

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة 8 ماي 1945-قائمة-  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع



دور التدريب في التقليل من حوادث العمل  
دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز  
-قائمة-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع  
تخصص: تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة:

فوزية ورناني

إعداد الطالبتان:

-شطيبي شمس

-مناصيرية نور الهدى

لجنة المناقشة

الأستاذ	الرتبة	الصفة	الجامعة
حواوسة جمال	أستاذ تعليم عالي	رئيسا	8 ماي 1945-قائمة-
ورناني فوزية	أستاذ مساعد-أ-	مشرفا	8 ماي 1945-قائمة-
جاهمي عبد العزيز	أستاذ محاضر-أ-	مناقشا	8 ماي 1945-قائمة-

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## شكر وعرفان

الحمد لله ربّ العالمين والصّلاة والسّلام على أشرف  
المرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين.

الحمد والشكر للمولى عز وجل، الذي بشكره تدوم  
الذمم، ثم إتمام هذا العمل بتوفيق من الله وكما روى  
الترمذي عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول  
الله صلى الله عليه وسلم:

﴿من لا يشكر الناس لا يشكر الله﴾

وتطبيقاً لهذا الحد يسه الشريفة وهذا الأدب الرفيع  
نتوجه بخالص شكرنا وتقديرنا إلى الأستاذة المشرفة  
"ورناي فوزية" على قبولها الإشراف على عملنا، وعلى  
ما قدمته من توجيهات قيّمة، فألف شكر لك.

والشكر موصول لكل من قدم يد المساعدة من قريب  
أو بعيد أثناء إنجاز هذا العمل.

## الإهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، الحمد لله حمدا كثيرا ومباركا فيه.  
أهدي ثمرة جهدي هذا المتواضع إلى بسمة الحياة وسر الوجود إلى من كان  
دعاؤها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي، إلى من أفضلها على نفسي (أمي  
الحبيرة) دمتي سراجا ينير دربي.

إلى من تربيته على يده إلى مثلي الأعلى الذي علمني أن النجاح لا يأتي إلا  
بالصبر والإصرار، إلى خير مثال لرب الأسرة الذي أمسك بيدي بقوة منذ  
صغري ولم يسمح أن أقع إليك (يا أبي الغالي) حفظك الله لنا.

إلى نجوم سمائي المتألئة وسندي في الحياة أخويّ (أسامة، وأمي) والغالية  
أختي الوحيدة أمينة لكم كل الحب.

إلى كل من ساندوني ووقفوا معي، إلى من انتظروا معي فرحة تخرجي عائلتي  
الحبيرة عائلة (مناصرية).

إلى من ساروا معي على طريق النجاح والخير وتطلوا بالإخاء أصدقائي الأعزاء.

نور المهدي مناصرية

## الإهداء

اللهم لك الحمد حتى ترضى، ولك الحمد إذا رضيت، ولك الحمد بعد الرضا،  
اللهم لك الحمد حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه، ملئ السماوات والأرض وما  
بينهما، يارب لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك ولعظيم سلطانك.

إلى من علمني كيف أمسك بالقلم، إلى من شجعني على المثابرة طوال عمري،  
إلى صاحب السيرة العطرة والفكر المستنير، إلى من كان له الفضل الأول في  
وصولي إلى ما أنا عليه اليوم.

(جدي العزيز) رحمه الله، وأدخله فسيح جنانه.

إلى النور الذي أثار دربي والسراج الذي لا يخبئ نوره أبداً، إلى مصدر  
الأمل والأمان.

(والدي الحبيب) أدامك الله تاج فوق رؤوسنا.

إلى من أخص الله الجنة تحت قدميها، إلى صاحبة العين الساهرة والعتاء  
المتواصل بلا مقابل، إلى من زرعت في قلبي أسمى معاني التفاؤل والصبر.  
(أمي الغالية) حفظك الله وأطال في عمرك.

إلى الجسد الواحد عائلتي الكريمة، وأخوتي وجميع أصدقائي، ولكل صاحب  
فضل في بلوغي هذه المرحلة من حياتي.

شمس شطيري

/	الشكر .....
/	الإهداء.....
/	فهرس الموضوعات.....
/	فهرس الجداول.....
/	فهرس الاشكال.....
أ - ب	مقدمة.....
/	<b>الفصل الأول: الإطار العام للدراسة</b>
04	تمهيد.....
05	أولاً: إشكالية الدراسة.....
07	ثانياً: فرضيات الدراسة.....
08	ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع.....
08	رابعاً: أهمية الدراسة.....
08	خامساً: أهداف الدراسة.....
09	سادساً: تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة.....
15	سابعاً: الدراسات السابقة.....
34	خلاصة.....
/	<b>الفصل الثاني: ماهية التدريب</b>
36	تمهيد.....
37	أولاً: المفاهيم المرتبطة بالتدريب.....
39	ثانياً: أنواع التدريب.....
42	ثالثاً: أهمية وأهداف التدريب.....
45	رابعاً: أسس ومبادئ التدريب.....
46	خامساً: الاحتياجات التدريبية.....

52	سادسا: مقومات ومعوقات العملية التدريبية.....
55	سابعا: الدراسات السابقة.....
64	خلاصة.....
/	<b>الفصل الثالث: ماهية حوادث العمل</b>
66	تمهيد.....
67	أولا: المفاهيم المرتبطة بحوادث العمل.....
69	ثانيا: أسباب حوادث العمل.....
72	ثالثا:.. المحددات الإجرائية لحوادث العمل.....
77	رابعا: شروط حوادث العمل.....
79	خامسا: إستراتيجية الوقاية من حوادث العمل.....
81	سادسا: دور الأمن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل.....
85	سابعا: النظريات المفسرة لحوادث العمل.....
89	خلاصة.....
/	<b>الجانب التطبيقي.</b>
/	<b>الفصل الرابع: الإطار المنهجي والميداني للدراسة</b>
91	تمهيد.....
92	أولا: المعالجة المنهجية للدراسة.....
92	1-مجالات الدراسة.....
92	أ/المجال المكاني.....
93	ب/المجال الزمني.....
94	ج/المجال البشري.....
95	2-العينة وخصائصها.....
103	3-منهج الدراسة.....
103	4-أدوات جمع البيانات.....

## فهرس الموضوعات

106	ثانيا: الدراسة الميدانية.....
106	1-تحليل وتفسير البيانات وعرض النتائج.....
143	2-مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات.....
147	3-مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة.....
149	خلاصة.....
151	خاتمة.....
153	التوصيات والإقتراحات.....
155	قائمة المصادر والمراجع.....
/	الملاحق.....



## فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
42	أنواع التدريب.	01
94	توزيع العمال على المراكز والمناصب في مؤسسة سونلغاز.	02
95	حجم العينة المختارة.	03
96	توزيع أفراد العينة حسب الجنس.	04
97	توزيع أفراد العينة حسب السن.	05
98	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.	06
100	توزيع أفراد العينة حسب المركز الوظيفي.	07
101	الأقدمية في العمل لأفراد العينة.	08
106	مفهوم التدريب.	09
108	الخضوع للتدريب ومكانه.	10
110	مكان التدريب المفضل لدى أفراد العينة وسببه.	11
112	أنواع البرامج الموجودة في المؤسسة.	12
113	أي البرامج أفضل يساعد في التقليل من حوادث العمل.	13
114	فترة الخضوع للبرامج التدريبية.	14
115	ما إذا كانت مدة البرامج التدريبية كافية لاستيعاب محتوى التدريب.	15
116	ما إذا كانت خبرة المدربين تتماشى مع محتوى البرامج التدريبية المقدمة.	16
117	ما إذا كانت المشاركة في عملية التدريب تساعد على التقليل من حوادث العمل.	17
118	مساهمة التدريب في زيادة كفاءة العامل.	18
119	مساعدة البرامج التدريبية في إتقان العمل	19
120	ما إذا كانت البرامج التدريبية دائما تعطي نتائج إيجابية وفيما تتمثل هذه النتائج.	20
122	مساهمة التدريب في الاستقرار الوظيفي.	21
124	ما إذا كانت البرامج التدريبية تتناسب مع مؤهلات العامل.	22
125	ما إذا تم التدريب على وسائل وتقنيات حديثة.	23

126	أنواع الوسائل والتقنيات التي تم التدريب عليها.	24
127	توفير المؤسسة لبرامج تدريب من أجل تنمية المهارات لاكتساب خبرات جديدة.	25
128	ما إذا كان اكتساب الخبرة من خلال البرامج التدريبية يؤدي إلى التقليل من حوادث العمل.	26
129	تعرض العامل لحوادث عمل.	27
130	أدوات السلامة المهنية التي توفرها المؤسسة	28
132	إلتزام العمال باستعمال أدوات السلامة المهنية.	29
134	إجراء المؤسسة للفحوصات الطبية للعاملين ونوعها.	30
135	مكان تقديم الإسعافات الأولية.	31
137	ما إذا كانت المؤسسة تقوم بوضع إجراءات السلامة.	32
138	ما إذا كانت المؤسسة تقوم بنشاطات تحسيسية تمكن عمالها من التوعية حول التعرض لحوادث العمل.	33
139	الطرق التي تعتمدها المؤسسة لكي تمكن عمالها من التوعية حول التعرض لحوادث العمل.	34
141	ما إذا كان التدريب يعتبر وسيلة فعالة للتقليل من حوادث العمل.	35

## قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
76	النتائج المترتبة عن الحادث.	01



تهتم المنظمات الحديثة بنشاط التدريب، حيث يعتبر وظيفة أساسية من وظائف إدارة الموارد البشرية، فالتدريب يساعد في تزويد المورد البشري بالمعلومات والخبرات والمهارات اللازمة لرفع مستوى الكفاءة لدى العاملين وزيادة الإنتاجية، والتقليل من مخاطر حوادث العمل وإصابتها لما لها من أثر بالغ على الفرد العامل والمؤسسة على حد سواء.

وما يجعل المنظمة تنتهج مبدأ التدريب أنه يعتبر من الوسائل الفعالة التي تساعد العاملين في المنظمة على مواكبة التغييرات في بيئة العمل الخارجية والداخلية للمنظمة وبالتالي تمكين المنظمة من خوض غمار المنافسة مع المنظمات الأخرى وفي أشد الظروف المحيطة بالعمل، كما يوفر للعاملين سبل مواكبة التطور التقني والإداري الذي تنتهجه المنظمات الحديثة وبالتالي حصولهم على المعرفة والثقافة الشخصية والمهنية والاجتماعية التي تساعدهم على أن يؤدي كل عامل عمله بكل أمانة ومهنية.

حيث تسعى المؤسسات لوضع خطط وإستراتيجيات بهدف تحقيق أفضل الأداء والإنتاجية وتتوقف عملية نجاح المنظمة على كفاءة العنصر البشري العامل فيها بوصفه الغاية والوسيلة الفعالة في عملية تطوير المنظمات، وإحداث التغييرات المطلوبة لذلك فهي تحرص دائما على التدريب لعلاج مشاكلهم أثناء أداء العمل.

أصبحت حوادث العمل وإصابتها تمثل اليوم مشكلة أساسية في المنظمات، هذه الحوادث تزداد أهميتها بازدياد النهضة الصناعية في مجتمعات دول العالم، ولذلك يلزم دراسة أسباب وقوع الحوادث ونتائجها ووضع الأساليب الوقائية للحماية من التورط في الحوادث، فالحادثة تمثل مشكلة إقتصادية نفسية وصحية، وهي من أكثر المخاوف التي تصاحب أصحاب العمل والعاملين داخل المؤسسة.

فالتقليل من مخاطر حوادث العمل مرتبط بتدريب الأفراد على بعض الأساليب الجديدة وإكسابهم المرونة اللازمة بما يمكن لهم التصدي لهذه الحوادث، والمدرّب هو الوسيلة التي سيتم عن طريقها نقل المعلومات وتكوين المهارات، وتزويد المتدربين بالسلوكيات المرغوبة أي القيام بالسلوك الآمن السليم بدلا من السلوك الخطير المؤدي إلى وقوع الحادث.

وتسعى المؤسسات لحماية الأفراد العاملين فيها لحمايتهم من مخاطر حوادث العمل من خلال مجموعة من الإجراءات الوقائية خاصة منها التصميم الأمثل للبرامج التدريبية وتحديد أهداف التدريب وكذا تحديد الاحتياجات التدريبية وكذلك من خلال تقديم أحسن الخدمات الصحية والجسمية والنفسية، كل هذا يساهم في التقليل من حوادث العمل.

وعليه فقد جاءت دراستنا من أجل التعرف على دور التدريب في التقليل من حوادث العمل بمؤسسة سونلغاز، لما له من أهمية بالغة في مساعدة الأفراد على تجنب الوقوع في الحوادث التي يتعرضون لها أثناء تأدية مهامهم وذلك من خلال نشاط التدريب، حيث حاولنا تقديم هذه الدراسة وذلك من خلال خطة منهجية علمية انقسمت إلى جانبين: جانب نظري وجانب ميداني مقسمة إلى أربع فصول وهي:

**الفصل الأول:** خصص للإطار العام للدراسة، حيث تم فيه صياغة الإشكالية وتحديد أسباب اختيار الموضوع، أهمية وأهداف الموضوع، كما تم تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة وفي نهاية هذا الفصل فقد تطرقنا إلى الدراسات السابقة.

