفسي الأمن في المؤسسة الصناعية وبين معدلات التورط في الحوادث.

4- إستراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي : يعتقد بعض الخبراء في +الأمن الصناعي أن تدريب العمال على أساليب الوقاية والأمن الصناعي هو من أهم أساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث وهذا النوع من التدريب على الأمن الصناعي بالغ الأهمية ، لأنه يعرف العمال بالأخطار المحتملة من العمل وكيفية تجنب هذه الأخطار قدر الإمكان ، كما يعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع و أسبابها ، كما يتمثل البرنامج على كيفية

1 - محمد فالح صالح، المرجع السابق، ص190.

2 - شحاتة محمد ربيع، أصول علم النفس الصناعي، ط1، دار غريب للطباعة والنشر و التوزيع، الأردن، 2011، ص279.

استخدام الأدوات والإسعافات الأولية، وأسلوب إخلاء المصابين في حالة الحوادث ونقلهم بسرعة إلى الأماكن العلاجية المتخصصة⁽¹⁾.

5- إستراتيجية الحوافز: يشير "تشو لنز" إلى نظام تستخدمه إحدى شركات النقل بالسيارات والتي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث حيث أعدت نظام حوافز يمنح بمنح بمقتضاها السائق وان الذين لا يتورطون في الحوادث أو تقل عندهم نسب المخالفات المرورية وهي حوافز مالية مجزية وقد أدى ذلك إلى تقليل معدل الحوادث بنسبة 65 بالمئة⁽²⁾.

المبحث الثالث: قياس معدلات حوادث العمل ونتائج وتقارير حوادث العمل .

المطلب الأول: قياس معدلات حوادث العمل وإصابتها.

1/ قياس معدل وقوع الإصابة:

عدد الإصابات المسجلة بسبب العمل والتي نتج عنها أضرار $\times 1$ مليون.

عدد ساعات العمل المتاحة.

ويمكن حساب عدد ساعات العمل المتاحة لمدة سنة مثلا كما يلي:

عدد العمال \times عدد ساعات العمل الأسبوعية \times عدد ساعات العمل في السنة⁽³⁾.

2/ قياس شدة حوادث العمل: وتقيس حجم الأضرار وجسامتها وتحسب كما يلي:

عدد الأيام المفقودة $\times 1000$

أيام العمل \times ساعات العمل اليومي \times عدد العاملين⁽⁴⁾.

3/ قياس تكرار حوادث العمل : ويستخدم هذا المعدل من أجل معرفة معدل تكرار وقوع

حوادث كل حادثة، وهذا يتطلب بالتالي ضرورة تصنيف الحوادث من أجل حساب تكرار كل

منها على حده، ويتم حساب معدل تكرار الحوادث وفقا لما يلي:

1 - شحاتة محمد ربيع، المرجع السابق، ص 280.

2 - شحاتة محمد ربيع، المرجع السابق، ص 280.

3 - عامر خضير الكبيسي، إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة ، مصر، 2005، ص 224.

4 - عامر خضير الكبيسي، المرجع السابق، ص 225.

عدد مرات حوادث الإصابة التي ينجم عنها ضرر $1 \times$ مليون⁽¹⁾.

عدد ساعات العمل المتاحة

4/معدل الحوادث: ومعدل نسبة وقوع حوادث العمل إلى عدد من العمال في مؤسسة معينة⁽²⁾.

معدل الحوادث = (عدد الإصابات الكلي خلال فترة زمنية معينة / مجموع عدد العمال.

خلال نفس الفترة) $\times 1000$ ⁽³⁾

5/متوسط الأيام المفقودة نتيجة الإصابة: وتعبّر عن متوسط الأيام المفقودة عن كل إصابة يتعرض لها العمال أثناء فترة زمنية معينة.

متوسط الأيام المفقودة = (معدل الشدة (عدد أيام الانقطاع خلال زمن معين) / معدل التكرار (مجموع الإصابات خلال نفس الزمن))⁽⁴⁾.

6/معدل عدد ساعات العمل الفرد بين الحوادث: أي عدد الساعات الفعلية بين الحوادث.

معدل ساعات العمل بين الحوادث = (عدد الساعات العملية للفرد / المجموع الكلي للحوادث)⁽⁵⁾.

3/ محمود ذيب العقابلية، المرجع السابق، ص 145.

المطلب الثاني: نتائج حوادث العمل: وهي على ثلاث مستويات وهي:

أ/على المستوى الفردي والجماعي:

-توقف العمل جراء الحادث أو الإصابة.

-توقف العمل من طرف زملاء العامل المصاب لمعرفة الحادث أو لإسعاف المصاب.

-الأثر النفسي السيء لهذه الحوادث والشعور بفقدان الأمن.

1 - عمر وصفي عقلي، إدارة القوى العاملة، دار زهران للنشر، عمان، 1996، ص 262.

2 - محمود ذيب العقابلية، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2004، ص 144.

3 - محمود ذيب العقابلية، المرجع السابق، ص 144.

4 - رضا صاحب وآخرون، وظائف المنظمة المعاصرة نظرية بانورامية عامة، مؤسسة الوزارة للنشر والتوزيع، الأردن، ص 168.

5 - عامر خضير الكبيسي، المرجع السابق، ص 225.

-تأثر الإنتاج بالحوادث.

-تحمل المؤسسة لتكاليف التعويضات من الحوادث وإصابات العمل ودفع الأجر بالكامل أثناء فترة العلاج.

-تعطل الآلات التي كان يعمل عليها المصاب ،ومن ثم تعطيل المراحل الموائية للإنتاج.

ب/على المستوى التنظيمي: تؤثر حوادث العمل في التكاليف على المستوى التنظيمي وأبرزها ما يلي (1) .

*تكاليف الوقت الضائع الناتجة عن إصابة العامل وتتمثل في حجم ساعات التوقف عن العمل.

*تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للعمال الآخرين ،حيث أن بعض العمال يتوقفون عن العمل لانتقالهم إلى مكان الحادث حبا في استطلاع ما حدث، كما يتوقف بعضهم الآخر نتيجة مساعدة العامل المصاب.

*تكاليف الوقت الضائع من المشرفين والرؤساء وذلك نتيجة لي:

-إجراء التحقيق لمعرفة أسباب الحادث.

-البحث عن عامل بديل عن العامل المصاب وتدريبه.

*تكاليف العلاج التي لا يغطيها التأمين.

*تكاليف تجديد التالف من الآلات والمواد جراء الحادث.

-الأجور التي تدفع للعمال المصابين أثناء انقطاعهم وبعد عودتهم إلى العمل رغم عدم قدرتهم للقيام بنفس الأعمال(2).

المطلب الثالث: تقارير حوادث العمل:

هو بحث يشمل تدوين كل المعلومات التي يمكن الحصول عليها بالنسبة للعامل المصاب وطبيعة العمل وما الذي كان يقوم به فعلا، والحوادث التي سبق أن وقعت له، وماذا كان

1 -سمير حديبي ،حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية،رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،قسم علم النفس ،جامعة منتوري،قسنطينة،الجزائر،2009،ص61.

2 - سمير حديبي ،المرجع السابق،ص62.

يجب أن يفعله أو لا يفعله حتى لا يقع الحادث. ويشمل تقرير الحادث العناصر التالية: اسم المؤسسة، اسم المصاب، رقم العامل، عمر العامل، مدة الخدمة في العمل المؤسسة، المهنة، تاريخ الإصابة، ساعة الإصابة، نوع الإصابة .

حيث تساهم تقارير حوادث العمل في نوعية الأفراد العاملين لتجنب مخاطر حوادث العمل وإصابتها، فمن الضروري الاحتفاظ بسجلات خاصة حول الحوادث في كل منظمة، هذه السجلات توضح عدد ونوع الحوادث والأمراض الصناعية، وكذلك الخسائر الناجمة عن حصول هذه الحوادث كالأيام المفقودة من العمل والإصابات والأمراض الناجمة عن حوادث العمل⁽¹⁾.

تعتبر تقارير الحوادث من المصادر الرئيسية للحصول على المعلومات عن الحوادث، فالتقرير الجيد يجب أن يحتوي على أمور الآتية:⁽²⁾.

أ/تاريخ وقوع الحادث: الذي يشمل الشهر واليوم والساعة ومكان وقوع.

الحادث، فالظروف المحيطة بالعامل دائماً ما تتغير من يوم إلى آخر بل ومن ساعة إلى أخرى.

ب/تصنيف العمل وإعداده: إن معرفة هذه الأشياء تعطي معلومات نوعية عن طبيعة العمل الذي وقعت فيه الحادثة، إذ أن إمكانية حدوث الضرر من بعض الأعمال والعمليات تختلف من عمل إلى آخر.

ج/السبب المباشر للحوادث: في هذا البند نذكر الأسباب المباشرة لوقوع الحادث سواء كانت من الأفعال أم من الظروف المحيطة بالعمل أو منها معا، وهنا نعرف خرق إجراء الأمن الذي أدى إلى وقوع الحادث أو ماهي القاعدة أو القواعد التي خرقتها العامل أو لم ينفذها وكان من جرائها حصول الحادثة، ما الذي حدث وأدى للحادثة؟ أو ما الذي أهمله العامل في عمله وأدى إلى ذلك؟

1 - سهيلة محمد عباس، علي حسن علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2007، ص354.

2 - كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، 1997، ص129.

د/نتائج الحادثة: يشتمل على مواضع الإصابة في جسم العامل ووصف للإصابة أو الجروح وكذلك وصف للخسائر في الآلات أو ما أصابها من تدمير، ولكن غالباً ما لا يتمكن الموظف الذي يحرر تقرير الحادثة من وصف مباشر للإصابات (1).

والخسائر بدقة كاملة ولذلك يستعين بالأطباء وبعض المختصين بتقييم ممتلكات الشركة حتى يتمكن من استيفاء التقرير.

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

و/المعطيات السيكولوجية: يجب أن يحتوي التقرير على نتائج تطبيق اختبارات الاستعدادات وكذلك اختبارات الشخصية واختبارات التحصيل على الأشخاص التي تأثروا بالحادث، مثل هذه المعلومات تساعدنا في التعرف عما إذا كان هناك أسباب شخصية متصلة بوقوع الحادث، فقد تكشف اختبارات الاستعدادات عن عدم وجود الاستعدادات الطبيعية الكافية اللازمة لأداء العمل، وقد تكشف اختبارات الشخصية عن بعض سمات العدوان أو الإهمال أو الهستيريا أو الصرع، كذلك قد تكشف الاختبارات التحصيلية عن عدم إلمام العامل بالمهارات المطلوبة لأداء العمل (2).

1 - كامل محمد عويضة، المرجع السابق، ص 129.

2 - كامل محمد عويضة، المرجع السابق، ص 129.

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق ذكره عن حوادث العمل انطلاقا من مفهومها وصولا إلى قياس معدلات حوادث العمل وتقارير، يمكن القول أنها ظاهرة متفشية في العديد من المؤسسات وفي تزايد مستمر وأضرارها وخيمة على العامل المصاب وعلى المؤسسة نفسها وكذا المجتمع فلا يمكن الحد منها بصفة كلية التي سببها العديد من العوامل المتمثلة في قلة الخبرة وقلة التدريب والإهمال من قبل العامل فلا بد على المؤسسة أن تعجل بإجراءات والاستراتيجيات للوقاية من حوادث العمل لحماية المورد البشري والآلات بصفة عامة لذلك العمل على توعية اللازمة للعاملين في هذا القطاع بإتباع التعليمات وقواعد السلامة في إنجاز العمل واختبار الأشخاص المناسبين لكل نوعية عمل والتدريب في جميع المراحل ولكل المستويات لدوره المهم في التخفيف من حوادث العمل وإصابات العمل.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد.

1/ الدراسة الاستطلاعية.

2/ مجالات الدراسة.

3/ العينة.

4/ منهج الدراسة.

5/ أدوات جمع البيانات.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

وبفرض تنسيق وتكامل خطوات الدراسة تنقل من الجانب النظري إلى الجانب التطبيقي الميداني ، حيث يعتبر هذا الأخير وسيلة جد هامة من خلالها يستطيع الباحث الوصول إلى جمع المعلومات، وذلك من خلال النزول إلى الواقع الاجتماعي، وعليه سيتناول هذا الفصل الإجراءات المنهجية للدراسة المتمثلة في الدراسة الاستطلاعية ومجالات الدراسة وكذا العينة والمنهج الدراسة وأدوات جمع البيانات.

1/الدراسة الاستطلاعية:

وهي مجموعة من الخطوات يعتمدها الباحث في بحثه الميداني وهي بمثابة أرضية تمهده لشروع في دراسته الأساسية.

*أهمية وأهداف الدراسة الاستطلاعية:

- تساعدنا في تحديد مكان تواجد العينة المراد دراستها.
- اكتشاف الصعوبات أو التناقض التي يمكن أن نصادفها خلال إجراءات الدراسة الأساسية.
- التدريب على أدوات جمع البيانات.
- معرفة مدى استجابة العينة للمقياس وكذا اللغة المناسبة.
- التأكد من صدق وثبات المقياس.
- تثبيت معلومات الأداة وتجهيزها لتطبيق الدراسة الأساسية.

*وصف عينة الدراسة:

تعد العينة ضرورية لإجراء البحوث الميدانية وذلك لتمثيل المجتمع الأصلي بكل صفاته وخصائصه.