**الفصل الثاني:** تحت عنوان ماهية التدريب تم التعرف فيه إلى المفاهيم المرتبطة بالتدريب، أنواع التدريب، أهمية وأهداف التدريب إضافة إلى أسسه ومبادئه، الاحتياجات التدريبية وكذا مقومات ومعوقات العملية التدريبية وأخيرا النظريات المفسرة للتدريب.

**الفصل الثالث:** تحت عنوان ماهية حوادث العمل وتم التطرق في هذا الفصل إلى المفاهيم المرتبطة بحوادث العمل وأسباب هذه الحوادث ثم المحددات الإجرائية لحوادث العمل إضافة إلى شروط حوادث العمل وإستراتيجية الوقاية من هذه الحوادث ثم تطرقنا إلى دور الأمن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل وأخيرا النظريات المفسرة لحوادث العمل.

**الفصل الرابع:** خصص للإطار المنهجي والميداني لدراسة، حيث تطرقنا أولا للمعالجة المنهجية لدراسة تمثلت في مجالات الدراسة، ثم العينة وخصائصها إضافة إلى منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات، ثم تطرقنا ثانيا إلى الدراسة الميدانية تم التعرف فيها إلى تحليل وتفسير البيانات وعرض النتائج، مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات إضافة إلى مناقشة نتائج الدراسات في ضوء الدراسات السابقة.

# الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

— تمهيد —

أولاً: إشكالية الدراسة.

ثانياً: فرضيات الدراسة.

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع

رابعاً: أهمية الدراسة

خامساً: أهداف الدراسة.

سادساً: تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة.

سابعاً: الدراسات السابقة.

خلاصة

### تمهيد:

يعتبر الإطار العام للدراسة مرحلة أساسية من مراحل البحث العلمي، حيث يحاول الباحث إبراز أهم المسائل التي تعرض لها في بحثه، تم صياغة الإشكالية التي تعتبر اللبنة الأساسية التي يبنى عليها الموضوع، كما تطرقنا إلى أسباب اختيار الموضوع وأهداف وأهمية الدراسة، إلى جانب تحديد المفاهيم الأساسية، أما في الأخير فقد تطرقنا إلى الدراسات السابقة التي فسرت موضوع الدراسة وكانت مزيج من الدراسات الأجنبية والعربية والجزائرية.



### أولاً: إشكالية الدراسة:

إنّ أهم ما يميز عالم الأعمال المعاصر هو سرعة التحول والتغير في بيئة العمل، وتنمية الموارد البشرية التي تعتبر من أهم العمليات التي تجعل المورد البشري يواكب التغييرات المعرفية والتكنولوجية الحاصلة في العالم بحيث تتمكن المؤسسة من مواجهة التحديات والمنافسات، كما أن مهمة الموارد البشرية لا تقتصر فقط على احتياجات المؤسسة من اليد العاملة، واختيار وتوفير هذه الاحتياجات، بل تشمل مواضيع واسعة من ذلك كعملية التدريب وتبرز أهميتها من الدور الذي تلعبه في تنمية وتطوير الأيدي العاملة بكافة مستوياتها.

يعدّ التدريب من أكثر الإستراتيجيات التي تركز منظمات الأعمال اهتمامها عليه لسد الفجوة بين مؤهلات العاملين ومتطلبات العمل، ومن ثمة فالهدف من التدريب هو تزويد العاملين بالمعلومات والأساليب المختلفة والمتجددة عن طبيعة الأعمال الموكلة إليهم وتطوير مهاراتهم وقدراتهم ومعارفهم، ومحاولة تغيير سلوكهم واتجاههم بشكل إيجابي.

كما يعتبر التدريب العمود الفقري للمؤسسة، كونه يمثل أحد السبل المهمة لتكوين جهاز إداري كفؤ، إذاً فهو استثمار يكون عائداً على الفرد من خلال إكسابه لمهارات ومعارف إضافية ومفاهيم وقواعد واتجاهات جديدة، وكذلك على المؤسسة من خلال زيادة الإنتاج، فنشاط التدريب يحقق أهدافه إذا تم تصميمه والإعداد له بشكل علمي يقوم على التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية لكل من الأفراد والمنظمة والسهر على متابعة البرنامج التدريبي والقيام بتقييم نتائجه.

وتتجلى أهمية التدريب في أنه يقود إلى الارتقاء المهني وبالتالي إلى الارتقاء الاجتماعي، وبهية آفاقاً لا مثيل لها في مجال تقليل الفوارق الاجتماعية، ويستجيب لدواعي العمال والعدالة الاجتماعية طالما أنه يتيح للعامل قدرة التحكم في مكونات مهنته وتطوراتها، ويسمح للذين حالت الصعوبات الإقتصادية والاجتماعية دون إكتساب المعرفة والخبرة من ولوج أبواب التدريب، كما تتيح لقدامى العمال مثلما تتيح للجدد فرصة التدريب لتنمية مهاراتهم.

من مهام التدريب السعي إلى الحد من حوادث العمل أو التقليل منها، حيث أصبحت هذه الأخيرة تشكل مشكلة في منظماتنا اليوم، إذ تزداد أهمية هذه الحوادث بازدياد النهضة الصناعية في مجتمعات دول العالم، فهي تقع نتيجة عوامل متداخلة ومتفاعلة فيما بينها منها المادية المرتبطة بظروف العمل أو الجانب التقني للألات ومواد الإنتاج، ومنها الإنسانية غير مأمونة المتعلقة أساساً بالعنصر البشري،

كما أن حوادث العمل من أكثر المخاوف التي تصاحب أصحاب العمل والعاملين داخل المؤسسة نظرا لتسببها بخسائر بشرية ومالية كبيرة.

وتقع على عاتق مؤسسات اليوم مسؤولية حماية الأفراد العاملين فيها من التعرض لحوادث العمل أو الإصابات والوفاة من خلال فترة العمل عن طريق تأمين السلامة لهم، وتهيئة ظروف العمل المناسبة وتوضيح الإجراءات والتعليمات الكفيلة بالحفاظ على سلامتهم وسلامة وسائل الإنتاج المادية الأخرى، وبالتالي الإبقاء على معدل الحوادث في حده الأدنى، ويؤثر على الاهتمام بالعامل وصحته على زيادة كفاءته الإنتاجية وإنتاجية المؤسسة بصفة عامة.

يعتقد بعض الخبراء في الأمن الصناعي أن تدريب العمال على أساليب الوقاية والأمن هو من أهم أساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث، وعليه فإن التقليل من مخاطر حوادث العمل مرتبط أساسا بتدريب العاملين على بعض الأساليب الجديدة من مهارات وخبرات ومعارف، فطبيعة العمل تستدعي أن يكون العامل متحكما في طريقة العمل الآمنة متدربا على الكيفية المناسبة لتشغيل مختلف الأجهزة والآلات، والتدريب قبل الخدمة يؤدي إلى التحكم الجيد في أداء العمل، وكلما كانت البرامج التدريبية فعالة ومتوافقة مع متطلبات العمل كلما ساعدت على التقليل من احتمالية الوقوع في الأخطاء أثناء العمل.

كما أن الهدف الرئيسي للمنظمات اليوم من وراء تدريب الموارد البشرية هو الوصول لتحقيق تغيير إيجابي في سلوك العاملين وإكسابهم المرونة اللازمة بما يمكن لهم التصدي لمشكلات العمل، من خلال توعيتهم بخطر الحوادث التي تقع وأسبابها، والتدريب على كيفية تجنب الأخطار وكيفية استخدام الأدوات والإسعافات الأولية.

إذاً فالتدريب يهدف إلى زيادة المعرفة وإكتساب الخبرة في سبيل اتخاذ مختلف الإجراءات الوقائية اللازمة والمناسبة والقرارات الصائبة هدفها هو الحد من حوادث وإصابات العمل.

وعليه نطرح السؤال الرئيسي التالي:

**التساؤل الرئيسي:** ما هو دور التدريب في التقليل من حوادث العمل؟

ولإجابة عن هذا التساؤل قمنا بتفكيكه إلى ثلاث أسئلة فرعية:

1- هل تساهم البرامج التدريبية في التقليل من حوادث العمل؟

2- هل تساهم البرامج التدريبية في إكساب العامل الخبرة التي تمكنه من تحسين أدائه؟

3- ما هي أهم الإجراءات الوقائية المساعدة على التقليل من حوادث العمل؟

ثانياً: فرضيات الدراسة:

**مفهوم الفرضية:** "الفرضية بشكل عام عبارة عن تخمين ذكي وتفسير محتمل يتم بواسطة ربط الأسباب بالمسببات كتفسير مؤقت للمشكلة أو الظاهرة المدروسة، وبالتالي فإن الفرضية عبارة عن حدس أو تكهن يضعه الباحث كحل ممكن ومحتمل لمشكلة الدراسة والفروض تأخذ غالباً صيغة التعليمات أو المقترحات التي تصاغ بأسلوب منسق ومنظم يظهر العلاقات التي يحاول الباحث حل المشكلة من خلالها"<sup>1</sup>.  
استناد إلى ما طرحناه في إشكالية البحث من تساؤلات فإن الدراسة استلزمت منا صياغة فرضية أساسية وثلاث فرضيات جزئية.

**الفرضية الرئيسية:** للتدريب دور هام في التقليل من حوادث العمل.

**الفرضيات الفرعية:** -الفرضية الفرعية الأولى:

1- تساهم البرامج التدريبية في التقليل من حوادث العمل.

**من خلال:** (مفهوم التدريب-الخضوع للتدريب-أنواع البرامج التدريبية-مكان التدريب-مدة البرامج التدريبية-خبرة المدربين).

**الفرضية الفرعية الثانية:**

2- تساهم البرامج التدريبية في إكساب العامل الخبرة التي تمكنه من تحسين أدائه.

**من خلال:** (زيادة الكفاءة-إتقان العمل-الاستقرار الوظيفي-التدريب على وسائل حديثة-تنمية المهارات).

**الفرضية الفرعية الثالثة:**

3- هناك مجموعة من الإجراءات الوقائية المساعدة في تقليل من حوادث العمل.

**من خلال:** (التدريب على كيفية استخدام أدوات السلامة المهنية-إجراء فحوصات طبية-تقديم إسعافات أولية-وضع إجراءات التوعية والسلامة المهنية-إجراء نشاطات تحسيسية).

<sup>1</sup>-رحي مصطفى عليان: البحث العلمي (أسسه-مناهجه-وأساليبه-إجراءاته)، بيت الأفكار الدولية، الأردن، (د، س)،

### ثالثا: أسباب اختيار الموضوع:

- 1- الرغبة في معالجة هذا الموضوع لزيادة المعرفة العلمية.
- 2- كون الموضوع له علاقة بمجال تخصصنا الدراسي.
- 3- التعرف عن قرب على كيفية استغلال البرامج التدريبية لتقليل حوادث العمل داخل المؤسسة.
- 4- الإرشاد والتوجيه والتعريف بالأساليب الوقائية التي تمكن من تجنب هذه الحوادث في المنظمة.

### رابعا: أهمية الدراسة:

- 1- الأهمية البالغة لموضوع الدراسة إذ يعدّ التدريب العصب الحيوي في عصرنا الراهن، فهو يعمل على تنمية مهارات العمال وقدراتهم، ويساهم في بناء الكفاءات وارتفاع المهارة ونقص حوادث العمل التي تؤدي إلى خسائر مادية وبشرية.
- 2- الدور الهام للتدريب في إلمام العامل بشتى الطرق السليمة والأمنة لأداء عمله بدلا من العمل بسلوك خاطئ وخطير ينجم عنه حادث عمل يؤدي إلى إصابة العامل أو تلف معدات وآلات العمل وفقدان الحياة.
- 3- أهمية وظيفة التدريب في السعي لتكليف العامل مع مختلف المتغيرات الداخلية والخارجية، وهي الوظيفة التي يقوم بمقتضاها تحقيق أهداف المؤسسة.
- 4- تكمن أهمية الدراسة كذلك في حماية العنصر البشري من حوادث العمل في المؤسسات من خلال اتباع برامج تدريبية فعالة تحسن من أداء العامل والعمل في جو ملائم يشعرهم بالأمان والطمأنينة.
- 5- اكتساب الإتجاهات الإيجابية والقيم والعادات والسلوكيات التي يتطلبها أداء العمل بصورة صحيحة.

### خامسا: أهداف الدراسة:

- 1- معرفة العلاقة بين التدريب وحوادث العمل.
- 2- معرفة الدور الذي يلعبه التدريب في التقليل من حوادث العمل.
- 3- التأكيد على الأهمية البالغة للتدريب وضرورة تواجده في المؤسسات.
- 4- تزويد مكتبة جامعة 8 ماي 1945 بمختلف المعلومات عن موضوعي التدريب وحوادث العمل.
- 5- التأكيد على الاهتمام بحوادث العمل داخل المؤسسة.

سادسا: تحديد المفاهيم:

من أهم متطلبات أي دراسة تحديد المفاهيم التي تعبر عنها، وذلك لتشكل رؤية واضحة عن الموضوع المطروح للدراسة باعتبار أن المفهوم حسب تعريف "برونو" هو مجموعة من المصطلحات التي يستخدمها الباحث في بحثه كعناوين<sup>1</sup>، حيث تتضمن هذه الدراسة مجموعة من المفاهيم الأساسية:

1/الدور:

أ/لغة:

من المصدر دَارَ وهو جمع أدوار، عود الشيء إلى حيث كان أو إلى ما كان عليه، وهو يعني الاضطلاع بمهمة.<sup>2</sup>

ب/اصطلاحا:

يعرف الدور في قاموس علم الاجتماع بأنه "نموذج يركز حول بعض الحقوق والواجبات ويرتبط بوضع محدد للمكانة داخل جماعة أو موقف اجتماعي معين، ويتحدد دور الشخص في أي موقف عن طريق مجموعة توقعات يعتنقها الآخرون كما يعتنقها الشخص نفسه"<sup>3</sup>.

من خلال هذا التعريف نلاحظ أن الدور هو نموذج تترتب عنه مجموعة من الحقوق والواجبات، فهو يرتبط أساسا بالمركز الذي يشغله الفرد داخل الجماعة.

ينسب مفهوم الدور السوسولوجي غالبا إلى "لينتون" حيث يعرفه بأنه "كل تنظيم يتضمن مجموعة من الأدوار متميزة تقريبا، هذه الأدوار تفرض بالأفراد القائمين بها الخضوع لها"<sup>4</sup>.

من خلال هذا التعريف نلاحظ أنه افترض على الأفراد ضرورة الخضوع إلى الأدوار القائمين بها.

<sup>1</sup>-سلام بوجمعة: تعليم وتعلم المفاهيم العلمية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 8، الجزائر، جوان، 2012، ص61.

<sup>2</sup>-المنجد الأبجدي: دار الشروق الأبجدي، ط1، بيروت، لبنان، 1987، ص451.

<sup>3</sup>-محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، مصر، 1997، ص390.

<sup>4</sup>-ريمون وفرانسوا بوريكو: المعجم النقدي لعلم الاجتماع، تر: سليم حداد، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 1986، ص288.

يعرف "تالكوت بارسنز" الدور بأنه "قطاعا من النسق التوجيهي الكامل للفرد ومكانته، فهو منظم حول التوقعات المرتبطة بالمستوى التفاعلي، ومندمج في مجموعة خاصة من المعايير والقيم التي تحكم التفاعل مع دور أو عدة أدوار، تشكل مجموعة من التفاعلات والسلوكيات المتكاملة"<sup>1</sup> من خلال هذا التعريف نلاحظ أن بارسنز ربط الدور بالتنشئة الاجتماعية للأفراد وبما يؤمنون به، كذلك بما يتوقعه الأفراد الآخرون من تأدية تلك الأدوار.

**ج/إجرائيا:** من خلال ما تم عرضه يمكن الخروج بالتعريف الإجرائي التالي للدور: الدور هو مجموعة من السلوكيات والأفعال التي يقوم بها الشخص في علاقته داخل الجماعة، بحيث تكون هذه الأدوار ملائمة ضمن المكانة التي يشغلها الفرد أي أن يتحدد سلوك الفرد في ضوء التوقعات الآخرين منه.

### 2/التدريب:

### أ/لغة:

"تَرَبَّ فلان على الشيء، عوده ومرنه، وتدريب فلان تعود وتمرن"<sup>2</sup>.

### ب/اصطلاحا:

يعرف التدريب "بأنه عملية مدروسة لتعديل الإتجاه أو المعرفة أو السلوك المهاري من خلال اكتساب بعض الخبرة لتحقيق أداء فعال في نشاط واحد أو مجموعة من الأنشطة، ويتمثل الهدف من هذه العملية في المواقف الخاصة بالعمل في تطوير قدرات الأفراد وفي تلبية احتياجات الأشخاص العاملين في المؤسسة في الوقت الحاضر وفي المستقبل"<sup>3</sup>. نلاحظ من خلال هذا التعريف أن التدريب هو نظام مستدام بهدف أساسا إلى رفع الكفاءة المهنية المهارية، للموارد البشرية الجديدة والقائمة من أجل تحقيق أفضل الأداء في أي نشاط يمارس.

<sup>1</sup>-حبيبة زلاقي: نظرية الدور بين الأصول الاجتماعية والتوظيف في التحليل السياسي، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد 17، الجزائر، جانفي 2018، ص774.

<sup>2</sup>-صلاح صالح معمار: التدريب، الأسس والمبادئ، دار دييونو للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2010، ص21.

<sup>3</sup>-باري كيشواي: إدارة الموارد البشرية، تر: بدار الفاروق، دار الفاروق للنشر والتوزيع، ط2، القاهرة، 2006، ص118.

أما الكاتب البارز في تسيير الموارد البشرية "رايموند فاتيير Raymond Vatier" أعطى تعريفاً يعتبر أكثر شمولاً وهو أن "التدريب هو مجمل العمليات القادرة على جعل الأفراد والفرق يؤدون وظائفهم الحالية والتي قد يكفون بما مستقبلاً من أجل السير الحسن للمؤسسة بمهارة"<sup>1</sup>. نلاحظ من خلال هذا التعريف أن التدريب عبارة عن مجموعة أنشطة يقومون بها الأفراد تساعدهم على تحسين أدائهم من أجل رفع إنتاجية المؤسسة. تعريف أكرم رضا: التدريب "هو مجموعة الأنشطة التي تهدف إلى تحسين المعارف والقدرات المهنية، مع الأخذ في الاعتبار دائماً إمكانية تطبيقها في العمل"<sup>2</sup>. نلاحظ من خلال هذا التعريف أن التدريب عبارة عن مجمل الوسائل والتقنيات التي تمكن العاملين من أداء وظائفهم.

يعتبر التدريب "حلقة حيوية في سلسلة من الحلقات تبدأ بتحديد مواصفات الوظيفة وتعيين متطلبات شغلها، وتعيين الأفراد وتدريبهم على العمل وبعدها تأتي مرحلة تقييم الأداء"<sup>3</sup>. التدريب "هو تلك العملية المنظمة المستمرة التي تكسب الفرد مهارات واتجاهات وأفكار لازمة لأداء عمل معين أو بلوغ هدف محدد من أجل زيادة كفاءة العاملين للقيام بأعمالهم"<sup>4</sup>. -التدريب "هو أسلوب يهتم بتطوير المهارات والمعرفة في مجال معين للجهات الفاعلة"<sup>5</sup>. -كما يعرف التدريب "على أنه جهد مخطط من قبل المؤسسة لتسهيل تعلم الموظفين للكفاءات المتعلقة بالوظيفة"<sup>6</sup>. ج/إجرائياً: من خلال التعاريف السابقة يمكن وضع تعريف إجرائي يتماشى مع موضوع البحث، حيث يمكن القول أن التدريب هو: التدريب هو عبارة عن مجموعة الأنشطة والوسائل والأساليب والأفكار ومجمل العمليات المنظمة التي تكسب الأفراد معارف وخبرات جديدة تؤدي إلى إحداث تغيير في

<sup>1</sup>-السعيد ميروك إبراهيم: تدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات ومرافق المعلومات، دار الوفاء للطباعة والنشر، ط1، الإسكندرية، 2012، ص71.

<sup>2</sup> أكرم رضا: برنامج تدريب المدربين، دار التوزيع والنشر الإسلامية، ط1، مصر، 2003، ص15.

<sup>3</sup>-سامي بودبوز، خالد زهمول: إدارة الموارد البشرية، الهيئة العامة للثقافة، ط1، ليبيا، 2020، ص176.

<sup>4</sup>-يزن محمد باسم تيم: إدارة الموارد البشرية، دار فضاءات للنشر والتوزيع، عمان، 2017، ص11.

<sup>5</sup>-Aberash jenberu; **The extent of effectiveness of the Training in civil sbuvice university centre for training**;Atgesis submitted for a master s degree in business Administration; st.marys ; Addis Ababa Ethiopia. 2013. P10.

<sup>6</sup>-Raymenda-Noe; **employee Training**;second edition, Mcgaw Hill higher education, New York,2002,p04.

سلوكاتهم، باعتبار أن التدريب يهدف إلى تحسين أداء العاملين ورفع مستواهم الوظيفي مما يتوافق مع متطلبات أعمالهم، وبالتالي رفع إنتاجية المؤسسة.

### 3/الحوادث:

#### أ/لغة:

"يقال حدث الشيء حدثاً، أي تجدد وجوده فهو حادث وحديث ومنه: حدث به عيب، إذا تجدد وكان معدوماً قبل ذلك"<sup>1</sup>.

#### ب/اصطلاحاً:

يعرف الدكتور "فرج عبد القادر طه" الحادثة: "الحادثة في معناها حدث يقع للفرد أو يتورط فيه دون سابق معرفة أو توقع، وينتج عنه أضرار تصيب الفرد أو الآخرين أو المعدات أو الممتلكات، فإذا نتج عن الحادثة جرح أو عاهة أو وفاة يمكن تسميتها عندئذ إصابة، وإذا كانت الإصابة بسبب العمل أو مرتبطة به سميت إصابة عمل"<sup>2</sup>.

من هذا التعريف نلاحظ أن الحادثة غير متوقعة ولا يمكن التنبؤ بها، وقد تؤدي إلى أضرار مادية وإصابات بشرية.

يعرف الدكتور "بوحفص مباركي" الحادثة: "إن الحادث هو حدث ناتج عن خطأ سلوكي غير مقصود هذا الخطأ الذي تترتب عنه نتائج معتبرة"<sup>3</sup>.

من خلال هذا التعريف نلاحظ أن أي سلوك خاطئ ينتج عن الفرد يؤدي إلى الحادث.

يرى الدكتور "عبد الرحمان العيسوي": "الحادثة عبارة عن سلوك خاطئ يرتكبه العامل، وقد تنتج عن وجود ظرف غير آمن بالشركة"<sup>4</sup>.

ج/إجرائياً: من خلال هذا التعريف نلاحظ أن بيئة العمل غير الآمنة يكون سبباً في وقوع الحوادث

<sup>1</sup>-عمار شويمت: أحكام حوادث المرور والآثار المترتبة عليها في الشريعة الإسلامية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإسلامية، تخصص فقه وأصول، قسم العلوم الإسلامية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية والعلوم الإسلامية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010/2011، ص11.

<sup>2</sup>-فرج عبد القادر طه: علم النفس الصناعي والتنظيم، دار المعارف، ط6، 1988، ص286.

<sup>3</sup>-بوحفص مباركي، العمل البشري، دار الغريب للنشر والتوزيع، ط2، الجزائر، 2004، ص207.

<sup>4</sup>-عبد الرحمان العيسوي: موسوعة كتب علم النفس الحديث سيكولوجية العمل والعمال، دار الراتب الجامعية، بيروت، لبنان، ص109.



من خلال التعاريف السابقة يمكن وضع التعريف الإجرائي الآتي: الحوادث هي كل حدث طارئ يقع للفرد فجأة دون توقع أو معرفة مسبقة نتيجة القيام بسلوك خاطئ يؤدي إلى خسائر مادية أو بشرية.

#### 4/ مفهوم العمل:

##### أ/ لغة:

"يعمل عملاً فهو عامل، عمل الرجل: مهن مارس نشاطاً وقام بجهد للوصول إلى نتيجة نافعة"<sup>1</sup>.

##### ب/ اصطلاحاً:

يرى الدكتور "بوحفص مباركي": "العمل كمفهوم يتشكل من عدة عناصر أول هذه العناصر هو المجهود الفكري والعضلي الذي يبذله الفرد، وثاني عنصر هو أثر هذا المجهود الذي هو في واقع الأمر تلك العملية التغييرية التي يحدثها الفعل على مواد الطبيعة (كمواد محسوسة أو مجردة) ويحولها إلى مواد صالحة للاستعمال أو الاستهلاك أو الاستخدام أو الاستتقاع من قبل كائنات أخرى، والعنصر الثالث هو أن العمل يتم في ظروف زمانية ومكانية يلتزم فيها العامل بمحض إرادته"<sup>2</sup>.

من خلال هذا التعريف نلاحظ أن العمل كل مجهود فكري أو عضلي يقوم به الفرد لتحقيق منفعة عامة. ويعرفه "زيد منير عبودي ويوسف ذيب العطاري" بأنه: "كل نشاط إنساني يباشر طلباً لدوافع ومكافآت خارجية، وقد يكون هذا النشاط مادياً أو فكرياً أو كلاهما وقد يكون بسيطاً أو معقداً"<sup>3</sup>.

من خلال هذا التعريف نلاحظ أن العمل هو ذلك النشاط الإنساني الذي يقوم به العامل وفقاً لدوافع معينة. "العمل يشير إلى مجموعة من الوظائف أو مجموعة من الواجبات والمهام والمسؤوليات التي تؤدي بواسطة مجموعة من الأفراد، ويتضمن العمل مجموعة من الوظائف التي ترتبط فيما بينها في صورة مجموعة من الواجبات والمسؤوليات"<sup>4</sup>.

من خلال هذا التعريف نلاحظ أن يؤدي بواسطة مجموعة من الأفراد يقومون بأداء وظائفهم المسندة إليهم والتي تحدد مسؤولية الأفراد.

<sup>1</sup>- أحمد مختار عمر: معجم اللغة العربية المعاصرة، عالم الكتب، القاهرة، ط1، مصر، 2008، ص1554.

<sup>2</sup>- بوحفص مباركي: مرجع سابق ذكره، ص43.

<sup>3</sup>- زيد منير عبوي، يوسف ذيب العطاري: الإتجاهات الإدارية الحديثة في العمل الجماعي، دار الخليج للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2015، ص105.

<sup>4</sup>- رافدة الحريري: إتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري، د ط، الأردن، 2014، ص48.

ج/إجرائيا: من خلال ما تم عرضه من تعاريف يمكن وضع تعريف إجرائي يتماشى مع موضوع البحث فالعمل هو كل جهد عضلي أو فكري يقوم به الفرد من أجل كسب مادي لإشباع حاجاته وتحقيق ذاته في مجتمعه.