وقد تم الاختيار العشوائي للعينة وفقا لقواعد تعطي جميع وحدات العينة فرصا متكافئة في الاختيار⁽¹⁾.

1 - فاطمة عوض صابر وآخرون ،أسس ومبادئ البحث العلمي ،مكتبة الإشعاع الفنية ،الإسكندرية ،2002،ص191.

تم اختيار عينة الدراسة الاستطلاعية من مؤسسة الغاز والكهرباء بدائرة جامعة ولاية لمغير حيث تكونت العينة من (50) من العمال المهنيين في المؤسسة والتي تم اختيارها بطريقة عشوائية.

*وصف الأداة:

من أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة قمنا ببناء مقياس لقياس التدريب والأخر لقياس حوادث العمل للباحثين بلوزي أمال وبوليفة هبة الرحمان على عينة من العمال المهنيين في مؤسسة الغاز والكهرباء بدائرة جامعة ولاية لمغير .

2/ مجالات الدراسة:

*المجال الزمني: تمت مباشرة القيام بالدراسة الميدانية ،بعد أخذ الموافقة من إدارة المؤسسة مكان البحث ،ابتداء من 19 ماي 2021 إلى غاية أواخر شهر ماي.

*المجال الجغرافي: أجريت الدراسة في دائرة جامعة في مؤسسة سونلغاز والكهرباء للولاية لمغير وجاء اختيار ميدان الدراسة هذا لكون مؤسسة سونلغاز والكهرباء التي تحدث بها أغلب حوادث العمل.

3/عينة الدراسة:

تعتبر العينة جزء من المجتمع أو مجموعة جزئية من المفردات الداخلية في تركيب المجتمع الذي يجرى فيه عملية البحث ويتم الحصول عليها بطرق مختلفة ،وتبعا لطبيعة الدراسة حيث يتحدد نوع العينة حسب طبيعة موضوع الدراسة⁽¹⁾.

*خطوات الأساسية للعينة وهي:

1/تحديد الهدف من البحث .

2/تحديد المجتمع الأصلي الذي ستختار منه العينة.

3/تحديد دراسة للبيانات المراد جمعها.

4/تكوين الإطار الذي يحدد المجتمع الأصلي .

1 - عمار بوحوش، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2007، ص65.

5/ انتقاء عينة ممثلة.

6/ الحصول على عينة مناسبة.

*أما عن عينة الدراسة في هذا البحث ،فقد تم اختيارها بطريقة العشوائية وفقا لقواعد تعطي جميع وحدات العينة فرصا متكافئة في الاختبار،التي تم توزيع(50) عينة على المبحوثين عشوائيا على العمال المهنيين في مؤسسة الغاز والكهرباء.

4/منهج الدراسة: منهج الدراسة

يعرف المنهج بأنه:"الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة والإجابة على الأسئلة و الاستفسارات التي يثيرها البحث."⁽¹⁾

وتعد عملية تحديد المنهج المستخدم في البحث هي بمثابة الخطوة المهمة و الضرورية لتوضيح الطريق الذي سوف يسلكه الباحث في مسار بحثه وتشخيص المشكلة موضوع البحث لمعرفة جوانبها وتحليل أبعادها ، ثم إن موضوع البحث الذي يفرض على الباحث استخدام منهج معين دون غيره ، ولقد اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي وهو المنهج الذي تستخدمه العلوم الطبيعية والعلوم الاجتماعية ، ويعتمد الملاحظة بأنواعها بالإضافة إلى عمليات التصنيف والإحصاء مع بيان وتفسير تلك العمليات ، ويعد المنهج الوصفي أكثر مناهج البحث ملائمة للواقع الاجتماعي كسبيل لفهم ظواهره واستخلاص سماته ويأتي على مرحلتين الأولى مرحلة الاستكشاف والصيغة التي تحتوي بدورها على ثلاث خطوات هي تلخيص تراث العلوم الاجتماعية فيما يتعلق بموضوع البحث ، والاستناد إلى ذوي⁽²⁾ الخبرة العلمية والعملية بموضوع الدراسة ، ثم تحليل بعض الحالات التي تزيد من استبصارنا بالمشكلة و تلقي الضوء عليها ، أما المرحلة الثانية هي مرحلة التشخيص

1 - موريس أنجرس،"منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية" ،ط2،ترجمة بوزيد صحراوي ،دار القصة للنشر وتوزيع،الجزائر، 2006،ص204

2 - عبود عبد الله العسكري،"منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ،دار النمير ،دمشق ،سوريا ،ط2،2004،ص6.

والوصف وذلك بتحليل البيانات والمعلومات التي تم جمعها تحليلًا يؤدي إلى اكتشاف العلاقة بين المتغيرات وتقديم تفسير ملائم لها. (1)

5/ أدوات جمع البيانات:

لكي يتم معالجة الجوانب التطبيقية المتعلقة بموضوع البحث، اعتمدنا على أداة منهجية متمثلة أساسًا في الاستمارة لجمع مختلف البيانات حول موضوع الدراسة.

***تعريف الاستبيان:** يعتبر أداة جيدة لجمع المعلومات عن المجتمع المدروس، وهو عبارة عن نموذج يتكون من مجموعة أسئلة متنوعة في شكل فقرات يتم توجيهها لأفراد العينة من أجل الإجابة عليها للحصول على المعلومات اللازمة بغية تحليلها وتفسيرها للوصول للنتائج بهدف نفي أو ثبات الفرضيات المطروحة.

وقد اشتملت الاستمارة على ثلاث محاور كالأتي:

***المحور الأول:** اشتمل على البيانات الشخصية (الجنس، الحالة العائلية، المستوى التعليمي).

***المحور الثاني:** جاء تحت عنوان التدريب المتضمن 15 عبارة.

***المحور الثالث:** جاء تحت عنوان حوادث العمل المتضمن 15 عبارة.

1 - عبود عبد الله العسكري، المرجع السابق، ص 6.

خلاصة الفصل:

تكمن أهمية فصل الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية من خلال المراحل والقواعد التي مرت بها مجموعة البحث في استخلاص النتائج المتعلقة بالدراسة والوقوف على ثوابت الظاهرة المتعلقة ومن خلالها يتم التوصل إلى الأهداف المرجو الوصول إليها وتحليلها ومناقشتها.

الفصل الخامس: عرض النتائج

ومناقشتها

-1 عرض النتائج

-2 مناقشة النتائج

1- عرض النتائج

الجدول 01: يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس

| الجنس | التكرار | النسبة المئوية |
|---------|---------|----------------|
| ذكر | 37 | 74 بالمئة |
| أنثى | 13 | 26 بالمئة |
| المجموع | 50 | 100 بالمئة |

يتبين من خلال الجدول (01) أن أغلبية العمال هم من جنس الذكور بنسبة 74 بالمئة وهذا راجع لطبيعة العمل الذي يتناسب مع قدرات الذكور أكثر من الإناث الذين تقدر نسبتهم بـ 26 بالمئة وهذا ما لاحظناه من خلال زيارتنا لمؤسسة سونلغاز والكهرباء بجامعة.

الجدول 02: يبين توزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية

| الحالة العائلية | التكرار | النسبة المئوية |
|-----------------|---------|----------------|
| أعزب | 14 | 28 بالمئة |
| متزوج | 32 | 64 بالمئة |
| أرمل | 2 | 4 بالمئة |
| مطلق | 2 | 4 بالمئة |
| المجموع | 50 | 100 بالمئة |

يتبين من خلال الجدول رقم (02) أن أغلب أفراد العينة متزوجين وتقدر نسبتهم بـ 64 بالمئة والتي تعد أكبر نسبة غالبية في المؤسسة في المقابل نجد نسبة العزاب تقدر بنسبة 28 بالمئة بنسبة أقل وفي حين كانت متساوية بين فئة الأرامل والمطلقين بنسبة 2 بالمئة.

الجدول 03: يبين توزيع المبحوثين حسب الشهادة

| المستوى التعليمي | التكرار | النسبة المئوية |
|------------------|---------|----------------|
| ابتدائي | 3 | 6 بالمئة |
| متوسط | 9 | 18 بالمئة |
| ثانوي | 28 | 56 بالمئة |
| جامعي | 10 | 20 بالمئة |
| المجموع | 50 | 100 بالمئة |

من خلال المعطيات البيانية نجد أن أعلى نسبة 56 بالمئة تعود لفئة المرحلة الثانوية تليها فئة الجامعيين بنسبة 26 بالمئة أما النسبة الأقل فترجع لفئة المتوسطة وفي أدنى نسبة فئة الابتدائي فهذا التجانس يختلف نوع من التوازن في العمل كفريق ذو قدرات وكفاءات مؤهلة في خدمة المؤسسة.

الجدول 04: يوضح تدريب العمال قبل الشروع في العمل

| التدريب قبل الشروع في العمل | التكرار | النسبة المئوية |
|-----------------------------|---------|----------------|
| نعم | 44 | 88 بالمئة |
| لا | 6 | 12 بالمئة |
| المجموع | 50 | 100 بالمئة |

تبين لنا من خلال بيانات الجدول أن نسبة التدريب للعمال قبل شروعاتهم في العمل التي حضيت إجاباتهم بنعم فكانت أكبر نسبة بقدر 88 بالمئة وهذا دليل على أن المؤسسة تعطي أهمية كبيرة في تدريب العامل قبل شروعاته للعمل لزيادة الكفاءات وجودة المؤسسة في المقابل نجد أن نسبة العمال الذين أجابوا بـ لا تقدر بـ 12 بالمئة.

الجدول 05: يوضح مساعدة التدريب في العمل

| النسبة المئوية | التكرار | مساعدة التدريب في العمل |
|----------------|---------|-------------------------|
| 94 بالمئة | 47 | نعم |
| 6 بالمئة | 3 | لا |
| 100 بالمئة | 50 | المجموع |

نلاحظ من خلال الجدول أن جل الإجابات كانت ب نعم بنسبة 94 بالمئة وهذا راجع لحرص المؤسسة على التدريب للحد من حوادث العمل من أجل توفير السلامة المهنية للعامل داخل المؤسسة وتنظيم سلوكه في العمل في حين قدرت الإجابات ب لا بأدنى نسبة 6 بالمئة.

الجدول 06: يوضح مدى تحقق الأهداف التدريبية.

| النسبة المئوية | التكرار | هل تحققت الأهداف التدريبية |
|----------------|---------|----------------------------|
| 88 بالمئة | 44 | نعم |
| 12 بالمئة | 6 | لا |
| 100 بالمئة | 50 | المجموع |

يتضح من خلال الجدول أن نسبة المبحوثين الذين كانت إجاباتهم ب نعم تمثل أكبر نسبة حيث قدرت بت 88 بالمئة وهذا لكون التدريب يساعد العاملين على أداء الأعمال والوظائف وتطوير أساليب العمل التقليدية والاتجاه نحو الجودة في العمل ، وأدنى نسبة كانت للمبحوثين الذين أجابوا ب لا فقدرت ب 12 بالمئة

الجدول 07: يبين توفير المؤسسة الوسائل والمعدات الحديثة لتحسين الأداء

| النسبة المئوية | التكرار | توفير المؤسسة الوسائل والمعدات الحديثة |
|----------------|---------|--|
| 80 بالمئة | 40 | نعم |
| 20 بالمئة | 10 | لا |
| 100 بالمئة | 50 | المجموع |

نلاحظ أن نسبة 80 بالمئة من إجمالي العينة تركزت إجاباتهم ب نعم وهذا راجع لمدى توفير وحرص المؤسسة على الوسائل والمعدات الحديثة لتحسين طريقة وجودة العمل و مواكبة التطورات التكنولوجية وسلامة عمالها بحيث تتلائم مع ظروف العمل وقدرات العمال.

الجدول 08: يوضع صعوبات التدريب

| صعوبات التدريب | التكرار | النسبة المئوية |
|----------------|---------|----------------|
| نعم | 29 | 58 بالمئة |
| لا | 21 | 42 بالمئة |
| المجموع | 50 | 100 بالمئة |

من خلال البيانات الموضحة تبين أن نسبة 58 بالمئة صرحوا بأن أثناء التدريب واجهوا صعوبات ولهذا كانت إجاباتهم بنعم وهذا راجع إلى المستوى التعليمي وكذلك نسبة الإدراك والاستيعاب للبرامج التدريبية المقدمة في المؤسسة في المقابل نجد نسبة الذين إجابتهم ب لا قدرت ب 42 بالمئة

الجدول 09: يوضح كيفية مساعدة التدريب في العمل

| كيفية مساعدة التدريب في العمل | التكرار | النسبة المئوية |
|-------------------------------|---------|----------------|
| نعم | 46 | 92 بالمئة |
| لا | 4 | 8 بالمئة |
| المجموع | 50 | 100 بالمئة |

تؤكد نسبة 92 بالمئة من إجمالي العينة أن نشاط التدريب ساعدهم على تخفيف معدلات حوادث العمل وأن التدريب هو الوسيلة لتطوير العاملين ومعالجة العديد من المشكلات التي تعاني منها المؤسسة بسبب سوء أداء العاملين ويساعد تحقيق الموائمة بين الفرد وعمله ويزيد من اكتساب العاملين المهارات والمعلومات والخبرات اللازمة بغية تحقيق من حوادث العمل أما الإجابات ب لا كانت بأدنى نسبة قدرت ب 8 بالمئة .