5/مفهوم حوادث العمل:

أ/اصطلاحا:

يرى الدكتور "عبد الرحمان العيسوي": "أن حوادث العمل تعد من أكبر المشاكل التي تواجه الصناعة الحديثة نظرا لفداحة الخسائر المادية والبشرية التي تتجم عن وقوع الحوادث، التي يترتب عنها تعطيل العامل عن العمل وتوقف الآلات وفقدان المواد الخام"<sup>1</sup>.

من خلال هذا التعريف نلاحظ أن حوادث العمل من المشاكل التي تواجه العمال داخل المصانع، تؤدي إلى خسائر مادية وبشرية وتعطيل العمال عن أداء عملهم.

"يعرف الخبراء الاجتماعيون حادث العمل بأنه كل إصابة أو خلل، يصيب العامل سواء كان لحسابه أو لحساب غيره، وكذلك خلل قيام العامل بعمله أو بدخوله أو خروجه منه"<sup>2</sup>.

من خلال هذا التعريف نلاحظ أن كل إصابة تصيب العامل داخل بيئة عمله أو خارجها تعتبر حادث عمل ويجب أن يكون في إطار علاقة العمل.

"حادث العمل يقصد كل واقعة تسبب في المساس بحسم الإنسان، وهو كل أذى يلحق بالإنسان كالجروح أو الكسور أو مختلف التشوهات أو فقدان القوة العقلية أو الوفاة وما إلى ذلك"<sup>3</sup>.

بمعنى أن حوادث العمل تقع مفاجئة تخلق أضرار في جسم العامل تؤدي إلى توقفه عن القيام بأي نشاط.

ب/إجرائيا: من خلال ما تم عرضه نخلص إلى التعريف الإجرائي لحوادث العمل: حوادث العمل من المخاطر التي تهدد أمن العامل في بيئة عمله أو خارجها شرط أن تكون في إطار العلاقة بالعمل، هذه الحوادث قد تخلف أضرارا مادية أو بشرية، تؤدي بالعامل إلى التوقف عن القيام بأي نشاط.

<sup>1</sup>- عبد الرحمان العيسوي: مرجع سابق ذكره، ص 109.

<sup>2</sup>- بلول أحمد، بورقة صغير: إستراتيجية السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل داخل بيئة العمل، مجلة الحقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، العدد 17، الجزائر، ص 3.

<sup>3</sup>- مريم ضيع: حوادث العمل والأمراض المهنية، أسبابها والوقاية منها، مجلة علمية تصدر عن معهد العلوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، العدد الثالث، الجزائر، جوان 2014، ص 77.

### سابعاً/الدراسات السابقة:

يراد بالدراسات السابقة التي سبقت تناول الموضوع أو بعض جوانبه لأهميتها في إثراء الجانب النظري والميداني ومن بين الدراسات التي تناولت موضوع دراستنا ما يلي:

#### 1/الدراسات الأجنبية:

##### أ/الدراسة الأولى:

Sabriye Topal : **Occupational injunies and occupational Safety and health regulation in three industries in north cyprus opportunities for improvement** indentified, Submitted to the institute of graduate studies and researeh in partian fulfillment of the requirments for the degree of Master of science in industrial engineering eastearn medithrranean University gazimagusa , North cyprus, september 2011.

صبرية طوبال، الإنذارات المهنية وتنظيم السلامة والصحة المهنية في ثلاث صناعات في شمال قبرص، مذكرة مقدمة إلى معهد الدراسات العليا والبحوث في الوفاء الجزائي بمتطلبات درجة ماجستير في علوم الهندسة الصناعية، غازيماوسا شمال قبرص، سبتمبر 2011.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الإصابات المهنية والسلامة والصحة المهنية في ثلاث صناعات مختارة في شمال قبرص، تم اختيار الشركات من قائمة الأعضاء، تم جمع البيانات المتعلقة بالحوادث من وزارة العمل والتأمينات الاجتماعية مكتب العمل.

ثم تصميم إستبيانات الموظفين وأصحاب العمل لجمع المعلومات الوصفية، استندت معظم أسئلة الاستطلاع إلى قانون الصحة والسلامة المهنية الجديد لجمهورية شمال قبرص، ثم استخدام برنامج Minitub الإحصائي و Excel لتحليل البيانات.

وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن التدريب على الصحة والسلامة المهنية لا يتم تطبيقه بانتظام من قبل جميع الشركات مما يؤدي إلى عدة أنواع من الأمراض والإصابات المهنية، ولحماية الموظفين من تلك الأمراض والإصابات يجب على صاحب العمل تدريب موظفيه بشكل جيد ويجب تقديم تلك التدريبات بشكل دوري، كذلك من خلال المقابلات وجها لوجه لوحظ أن بيئات العمل ليست جيدة مثل تلك التي ذكرت من قبل أرباب العمل ولا يقدم أصحاب العمل تعليمات مكتوبة حول الآلات والمعدات، كما لوحظ أن الموظفون لم يستخدموا أي أدوات للوقاية الشخصية.

### تعقيب:

تم الاعتماد على الدراسة الأجنبية من أجل معرفة ومقارنة واقع التدريب في الجزائر مع دول أخرى وإلى أي مدى يساهم التدريب في التقليل من الإصابات المهنية.

### ب/الدراسة الثانية:

**ABERASH JENBRU : the extent of effectiveness of the training in civil service university centre for training consultancy, Athesis submitted for a masters university colleje. School of Geaduate studies, ADDIS.ABBABA ETHIOPIA, FEBRUARY2013.**

أبراش جينييرو: مدى فاعلية التدريب في مركز جامعة الخدمة المدنية للتدريب والإستشارات، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة ماري مدرسة الدراسات العليا، أديس أبابا أثيوبيا، فيفري 2013.

الهدف العام من الدراسة هو التحقيق في مدى فاعلية التدريب في مركز جامعة الخدمة المدنية.

تمثلت أسئلة الدراسة في:

- 1-ما مدى فعالية وكفاءة إدارة برنامج التدريب في ECSUCTC؟
  - 2-ما مدى رضا المتدربين عن الخدمة (الدعم الأكاديمي واللوجيسي)؟
  - 3-ما مدى كفاءة المدربين؟
  - 4-ما هي أهم التحديات التي تواجه مركز التدريب؟
- تم استخدام العينة العشوائية البسيطة حيث تمثل مجتمع الدراسة في المدير والمدرّب والمتدربون والإداريون حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليل من خلال الاستعانة بالاستمارة كأداة لجمع البيانات، كذلك استخدمت المقابلة مع المدير.
- توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- 1-إدارة التدريب فعالة وذات كفاءة.
  - 2-رضا المتدرب عن الخدمة (دعم أكاديمي ولوجيسي).
  - 3-نقص المدربين المؤهلين في مجال تكنولوجيا المعلومات من أهم التحديات التي تواجه التدريب.

### تعقيب:

تم الاستفادة من هذه الدراسة في إثراء الجانب النظري فيما يخص المتغير الأول (التدريب)، كما تم استخدام نفس الأدوار المنهجية تقريبا.

2/ الدراسات العربية:

أ/ الدراسة الأولى:

دراسة "خلود ديب العويوي" بعنوان: "واقع الأمن الصناعي ومدى تأثيره على أداء العاملين في منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة جنوب الضفة الغربية" مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير إدارة أعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل جنوب الضفة الغربية، فلسطين، 2008. سعت الدراسة لبلوغ هدف التعرف على واقع الأمن الصناعي في منشآت القطاع، وانطلق الباحث من مجموعة تساؤلات:

- ما واقع الأمن الصناعي داخل منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة جنوب الضفة الغربية؟
- ما آراء العاملين من واقع الأمن الصناعي داخل منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة جنوب الضفة الغربية؟
- ما معيقات تطبيق برنامج الأمن والسلامة في المنشآت الصناعية؟
- هل يتم تحليل العوامل المتعلقة بالأمن الصناعي (ظروف العمل، الحوادث...) لتحديد علاقتها بأداء العاملين؟

وللإجابة على هذه التساؤلات وضعت الباحثة فرضية واحدة شملت عدة متغيرات كالتالي: لا توجد فوارق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $\alpha = 0.05$  في أثر عوامل الأمن الصناعي على أداء العاملين في منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة جنوب الضفة الغربية من وجهة نظر العاملين تعزى للمتغيرات الآتية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، طبيعة العمل، سنوات الخبرة).

من أجل تحقيق هذه الدراسة قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت على الإستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالبحث إضافة إلى إجراء مقابلات لجمع المعلومات مكتملة للبحث، وتكون مجتمع البحث من كافة العاملين في المنشآت الصناعية الخاصة في جنوب الضفة الغربية والبالغ عددهم 10920 عاملاً، وذلك حسب القوائم التي حصلت عليها الباحثة من وزارة الصناعة، ولتنفيذ البحث تم استخدام العينة العشوائية الطبقية حيث بلغ حجم العينة 370 استبانة استرجع منها 275 وتم تحليل 272 في حين استبعدت 3 استبانات لعدم صلاحيتها. ولقد خلصت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

-أظهرت النتائج أن وسائل وأدوات السلامة العامة في منشآت القطاع الخاص الصناعية توفرت من حيث الأهمية بالترتيب التالي: أجهزة إطفاء، تلاها صندوق إسعاف ثم قاطع كهرباء، وبعدها منافذ للخروج، ثم مخرج طوارئ، تبعها أجهزة إنذار، وأخيرا نشرات أو كتيبات خاصة بالسلامة المهنية.

-بيّنت النتائج أن العاملين في منشآت القطاع الخاص الصناعية التزموا بمعدات السلامة أثناء العمل.

-أظهر البحث أن ظروف العمل في منشآت القطاع الخاص الصناعية مناسبة من وجهة نظر العاملين.

-أكد العمال أنه يتم تشغيل الآلات داخل المنشأة بمعرفة مختصين أو بإشرافهم وأنه يتم توجيههم وتدريبهم على استعمال العدد والمحافظة عليها.

-منشآت القطاع الخاص الصناعية تتخذ الإجراءات الوقائية من مخاطر الكهرباء والغازات والأبخرة الصناعية.

-منشآت القطاع الخاص الصناعية تلتزم بشروط السلامة الخاصة بتوفير صندوق الإسعاف والإشراف عليه.

-تأكيد العاملين لتأثير ظروف العمل التالية سلبا على أدائهم مرتبة حسن الأهمية كما يلي:

الإرهاق أو التعب الناتج عن ضغط العمل والقيام بعمل خطر، التعامل مع أدوات حادة، ارتفاع درجة الحرارة في بيئة العمل عن المعدل الطبيعي أو انخفاض درجة الحرارة، ثم ضعف الإضاءة.

- تأكيد العاملين لظروف العمل التالية إيجابا على أدائهم بالترتيب الآتي:

نظافة مكان العمل، وجود فترة استراحة كافية، ترتيب الأدوات والآلات في مكان العمل، تناول وجبة غذائية في العمل، وجود مساحة كافية تسمح بحرية العمل والتنقل داخل المنشأة، الاهتمام بشكاوي العاملين واقتراحاتهم الخاصة بالأمن والسلامة في العمل، الإلتزام بمعدات السلامة، تأثر أداء العاملين إيجابا بتدريبهم على استخدام الآلات والعدد والأدوات اللازمة للعمل.

-عوامل الأمن الصناعي التي تؤثر على أداء العاملين من وجهة نظرهم جاءت من حيث الأهمية بالترتيب التالي:

ظروف العمل المناسبة، الإلتزام بمعدات السلامة أثناء العمل، التنظيم الداخلي الجيد للمنشأة من مساحة وأبواب وجدران وتهوية، توفر أدوات ووسائل السلامة، يلي ذلك تدريب العاملين وتوعيتهم بموضوع الأمن الصناعي، تأمين لإصابات العمل، متابعة الإصابات والحوادث داخل العمل واتخاذ الإجراءات اللازمة.

-أهم معيقات تطبيق برامج الأمن والسلامة في المنشآت الصناعية الخاصة هي:

- عدم اهتمام العاملين بموضوع الأمن الصناعي وضعف المستوى التأهيلي لديهم.
- عدم وعي العاملين بمخاطر العمل المحيطة بهم.
- نقص توفر متطلبات ووسائل الأمن الصناعي.
- عدم الاهتمام بمتابعة موضوع الأمن والسلامة داخل المنشآت الصناعية من قبل الجهات المختصة.
- سوء الأوضاع الإقتصادية عامة وضعف إمكانيات المنشآت الصناعية الخاصة.

#### تعقيب:

توصلت الدراسة إلى نتائج مهمة في مجال الأمن الصناعي لدى منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة جنوب الضفة الغربية، كما ركزت على معرفة آراء العمال المختلفة حول واقع الأمن الصناعي، كما ركزت على أهمية التدريب في الوقاية من حوادث العمل.

#### ب/ الدراسة الثانية:

دراسة "عائدة عبد العزيز علي نعمان" بعنوان: "علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى دراسة حالة جامعة تعز"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، اليمن 2008.

سعت الدراسة لبلوغ الأهداف التالية:

التعرف على مضمون العملية التدريبية من خلال إتجاهات القيادات الإدارية والأفراد العاملين في الإدارة الوسطى وأثر التدريب على الأفراد العاملين في جامعة تعز والمتمثل بمديري الإدارات ورؤساء الأقسام، (الإدارة الوسطى) وذلك من خلال تقييمهم من قبل القيادات الإدارية في الجامعة، كما هدفت هذه الدراسة إلى تقديم بعض التوصيات التي تساعد الجامعة إلى رفع فاعلية البرامج التدريبية مما يجعلها تلعب دوراً مهماً في تطوير المهارات والخبرات والمعارف للعاملين فيها.

وتمحورت هذه الدراسة حول الأسئلة التالية:

- هل يوجد علاقة بين التدريب بمكوناته (تحديد الاحتياجات التدريبية، اختيار المتدربين، اختيار المدربين، تصميم الدورات التدريبية، تقييم العملية التدريبية) وبين أداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى؟
- هل يوجد فروق بين إتجاهات القيادات الإدارية والأفراد العاملين في الإدارة الوسطى حول العملية التدريبية؟

- هل يوجد علاقة للتدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى؟

وللإجابة عن هذه التساؤلات وضعت الباحثة الفرضيات التالية:

H01 لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب -العوامل المستقلة مجتمعة- وأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى.

وتتفرع منها خمس فرضيات فرعية:

H01/1 لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحديد الاحتياجات التدريبية وأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى عند مستوى دلالة معنوية (0.05) فأقل.

H01:2 لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اختيار المتدربين وأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى عند مستوى دلالة معنوية (0.05) فأقل.

H01:3 لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اختيار المدربين وأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى عند مستوى دلالة معنوية (0.05) فأقل.

H01:4 لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تصميم الدورات التدريبية وأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى عند مستوى دلالة معنوية (0.05) فأقل.

H01:5 لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم العملية التدريبية وأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى عند مستوى دلالة معنوية (0.05) فأقل.

H02 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى والقيادات الإدارية في التدريب حيث (تحديد الاحتياجات التدريبية، اختيار المتدربين، تصميم الدورات التدريبية، تقييم العملية التدريبية).

وتتفرع منها أربع فرضيات فرعية وهي:

H02:1 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى والقيادات الإدارية في التدريب حيث تحديد الاحتياجات التدريبية.

H02:2 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى والقيادات الإدارية في اختيار المتدربين.

H02:3 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى والقيادات الإدارية في تصميم الدورات التدريبية.



H02:4 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إتجاهات الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى والقيادات الإدارية في التدريب في تقييم العملية التدريبية.

تكون مجتمع الدراسة من الأفراد العاملين في جامعة تعز والبالغ عددهم 240 موظفاً حيث يقسمون إلى فئتين حسب طبيعة الدراسة، اعتمدت الباحثة للحصول على المعلومات الخاصة بالجامعة قيد الدراسة على استبانتيين واستخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية الوصفية والأساليب الإحصائية الارتباطية، كما اعتمدت في دراستها على المنهج الوصفي والتحليلي في تحليل البيانات والمعلومات. وقد توصلت إلى النتائج التالية:

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

#### تعقيب:

أفادت الدراسة في التعرف على مضمون العملية التدريبية ودراسة العلاقة بين التدريب بمكوناته وأداء العاملين، كما قدمت بعض التوصيات التي ساعدت على رفع فاعلية البرامج التدريبية مما يجعلها تلعب دوراً مهماً في تطوير خبرات ومعارف ومهارات العمال.

#### ج-الدراسة الثالثة:

"صفاء عبد الله العريضي" جاءت تحت عنوان "برنامج تدريبي مقترح لزيادة مستوى السلامة المهنية وعلاقته بالكفاية الإنتاجية لعينة من العاملين الذين تعرضوا لحوادث عمل في شركة الإنشاءات المعدنية"، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه، كلية التربية، قسم علم النفس، جامعة دمشق، 2014.

-سعت الدراسة لبلوغ هدف رئيسي وهو إعداد برنامج تدريبي لزيادة مستوى السلامة المهنية والتأكد من فاعليته لدى العينة المستهدفة بالبحث.

-تبلورت مشكلة البحث حول السؤال المركز التالي:

-ما مدى فاعلية برنامج تدريبي مقترح لزيادة مستوى السلامة المهنية؟ وما علاقته بالكفاية الإنتاجية لدى عينة من العاملين الذين تعرضوا لحوادث عمل في شركة الإنشاءات المعدنية والصناعات الميكانيكية التابعة لوزارة الصناعة السورية؟

-ويتفرع هذا السؤال إلى الأسئلة الفرعية التالية:

-ما مستوى السلامة المهنية لدى أفراد العينة (التجريبية والضابطة) قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي المقترح؟

-ما مدى انتشار إصابات العمل لدى أفراد العينة (التجريبية والضابطة) خلال ثلاثة أشهر قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي المقترح؟

-ما مدى تطور مستوى الكفاية الإنتاجية لدى المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج التدريبي المقترح؟

-وللإجابة على هذه التساؤلات تم صياغة الفرضيات الآتية:

1- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى السلامة المهنية ومستوى الكفاية الإنتاجية لدى المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلامة المهنية بين المجموعتين التجريبية والضابطة بعد تطبيق البرنامج.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلامة المهنية بين القياس القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية.

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلامة المهنية في القياس البعدي للمجموعة التجريبية تبعا لمتغير عدد سنوات الخدمة.

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلامة المهنية بين القياس البعدي للمجموعة التجريبية تبعا لإتباع دورات سلامة مهنية سابقة.

6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاية الإنتاجية بين المجموعتين التجريبية والضابطة بعد تطبيق البرنامج.

7- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاية الإنتاجية في لين القياس القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية.

8- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاية الإنتاجية في القياس البعدي للمجموعة التجريبية تبعا لمتغير عدد سنوات الخدمة.

9- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاية الإنتاجية في القياس البعدي للمجموعة التجريبية تبعا لمتغير الخضوع لدورات تدريبية سابقة.

10- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلامة المهنية في القياس البعدي للمجموعة التجريبية تبعا لمتغير الوضع العائلي.

11- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاية الإنتاجية في القياس البعدي للمجموعة التجريبية تبعا لمتغير الوضع العائلي.

- استخدمت الباحثة لهذا البحث المنهجين التجريبي والتحليلي الوصفي

- وقد بلغ عدد أفراد العينة 50 عاملاً الذين تعرضوا لحوادث العمل على مدار عشر سنوات خلال فترة عملهم وقسمت العينة إلى مجموعتين الأولى تجريبية والثانية ضابطة وبلغ عدد أفراد كل مجموعة 25 عاملاً.

- حيث تم استخدام استمارة تحديد الاحتياجات التدريبية في مجال السلامة المهنية مقياس الرضا المهني، مقياس السلامة المهنية، البرنامج التدريبي المعد من قبل الباحثة.

- توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى السلامة المهنية ومستوى الكفاية الإنتاجية لدى المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج.

2- بلغت نسبة الزيادة في مستوى الكفاية الإنتاجية (الرضى المهني+إنتاجية العامل) لدى المجموعة التجريبية بعد ثلاثة أشهر من تطبيق البرنامج التدريبي 32.45%.

3- بلغت نسبة السلامة المهنية لدى أفراد المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج 71.18% أي بنسبة 67.13% عن التطبيق القبلي.

4- بلغت نسبة إصابات العمل للمجموعتين التجريبية والضابطة قبل تطبيق البرنامج بثلاثة أشهر 8% بمعدل (4) إصابات لكامل أفراد العينة.

- 5- بلغت نسبة إصابات العمل بعد تطبيق البرنامج التدريبي بثلاثة أشهر للمجموعة التجريبية (0%) أما المجموعة الضابطة فبلغت النسبة (4%).
- 6- وجود فروق في مستوى السلامة المهنية بين المجموعتين التجريبية والضابطة بعد تطبيق البرنامج التدريبي لصالح المجموعة التدريبية.
- 7- وجود فروق في مستوى السلامة المهنية لدى المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي، حيث لوحظ زيادة في مستوى السلامة المهنية لدى المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج التدريبي.
- 8- عدم وجود فروق في مستوى السلامة المهنية في القياس البعدي للمجموعة التجريبية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة.
- 9- وجود فروق في مستوى السلامة المهنية لدى المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج التدريبي تعود لمتغير اتباع دورات سلامة مهنية سابقاً وهذه الفروق لصالح المجموعة التي اتبعت دورات تدريبية سابقة.
- 10- وجود فروق في مستوى الكفاية الإنتاجية بين المجموعتين التجريبية والضابطة بعد تطبيق البرنامج وهو لصالح المجموعة التجريبية.
- 11- وجود فروق في مستوى الكفاية الإنتاجية بين القياس القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج وهو لصالح القياس البعدي.
- 12- عدم وجود فروق في مستوى الكفاية الإنتاجية في القياس البعدي للمجموعة التجريبية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة.
- 13- وجود فروق في درجة الرضى المهني لدى المجموعة التجريبية عن بعد (الوضع المالي) لمصالح العمال الذين لديهم خدمة أقل من خمسة سنوات.
- 14- وجود فروق في درجة الرضى المهني لدى المجموعة التجريبية عن بعد (التقدير والمكانة الاجتماعية) لمصالح العمال الذين لديهم خدمة فوق العشر سنوات.
- 15- عدم وجود فروق في مستوى الكفاية الإنتاجية بعد تطبيق البرنامج التدريبي لدى المجموعة التجريبية تعود إلى اتباع دورات تدريبية سابقة في مجال السلامة المهنية.
- 16- عدم وجود فروق في مستوى الكفاية الإنتاجية تعزى لمتغير الوضع العائلي.
- 17- عدم وجود فروق في مستوى السلامة المهنية تعزى لمتغير الوضع العائلي.

تعقيب:

توصلت هذه الدراسة إلى نتائج مهمة في مجال التدريب وحوادث العمل في المؤسسات الصناعية، كما اهتمت هذه الدراسة بمستوى تحقيق السلامة المهنية والكفاية الإنتاجية في المؤسسة وهو ما يتوافق مع موضوع الدراسة

3/الدراسة الرابعة:

"خالد إبراهيم خليل"، جاءت تحت عنوان "فاعلية البرامج التدريبية الممولة من الخارج في القطاع الصحي الحكومي، دراسة حالة أقسام الأشعة في قطاع غزة"، رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير، برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة وجامعة الأقصى، تخصص إدارة الدولة والحكم الرشيد، غزة، 2016.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على فاعلية البرامج التدريبية الممولة خارجيا في قسم الأشعة بمستشفيات قطاع غزة في وزارة الصحة، وكذلك الكشف عن الفروق الإحصائية بين الفاعلية والمتغيرات الديمغرافية من وجهة نظر العاملين في أقسام الأشعة من المدراء والمتدربين.

-تمحورت الدراسة حول التساؤل الرئيسي التالي:

\*ما فاعلية البرامج التدريبية الممولة خارجيا في القطاع الصحي الحكومي؟

-وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث بتفكيكه إلى الأسئلة الفرعية التالية:

1-ما فاعلية برامج التدريب الممولة من الخارج من وجهة نظر مدراء أقسام الأشعة؟

2-ما فاعلية برامج التدريب الممولة من الخارج من وجهة نظر المتدربين من أقسام الأشعة؟

3-هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة من وجهة نظر المدراء في أقسام الأشعة حول محاور الدراسة طبقا للمتغيرات الديمغرافية؟

4-هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة من وجهة نظر المتدربين في أقسام الأشعة حول محاور الدراسة طبقا للمتغيرات الديمغرافية؟

5\*ما التصور المقترح لزيادة فاعلية برامج التدريب الممولة من الخارج في أقسام الأشعة في وزارة الصحة بقطاع غزة؟

قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث بلغ مجموع أفراد مجتمع الدراسة 114 موظفا، ولقد تم توزيع الإستبانات على جميع عناصر مجتمع الدراسة بطريقة المسح الشامل.

\*توصلت الدراسة إلى مجموعة النتائج التالية:

- 1-تحديد الاحتياجات غير فاعل ولا يتم تحديد الاحتياجات بشكل مسبق ومدروس.
- 2-لا يشارك المتدربون في تحديد احتياجاتهم، ولا يستخدم الاستقصاء لتحليل الفرد ومعرفة نقاط الضعف والقوة لديه.
- 3-أن خطة البرامج التدريبية توضع بما يتناسب والإمكانيات المادية التي يمنحها الممولون.
- 4-إن أهداف البرامج التدريبية التي توضع تشمل المجالات المعرفية، والتطبيقية، والسلوكية، وهي محددة وقابلة للتحقيق في ظل محددات المكان والزمان.
- 5-أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة إحصائية ( $J \leq 0.05$ ) بخصوص فاعلية برامج التدريب بأقسام الأشعة في قطاع غزة في الدرجة الكلية لمحاوَر الدراسة.
- 6-لا يتم تقييم البرامج التدريبية من قبل الجهة المشرفة على التدريب ولا المدربين وأساليب التقييم المستخدمة غير مرضية.
- 7-لا يتم متابعة وتقييم أثر البرامج التدريبية في مكان العمل.

### تعقيب:

تلتقي هذه الدراسة مع دراستنا، في نقاط كثيرة كتناول التدريب والبرامج التدريبية، إلا أن هذه الدراسة ركزت على التدريب في مؤسسة خدماتية، أما دراستنا الحالية سنتهم بدراسة مؤسسة عمومية إقتصادية.

### 3/الدراسات الجزئية:

#### أ-الدراسة الأولى:

دراسة "بوعريوة الربيع" التي جاءت تحت عنوان "تأثير التدريب على إنتاجية المؤسسة، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز"، مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علوم التسيير، فرع تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 2007. وقد هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مختلف مراحل العملية التدريبية التي تمر بها المؤسسة وكيف يؤثر التدريب على إنتاجيتها.