الجدول 10:

| المهارات المكتسبة للموظف أثناء فترة التدريب | التكرار | النسبة المئوية |
|---|---------|----------------|
| نعم | 45 | 90 بالمئة |
| لا | 5 | 10 بالمئة |
| المجموع | 50 | 100 بالمئة |

توضح المعطيات في الجدول أن أعلى نسبة الإجابة بـ نعم قدرت بـ 90 بالمئة وهذا من خلال أن التدريب يكسب للعمال المهارات في أداء العمل بأكثر جدارة وكفاءة وتطوير للعمل وكذلك إستيعاب العمال للأخطاء التي يقعون فيها كما يعمل على تكييف العامل مع الآلات وإثراء حصيلتهم المعرفية حول العمل وإكساب مهارات جديدة وزيادة الطاقة الإنتاجية.

الجدول 11: يوضح الاستفادة من الدورات التدريبية

| الاستفادة من الدورات التدريبية | التكرار | النسبة المئوية |
|--------------------------------|---------|----------------|
| نعم | 41 | 82 بالمئة |
| لا | 9 | 18 بالمئة |
| المجموع | 50 | 100 بالمئة |

صرح أغلبية المبحوثين بنسبة 82 بنعم لاستفادتهم من الدورات التدريبية وهذا من خلال إحداث تغيير في نوعية أداء العمل وإنجازه عن طريق رسم خطط جديدة واكتساب الفرد مهارات تساعده على زيادة تطور في العمل والإنتاج وإتباع التعليمات و إرشادات والوسائل والوسائط التي تحت على العمل الجيد وتخفيف من حوادث العمل وإرشاد العمال للسلامة المهنية أثناء العمل.

الجدول 12: تقييم العمال بعد الدورة التدريبية

| النسبة المئوية | التكرار | تقييم العمال بعد الدورة التدريبية |
|----------------|---------|-----------------------------------|
| 80 بالمئة | 40 | نعم |
| 20 بالمئة | 10 | لا |
| 100 بالمئة | 50 | المجموع |

نلاحظ من خلال إجابات المبحوثين أن نسبة العمال الذين تم تقييمهم في الدورة التدريبية قدرت نسبتهم بـ 80 بالمئة كانت إجابتهم بـ نعم أما نسبة الباقية التي أجابت بـ لا بعدم تقييمهم بعد الدورة التدريبية بنسبة تقدر بـ 20 بالمئة .

الجدول 13: يوضح معرفة نقاط القوة والضعف للعمال من خلال التدريب

| النسبة المئوية | التكرار | نقاط القوة والضعف للعمال من خلال التدريب |
|----------------|---------|--|
| 92 بالمئة | 46 | نعم |
| 8 بالمئة | 4 | لا |
| 100 بالمئة | 50 | المجموع |

تبيين لنا من خلال نتائج الجدول أن نسبة العمال الذين أجابوا بـ نعم بنسبة 92 بالمئة خلال التدريبات تمكنوا من معرفة نقاط القوة والضعف لديهم وهذا من خلال إبراز قدراتهم وزيادة إدراكهم للجوانب السلبية والإيجابية وزيادة الوعي بمخاطر حوادث العمل في مقابل كانت نسبة قليلة ممن أجابوا بـ لا بنسبة 8 بالمئة

الجدول 14: يوضح مدة الإستفادة من التدريب

| النسبة المئوية | التكرار | مدة الإستفادة من التدريب |
|----------------|---------|--------------------------|
| 36 بالمئة | 18 | نعم |
| 64 بالمئة | 32 | لا |
| 100 بالمئة | 50 | المجموع |

نرى من خلال الجدول التالي أن أعلى نسبة التي أجابت بـ لا بعدم كفاية مدة التدريب التي قدرت بـ 64 بالمئة وهذا راجع لعدم تكثيف ساعات التي تعطي للعامل فرص أكبر لزيادة المهارة والجدارة في العمل لكون التدريب وقلة استيعاب البرامج التدريبية هذا نظر لمحدودية الإدراك و الإستيعاب لدى العمال.

الجدول 15: يوضح التغيير الذي يحدثه البرنامج التدريبي على سلوك وأداء العمال

| إحداث تغيير إيجابي على أداء وسلوك العمال | التكرار | النسبة المئوية |
|--|---------|----------------|
| نعم | 41 | 82 بالمئة |
| لا | 9 | 18 بالمئة |
| المجموع | 50 | 100 بالمئة |

نلاحظ من خلال الجدول أن النسبة الأكبر كانت تقدر بـ 82 بالمئة من الإجابة بـ نعم وهذا نظرا لكونه يعدل سلوك الفرد وكذلك الاتجاهات بما يضمن سلوك أدائي جيد و مهاري لدي يتطلب على المتدرب استحضار الرغبة في التعلم واكتساب معارف ومهارات أو سلوكيات إيجابية لدى لابد أن نشجع العاملين بعضهم البعض على ضرورة الإستفادة من الفرص التطورية التي تتيحها لهم المؤسسة.

الجدول 16: يوضح قصور البرامج التدريبية

| قصور البرامج التدريبية | التكرار | النسبة المئوية |
|------------------------|---------|----------------|
| نعم | 28 | 56 بالمئة |
| لا | 22 | 44 بالمئة |
| المجموع | 50 | 100 بالمئة |

نجد أن نسبة المبحوثين الذين أجابوا بأنه لا يوجد قصور في البرامج التدريبية بـ نعم بنسبة 56 بالمئة وهذا نظرا الى نقص المدربين والحاجة إليهم وقد يرجع إلى عدم إعطاء أهمية القصوى والكبيرة لتدريب وكذلك قد يرجع إلى نقص الوسائل والمعدات التي يحتاجها المدربين

في إقامة البرامج التدريبية إضافة إلى نقص كفاءة المدربين في تقديم البرامج التدريبية أما نسبة المبحوثين الذين أجابوا ب لا قدرت بنسبة 44 بالمئة.

الجدول17: يوضح تنوع وشمولية البرامج التدريبية

| تنوع وشمولية البرامج التدريبية | التكرار | النسبة المئوية |
|--------------------------------|---------|----------------|
| نعم | 48 | 96 بالمئة |
| لا | 2 | 4 بالمئة |
| المجموع | 50 | 100 بالمئة |

توضح معطيات الجدول أن نسبة الأكبر التي أجابت على أنه يوجد تنوع وشمولية في البرامج التدريبية قدرت بنسبة 96 بالمئة التي أجابت بنعم وهذا نظرا لما يحبه العمال من تنوع وتغيير في محيط العمل وما يحظى به من هذه البرامج المتنوعة من أسرطة ،ووسائل توعية ،مقابلات وإرشادات تجعل العمال أكثر تحفيز وهذا نظرا لما يحفز العامل عند وجود تنوع وعدم جعله في ملل وإحباط وتغيير روتين لتلك البرامج التدريبية.

الجدول18: يوضح مساعدة البرنامج التدريبي في تقليل حوادث العمل

| البرنامج التدريبي وتقليل حوادث العمل | التكرار | النسبة المئوية |
|--------------------------------------|---------|----------------|
| نعم | 47 | 94 بالمئة |
| لا | 3 | 6 بالمئة |
| المجموع | 50 | 100 بالمئة |

يتضح من خلال البيانات الواردة أن نسبة 94 بالمئة من إجمالي العينة ساعدهم البرنامج التدريبي في تقليل من حوادث العمل من خلال زيادة نشاطات التدريب وكذلك من خلال سد نقص في المهارات القديمة واكتساب العاملين المهارات الجديدة التي تساهم في عدم تورطهم في حوادث العمل وكذلك تجعل العمال يشعرون براحة نفسية التي تعتبر عامل من عوامل تورط العامل في حوادث العمل مع توفير الإمكانيات والوسائل.

الجدول 19: يبين وضع وسائل العمل على النحو المنظم

| النسبة المئوية | التكرار | وضع وسائل العمل على النحو المنظم |
|----------------|---------|----------------------------------|
| 86 بالمئة | 43 | نعم |
| 14 بالمئة | 7 | لا |
| 100 بالمئة | 50 | المجموع |

تبين لنا من خلال معطيات الجدول أن أغلب العمال الذين أجابوا بـ نعم بنسبة 86 بالمئة وهي أعلى نسبة على إن المؤسسة تضع وسائل العمل بطريقة منظمة بمعنى أنها تحرص نظام المؤسسة وتوفير ظروف ملائمة للعمل والعمال مما يزيد من أدائهم للعمل بمهارة وأكثر فاعلية، مما يقلل من تعرض للحوادث داخل محيط العمل في حين كانت نسبة المتبقية التي أجابت بـ لا نسبتها قدرت بـ 14 بالمئة .

الجدول 20: يوضح اكتفاء أساليب التوعية الوقائية في مخاطر العمل

| النسبة المئوية | التكرار | اكتفاء أساليب التوعية الوقائية في مخاطر العمل |
|----------------|---------|---|
| 86 بالمئة | 43 | نعم |
| 14 بالمئة | 7 | لا |
| 100 بالمئة | 50 | المجموع |

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أن أغلبية المبحوثين أجابوا بـ نعم بنسبة تقدر بـ 86 بالمئة بأن أساليب التوعية الوقائية كافية لتوضيح مخاطر العمل وهذا راجع لتنوع في أساليب التوعية من خلال التعليمات، الأشرطة، الحملات التحسيسية، العمليات التدريبية، النصح والإرشاد.... وذلك سعي المؤسسة لتكثيف جهودها لوقاية العمال من مخاطر العمل.

الجدول 21: يوضح استفادة العمال من أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايته من إصاباته للعمل

| النسبة المئوية | التكرار | استفادة العمال من أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايته من إصاباته للعمل |
|----------------|---------|--|
| 96 بالمئة | 48 | نعم |
| 4 بالمئة | 2 | لا |
| 100 بالمئة | 50 | المجموع |

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن العمال استفادوا من أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات العمل وذلك بنسبة 96 بالمئة وهذا يبين الأهمية الكبيرة التي تحضى بها المؤسسة منى خلال توفير الأمن والسلامة المهنية للعمال ومحيط العمل ونشر الوعي من خلال وضع القواعد والقوانين الصارمة التي تخفف من حوادث العمل وأي مخالفة لهذه القوانين يؤدي إلى عقوبات صارمة .

الجدول 22: يوضح أساليب التوعية التي يجب إتباعها

| النسبة المئوية | التكرار | أساليب التوعية التي يجب إتباعها |
|----------------|---------|---------------------------------|
| 90 بالمئة | 45 | نعم |
| 10 بالمئة | 5 | لا |
| 100 بالمئة | 50 | المجموع |

يؤكد من خلال الجدول التالي أن نسبة 90 بالمئة من العينة أجابت بـ نعم بأن هناك أساليب واضحة يؤدي إتباعها وهذا يوضح مدى أهمية ممارسة الإجراءات الصحة والسلامة المهنية وذلك بحماية العاملين في مواقع العمل المختلفة من الإصابة والأمراض والحوادث المهنية مع توفير الجو المناسب داخل محيط العمل يؤدي إلى تحفيز العامل للعمل بالإضافة إلى ضرورة وضوح أساليب التوعية الوقائية في مجال الأمن الصناعي.

الجدول 23: يوضح إجراءات صيانة آلات العمل داخل المؤسسة

| النسبة المئوية | التكرار | يتم إجراء صيانة آلات العمل داخل المؤسسة |
|----------------|---------|---|
| 76 بالمئة | 38 | نعم |
| 24 بالمئة | 12 | لا |
| 100 بالمئة | 50 | المجموع |

من خلال الجدول نلاحظ أنه تجرى صيانة آلات العمل داخل المؤسسة عند توقفها وهذا ما أجاب عنه الباحثين بـ نعم حيث قدرت نسبة بـ 76 بالمئة وهذا راجع بأهمية الصيانة في المؤسسة مما ضمان سلامة و صومعة المؤسسة وصحة عمالها وعند عدم اهتمام وإهمال المراقبة المستمرة للآلات يؤدي إلى خلل وتوقف للعمل مما يجعل المؤسسة تفقد قيمتها ومكانتها أما بقية المبحوثين الذين أجابوا بـ لا كانت نسبتهم 24 بالمئة صرحوا بأنه لم يتم صيانة الآلات وهذا راجع بأن معدات وآلات قد تكون قديمة وكذلك عدم وجود مراقبة لآلات ومن ناحية العمال عدم إتباع أساليب التوعية والسلامة المهنية قد تؤدي إلى حوادث عمل فإهمال المراقبة المستمرة من شأنه يخلف أخطار مهنية .