-تمحورت هذه الدراسة حول الإشكالية التالية:

-ما هي ماهية التدريب ومختلف مراحلها وهل يساهم في زيادة الإنتاجية للعمال داخل المؤسسة؟

ولتوضيح أكثر للإشكالية الرئيسية طرح الباحث الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي شروط فعالية نظام التدريب في المؤسسة وما مدى مساهمته في بلوغ أهدافها؟
- كيف تساهم الإنتاجية في تحقيق التنمية والتطوير في المؤسسات الاقتصادية؟
- ما هو واقع نظام التدريب لدى مؤسسة سونلغاز وما مدى تأثيره على إنتاجية عمالها؟
- ولمعالجة هذه الإشكاليات ننتقل من الفرضيات التالية:

1- بوضع التدريب بهدف مسايرة التغيرات التكنولوجية والبشرية التي تعرفها البيئة ونتائجه تبرز في مستويات الأداء للعمال.

2- للتدريب دور كبير في تحسين أداء المؤسسة وزيادة إنتاجية العمال.

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

\* من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم معالجة هذا الموضوع باعتماد المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري، ومنهج دراسة حالة في الجانب التطبيقي.

\* ولغرض الحصول على معلومات متعددة ومتنوعة تم الاعتماد على العمليات الإحصائية، والبيانات والمطبوعات المتوفرة لمديرية الموارد البشرية كذلك الاستبيان والمقابلة.

- وقد تم الاختيار العشوائي لعناصر العينة (الأفراد) بحيث اشتمل الاستبيان على 50 فرد من عدد العمال الإجمالي بالوحدة.

- ولقد توصل الباحث إلى النتائج التالية في دراسته:

1- يوضع التدريب بهدف مسايرة التغيرات التكنولوجية والبشرية التي تعرفها البيئة، ونتائجه في تبرز مستويات الأداء للعمال وبالتالي فإن التدريب يعتبر شرطاً ضرورياً لمواجهة التغيرات التكنولوجية والبشرية.

2- يعمل التدريب على تحسين أداء المؤسسة وزيادة إنتاجية العمال وهذا من خلال تغطية العجز في الأداء السابق وزيادة الإنتاج وتخفيض التكاليف.

3- الإستثمار في تدريب وتطوير الموارد البشرية يساعد على تحقيق التنمية للموارد البشرية في المؤسسة وذلك من خلال تحسين الجودة وتخفيض معدلات حوادث العمل ودعمه للاستقرار الوظيفي.

4- إن تحديد الاحتياجات التدريبية بطريقة فعالة يسمح بتوجيه التدريب في الإتجاه الصحيح.

5- تتأثر عملية التدريب في المؤسسة بعوامل عديدة منها: نوع ومدة التدريب، سياسة التدريب، سياسة التوظيف، سياسة إعادة الهيكلة.

6-تركز المؤسسة على التدريب داخل الوطن أكثر من التدريب خارج الوطن ويرجع ذلك ارتفاع تكاليف التدريب في الخارج.

**تعقيب:**

تم اختيار هذه الدراسة قصداً من أجل معرفة ما إذا كان التدريب في الجزائر قد تطور في السنوات الأخيرة أو ظل نفسه، كذلك التعرف على نوع التدريب المقدم في المؤسسة.

**ب-الدراسة الثانية:**

دراسة "سمير حديبي" التي جاءت تحت عنوان "حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية بمركب الجارف والرافعات C.P.G على العمال المنفذين بعين السمارة"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس، جامعة منتوري-قسنطينة-، 2009.

\*حيث يتمثل الهدف العام لهذه الدراسة في الكشف عن نوع العلاقة التي تربط حوادث العمل بالروح المعنوية.

\*تمحورت هذه الدراسة حول السؤال المركزي التالي:

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

\*وللإجابة على هذا التساؤل قام الباحث بصياغة الأسئلة الفرعية التالية:

1-هل يؤدي الوقوع المستمر في حوادث العمل إلى التقليل من الروح المعنوية لدى العمال؟

2-هل لتوفر الأمن الصناعي أثناء العمل دور في رفع الروح المعنوية لدى العمال؟

\*وللإجابة على هذه التساؤلات قام الباحث بصياغة الفرضيات التالية:

1-هناك علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية لدى العمال.

2-الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى العمال.

3-يساهم توفير الأمن الصناعي في رفع الروح المعنوية لدى العمال.

\*وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي من خلال الاستعانة بالاستمارة للحصول على المعلومات المطلوبة، حيث وزعت الاستمارة على عينة من مجتمع البحث قدرت ب60 فرداً من جميع عمال قسم التركيب النهائي لمديرية التصنيع بمركبات الجارفات والرافعات (C.P.G) البالغ عددهم 140 عاملاً.



-وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1-وجود علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية نتيجة التأثير الذي تمارسه هذه الحوادث على معنويات الأفراد العاملين.
- 2-الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى العمال يشعر العامل بعدم الأمن والاستقرار مما يؤثر على أداءه لعمله.
- 3-يساهم توفر الأمن الصناعي في رفع الروح المعنوية لدى العمال إذ يتمكن العامل من أداء أعماله في جو من الطمأنينة والراحة النفسية.

**تعقيب:**

ساعدت هذه الدراسة في التعرف على حوادث العمل، كما ركزت على مدى تأثير حوادث العمل في رفع أو خفض الروح المعنوية وهو ما يتوافق مع موضوع دراستنا.

**ج/الدراسة الثالثة:**

"سلامة أمنية" بعنوان "الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة-نموذجاً-"، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه تخصص علم الاجتماع الإدارة والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر-بسكرة-الجزائر 2018/2017.

تهدف الدراسة إلى الوقوف على أبعاد ومؤشرات الثقافة الأمنية داخل المؤسسة الصناعية وكيف تساهم في التقليل من حوادث العمل.

\*تمحورت هذه الدراسة حول السؤال المركزي التالي:

- ما الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية؟
- وللإجابة عن هذا التساؤل قامت الباحثة بتفكيكه إلى الأسئلة الفرعية التالية:
- كيف تساهم التوعية داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
- كيف تساهم الإجراءات التنظيمية للمؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
- هل لسمات الشخصية للمنتمين إلى المؤسسة الصناعية دور في وقوع حوادث العمل؟
- كيف يساهم الاستقرار المهني داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
- ما الآليات التي تعتمد عليها المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟

-وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي في هذه الدراسة، وباعتبار عمال المؤسسة يتكونون من 3 طبقات مهنية تم الاعتماد على العينة الطبقيّة المنتظمة والمجتمع الإحصائي للدراسة مجموع عمال المؤسسة الصناعية لإنتاج الكوبل ببسكرة الذي قدر ب 553 عاملا موزعين كالتالي:

الإطارات 104 عاملا، عمال التنفيذ 352 عاملا، أعوان التحكم (المشرفين) 97 عاملا وقد اعتمدت الباحثة في جمع البيانات على الأدوات التالية: السجلات والوثائق إضافة إلى الاستبيان ودليل المقابلة.

\*وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

للتقافة الأمنية دور فعال وإيجابي في نشر الوعي الوقائي والأمني الذي قد يؤدي حتما إلى تفادي الأخطار المهنية، وعليه تتضح الأهمية الكبرى للتقافة الأمنية كمصطلح حديث النشأة في تفعيل أنشطة المؤسسة الصناعية الجزائرية، وذلك عن طريق دعم المتغير وإرساخه في ذهنية العمال واعتباره بديهية لكل عامل داخل المؤسسة، بالإضافة إلى ترسيخ القيم الأمنية أيضا على هؤلاء العمال، وهذا من خلال:

التوعية بخطورة الحوادث يجب على الجميع في المؤسسات الصناعية أن يكونوا يقظين في كافة المستويات لمشاكل السلامة والأمراض المهنية وأن يكون لهم شعورا ملازما للحد من حوادث العمل ذلك من خلال نقل المعلومات اللازمة والكافية لنشر الوعي الوقائي والأمني داخل المؤسسة الصناعية، ومن واجب العمال أن يتلقوا النصائح والتعاليم الوقائية بهدف سلامة الجميع يعني أنه كلما كان هناك وعي وقائي لدى العمال كلما قلت نسبة حوادث العمل.

-جميع المؤسسات الصناعية لوائح وتشريعات تتصل بالأمن، مما يجب أن يقيد كل عامل فيها بإجبار تطبيق تلك القوانين، وتفرض عليه العقوبة في حال مخالفتها والهدف من سن هذه القوانين واللوائح والإجراءات هو حماية العامل بالدرجة الأولى وحماية المؤسسات بالدرجة الثانية أي الإجراءات التنظيمية للمؤسسة الصناعية تساهم في التقليل من حوادث العمل.

-الخصائص الشخصية للعامل: فمن الناحية الإنسانية تعكس حوادث العمل مزيجا من الخوف والاضطراب في نفوس العاملين وتؤدي إلى وقوع أضرار مادية ونفسية متفاوتة الخطورة حسب ينتهي إليه الباحث من كسور أو جروح أو القلق النفسي وقد ينتهي الأمر بالوفاة أو العجز أي أن لسمات الشخصية للمنتسبين للمؤسسة الصناعية دور في وقوع حوادث العمل.

-السلامة في العمل: باعتبار المؤسسة نظام شامل يتكون من عدة أنظمة فرعية فهي تؤثر وتتأثر بهذه الأنظمة ويمارس النظام الثقافي تأثيرا مهما على حياة المنظمات وكفاءتها وباعتبارها تستقبل الموارد

البشرية محملين بقيم ومعتقدات واتجاهات وعادات وثقافة تكونت فيهم في بيئتهم الاجتماعية خلال فترة معينة وهم يلتحقون بالمؤسسة يجدون في هذه الأخيرة قيما وسلوكيات واتجاهات ورموز خاصة بهذه المؤسسة مغايرة والتي تعتبر بمثابة الثقافة التي تميز المؤسسة عن غيرها من المؤسسات، وهي إذا تحدد هويتها في المجتمع، فالعامل يصبح في صراع بين القيم السائدة في المؤسسة وبين قيمه المكتسبة من خلال التنشئة الاجتماعية، فهذا التضارب يؤدي به إلى الضغوطات وعدم الاستقرار المهني، وعليه فإنه أي خلل يصدر عن هذا المحيط الداخلي أو الخارجي في حق العامل يترك فيه آثار بالغة الأهمية، فقد تظهر في شكل سلوكيات سلبية أو ردود أفعال تخريبية، كما قد تكون مصدرا للقلق والضغوطات العالية والتي تؤدي به في الأخير إلى الوقوع في الأخطاء المهنية والحوادث المتكررة.

#### تعقيب:

تم اختيار هذه الدراسة لأنها تشترك مع دراستنا الحالية في متغير "حوادث العمل" والذي تناولناه في دراستنا كمتغير تابع، كما ركزت هذه الدراسة على خطورة حوادث العمل داخل المؤسسات وأكدت على أهمية نشر الوعي الوقائي والأمني لسلامة العمال وللحد من هذه الحوادث وما يترتب عنها من نتائج وخيمة.

#### د/الدراسة الرابعة:

"الجري عبد الحكيم"، ولقد جاءت هذه الدراسة بعنوان: "دور تدريب وتحفيز الموارد البشرية في تعزيز الأداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف"، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس سطيف 1، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2018/2017.

تهدف الدراسة إلى محاولة المساهمة في صياغة النموذج الفكري الحديث المبني على التركيز أكثر على الموارد البشرية وهذا من خلال التأكيد على الدور الذي يلعبه مدخل تدريب وتحفيز الموارد البشرية في تحسين فرص تحقيق أداء متميز ومستدام ولقد انطلق الباحث من التساؤل الرئيسي التالي:

- ما دور تدريب وتحفيز الموارد البشرية في تعزيز الأداء المستدام للمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة؟  
ولقد اندرج تحته مجموعة التساؤلات الفرعية هي:

- ما واقع تدريب الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة؟

- ما دور تدريب الموارد البشرية في تعزيز الأداء المستدام (الاقتصادي، الاجتماعي والبيئي) في المؤسسة محل الدراسة؟

- ولقد جاءت فرضية البحث كالتالي:

- يوجد دور لتدريب وتحفيز الموارد البشرية في تعزيز الأداء المستدام في المؤسسات محل الدراسة.

ولقد انبثقت منها فرضيتين جزئيتين:

- تدريب الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة ذو مستوى عالي.

- لتدريب الموارد البشرية دور في تعزيز الأداء الاقتصادي والاجتماعي والبيئي المستدام في المؤسسات محل الدراسة.

لقد استعمل الباحث المنهج الوصفي التحليلي معتمدا في دراسته على المقابلة والاستبانة بالمقابلة والملاحظة والاستبانة، يتمثل مجتمع الدراسة في مجموعة من المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة الواقعة على مستوى إقليم ولاية سطيف.

حجم مجتمع البحث 1634 والمتمثل في مجموع العاملين وبالتعويض في المعادلة، حجم عينة البحث هو 311 من العاملين، عينة الدراسة هي العينة القصدية.

توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج كالتالي:

- تتوفر المؤسسات محل الدراسة على خطة سنوية لتدريب الموارد البشرية، يتم وضعها من طرف إدارة الموارد البشرية في المؤسسة وهو ما من شأنه أن يرفع في كفاءة الموارد البشرية وتنمية مهاراتهم وهو ما يساعدهم على أداء مهامهم وفق ما هو مطلوب.

- إن المؤسسات محل الدراسة تولي أهمية كبيرة للتدريب.

- في إطار سعي المؤسسات محل الدراسة لتوفير بيئة عمل ملائمة، فإنها تحرص على تصميم برامج تدريبية تتعلق بالصحة والسلامة المهنية، وهذا للتقليل من حوادث العمل والأضرار الناجمة عنه.

- المؤسسات محل الدراسة تسعى لتوفير بيئة تدريبية مناسبة.

- تقوم المؤسسات محل الدراسة بتوفير فرص التدريب للجميع وفي كافة المستويات.

### تعقيب:

تم اختيار هذه الدراسة لمعرفة الدور الهام للتدريب في المؤسسات الجزائرية من خلال معرفة أهم النتائج التي توصل إليها الباحث في هذه الدراسة والتي بينت أن للتدريب دور فعال في رفع كفاءة الموارد البشرية.

### خلاصة:

مما سبق عرضه يمكن القول أن تحديد إشكالية الدراسة تعتبر بمثابة الركن الأساسي في البحث العلمي، كما سعينا إلى تحديد الأهداف، الأهمية، والأسباب المرجو بلوعها من خلال هذه الدراسة، كما تطرقنا إلى تحديد المفاهيم الأساسية من الناحية اللغوية، الاصطلاحية والإجرائية، وأخيرا التطرق إلى الدراسات السابقة وإجراء تعقيب عليها لإبراز قيمة الموضوع وأهميته البالغة، وهذا ما سنعرضه في الفصول القادمة.

## الفصل الثاني: أهمية التدريب

- تمهيد

أولاً: المفاهيم المرتبطة بالتدريب

ثانياً: أنواع التدريب

ثالثاً: أهمية وأهداف التدريب

رابعاً: أسس ومبادئ التدريبية

خامساً: الاحتياجات التدريبية

1- مفهوم الاحتياجات التدريبية

2- أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية

3- خصائص تحديد الاحتياجات التدريبية

4- طرق تحديد الاحتياجات التدريبية

5- صعوبات تحديد الاحتياجات التدريبية

سادساً: مقومات ومعوقات العملية التدريبية

سابعاً: النظريات المفسرة للتدريب

خلاصة.

### تمهيد:

تسعى المؤسسات لوضع خطط وإستراتيجيات لتحقيق أفضل الأداء والإنتاجية حيث تتوقف عملية نجاح المنظمة على كفاءة العنصر البشري العامل فيها بوصفه الغاية والوسيلة الفعالة في عملية تطوير المنظمات وإحداث التغييرات المطلوبة، لذلك فهي تحرص دائما على التدريب باعتباره الوسيلة الأفضل لإعداد وتنمية المورد البشري، من أجل رفع كفاءته الإنتاجية وتحسين أدائه.

وللتعرف أكثر على موضوع التدريب، سنتطرق في هذا الفصل إلى أهم المفاهيم المرتبطة بالتدريب، أنواع التدريب، أهمية وأهداف التدريب، أسس ومبادئ التدريب، الاحتياجات التدريبية، التي تتضمن مفهوم وأهمية الاحتياجات التدريبية، خصائص الاحتياجات التدريبية، طرق تحديد الاحتياجات التدريبية، صعوبات تحديد الاحتياجات التدريبية، مقومات ومعوقات نجاح العملية التدريبية، وأخيرا النظريات المفسرة للتدريب.



أولاً: المفاهيم المرتبطة بالتدريب:

هناك بعض المفاهيم التي تتشابه مع مفهوم التدريب لذا قررنا توضيحها، حيث يعتبر التدريب إحدى الوظائف الرئيسية للإدارة، وركيزة أساسية من ركائز الإدارة السليمة، وهو إحدى المحاور الضرورية لعملية التنمية والتطوير الذاتي، هذا ولا يوجد أحد ليس في حاجة إلى التدريب، فالتدريب إحدى الأدوات الرئيسية لتنمية الموارد البشرية وتطوير الفعالية الكاملة لها<sup>1</sup>. كما يعد التدريب وسيلة مهمة للفرد يتم من خلاله إعطاء الأفراد الفرصة الكاملة لاكتساب المعلومات، والمعارف، والمهارات، والأفكار والاتجاهات من أجل القيام بالأعمال المطلوبة منهم بكفاءة وفعالية<sup>2</sup>، ويرتبط التدريب بالمفاهيم الآتية:

1/التعليم:

يقصد بالتعليم اكتساب الشخص المعرفة والمهارة لتطوير عاداته واتجاهاته.

من الناحية العلمية يمكن التمييز بين التدريب والتعليم من حيث أن التعليم يعتبر أوسع نطاقاً ويتم داخل المؤسسات الأكاديمية مثل المدارس، والمعاهد والكلية، ويستهدف في النهاية توسيع مدارك الفرد ومجالات المعرفة لديه، في حين يعتبر التدريب ضيقاً من حيث النطاق، ويستهدف تنمية قدرات الفرد في مجال أو مجالات محددة للعمل، من ناحية أخرى يعتبر عائد التدريب مباشر أي يتحقق في أجل قصير، بينما التعليم يتحقق في أجل طويل، ومن وجهة النظر الوظيفية، عادة ما يتزامن التدريب والتعليم من حيث يتم البدء بتعريف الفرد الجوانب الوظيفية وأصول الممارسة الصحيحة وعلاقتها بالوظائف الأخرى، من ثم بعد ذلك تتم تنمية مهارات وقدرات الفرد من خلال التدريب لضمان حسن أدائه للعمل<sup>3</sup>. وعلى الرغم من الاختلاف بين التدريب والتعليم، إلا أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال الاستغناء عن التعليم كمدخل أساسي لفاعلية التدريب، بمعنى أنه لا يمكن إلغاء التقديم النظري لموضوعات البرنامج، على أساس أنه لا توجد ممارسة تطبيقية لا تعتمد على المعرفة العلمية والقواعد الفلسفية الأكاديمية.

<sup>1</sup>-مدحت محمد أبو النصر: التدريب عن بعد بوابتك لمستقبل أفضل، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط1، مصر، 2017، ص15.

<sup>2</sup>-محمد قاسم مقابلة: التدريب التربوي والأساليب القيادية الحديثة وتطبيقاتها التربوية، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2011، ص13.

<sup>3</sup>-عمار عيشي: اتجاهات التدريب المعاصرة وتقييم أداء الأفراد العاملين، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، عمان، 2012، ص80.

ومنه فإن التعليم يقع في قلب التدريب، فسواء كانت المؤسسة تطبق منهجاً رسمياً أو تكون ملتزمة بعملية التنمية الفردية والتنظيمية المستمرة والطويلة المدى من خلال أسلوب منهجي، فإن التعلم هو الشرط الأساسي المسبق لحدوث أي تغيير في الأداء في العمل<sup>1</sup>.

### 2/التكوين:

التكوين هو عملية تعلم، تتضمن اكتساب مهارات، ومفاهيم وقواعد أو اتجاهات لزيادة وتحسين الأداء<sup>2</sup>.

هناك أيضاً تعريف آخر يرى بأن التكوين هو عملية شاملة ومعقدة تتناول جميع التدابير اللازمة لإيصال الفرد إلى وضع يخوله بالاطلاع بوظيفة معينة وإنجاز المهام التي تتطلبها وجعله قادراً على متابعة عمله. لا يختلف مدلول التكوين عن مدلول التدريب، ماعداً أن الأول يفي كل أوجه التعلم التي يتلقاها الفرد من قيم، ومهارات، وثقافات، وأفكار، ومعرفة ومعلومات عامة، أما الثاني يسرب مفهومه على التعلم أيضاً لكن في نطاق مهنة معينة، باعتبار ارتباطها بالجانب العملي، لذلك فمن الناحية الواقعية فإن التدريب هو الأكثر استخداماً للتدريب هو تطبيق المعرفة، ويساعد الأفراد على الإلمام والوعي بالقواعد والإجراءات الموجهة والمرشدة لسلوكهم، كما يعمل على تنمية ذهن رشيد يستطيع أن يحدد العلاقات بين متغيرات ترتبط ببعضها البعض ويتمكن من إدراك وفهم الظواهر المختلفة.

فأغلب التعاريف لا تفرق بين مصطلحي التدريب والتكوين لأنّ لهما نفس المدلول حيث أن كلاهما يهدف إلى تطوير المهارات الفنية والقدرات العقلية للأفراد من أجل تحسين مستواهم المهني، وبالتالي إمكانية ترقيتهم في درجات العمل إلى مستوى أعلى من الذي يشغلونه، فلا يختلف مدلول الكلمتين في شيء، ماعداً أن التكوين يفي بكل أوجه التعلم التي يتلقاها الفرد من قيم ومهارات وثقافات وأفكار ومعلومات عامة.

<sup>1</sup> -بوغريس لامية: التدريب ومدى مساهمته في تحسين أداء المؤسسة العمومية، دراسة حالة وزارة التهيئة العمرانية والبيئية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2013، ص8.

<sup>2</sup> -بلحاجي أمينة: التكوين والتدريب كمدخل لبناء رأس مال بشري، مجلة التنمية البشرية، العدد 11، جامعة الجزائر 3، نوفمبر 2018، ص ص145-147.

### 3. التطوير:

إن عملية التطوير تعني منح الأفراد المعرفة والمهارات والخبرات اللازمة التي تمكنهم من القيام بأدوار ومسؤوليات أكبر ذات متطلبات أكثر<sup>1</sup>.

-وللتمييز بين التدريب والتطوير فإن التدريب يتضمن نقل المعارف والمهارات اللازمة لتحسين الوظائف الحالية، بينما يتمثل التطوير في تحسين الأداء لبعض الوظائف وأداء أدوار جديدة في المستقبل<sup>2</sup>.

-كذلك فالتدريب يهدف أساساً على تحسين الأداء على المدى القصير، وفي عمل محدد بتحسين وزيادة قدرات العاملين، وغالباً ما يتم التدريب خلال فترة قصيرة قد تمتد من ساعات إلى أيام معدودة، وتنشأ الحاجة للتدريب لأسباب عديدة من بينها: المعين الجديد لا يملك المهارات الكافية، ويحتاج للتدريب قبل تسلمه للعمل، وبالنسبة للعاملين الحاليين فالتغيرات مثل الدمج والترشيح وحالات الاستقالات وإعادة تصميم الأعمال والنقل والترقية، قد تستدعي تنشيط بعض المهارات التي لم يستخدمها العامل لفترة طويلة، أما التطوير فيهدف أساساً إلى تحسين قدرات الفرد في عمله الحالي، ولكن ليس هذا هو الهدف من التطوير يمكن أن تساعد على تحسين أداء الفرد في عمله الحالي ولكن ليس هذا هو الهدف من التطوير والأسلوب الشائع في التطوير هو تكليف الفرد مهام وواجبات إضافية<sup>3</sup>.

### ثانياً: أنواع التدريب:

تستطيع المنظمة أن تختار من بين أنواع التدريب ما يناسبها، وهذا حسب طبيعة تركيبة مواردها البشرية، نشاطاتها، الإمكانيات والمعدات التدريبية والمالية التي تتوفر عليها، وعلى هذا الأساس يمكن تصنيف أنواع التدريب حسب<sup>4</sup>.

1-مرحلة التوظيف.

2-نوع الوظائف.

<sup>1</sup>-باري كيشواي: مرجع سابق، ص119.

<sup>2</sup>-رزق الله حنان: دور التدريب الدولي في الحد من العودة المبكرة للموظفين المغتربين إلى البلد الأم، مجلة دراسات إقتصادية، المجلد 5، العدد 1، جامعة قسنطينة2، جوان 2018، ص54.

<sup>3</sup>-حسين حريم: إدارة الموارد البشرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2013، ص199.

<sup>4</sup>-قريشي محمد الصالح: تقييم فعالية برنامج تدريب الموارد البشرية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لعتاد الأشغال العمومية فرع مركب المجارف والرافعات، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، 2005، ص37.

3-مكان إجراء التدريب.

1-حسب درجة التوظيف: يقسم التدريب حسب مرحلة التوظيف إلى<sup>1</sup>:

أ-تدريب خاص بالموظفين الجدد:

يعرف هذا النوع من التدريب بالتهيئة، ويقصد به تزويد الموظفين الجدد بالمعلومات الأساسية التي يحتاجونها لأداء وظائفهم بشكل مرضي، وهذه المعلومات غالباً ما تتعلق بقواعد وإجراءات العمل بالمنظمة، وتعد التهيئة جزءاً أساسياً من عمليات وسياسات الإدماج الاجتماعي والتي تجربها المنظمة مع عمالها الجدد، وهي تهدف بذلك إلى الحفاظ على أنماط السلوك والاتجاهات والقيم داخل المنظمة. وعادة ما يقوم متخصص في إدارة الموارد البشرية بأداء الجزء الأول من عملية التهيئة لدى إلتحاق الموظف الجديد بالعمل إذ يتولى شرح مختلف النواحي المرتبطة بالعمل ثم يقدم الموظف الجديد بعد ذلك إلى مشرفه المباشر الذي يقوم بمواصلة عملية التهيئة، ويعد هذا النوع من التدريب جد مهم للفرد، إذ من شأنه أن يبث الثقة في نفسه ويزيل قلقه الناشئ من التخوف من الوقوع في الأخطاء ومن توقع الإرتباك، فترتفع روحه المعنوية.