الجدول 24: يوضح التعرض لحادث العمل داخل المؤسسة

| النسبة المئوية | التكرار | التعرض لحادث العمل داخل المؤسسة |
|----------------|---------|---------------------------------|
| 24 بالمئة | 12 | نعم |
| 76 بالمئة | 38 | لا |
| 100 بالمئة | 50 | المجموع |

يتبين من خلال هذا الجدول بأن معظم الإجابات تركزت في عدم الوقوع في حوادث العمل بنسبة 76 بالمئة بـ لا وهي نسبة عالية مقارنة بـ من أجابوا بنعم لوقوع في حادث العمل بنسبة 24 بالمئة فنجد المبحوثين الذين أجابوا بـ لا في عدم وقوع في حوادث العمل يرجع إلى طبيعة المؤسسة والعمل فيها من خلال توفير ظروف ملائمة للحفاظ على السلامة

المهنية للعمال وكذلك للمراقبة المستمرة داخل محيط العمل والالتزام بوسائل الوقاية والتعليمات المتبعة والتدريبات المكثفة للتكيف مع الآلات

الجدول 25: يوضح حقيقة ما إذا تم تعويض العامل عن حادث العمل الذي تعرض له

| تم تعويضك عن ذلك لحادث | التكرار | النسبة المئوية |
|------------------------|---------|----------------|
| نعم | 12 | 24 بالمئة |
| لا | 38 | 76 بالمئة |
| المجموع | 50 | 100 بالمئة |

قد أشار الجدول أن العمال الذين لم يتم تعويضهم عن حادث داخل العمل لم يتعرضوا للحوادث كانت نسبتهم تقدر بـ 76 بالمئة ممن أجابوا بـ لا وهذا راجع إلى أن المؤسسة تحرص بدرجة كبيرة على حماية عمالها وتوفر كل مستلزمات الوقاية الأمنية داخل محيط العمل بالإضافة إلى الرقابة الدورية والمستمرة أثناء تأدية العمل وأدائه، فالمؤسسة حين يقع أحد عمالها في حادث عمل تقم بإجراءات تعويض عن هذا الحادث أما بالنسبة للمبحوثين الذين أجابوا بـ نعم لتعويضهم عن حادث العمل الذي تعرضوا له بنسبة تقدر بـ 24 بالمئة.

الجدول 26: يوضح مدى توفير المؤسسة الوسائل الكفيلة لحماية العمال

| توفر المؤسسة الوسائل الكفيلة لحماية العمال | التكرار | النسبة المئوية |
|--|---------|----------------|
| نعم | 37 | 74 بالمئة |
| لا | 13 | 26 بالمئة |
| المجموع | 50 | 100 بالمئة |

تؤكد معطيات الجدول مدى توفير المؤسسة الوسائل الكفيلة لحماية عمالها فكانت معظم الإجابات بـ نعم بنسبة تقدر بـ 74 بالمئة ويفسر ذلك أن المؤسسة تهتم بالدرجة الأولى بحماية العنصر البشري من مخاطر العمل بالإضافة على حرص الهيئات المختصة بفرض رقابة صارمة على المؤسسات التي تقع فيها الحوادث تفرض عليها عقوبات لعدم توفر وسائل الحماية والوقاية من ألبسة وقارورات الإطفاء والخوذة والقفازات وأجهزة الإنذار... وفي

المقابل نجد نسبة العمال الذين أجابوا بـ لا لعدم توفير المؤسسة وسائل الوقاية الكفيلة لحماية العامل بنسبة تقدر بـ 26 بالمئة.

الجدول 27: يوضح ارتداء الوسائل الوقائية من حوادث العمل

| النسبة المئوية | التكرار | ارتداء الوسائل الوقائية من حوادث العمل |
|----------------|---------|--|
| 86 بالمئة | 43 | نعم |
| 14 بالمئة | 7 | لا |
| 100 بالمئة | 50 | المجموع |

يتضح من خلال الجدول التالي أن معظم إجابات العينة يرتدون الوسائل الوقائية من حوادث العمل إذ قدرت نسبتهم بـ 86 بالمئة وتحليل ذلك نجد أن الرقابة الشديدة داخل المؤسسة تفرض تلك الوسائل وأيضا ارتداء الملابس الوقائية من شأنه أن يحمي العمال من الأخطار في بيئة العمل بالإضافة إلى نوعية وجودة وسائل الحماية تجعل قلة الحوادث التي تلاحق العمال وكذلك الثقافة التنظيمية داخل محيط المؤسسة يجعل الالتزام الدائم لوسائل الوقاية لعدم تعرض لحوادث العمل، أما بالنسبة للعمال الذين أجابوا بـ لا بعدم ارتاد الوسائل الوقائية من حوادث العمل بنسبة 14 بالمئة وهذا راجع لإهمال المؤسسة بالدرجة الأولى وللعامل بالدرجة الثانية لعدم حرصه على سلامته داخل محيط العمل .

الجدول 28: يوضح الاكتفاء بأساليب التوعية المتبعة بالمؤسسة

| النسبة المئوية | التكرار | يوضح مخاطر العمل |
|----------------|---------|------------------|
| 78 بالمئة | 39 | نعم |
| 22 بالمئة | 11 | لا |
| 100 بالمئة | 50 | المجموع |

يتبين من خلال بيانات الجدول أن الاكتفاء بأساليب التوعية المتبعة بالمؤسسة يوضح مخاطر العمل وهذا ما برز في إجابات المبحوثين حيث ركزت إجاباتهم بـ نعم بنسبة تقدر بـ 78 بالمئة إذ تعتبر وسائل أساليب التوعية المتبعة بالمؤسسة متنوعة ومواكبة للتطورات

الحاصلة والمتجددة مع الوقت لأن الاكتفاء بنفس الأساليب من شأنه أن يجعل العمال في ملل وعدم وجود جديد إذ يعتبر تنوع في الأساليب من شأنه أن يحفز العمل لإضافة جديد في العمل مما يحسن من صومعة المؤسسة وكذلك يتبين أهمية المسؤول و دوره في القيام بجهود المبذولة لتوفير أساليب التوعية أنجع لتقليل من مخاطر العمل في حين كانت النسبة المتبقية التي تعبر بعدم اكتفاء أساليب التوعية بنسبة 22 بالمئة وهذا يرجع إلى أن وسائل وأساليب التوعية قديمة وروتينية لم تضاف الجديد مما يجعل هناك تراكم في حوادث العمل وقلة الوعي لعدم وجود تنوع في أساليب التوعية.

الجدول 29: يوضح معرفة وفرض المؤسسة على العاملين تطبيق القوانين الوقائية من حوادث العمل

| النسبة المئوية | التكرار | معرفة وفرض المؤسسة على العاملين تطبيق القوانين الوقائية من حوادث العمل |
|----------------|---------|--|
| 80 بالمئة | 40 | نعم |
| 20 بالمئة | 10 | لا |
| 100 بالمئة | 50 | المجموع |

نلاحظ من خلال الجدول أن جل العاملين الذين أجابوا بـ نعم لفرض المؤسسة تطبيق القوانين الوقائية من حوادث العمل بنسبة تقدر بـ 80 بالمئة ويفسر هذا إلى التزام المؤسسة لتوفير بيئة عمل آمنة من مخاطر الصناعية والحصر على رفع مستوى الكفاءة ووسائل الوقائية وتنوعها مما قد يحد ويخفف من حوادث العمل والإصابات عنه مما يحسن في جانبه الإيجابي إلى رفع مستوى الإنتاج في المؤسسة وهذا راجع لإتباع القواعد والقوانين الأمنية داخل المؤسسة وأي مخالفة للقوانين من شأنه أن يخلق عقوبات صارمة لمن يخالف هذه القوانين والتعليمات المتبعة داخل المؤسسة أما النسبة المتبقية أجابت بـ لا بعدم فرض المؤسسة على العاملين تطبيق القوانين الوقائية بنسبة تقدر بـ 20 بالمئة .

الجدول 30: يوضح مدى التكفل بالعمال المصابين بحوادث العمل

| النسبة المئوية | التكرار | مدى التكفل بالعمال المصابين بحوادث العمل |
|----------------|---------|--|
| 84 بالمئة | 42 | نعم |
| 16 بالمئة | 8 | لا |
| 100 بالمئة | 50 | المجموع |

يتبين من خلال معطيات الجدول بأن أغلب الذين أجابوا بنعم بتكفل بعض إصابتهم بحوادث العمل بنسبة تقدر بـ 84 بالمئة وهذا يوضح الأسلوب الذي انتهجته المؤسسة في السياسات الوقائية وحماية العمال من أي خطر يصيبهم وهذا من خلال التأمينات والتكفل بالمصابين من الجانب المادي بالإضافة العطلة المرضية المدفوعة الأجر وهذا راجع إلى مقومات المؤسسة لحفاظها وتكفلها لعمالها لأنه يعتبر المحور الأساسي والعمود الفقري في المؤسسة وأي خلل أو حادث يحدث للعامل يعتبر نقص وضرر في المؤسسة من جانب ما من الناحية الأخرى نجد الفئة القليلة أجابت بـ لا لعدم تكفل المؤسسة بالمصابين من حوادث العمل بنسبة 16 بالمئة.

الجدول 31: يوضح حرص المؤسسة على وضع خطط وإجراءات لحوادث العمل والحالات الطارئة

| النسبة المئوية | التكرار | حرص المؤسسة على وضع خطط وإجراءات لحوادث العمل والحالات الطارئة |
|----------------|---------|--|
| 78 بالمئة | 39 | نعم |
| 22 بالمئة | 11 | لا |
| 100 بالمئة | 50 | المجموع |

نلاحظ من خلال الجدول التالي بأن الذين أجابوا بنعم لحرص المؤسسة على وضع خطط وإجراءات لحوادث العمل والحالات الطارئة بنسبة تقدر بـ 78 بالمئة وهذا يتضح من خلال رعاية المؤسسة للعمال وبيئة العمل الصحية والنفسية من أجل تخفيض معدلات حوادث

العمل وهذا من خلال تكثيف المراقبة للعمال من طرف الأخصائي الاجتماعي والنفساني والطبيب بالمؤسسة بشكل دوري فتوفر العناية الصحية للعمال من شأنه أن ترفع معنوياتهم وتحسيسهم بالأمن الوظيفي و بوجود هوية ومكانة في المؤسسة كعنصر فعال في العملية الإنتاجية ومن جانب آخر الحرص على الصيانة الدورية للآلات للكشف عن وجود أي عطب أو خلل فيها أما بقية المبحوثين الذين أجابوا ب لا بعدم وجود خطط وإجراءات لحوادث العمل بنسبة 22 بالمئة وهذا راجع بعدم حرص المؤسسة على العنصر البشري وسلامته المهنية مما يزيد من ارتفاع معدلات الحوادث.

الجدول 32: يوضح مساهمة تقارير حوادث العمل في تقليل من حدوثها

| النسبة المئوية | التكرار | مساهمة تقارير حوادث العمل في تقليل من حدوثها |
|----------------|---------|--|
| 86 بالمئة | 43 | نعم |
| 14 بالمئة | 7 | لا |
| 100 بالمئة | 50 | المجموع |

من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه تصرح نسبة 86 بالمئة من العمال اللذين أجابوا بأن تقارير حوادث العمل ساعدتهم في تخفيف من حوادث العمل وهذا ما يفسر مراجعة المؤسسة للسوابق التقارير لحوادث العمل ومحاولة إعادة التركيز على أهمية سلامة من هذه الحوادث من خلال تعلم العامل للطرق السليمة وحرصها على وضع القواعد والقوانين الصارمة من خلال التزام بوسائل الأمن والوقاية حيث تساهم هذه التقارير في كسب معلومات عن طبيعة العمل ومحاولة توعية الأفراد ووضع خطط وإجراءات مناسبة لتخفيف من هذه الحوادث مما جعلهم يدركون خطورة هذه التقارير في حوادث العمل ومحاولة إعادة تعلمها والتدريب الجيد في بيئة ومحيط العمل للحد من هذه الحوادث وأيضا في مقابل نجد نسبة 14 بالمئة من اللذين أجابوا ب لا بعدم مساهمة تقارير حوادث العمل في تقليل من حدوثها بنسبة 14 بالمئة قد يرجع لعدم وجود برنامج ومراجعة من طرف المؤسسة في تدارك

تلك الأخطار ومحاولة تفاديها مما يجعل تقاوم في هذه الحوادث وتسبب للعمال في عدم التزام بوسائل الوقاية.

جدول 33: يوضح مدى استفادة العمال من النشاطات التحسيسية حول حوادث العمل

| النسبة المئوية | التكرار | يوضح مدى استفادة العمال من النشاطات التحسيسية حول حوادث العمل |
|----------------|---------|---|
| 92 بالمئة | 46 | نعم |
| 8 بالمئة | 4 | لا |
| 100 بالمئة | 50 | المجموع |

نلاحظ من خلال الجدول أن العمال استفادوا من النشاطات التحسيسية حول حوادث العمل قدرت نسبتهم بـ 92 بالمئة وهذا ما يوضح ما تقوم به المؤسسة بالسهر على وضع نشاطات تحسيسية بتوعية العمال بمخاطر العمل وهذا بمختلف الأساليب قد تكون بوضع مطويات أو ملصقات على جدران المؤسسة بتوعية بأماكن الخطر وقد تكون من خلال الإرشادات والنصائح أثناء المراقبة الدورية وكذلك الندوات والمقابلات في حين نجد أن نسبة ضئيلة جدا ممن أجابوا بـ لا بعدم استفادتهم من نشاطات التحسيسية حول حوادث العمل بنسبة تقدر بـ 8 بالمئة وهذا نظرا لعدم تكثيف النشاطات التحسيسية داخل المؤسسة أو عدم الإستيعاب الكافي للعمال بخطر الحوادث وإهمال التعليمات المتبعة داخل بيئة العمل .

2- مناقشة النتائج:

تعتبر النتائج بمثابة الحصيلة النهائية للبحث التي يمكن من خلالها معرفة مدى صدق الفرضيات التي تم طرحها ،ومن بيانات والنتائج التي توصل إليها الباحث عن موضوع البحث ،وذلك من خلال اعتماده أدوات جمع البيانات المتمثلة في "الاستبيان" التي على ضوءها اختبار للفرضيات التي تم طرحها لتأكد من صحتها أو رفضها.

- تحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الأولى والتي تم صياغتها كما يلي:

يرتبط تخفيف حوادث العمل بمدى استخدام العمال للسلوكيات وأساليب الوقائية .

انطلاقاً من الجدول رقم (21) اتضح لنا نسبة 96 بالمئة من مجموع المبحوثين الذين يؤكدون مدى استفادتهم من أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقيتهم من إصابات حوادث العمل وهذا راجع إلى إتباعهم المنظم للوسائل الوقائية وبأحدهم الحيطة والحذر لأي مخالفة قد تؤدي إلى إصابتهم بحوادث العمل وبالمقارنة مع ما جاءت بيه دراسة (سلامة أمينة 2018) حيث كانت نتائج متقاربة جداً بنسبة 86.74 بالمئة فخلصت إلى أهمية إدارة الأمن والسلامة الذي تقوم بيه المؤسسة حيث تبرز أهميتها البالغة في حماية العمال والممتلكات ونشر الوعي الوقائي .

-يوضح من خلال الجدول رقم (22) أن اغلب إجابات أفراد العينة اقرروا بوضوح أساليب التوعية التي تم إتباعها بنسبة تقدر ب90 بالمئة وهذه لأهمية ممارسة إجراءات الصحة والسلامة المهنية لحماية العاملين وتنظيم سلوكياتهم الخاطئة وتنوع الأساليب التوعية من شأنه أن يعطي الصورة الواضحة للعمال لتباعها وهذا ما أكدته دراسة (دوباخ قويدر 2009) بعنوان مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية في مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة الجزائر هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة ووضوح أساليب التوعية الوقائية في مجال الأمن الصناعي ومن بين النتائج المتحصل عليها ،هو ضرورة وضوح أساليب التوعية الوقائية في مجال الأمن الصناعي من اجل المساهمة في الوقاية من إصابات وحوادث العمل.

-من خلال الجدول رقم (20) تبين أن مجموع المبحوثين أن أساليب التوعية الوقائية كافية لتوضيح مخاطر العمل وهذا يتبين من خلال نسبة 86 بالمئة وهذا لحرص العمال والمؤسسة على سلامة بيئة العمل والعمال ومدى حرصها على تطبيق والتزام بهذه الأساليب الوقائية .

-تؤكد من خلال الجدول رقم (27) أنه تبين نسبة 86 بالمئة من أفراد العينة يؤكدون على ارتداء الوسائل الوقائية من حوادث العمل وهذا يبرز القوانين الصارمة التي تتبعها المؤسسة وكذلك طبيعة الثقافة التنظيمية للعامل لارتداء الوسائل الوقائية وهذا ما جاءت بيه دراسة (صفاء عبد الله لعريضي 2014) بعنوان برنامج تدريبي مقترح لزيادة السلامة المهنية

وعلاقته بالكفاية الإنتاجية شركة الإنشاءات المعدنية والصناعات الميكانيكية التابعة لوزارة الصناعة السورية حيث أثبتت أن تدريب العمال على احترام وسائل الوقاية ونشر الوعي الوقائي وإيضاح مخاطر العمل وأهمية تنفيذهم للوائح والتشريعات الخاصة بالأمن الصناعي لزيادة الكفاية الإنتاجية إضافة إلى عدم توفير جو صحي وأمن داخل المؤسسة يؤدي إلى كثرة السلوكيات السلبية في العمل .

-نبرز من خلال الجدول رقم (28) الذي يبين اكتفاء بأساليب التوعية المتبعة بالمؤسسة يوضح مخاطر العمال لدى العمال وهذا ما يتضح من خلال نسبة 78 بالمئة في معظم إجابات المبحوثين وهذا نظرا لتنوع تلك الأساليب وتجدها مع ما يواكب التطور التكنولوجي والحرص على تعزيز سلوكيات العامل للحماية من مخاطر العمل .

-توضح من خلال الجدول رقم (33) الذي يبين أن نسبة 92 بالمئة من العمال استفادوا من النشاطات التحسيسية حول حوادث العمل وهذا راجع لوعي العمال بحدة مخاطر العمل الآثار الناجمة عنه مما إذ إلى إتباعهم لنشاطات التحسيسية التي سهرت المؤسسة على وضعها في مختلف أماكن العمل من خلال وضع مطويات وملابس الوقاية وهذا قد يرجع إلى طبيعة الفرد داخل المؤسسة وهذا قد ينطبق على نظرية $x y$ غريغور دوغلاس وهذا ما طرحه أن الانطباع الذي يكونه الشخص اتجاه الآخر له تأثير على طبيعة تعامله مع ذلك الشخص وهذا فإن سلوك المسير مع المرؤوسين بهدف حثه على العمل يتحدد وفقا لتصوره لطبيعة هذا الآخر فمقارنتا بتحليل هذا الجدول نجد أن العمال الذين استفادوا من نشاطات التحسيسية راجع لحرصهم واهتمامهم الكبير بالعمال وبذلهم جهد كبير لتحسين ورفع الإنتاج على عكس العمال الذين اقرروا بعدم استفادتهم من النشاطات التحسيسية وهذا قد يرجع إلى إهمال جوانب الوقاية التي تحث عن خطر حوادث العمل.

-انطلاقا من الجدول رقم(24) الذي يوضح عدم تعرض العامل لحادث داخل المؤسسة يتبين ذلك من خلال نسبة 76 بالمئة وهذا نظرا لحرص العامل وإتباعه أساليب الوقاية وكذلك الظروف الملائمة للحفاظ على سلامة وكذلك تكثيف الوقاية المتبعة داخل محيط العمل وهذا

ما يجعل حماية للعامل وعدم تعرضه لحادث العمل وما يبين ملائمة العمال لعملهم من خلال توفر الموصفات والقدرات المؤهلة للكفاءة اللازمة لجعل العمل أفضل وهذا ما يوضح عملية تكثيف التدريب والبرامج التدريبية لجعل العامل يعمل بشكل مناسب مع الآلات مع مراعاة الجوانب النفسية و الفسيولوجية للعامل من خلال وجود أخصائيين ،كذلك يوضح الجدول رقم(25)إذا تم تعويض العامل عن حادث العمل الذي تعرض له فكانت نسبة 76 بالمئة لعدم التعرض لحادث العمل وهذا من خلال توفير كل مستلزمات الوقائية والحملات التحسيسية والقوانين الصارمة المتبعة من خلال التعليمات وقد جاء في دراسة (مولاي خديجة وسرقمة جمعة 2018)الحوادث المهنية وتأثيرها على استقرار العامل داخل المؤسسة شركة توزيع الكهرباء والغاز حيث هدفت الدراسة إلى إبراز مختلف الانعكاسات السلبية على العامل وعلى المؤسسة نتيجة حوادث العمل وتوضح خطر التعرض إلى الحوادث المهنية ومحاولة التقليل والحد منها وأيضا إبراز أهمية برنامج الوقاية الإنسانية في التقليل من حوادث العمل فتوصلت نتيجة إلى أن العوامل الفيزيائية لها تأثير على استقرار العامل داخل المؤسسة وأيضا تعرض العامل إلى الحادث تتجم عنه خسائر تؤثر على استقرار في العمل بالإضافة إلى أن المؤسسة تعمل على وضع إجراءات وقائية لتحسين ظروف العمل والتقليل من الحوادث.

-تحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الثانية التي تم صياغتها كما يلي:

تساهم البرامج التدريبية في تنمية المهارات والقدرات المساعدة على تحسين أداء العمل. يتبين من خلال الجدول رقم(4) أن نسبة 88 بالمئة من مجموع المبحوثين أنهم تلقوا تدريب قبل شروعاتهم في العمل وهذا ما يؤكد الاهتمام الكبير للمؤسسة في رفع كفاءة ومهارة عمالها وهذا ما جاء في دراسة (عبد العالي لا لو وسامي بركات 2018) بعنوان التدريب ودوره في تخفيف حوادث العمل، مديرية الحماية المدنية أدرار حيث كان الهدف تعرف على واقع التدريب وفعاليتيه في تخفيف حوادث العمل ومعرفة العلاقة الكامنة بين التدريب وحوادث العمل وإبراز أهمية كل من تدريب وحوادث العمل في المنظمات حيث توصلت إلى أن

نشاط التدريب يساهم في تخفيض حوادث العمل من خلال تلقين العامل الطريقة الآمنة والسليمة في أداء العمل وأن المؤسسة تعمل على تدريب عمالها قبل شروعاتهم في العمل وهذه الدراسة أيضا تنطبق على الجدول رقم (5) الذي يبين أن نسبة 95 بالمائة من المبحوثين ساعدتهم التدريب في العمل وهذا ما يؤكد الاهتمام الكبير للمؤسسة في رفع كفاءة ومهارة عمالها وتهيئتهم للعمل والتأقلم معه وقد جاء في دراسة (بوعريوة ربيع 2007) بعنوان تأثير التدريب على إنتاجية المؤسسة، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز حيث تبين الهدف تحديد مفهوم التدريب ومختلف مراحل العملية التدريبية التي يمر بها في المؤسسة وتحليل الاحتياجات التدريبية داخل المؤسسة وكذا تقييم فعالية نظام التدريب فكانت نتائج المحصلة أن عملية التدريب تقوم على الاستمرارية وهذا من أجل التكيف مع التغيرات البيئية المتجددة كما أن التدريب نظام قائم بحد ذاته فالمؤسسة من خلال عملية التدريب تعمل على تحقيق أهداف قد تكون طويلة الأجل تظهر في المخطط الاستراتيجي للمؤسسة وأهداف قصيرة تظهر في مخطط التدريب.

- أتضح من خلال الجدول رقم(6) مدى دقة ووضوح الأهداف التدريبية وهذا ما تبين في نسبة عالية ب88 بالمائة لوضوح هذه الأهداف وهذا ما نتج عنه أن المؤسسة تسعى لتنمية وتطوير عمالها من خلال محاولة تسطير أهداف واضحة ومخططة تعطي الصورة الواضحة للعمال لمدى أهميتها وهذا ما أثبت صدق الفرضية وكانت نسبة الإجابة لعدم وضوح ودقة الأهداف التدريبية بنسبة 12 بالمائة راجع لعدم القدرة على الإستيعاب أو المستوى المتفاوت بين العمال بين الجامعي وثنائي والمتوسط فأغلب المبحوثين أجابوا بنعم ليثبت إتباع العمال وسعيهم لتحقيق متطلبات المؤسسة وأهدافهم المشتركة وكان في دراسة (فركوس دليلة فتيحة 2019) دور التدريب في تحقيق الإبداع الإداري دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية فكان سعي هذه الدراسة إلى اكتساب العمال مهارات جديدة من التدريب المتمثلة في قدرتهم على استغلال وإدارة الوقت والتحكم في تكنولوجيات الحديثة والتحكم أكثر في

العمل كما أن التدريب يساعد العمال في قدرتهم على إتخاذ القرارات المهمة وتقديم الحلول المناسبة والأكثر تطوراً لتعامل مع مشاكل العمل.

- تبرز من خلال نتائج الجدول رقم (8) الذي يوضح صعوبات التدريب أم لا ففتبين من خلال المبحوثين أن الإجابات كانت متقاربة حيث نسبة الذين وجدوا صعوبات أثناء تدريب بنسبة 58 بالمئة وهذا قد يرجع لقلّة الإستعاب والوعي الكافي وهذا قد يكون نتيجة مستوى التعليمي الذي قد يختلف من شخص لأخر وأيضاً الجهود التي تبذلها المؤسسة في الدورات التدريبية كقيلة بأن يدركها العامل أم لا وهذا ما واجه صعوبة للعمال في صعوبة التدريب أما الذين أجابوا بعدم وجود صعوبة أثناء التدريب ب42 بالمئة كان لهم القدر الكافي من المستوى العالي للإدراك والتعلم والاستعاب وما قامت به المؤسسة من برامج مسطرة في خدمة العمال لتسهيل عملية التدريب وهذا عند مقارنته بنظرية البيروقراطية لماكس فيبر نجد أن هذه نظرية اعتبرت التدريب مطلب أساسي في تحقيق كفاءة وفعالية تنظيمية حيث تنص على ضرورة توفير درجة عالية من تخصص العمل فالعامل مطالب بأداء واجبات محددة وهو يؤدها بطرق معينة ثم تدريبه عليها لذا يجب أن يتدرب كل فرد على وظيفة التي يشغلها ما يجعله ملماً بتفاصيل وطرق انجازها يؤدي خلالها مهامه بجدارة .

- يؤكد الجدول رقم (9) الذي اتضحت نتائجه بنسبة 92 بالمئة بأن التدريب يساعد العاملين على انجاز مهامهم في أقل وقت ممكن وبجودة أفضل وهذا راجع لأهمية التدريب لدى العمال في تحسين أدائهم للعمل ومدى حرص وسعي المؤسسة بتكثيف البرامج التدريبية لتحسين جودة الإنتاج ورفع كفاءة عمالها وزيادة المهارة في مساهمهم الوظيفي فنجد نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور أعطت جانب مهم وهو في هذا السياق أن عنصر التدريب كمتغير أساسي في تنمية الموارد البشرية ، نظراً للدور الذي يلعبه في تحسين أداء العمال حيث إذا ما درب العامل على طريقة الأداء الصحيحة فلا شك أن ذلك يقضي على تراخي في العمل.

- يمثل الجدول رقم(10) بأن العامل يمتلك مهارة تطبيق المعرفة التي أكتسبها خلال الفترة التدريبية حيث تبين أن نسبة 90 بالمئة كأكبر نسبة وهذا ما يبرز الرصيد المعرفي السابق والجديد للعامل الذي يجعله يوظف ذلك التراكم المعرفي في محيط عمله ومما يزيد من إبداعه وفهمه وإستعابه لمدى مساهمة البرامج التدريبية في زيادة مهاراته واكتسابه لمعارف جديدة تساعده في إنجاز عمله.

-كما يوضح الجدول رقم(11) استفادة العمال من الدورات التدريبية فكانت أغلب المبحوثين إجاباتهم قدرت ب82بالمئة وهذا ما يؤكد الاهتمام الكبير للعمال للتدريب ومدى أهميته في زيادة الوعي ومساهمة هذه الدورات من تقليل الأخطار المهنية التي تحدث بالعامل جراء عدم إقامة دورات تدريبية فالمؤسسة تحرص على محورها الأساسي في المنظمة لان المورد البشري هو العمود الفقري في زيادة صمعة المؤسسة أو ضعفها كما يبرز لنا الجدول رقم(12) الذي يوضح تقييم العامل بعد الدورة التدريبية فكانت أغلب إجابات المبحوثين بأنه تم تقييمهم بعد الدورة التدريبية بنسبة 80بالمئة وهذا ما يبين أم المؤسسة لم تعد تحرص فقط على مهامها واختصار الجهد والوقت وتكاليف بل أضحي البحث عن تنمية الموارد البشرية وسلوكياتهم واتجاهاتهم في كافة المستويات المنظمة بهدف توفير قادة ومشرفين وإطارات مدربة ومؤهلة قادرة على تكيف مع مستجدات الوظيفة داعمة لتطوير المسارات المهنية للعاملين ليكون هناك عمال أكفاء يمتلكون مهارات وقدرات كفيلة لزيادة تنمية واستثمار كما جاء في كتاب تدريب وتطوير (عصام حيدر) الذي يؤكد على أن أفضل تقييم لفعالية التدريب يتم أثناء العمل حيث يسأل العاملون المتدربين والمشرفين عليهم إذ كانوا أعدوا بشكل صحيح للقيام بعملهم كما يقوم المدربون بتقييم فعالية التدريب يحددون ما إذا كان المتدرب يقوم بأداء الوظيفة كما هو متوقع أما النسبة المتبقية كانت 20بالمئة لعدم تقييمهم بعد الدورة التدريبية مايبين إهمال لدور العامل في المؤسسة وعدم حرمانها وإعطاء الأولوية لموردها البشري في تنمية مهاراته.

-نستج من خلال الجدول رقم (13) أن التدريبات توضح نقاط القوة والضعف للعمال وتبين أن نسبة 92 بالمئة اعتبروا أن تدريبات بينت لهم نقاط القوة والضعف وهذا ما جعل العمال يتداركون نقص في عدم فهمهم لبعض نقاط الغامضة مما يوحي لنا أن عند معرفة العامل لنقاط قوته وضعفه وإدراك الخلل هنا يجعل العامل يمتلك حسب معرفي شامل إذ أن الغموض أصبح واضح من خلال قيامه بعملية التدريب مما يحسن ويزيد من تطوير مهاراته ومعارفه لما يواكب ثورة المعلومات الحاصلة وما يخلق فيه سلوكيات تجعله ينمي ويطور مكتسباته المعرفية في محيطه وبيئة عمله وما يجعله حريص بشكل أكبر بتدارك الأخطاء السابقة.

-نفسر من خلال الجدول رقم(14) أن نسب متفاوتة بين أن مدة تدريب كافية أو لا فقدت نسبة ب64 بالمئة كأكثر نسبة لعدم كفاية مدة التدريب وهذا قد يرجع للعمل المكثف داخل المؤسسة وعدم وجود الوقت الكافي لعملية التدريب وإقامة برامج تدريبية أم عدم حرص المؤسسة بدرجة الأولى على مورد البشري وتسييل العمل على تكاليف و الإنتاج فقط وأن العمال لديهم غموض في بعض النقاط بأنها ليست واضحة فتحتاج لدورات تدريبية وبرامج مكثفة أما بنسبة للمبحوثين الذين أقروا بأن مدة التدريب كافية قدرت نسبتهم ب36 بالمئة وهذا ما يبين لنا حرص المؤسسة على وضع عملية تدريب بدرجة الأولى وحماية العمال وهي الأهم لزيادة كفاءتهم وسعى نحو الأفضل لتحسين خدمات المؤسسة وعمالها.

-على ضوء نتائج الجدول رقم (15)و(18) نجد أن الجدول رقم (15) يوضح التغيير الذي يحدثه البرنامج التدريبي على سلوك وأداء العمال فنجد أن نسبة 82 بالمئة اعتبروا بأن هناك تغيير إيجابي في سلوكهم وأدائهم للعمل وهذا ما يفسر العمل المكثف الذي تقوم به المؤسسة من برامج تدريبية تساعد العمال على تحسين سلوكياتهم الخاطئة اتجاه العمل وأدائه له ومن خلال إدراك جوانب نقص وتعلم معارف جديدة تعزز سلوكياتهم وتخلق نوع من الروح المعنوية داخل محيط العمل وهذا ما أشارت إليه (نظرية العلاقات الإنسانية لإلتون مايو) حيث برزت النظرية أهمية الجماعات في تحديد سلوك العمال وفي هذا تنظر للمنظمة على

أنها بناء اجتماعي فقد أصبح رجال الإدارة يدركون حقيقة في أن كثيرا من العاملين يقيدون إنتاجهم ويحدون من نشاطهم إلا للمحافظة على عضويتهم في المجتمع الداخلي كما تنظر إلى أن تدريب جزء لا يتجزأ من المكانة الاجتماعية فهو يحقق بشكل كبير في تحقيق التوازن والفعالية في المؤسسة أما النسبة المتبقية فكانت نسبة قليلة بـ 18 بالمئة تقدم حدوث تغير إيجابي في سلوكهم وأدائهم للعمل وهذا قد يكون لوجود قصور في البرنامج التدريبي المسطر وإهمال العمال وعدم حرصهم على إتباع منظم لهذه البرامج التدريبية أما الجدول رقم(18) يوضح مساعدة البرامج التدريبية في التقليل من حوادث العمل فكانت نسبة أغلب المبحوثين 94 بالمئة بأن البرامج التدريبية ساعدتهم في التقليل من حوادث العمل وهذا ناتج لوعي العمال بمخاطر العمل وما ينتج عنها ،فهذه البرامج جعلتهم يحرصون أكثر على سلامتهم وحمايتهم من خلال ارتداء الألبسة الوقائية وإعطاء تعليمات مكثفة للأخطاء التي يقع فيها العمال جراء هذه الحوادث.

-نحل نتائج الجدولين(16)و(17) حيث يبين لنا في الجدول (16) أن هناك قصور أم لا في البرنامج التدريبي وخلصت النتائج إلى أن نسب متفاوتة بينهم فنجد المبحوثين اللذين أجابوا بوجود قصور بنسبة 56 بالمئة وهذا قد يكون لعدم تنوع في هذه البرامج والإبقاء على نفس الروتين مما يجعل العمال يدركون نقص وقصور هذا البرنامج وكذلك يرجع لعدم إعطاء المؤسسة الأهمية الكبيرة والحرص على تنمية العمال لما يحدث وعدم وجود جديد في هذه البرامج مما يجعلها جامدة بالنسبة للعمال أما بالنسبة للذين لم يجدوا قصور في البرامج التدريبية فكانت لهم واضحة وتمكنوا من فهمها وتطبيقها وقد يكون لوجود تنوع لهذه البرامج وحرص لدى المؤسسة يدعم الأفضل لعمالها أما الجدول رقم (17)يبين أن أفراد العينة أجابوا بأنه هناك تنوع وشمول في البرامج التدريبية فكانت نسبة كبيرة للمبحوثين بـ 96 بالمئة وهذا ما يفسر أن العمال يحبون دائما تجديد وتغيير وتنوع في المعارف و ما هو جديد وما ويواكب التطور الحاصل في المعلومات مما يجعلهم يقدمون الأفضل في مجال العمل وما يكتف من جهود متبادلة بينهم وبين المؤسسة ورؤسائها.

-توضح من خلال الجداول رقم(7)و(19)و(23)و(26)و(29)و(30)و(31)و(32) أن المؤسسة تعتمد على آليات تقلل من حوادث العمل وهنا نحلل ونفسر ذلك طبقا لما جاء في نتائج الجدول -جدد في الجدول رقم (07) أن المؤسسة توفر الوسائل والمعدات الحديثة لتحسين أداء العمال وهذا ما قدر بـ86 بالمئة وهذا ما يبين حرص المؤسسة على سلامة عمالها وتهيئة الظروف والمناخ المناسب لتسيير الحسن للعمل دون عراقيل ومخاطر من شأنها أن تخلق حوادث تصيب عمال فهي تعمل على تجديد الآلات مع ما يواكب تكنولوجيا وما يحسن من جودة المؤسسة وهذا بتفسير نظرية المصادفة أن الحوادث يمكن إرجاعها للصدفة وهذا يعني إن جميع الأفراد لديهم استعداد للوقوع في الحوادث وانه لا يوجد أية عوامل شخصية تميز شخصا على آخر في حين يوضح الجدول رقم(19) إن المؤسسة تعتمد على أساليب التوعية الوقائية بصفة منتظمة وهذا يبرز الاهتمام الكبير الذي تضعه المؤسسة في محور أولوياتها وهو العنصر البشري لجعل أدائه أفضل مما يقلل من الوقوع في حوادث العمل وهذا ما أجاب عنه أغلب المبحوثين بان أساليب التوعية الوقائية المعتمدة من طرف المؤسسة تسير بشكل منتظم بنسبة 86 بالمئة وهذا ما خلصت إليه دراسة (مريم مرزوقي 2018) الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية ،شركة الكهرباء والغاز أم البواقي غلى نتائج أثبتت أن الأساليب الوقائية ساهمت في وقاية العمال من حوادث العمل وأن العمال كانت استفادتهم من محتويات الأساليب الوقائية التي توفرها الشركة لوقايتهم من الإصابة من حوادث العمل ناما نسبة المتبقية في أن أساليب توعية في المؤسسة غير منتظمة فيرجع لسوء التسيير وتهميش من طرف المؤسسة من يخلق مشاكل وعراقيل تخلف أخطار مهنية على العامل بنسبة 14 بالمئة كما يبرز لنا الجدول رقم (23) أن المؤسسة تعمل على وضع إجراءات صيانة الآلات العمل داخل المؤسسة هذا ما أجاب عنه أفراد العينة بنسبة 76 بالمئة وهذا ما يوضح أن المؤسسة تعمل على حرصها شديد لضمان سلامة العامل وإصلاح الخلل الذي قد يحدث في الآلات وهذا نتيجة الرقابة المكثفة والدورية فإهمال الرقابة للآلات وعدم وجود وسائل واليات تسيير عليها المؤسسة فانه قد يخلف حوادث العمل

في حين كانت إجابات نسبة المتبقية ب24 بالمئة في عدم وجود إجراءات صيانة الآلات مما يوضح لنا مشاكل التي تنجم عنها هذا المؤسسة في إهمالها لدورها وحرصها على سلامة العنصر البشري وكذلك العامل في حد ذاته قد ينجم حوادث لتهوره كما جاء في نظرية الاجتماعية التي ربطت الحوادث المهنية التي يتعرض لها العامل بظروفه غير ملائمة، فالحالة الاجتماعية الصعبة للعامل المتمثلة في مشاكل مرتبطة بالسكن والأسرة والمحيط الاجتماعي تولد حالة من الانفعالات والتي بتفاعلها مع ظروف العمل الفيزيائية تنظيمية تكون بسبب في الوقوع في الحوادث كما نستنتج من خلال الجدول رقم (26) يوضح توفير المؤسسة وسائل الوقاية الكافية لحماية العامل يقلل من حوادث العمل ونجد نسبة المبحوثين الذين أقرروا بأن المؤسسة توفر الوسائل الكفيلة لحماية العمال بنسبة 74 بالمئة وهذا يبرز مدى استعداد الهيئات المختصة وحرصها على توفير كافة المستلزمات الحديثة لحماية العامل من أي خطر قد ينجر عنه كارتداء خوذة الوقاية، القفازات، ملابس الوقائية، وقارورات الإطفاء، وأجهزة الانذار فحسب النظرية الطبية تبين أن أغلب الأشخاص الذين يميلون إلى وقوع في الحوادث غالبا ما يعانون من أمراض جسدية أو عصبية فتؤدي للوقوع في الحوادث والإصابات كما يفسر لنا الجدول رقم (29) أن نسبة 80 بالمئة أجابوا بأن المؤسسة تقرض على عمالها تطبيق القوانين الوقائية من الحوادث وهذا يفرض تطبيق القوانين الوقائية من حوادث العمل ما يوضح التزام المؤسسة بتوفير بيئة عمل آمنة من خلال تكثيف وتشديد القوانين الوقائية لحماية العمال ما ينجم عنه وجود ثقافة تنظيمية في المؤسسة يتبعها العمال بالالتزام وما يخلق مناخ تنظيمي خالي من أي مشاكل تنجم عنها حوادث العمل وأي مشاكل تنجم عنها حوادث العمل وأي مخالفة للقوانين وتعليمات يؤدي إلى عقوبات صارمة في حق العامل عند وقوع أو تعرض أحد العمال في المؤسسة لأي حادث يتم التكفل به وهذا ما أجاب عنه جل المبحوثين بنسبة 84 بالمئة وهذا ما يوضح الأسلوب الذي تنتهجه المؤسسة في سياستها الوقائية وحماية عمالها من خلال تعويضات وتأمينات عن الحادث الذي أصاب العامل، هذا ما يجعل المؤسسة صومعة وتحافظ على عمالهم باعتبارهم ركيزة المؤسسة

وبجانب آخر نجد تفسير نظرية الضغط والتكيف ترى أن طبيعة العمل وبيئته ومناخه يعتبر من المحددات الأساسية للحوادث ومن خلال النظرية فإن العمال الذين يقعون تحت ظروف الضغط وتوتر يكونون أكثر عرضة للحوادث بخلاف العمال المحررين من الضغوط والتوترات كما أن الظروف الفيزيائية الجيدة كالإضاءة والحرارة من شأنها أن تساعد على تكيف العامل ومن ثم تجنبه من الوقوع في الحادث .

- يتبين لنا من خلال الجدول رقم (31) أن المؤسسة تضع خطط وإجراءات لحوادث العمل والحالات الطارئة هذا ما أكده أفراد العينة في إجاباتهم بأن المؤسسة تحرص على وضع الخطط والإجراءات لحوادث العمل بنسبة تقدر بـ 78 بالمئة وهذا من خلال الصيانة الدورية لآلات كذلك الجانب النفسي للعاملين من خلال مراقبتهم من طرف الأخصائيين الاجتماعيين والنفسانيين والطبيين وجعل العمال في بيئة يسودها الأمن والاستقرار وإحساس العامل بوجود هوية له ومكانة داخل المؤسسة وكذلك جعل المؤسسة خدماتها في صدراه من خلال حرصها الشديد لأي خلل يحدث أما نسبة المتبقية لعدم وجود خطط وإجراءات لحوادث العمل بنسبة 22 بالمئة وهذا ما يخلق مشاكل وعراقيل من شأنها أن تخلق زعزعة في محيط العمل وعدم استقرار العامل . أما في تفسير الجدول رقم (32) الذي يبرز بأن وجود تقارير حول حوادث العمل الذي يساهم في تخفيف من حدوثها هذا ما أقرته أفراد العينة بأن وجود تقارير حوادث العمل من شأنه أن يخفف من حدوثها حيث قدرت نسبة بـ 86 بالمئة هذا ما نستنتج أن إحصائيات المؤسسة لحوادث العمل والعمل على تقليصها كل عام يوضح مدى أهمية هذه التقارير في إعادة هيكلة المؤسسة في وضع الخطط والآليات والبرامج كل هذه تساهم في جعل المؤسسة أفضل من ذي قبل وهذا من خلال تدارك النقص الفارط ومحاولة تطوير لتكون الحصيلة قليلة أو منعدمة لأنه يحسب على المؤسسة في صورتها ومكانتها لدى الحرص الشديد على وضع خطط أمنية ووسائل وقائية حديثة من شأنها أن تخفف من حدة حوادث العمل أما نسبة المتبقية ضئيلة التي قدرت بـ 14 بالمئة قد يرجع

لإهمال العامل للإجراءات الوقائية المتبعة وكذا عدم حرص المؤسسة على تدارك الأخطاء المتكرر وعدم وجود آليات كفيلة من شأنها أن تقلص من حدة هذه الحوادث.

نتائج العامة للفرضيات

على ضوء تحليل ومناقشة نتائج الدراسة توصلنا إلى :

_ أن عملية التدريب العمال ساهمت في تخفيف من حوادث العمل وهذا من خلال الدورات التدريبية المكثفة.

_ أن المؤسسة تعمل على وضع أهداف تدريبية مسطرة تجعل العامل يعمل بأكثر كفاءة ومهارة.

_ سهر المؤسسة على توفير كافة المتطلبات في خدمة العامل من خلال توفير وسائل ومعدات حديثة لتحسين أداء العمل وتحسين جودة الإنتاج

_ وجود نشاطات تدريبية في المؤسسة ساعد العمال في إنجاز مهامهم في وقت قصير وبجودة أفضل.

_ إستفادة العمال من الدورات التدريبية جعلهم يقومون بإنجاز أعمالهم وفق أسس علمية سليمة.

_ مساهمة البرامج التدريبية التي خضع لها العمال في المؤسسة على وضع أهداف وأسس وقائية في المنشآت من شأنها أن تساعد في تقليل من حوادث العمل.

_ أن العمال ساعدهم البرنامج التدريبي في إحداث تغيير إيجابي في سلوكياتهم مما جعلهم يتحلون بدرجة عالية من المعنويات والحوافز وتركيز على العمل.

_ اعتماد المؤسسة على أساليب توعية الوقائية وهذا لتجنب مخالفة لقانون العمل و محاولة بث الأمن والطمأنينة في قلوب العاملين والمحافظة عليهم في إطار السلامة والصحة المهنية لتجنب المخاطر.

توفير المؤسسة الوسائل الوقائية من خلال وضع إستراتيجية تساهم في تثقيف ووعي العامل التي يمكن خلالها ارتقاء بمستوى أداء العاملين ومستوى سلامة المهنية للوصول لمعايير الجودة والحد من حوادث العمل.

أن التدريب يعمل على تنمية المعرفة والمعلومات لدى المتدرب من خلال تنمية الرغبة في دافع للعمل وشعور بالمسؤولية وبأهمية التفوق والتميز في العمل .

يساهم التدريب في تطوير أساليب العمل التقليدية والاتجاه نحو الجودة في العمل.

تنمية اتجاهات العمال نحو العمل والعاملين معهم وتنمية العلاقات الإنسانية

الخاتمة العامة:

أصبح التدريب اليوم حديث الساعة ،كونه من أهم الوسائل والأساليب التي تم اللجوء إليها من قبل القائمين على إدارة منظمات العمل ،لغرض تحسين مستوى أداء المورد البشري وجودة المؤسسة ،وتركيز على ضمان وتوفير وتحسين شروط عمل لائق ،وهذا ماجعل المسؤولين القائمين على العمل في وضع الجهود لتعزيز كفاءة العمال ،وتحسين أدائهم وفق ظروف بيئة ملائمة وأمنة وهذا ما اهتمت به الكثير من المنظمات ونظريات والكتاب ،في اعتبار المورد البشري أحد الأعمدة الأساسية في المؤسسات لذا وجب تسليط الضوء عليه بصفة أولى من خلال توفير حماية أفضل في ظل ظروف التي قد تآرق العمال داخل مؤسسة سونلغاز ولكهرباء من إصابات والحوادث ،فجعل أو وضع برامج تدريبية في أولويات المؤسسة، قد يجعل العامل يتبع قواعد السلامة من الأخطار في مكان العمل ، وهذا من خلال تعزيز العمال بالمعارف والمهارات وتقييم العمال لمعرفة فاعلية البرنامج التدريبي، مما يؤدي إلى إتباع وسائل الوقائية اللازمة والحرص عليها لتفادي الوقوع في الأخطار فإتباع أساليب التوعية التي تحرص المؤسسة على توفيرها من شأنه أن يقلل من الحوادث ،التي أصبحت مشكل عويص في شتى المؤسسات خاصة مؤسسة سونلغاز ولكهرباء وهذا ما يتطلب مدى حرص المؤسسة على توعية عمالها وتوفير مناخ عملي ملائم ،وغرس ثقافة أمنية داخل بيئة العمل وجعل التدريب أحد الأساسيات المهمة في المؤسسة لخدمة موردها البشري الذي يعتبر العمود الفقري لها مما يجعلها تتجنب مشكلة حوادث العمل.

التوصيات:

لقد كان الهدف من دراستنا هو معرفة كيف يساهم التدريب أثناء الخدمة في تخفيف حوادث العمل ؟فقد اقترحنا جملة من توصيات لعلها تكون فائدة أو إضافة في خدمة مؤسسات سونلغاز والكهرباء.

_على المؤسسة أن تغرس ثقافة تنظيمية في بيئة العمل هو أن المورد البشري يعتبر القاعدة الأساسية والمحور في سلامة الأمانة.

_على المؤسسة أن تسطر خطط وبرامج مواكبة مع كل تطور حاصل في مجال تكنولوجيا.
_على المؤسسة أن تلتزم بوضع قوانين وتعليمات صارمة لمن يخالف إتباع الوسائل الوقائية اللازمة.

_على المؤسسة أن تجعل مراقبة دورية كل أسبوع للآلات إن كان هناك خلل.
_على العامل أن يترك كل الجوانب الشخصية الخارجة عن إيطار ومحيط العمل لتفادي وقوعه في أي خطر نتيجة ذلك.

_الاختبار الدوري لوسائل الحماية للتأكد من صلاحيتها وخلوها من عطب.
_على المؤسسة أن تضع الحرص الكبير لأجهزة الإنذار وضمان عملها لأنها مهمة جدا لأي طارئ قد يحدث.

_على المؤسسة أن تضع أخصائيين اجتماعيين و نفسانيين وأطباء لأن صحة العامل أهم فالمورد البشري يحتاج إلى سلامة وصحة أمنية داخل بيئة العمل.

قائمة المصادر والمراجع :

أولاً: بالعربية

1) الكتب

- 1- أبو النيل محمود السيد ،علم النفس الصناعي والتطبيقي دراسات عربية وعالمية،دار نهضة بيروت،1985.
- 2- أبو نصر مدحت ،مهارات المدرب المتميز ،المجموعة العربية للنشر وتوزيع،ط1،2009.
- 3- أمين ساعاتي،إدارة الموارد البشرية من النظرية إلى التطبيق،دار الفكر العربي ،القاهرة،1998 .
- 4- أحمد عزت رابح ،علم النفس الصناعي،دار القومية للنشر والتوزيع ،1971.
- 5- أحمد الخطيب،إدارة الموارد البشرية،مكتبة عين شمس ،القاهرة،2002.
- 6- أحمد ماهر،إدارة الموارد البشرية ،دار الجامعية،الإسكندرية،2005 .
- 7- أحمد نادر أبو شيخة ،إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات علمية ،ط2،دار صفاء للنشر وتوزيع ،عمان ،الأردن ،2013 .
- 8- بوحوش عمار الذنبيات،محمد محمود،مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث،ط2 ،ديوان المطبوعات الجامعية،بن عكنون،الجزائر،1999.
- 9- باري شكواي،إدارة الموارد البشرية ،دار الفاروق للنشر والتوزيع ،ط2،القاهرة ،مصر،2002 .
- 10- باطور مصطفى،حوادث العمل في الصناعة ،الدار الجامعية ،مصر ،1989.
- 11- بديع محمود مبارك القاسم ،علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق ،مؤسسة الوراق للنشر وتوزيع ،عمان ،2001.
- 12- حمدان حسين عبد اللطيف ،أحكام الضمان الاجتماعي ،الدار الجامعية ،بيروت ،1990.

- 13-حسين عبد الحميد أحمد رشوان ،الإدارة والمجتمع دراسة في علم الاجتماع ،مؤسسة شباب الجامعة،الإسكندرية ،مصر ،2002.
- 14-حنفي محمود سليمان ،وظائف الإدارة ،مطبعة الإشعاع الفنية ،القاهرة،1997.
- 15-دوبدار عبد الفتاح محمد ،أصول علم النفس المهني وتطبيقاته،ط2،دار النهضة العربية للطباعة والنشر ،بيروت ،2003.
- 16-راوية حسن ،إدارة الموارد البشرية ،المكتب الجامعي الحديث ،الإسكندرية ،1999.
- 17-رضا صاحب ،وظائف المنظمة المعاصرة نظرة بانورامية عامة،مؤسسة الوزارة للنشر وتوزيع ،الأردن.
- 18-رافده الحريري ،اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية،عمان ،الأردن ،2005.
- 19-زكري بدوي ،دراسات تطبيقية في تشريعات ، العمل والتأمينات ،دار الفكر العربي ،بيروت ،2003.
- 20-زكي محمود هاشم ،الجوانب السلوكية في الإدارة ،وكالة المطبوعات للنشر وتوزيع ،الكويت ،ط3،1980.
- 21-سهيلة محمد عباس ،إدارة الموارد البشرية ،مدخل إستراتيجي ،دار وائل للنشر وتوزيع ،عمان ،الأردن ،2003.
- 22-سهيلة محمد عباس،علي حسن علي ،إدارة الموارد البشرية ،دار وائل للنشر ،عمان ،الأردن،2007.
- 23-شحاتة محمد ربيع،أصول علم النفس الصناعي ،ط1،دار غريب للطباعة والنشر وتوزيع ،الأردن ،2011.
- 24-صلاح الدين عبد الباقي ،الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ،دار الجامعة الحديثة للنشر وتوزيع ،الإسكندرية ،مصر ،2002.
- 25-صلاح الشواني ،إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ،دار الجامعة المصرية ،القاهرة،مصر،1976.

- 26- طلعت إبراهيم لطفي ،علم الاجتماع التنظيم ،دار غريب للنشر وتوزيع ،القاهرة ،مصر ،2007.
- 27- عصام حيدر،التدريب والتطور،منشورات الجامعة الافتراضية السورية ،سوريا،2020.
- 28- عبد الكريم درويش ،أصول الإدارة العامة،المكتبة الأنجلو مصرية،القاهرة،مصر،1976.
- 29- عويدة السلطان المشعان،علم النفس الصناعي ،مكتبة الفلاح للنشر،الكويت ،1994.
- 30- عامر سليمان عبد المالك،الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية،المجلد 2،منشورات الحلبي الحقوقية للنشر وتوزيع،بيروت ،1998.
- 31- علي سلمي ،تطور الفكر التنظيمي،وكالة المطبوعات للنشر،ط2،الكويت،1980.
- 32- علي سلمي،إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية ،دار غريب للنشر ،مصر ،1985.
- 33- علي غربي،بلقاسم سلاطينية،إسماعيل،تنمية الموارد البشرية،دار الهدى للنشر،الجزائر ،2002.
- 34- عباس محمود عوض،سيكولوجية الحوادث،ط2،دار المعرفة الجامعية ،مصر.
- 35- عباس محمود عوض،حوادث العمل في ضوء علم النفس ،دار المعارف ،مصر.
- 36- عوني محمود عبيدات،شرح قانون الضمان الاجتماعي ،دار وائل للنشر والتوزيع ،عمان،1998.
- 37- عبد الفتاح محمد دويدار،أصول علم النفس ،بجامعة الإسكندرية ،بيروت،1995.
- 38- عبد الرحمان عيساوي،علم النفس والإنتاج ،مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر ،القاهرة ،مصر ،1986.
- 39- عمر وصفي عقلي ،إدارة القوى العاملة ،دار زهوان للنشر و التوزيع ،عمان ،1996.
- 40- عمر وصفي عقلي ، إدارة الموارد البشرية بعد إستراتيجي ،ط1،دار وائل للنشر ،عمان ،2005.
- 41- فرج عبد القادر،علم النفس الصناعي والتنظيمي ،ط2،دار المعارف ،مصر ،1970.
- 42- فاتح مجاهدي ،الأكاديمية الاجتماعية والإنسانية،العدد8،2012.

- 43- كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي ،دار الكتب العلمية للنشر ،بيروت ،1996 .
- 44- كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي ، دار الكتب العلمية ،بيروت ،لبنان،1997 .
- 45- الأغا وفيق حلمي ،البرامج التدريبية وعلاقتها بكفاءة العاملين ،جامعة الأزهر ،فلسطين ،غزة ،2005 .
- 46- الزيايادي عادل ،إدارة الموارد البشرية ،مكتبة شمس القصر العيني ،القاهرة ،2006.
- 47- السيد علوة ،تحديد الاحتياجات التدريبية ،إبترك للطباعة ونشر ،القاهرة ،2001.
- 48- السيد الحسني، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم ،دار المعارف ،القاهرة،1985.
- 49- السيد عبد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطابع جامعة الملك سعود ،الرياض ،1996.
- 50- الطائي يوسف والفضل ،مؤيد والعبادي ، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي متكامل ،الوراق للنشر وتوزيع ،ط1 ،2006.
- 51- موريس أنجرس ،منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ،ط2، ترجمة بوزيد صحراوي ،دار القصة للنشر وتوزيع ،الجزائر ،2006.
- 52- مجدي أحمد محمد عبد الله ،علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق ،دار المعرفة الجامعية ،الإسكندرية .
- 53- مصطفى جمال ،حمدي عبد الرحمان ،التأمينات الاجتماعية ،مؤسسة شباب الجامعة للنشر وتوزيع ،الإسكندرية ،1974.
- 54- محمود جلال حمزة ،العمل الغير مشروع باعتباره مصدر للالتزام، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،1985.
- 55- محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية ،المكتبة القانونية للنشر وتوزيع ،الإسكندرية،1972.

- 56-مهدي حسن زويلف ،إدارة الأفراد من المنظور الكمي والعلاقات الإنسانية ،دار لاري للنشر وتوزيع ،ط1،عمان،1994.
- 57-محمد حسن قاسم ،قانون التأمين الاجتماعي ،المكتبة القانونية للنشر وتوزيع ،الإسكندرية ،2003.
- 58-محمد ذيب العقائلية،الإدارة الحديثة للسلامة المهنية ،دار صفاء للنشر والتوزيع ،الأردن ،2004.
- 59-محمد سعيد أنور سلطان ،إدارة الموارد البشرية ،دار الجامعة للنشر ،الإسكندرية ،2003.
- 60-محمد شحاتة ربيع ،أصول علم النفس الصناعي ،ط1،دار غريب للطباعة والنشر وتوزيع ،الأردن ،2011.
- 61-منال طلعت محمود،أساسيات في علم الإدارة ،المكتب الجامعي الحديث ،الإسكندرية ،2003.
- 62-مبروكة عمر محيرق ،أساسيات تدريب الموارد البشرية ،دار السحاب للنشر وتوزيع ،القاهرة ،ط1،2013.
- 63-محمد عبد المولي ،علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي ،ط2،الدار العربية للكتاب ،طرابلس ،1984.
- 64-محمد عبد الفتاح ياغي،التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق ،دار وائل للنشر وتوزيع ،ط2،عمان ،2010.
- 65-محمد فالح صالح ،إدارة الموارد البشرية ،ط1،دار حامد،الأردن ،2004.
- 66-مصطفى كامل،إدارة الموارد البشرية ،الشركة العربية للنشر وتوزيع ،القاهرة ،مصر ،1994.
- 67-مسلم محمد ،منهجية البحث العلمي دليل طلاب العلوم الاجتماعية والإنسانية،دار الغرب للنشر وتوزيع ،ب ط،الجزائر ،2002 .

68- محمد مجدي البتيتي، التشريعات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث للنشر وتوزيع، الإسكندرية، 2001.

69- منير نوري، تسيير الموارد البشرية، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2014.

70- مصطفى نجيب شاوش، إدارة الموارد البشرية، دار الشروق، عمان، 1996.

71- نعامة سليم، علم النفس في ميدان العمل والإنتاج، مطبعة جامعة دمشق، سوريا، 1989.

72- هاشم حمدي رضا، التدريب الإداري المفاهيم والأساليب، دار الولاية للنشر وتوزيع، عمان، 2012.

(2) الرسائل والأطروحات:

73- أمين عادل راشد، مذكرات في إدارة الأفراد، دار النهضة العربية، بيروت، عمان، 1981.

74- بن دريدي منير، إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الجزائرية، التدريب، التحفيز، دراسة ميدانية الجمهورية الجهوية لنقل الكهرباء والغاز، عنابة، رسالة ماجستير، كلية الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.

75- حسن بن عطية العربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، الحقوق، القاهرة، 2010.

76- رجاء مشانة، العوامل المؤدية لحوادث العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي، دراسة ميدانية للعاملين بالمؤسسة الوطنية للتنقيب، حاسي مسعود، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر، تخصص تنظيم وعمل، جامعة حمه لخضر الوادي، 2016.

77- سمير حديبي، حوادث العمل وعلاقتها بروح المعنوية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2009.

78- سملاي يحضه، دراسة أثر العمل على الكفاية الإنتاجية وفعالية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير، قسم الاقتصاد، جامعة باتنة، 1995.

79-صالح الفريحي،الخدمات التأهيلية والتكيف الاجتماعي،رسالة لنيل شهادة الماجستير
،جامعة الملك سعود،الرياض،السعودية،2003 .

80-الربيع بوعريوة،تأثير التدريب على إنتاجية المؤسسة،رسالة لنيل شهادة الماجستير في
علوم التسيير والعلوم التجارية،جامعة أحمد بوقره،بومرداس ،الجزائر ،2008 .

(3)الدوريات

81-احمد ناجي ،حوادث العمل،مجلة العمل العربية،عدد21،بغداد،1981.

82-حسن البشير الطيب ،الحالات الإدارية منهجها ومقوماتها ،المجلة العربية للعلوم
الإدارية،مجلد5،العدد3،عمان،الأردن،1981.

83-رمضان عوض،حمزة معمري ،حوادث العمل أسبابها وأساليب خفضها،مجلة العلوم
الإنسانية والاجتماعية ،عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل.

84-سهيلة محمد عباس،حوادث العمل وعلاقته ببعض المتغيرات،مجلة جامعة دمشق
،العدد4،2010.

85-محمود جواد كاظم،أهمية دراسة حوادث وإصابات العمل والإحصائيات الخاصة
بذلك،محاضرات،الدورة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في الوطن العربي.

ثانيا بالأجنبية:

1)Ouvrages

86-autre.<<Gestion des ressources humaines >>2eme édition De
Beck université. Canada.2001.

87-Romelear pierre. Gestion des ressources humaines. Armand colin.

88-chantal Bus semault et martine Pretet. Economie et Gestion de
l'empepies .3eme édition .Librainie vuibert.Paris.2002

89-coRn.effects of noise on psychological stat .end proceeding. now
grow .1979.

90-Schultg.DF.Sufety psychology and industries today
.mcmill.publish.new .yourk.1990.

المسـالـح

استبيان لقياس التدريب وعلاقته في التخفيف من حوادث العمل في مؤسسة "سونلغاز"

والكهرباء.

تدخل هذه الدراسة في إطار إعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر في العلوم الاجتماعية تخصص على اجتماع التنظيم والعمل، تحت عنوان "التدريب وعلاقته في التخفيف من حوادث العمل" في المؤسسة الغاز والكهرباء.

نأمل منك أخي الموظف أن تجيب على الاسئلة المطروحة بكل دقة وشفافية حتى نتمكن من الوصول إلى أهدافنا المسطرة من هذا البحث .

-ضع علامة (×) في الخانة المناسبة.

البيانات الشخصية:

أنثى

ذكر

1/الجنس:

أرمل

متزوج

2/الحالة العائلية:أعزب

مطلق

ثانوي

متوسط

3/المستوى التعليمي:ابتدائي

جامعي

المحور الأول : التدريب

| رقم | العبارات | نعم | لا |
|-----|--|-----|----|
| 1 | هل تلقيت تدريباً قبل شروعك في العمل؟ | | |
| 2 | هل ساعدك التدريب في العمل ؟ | | |
| 3 | هل يتم توضيح الأهداف التدريبية بدقة ووضوح ؟ | | |
| 4 | هل توفر المؤسسة الوسائل والمعدات الحديثة لتحسين أداء العمل؟ | | |
| 5 | هل واجهتك صعوبات أثناء التدريب؟ | | |
| 6 | هل التدريب يساعد العاملين على إنجاز مهامهم في أقل وقت ممكن وبجودة أفضل؟ | | |
| 7 | هل الموظف يمتلك مهارة تطبيق المعرفة التي أكتسبها خلال فترة التدريب؟ | | |
| 8 | هل استفدت من الدورات التدريبية؟ | | |
| 9 | هل يتم تقييمك بعد الدورة التدريبية؟ | | |
| 10 | هل من خلال التدريبات تتمكن من معرفة نقاط قوتك وضعفك؟ | | |
| 11 | هل ترى أن مدة التدريب التي استفدت منها كانت كافية؟ | | |
| 12 | هل ساعدك البرنامج التدريبي على إحداث تغيير إيجابي في سلوكك وأدائك للعمل؟ | | |
| 13 | هل يوجد قصور في البرامج التدريبية؟ | | |
| 14 | هل يوجد تنوع وشمول في البرنامج التدريبية؟ | | |
| 15 | هل ساعدك البرامج التدريبية في التقليل من حوادث العمل؟ | | |

المحور الثاني: حوادث العمل

| رقم | العبارات | نعم | لا |
|-----|---|-----|----|
| 1 | هل تعتمد المؤسسة على أساليب التوعية الوقائية بصفة منتظمة؟ | | |
| 2 | هل اكتفاء أساليب التوعية الوقائية يوضح مخاطر العمل؟ | | |
| 3 | هل يستفيد العمال من أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات العمل؟ | | |
| 4 | هل وضوح أساليب التوعية يؤدي إلى إتباعها؟ | | |
| 5 | هل يتم إجراء صيانة آلات العمل داخل المؤسسة؟ | | |
| 6 | هل تعرضت لحادث عمل داخل المؤسسة؟ | | |
| 7 | هل تم تعويضك عن ذلك الحادث؟ | | |
| 8 | هل توفر المؤسسة وسائل الوقاية الكفيلة بحماية العامل؟ | | |
| 9 | هل ترتدي الوسائل الوقائية من حوادث العمل؟ | | |
| 10 | هل الاكتفاء بالأساليب التوعية المتبعة بمؤسستكم يوضح مخاطر العمل؟ | | |
| 11 | هل تفرض المؤسسة على عاملها تطبيق القوانين الوقائية من الحوادث؟ | | |
| 12 | هل يتم التكفل بالعمال المصابين بحوادث العمل؟ | | |
| 13 | هل تضع المؤسسة خطط وإجراءات لحوادث العمل والحالات الطارئة؟ | | |
| 14 | هل تساهم تقارير حوادث العمل في التخفيف من حدوثها؟ | | |
| 15 | هل استفدت من النشاطات تحسيسية حول التوعية بخطورة حوادث العمل؟ | | |