ب-تدريب خاص بالموظفين الحاليين:

تزيد أهمية هذا النوع من التدريب خاصة في وقت تتغير فيه أساليب العمل بشكل كبير وتتفقد فيه أنظمة تشغيل المعدات والآلات، الأمر الذي لا يكفي معه استعدادات العامل أو خبرته الماضية، وإنما عليه أن يتلقى تدريباً على المعدات والآلات نفسها، وكذا على الأساليب الجديدة لإنجاز عمل ما، وتتجلى أهمية هذا التدريب المستمر لأنه يقود إلى الارتقاء الاجتماعي، فهو يهدف إلى الارتقاء الاجتماعي، ويهيأ آفاقاً لا مثيل لها في مجال تقليل الفوارق الاجتماعية، ويستجيب لدواعي العمال والعدالة الاجتماعية طالما أنه يتيح للعامل قدرة التحكم في مكونات مهنته وتطوراتها، ويسمح للذين حالت الصعوبات الاقتصادية والاجتماعية دون اكتساب المعرفة والخبرة من ولوج أبواب التدريب، كما تتيح لقدامى العمال مثلما تتيح للجدد التدريب حتى لا يتخلفوا عنهم في المقدرة العلمية أو المستوى المعيشي، كما أن هذا النوع من التدريب ضروري لإعداد الفرد لتولي مهام وظيفة أخرى والقيام بواجبات ومسؤوليات جديدة.

<sup>1</sup>-عصام حيدر: التدريب والتطوير، الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، 2020، ص ص13-14.

2- حسب نوع الوظائف: يمكن تقسيم التدريب حسب نوع الوظيفة إلى<sup>1</sup>:

أ- التدريب المهني أو الفني:

ينطوي التدريب المهني على إعداد الفرد ليس فقط للقيام بعمل واحد ولكن بعدة أنواع من الأعمال المتعلقة ببعضها، أي يكون الغرض من التدريب العام للفرد بحرفة معينة وتكون المهارة لديه على كل فنون الحرفة.

ب- التدريب التخصصي:

يشمل هذا التدريب الخبرات والمهارات المتخصصة لمزاولة مهنة أو عمل متخصص مثال ذلك: وظائف الأطباء والمهندسين والمحاسبين، ويهدف هذا التدريب إلى تنمية المهارات والخبرات المتخصصة بغية توفير الإمكانيات لمواجهة مشاكل العمال.

ج- التدريب الإداري:

ويتضمن هذا التدريب المعارف والمهارات الإدارية والإشرافية اللازمة لتقلد المناصب الإدارية الدنيا أو الوسطى أو العليا، وهي معارف تشمل العمليات الإدارية م تخطيط وتنظيم ورقابة، واتخاذ القرارات، وتوجيه وقيادة، وتحفيز، وإدارة جماعات العمل والتنسيق والاتصال.

3- حسب مكان إجراء التدريب: يقسم التدريب حسب مكان إجرائه إلى<sup>2</sup>:

1- داخل المؤسسة:

أن يتم التدريب داخل المنظمة أو مكان عمل المتدرب، وهذا النوع مناسب من حيث قلة التكاليف وكذلك إلتزام المتدربين بالوقت والحضور ولكن يشترط وجود مكان مناسب للتدريب لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي.

2- خارج المؤسسة:

أن يتم التدريب خارج المنظمة أو مكان عمل المتدرب، وهذا النوع مناسب في حالة عدم توفر مكان مناسب للمتدربين للتدريب داخل مكان العمل ومفيد في تدريب القيادات والدورات التي تحتاج إلى متطلبات خاصة.

<sup>1</sup>-عمار بن عشي: دور تقييم أداء العاملين في تحديد احتياجات التدريب، دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية بسكرة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2006، ص63.

<sup>2</sup>-صلاح صالح معمار: مرجع سابق، ص23.

بعدما عرفنا أنواع التدريب نقوم بتلخيص هذه الأنواع في الجدول التالي:

الجدول رقم (1): يوضح أنواع التدريب:

مرحلة التوظيف	نوع الوظائف	المكان
1- توجيه الموظف الجديد.	1- التدريب المهني والفني.	1- داخل الشركة.
2- التدريب أثناء العمل.	2- التدريب التخصصي.	2- خارج الشركة.
3- تدريب لتجديد المعرفة والمهارة	3- التدريب الإداري.	أ- في شركات خاصة.
4- تدريب بغرض الترقية والنقل		ب- في شركات عمومية
5- التدريب للتهيئة للمعاش		

المصدر: أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص323.

ثالثاً: أهمية وأهداف التدريب:

### 1- أهمية التدريب:

يأخذ التدريب بعداً استراتيجياً لكونه يهتم بتنمية المورد الأساسي والإستراتيجي للمؤسسة يمكنها من مواجهة تحديات المنافسة ويمكن تحديد أهمية التدريب في النقاط التالية<sup>1</sup>:

#### 1- منع تقادم الكفاءات:

تؤدي التغيرات والتطورات التكنولوجية والعلمية إلى تقادم الأفكار والمعارف وتقنيات وأساليب العمل، هذا بدوره يؤدي إلى تقادم الكفاءات والقدرات المبنية على تلك المعارف والتقنيات المهنية.

#### 2- زيادة الكفاية الإنتاجية:

إن عملية إعطاء الفرد مختلف المعارف والتقنيات التي تساعد على أداء عمله وفهم متغيراته تمكنه من إنجاز مهامه وأعماله بشكل سريع وجودة عالية، مما يؤدي إلى رفع إنتاجية العامل وتحسين جودة أدائه.

#### 3- سد فجوة الكفاءات:

حيث يسهم التدريب في سد الكفاءات من خلال رفع قدرات وكفاءات الأفراد وإعطائهم معارف وخبرات جديدة تمكنهم من ممارسة أعمال مختلفة عما كانوا يمارسونه، كما يعمل أيضاً على تكييف وتمكين الأفراد الجدد من ممارسة أعمالهم.

<sup>1</sup>-سامي بودبوس، خالد زهمول، مرجع سابق، ص182.

### 4-المساعدة على قبول التغيير والتجديد:

يؤدي التدريب المستمر إلى مساعدة الفرد على تفهم التطورات والتغيرات العلمية والتكنولوجية وضرورة مسايرتها ومواكبتها، حيث أن تدريب الأفراد على مختلف التقنيات والفنيات الجديدة المتعلقة بالعمل يجعلهم أكثر استعداداً لقبول التغيير والتجديد، ويساعد التدريب كذلك الأفراد الجدد على الاندماج والتأقلم مع ظروف عملهم من خلال إعدادهم وتهيئتهم للقيام بعملهم بفعالية.

### 5-اقتصاد في النفقات:

رغم أن عملية التدريب تتطلب نفقات وتكاليف إضافية، إلا أنها في المقابل تؤدي إلى تخفيف التكاليف الناتجة عن سوء الاستخدام والأداء وعدم تمكن العامل من أداء عمله، حيث يعمل التدريب على إعطاء العامل المعلومات والمعارف التي تمكنه من أداء عمله وفهم متغيراته بشكل يؤدي إلى القضاء على العديد من الظواهر السلبية.

### 6-تخفيض حوادث العمل:

إن جهل الفرد وعدم إلمامه بمقتضيات عمله وفهم جوانبه وتقنياته، ولجهله أيضاً بقواعد الحفظ والسلامة وأحكامها، قد يتسبب في وقوع حوادث العمل، وتتبع هنا أهمية التدريب في محاولة تفادي هذه الحوادث وتجنب آثارها السلبية من خلال تزويد الفرد بالمعارف الخاصة بأداء العمل وقواعد الحفظ والسلامة وأحكامها، فذلك سيسهم في تخفيف نسبة الحوادث، وبالتالي يقلل الإصابات والتكاليف المترتبة عليها.

### 7-معالجة السلوك السلبي وإتجاهاته للأفراد المناهضة لسياسة وإستراتيجية المؤسسة:

قد تظهر بعض السلوكيات من قبل الأفراد غير مرغوبة من قبل الإدارة، إذ تؤدي إلى عرقلة السير الحسن للعمل وتدهور الأداء، وهنا يمكن القول أن التدريب يستهدف تغيير وجهات النظر والسلوكيات من خلال تقديم دروس ومعارف تمكن الأفراد من الفهم السليم لسياسات وأهداف المؤسسة ومدى ارتباط أهدافهم الشخصية بالأهداف العامة لها<sup>1</sup>.

### 2-أهداف التدريب:

تهدف عملية التدريب إلى تحقيق هدفين رئيسيين هنا: مساعدة العاملين على أداء الأعمال والوظائف الحالية بأعلى مستوى ممكن القيام بالوظائف والأعمال المستقبلية واستمرارية التنظيم في تقديم

<sup>1</sup>-المرجع السابق، ص183.

المنتجات والخدمات الخاصة به على أفضل وجه، وتتبع من هذين الهدفين الأساسيين أهداف فرعية عديدة أبرزها ما يلي<sup>1</sup>:

- 1-اطلاع المتدربين على المستجدات في مجال عملهم وزيادة معارفهم نحوها.
- 2-إكساب المتدربين بعض المهارات اللازمة لتطوير كفاياتهم المهنية.
- 3-تنمية اتجاهات المتدربين نحو العمل والعاملين معهم.
- 4-تنمية العلاقات الإنسانية في المنظمة.
- 5-الحد من الهدر والفاقد.
- 6-تطوير أساليب العمل التقليدية والاتجاه نحو الجودة في العمل.
- 7-تطوير مستوى تفكير العاملين وتمكينهم من التفكير الإبتكاري.
- 8-رفع الروح المعنوية للعاملين.
- 9-تسهيل عملية الإشراف على العاملين وتقويم أعمالهم.
- 10-معالجة جوانب ضعف معينة تؤثر سلباً على قيام الأفراد بمهامهم ويلوغهم الأهداف المرجوة منهم.

11-تضييق الفجوة القائمة بين النظام الحالي وبين مجالات العمل المطلوب فقط.

كما يمكن التطرق إلى أهداف أخرى للتدريب<sup>2</sup>:

- 1-زيادة إنتاجية القوى العاملة.
- 2-تقليل إصابات العمل الناتجة من الأخطاء التي يرتكبها العاملين أثناء استعمالهم للآلات والمعدات الإنتاجية وما ينتج عنها من أضرار تصيب الأفراد العاملين والمنظمات والمجتمع.
- 3-أصبح التدريب ضرورة لإمداد العاملين بالمهارات والقدرات التي تمكنهم من استيعاب وتفهم كيفية التعامل مع التطور التكنولوجي بكفاءة عالية.
- 4-يهدف التدريب إلى تنمية مهارات إدارية لإشغال مراكز قيادية في المنظمات مستقبلاً.
- 5-تعريف العاملين الجدد بتنظيمات المنشأة وظروف العمل فيها.

<sup>1</sup>-رافدة الحريري: مرجع سابق، ص82.

<sup>2</sup>-غانم فنجان موسى: التدريب وتطوير الكفاءة الإنتاجية للقوى العاملة، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، 1980، ص ص21-22.



- 6- إزالة بعض الظواهر السلبية في سلوك العاملين كالتمارض، والغياب، والتهرب من تحمل المسؤولية، من خلال تغيير آراء واتجاهات وسلوك القوى العاملة.
- 7- تعريف الفرد بأهداف أعماله ووظيفته وعلاقتها بالوظائف الأخرى بهدف تحقيق التعاون والتنسيق بين جميع الأفراد والوحدات التي يتألف منها الهيكل التنظيمي للمنشأة.

### رابعاً: أسس ومبادئ التدريب:

- هناك مجموعة من الأسس التي تقوم عليها برامج التدريب ومن هذه الأسس مايلي<sup>1</sup>:
- 1- أن تكون أهداف البرنامج التدريبي واضحة وواقعية.
  - 2- أن يؤسس التدريب على نموذج نظري يستمد مبادئه من الحقائق التدريبية.
  - 3- أن يلبي التدريب حاجات.
  - 4- أن يتسم التدريب بالاستمرارية.
  - 5- أن يستثمر التدريب معطيات التقنيات الحديثة.
  - 6- أن يتميز التدريب بالمرونة وتعدد الاختبارات.
  - 7- أن تستخدم في التدريب وسائل ونشاطات متعددة لتحقيق أهدافه.
  - 8- أن يواكب التدريب التطورات التقنية الحديثة.
  - 9- أن يقوم التدريب على المشاركة والتعاون.
  - 10- أن تتناسب البرامج التدريبية مع توجهات إدارة الجودة الشاملة.
- أما مبادئ التدريب فهي عديدة نذكر منها<sup>2</sup>:

### 1- التدريب نشاط رئيسي ومستمر:

إن التدريب يمثل نشاطاً رئيسياً مستمراً من منطلق شموله للمستويات الوظيفية المختلفة بدءاً من شاغلي وظائف الإدارة التنفيذية ومروراً بوظائف الإدارة الوسطى، وانتهاء بشاغلي وظائف الإدارة العليا، كذلك فهو نشاط رئيسي ومستمر من زاوية تكرار حدوثه على مدى الحياة الوظيفية للفرد في مناسبات متعددة، فهو ليس مجرد حدث يقع مرة ويتجاوزه الفرد بسرعة، بل هو نشاط ملازم للتطور الوظيفي للفرد.

<sup>1</sup>-رامي رجا: أثر التدريب في أداء العاملين بالمؤسسات العامة، مجلة علوم إنسانية، العدد 46، الأردن، 2010، ص3.

<sup>2</sup>-محمد بن دليم القحطاني: إدارة الموارد البشرية، العبيكان للنشر والتوزيع، ط4، الرياض، 2010، ص138.

### 2-التدريب نظام متكامل:

يركز هذا المبدأ على تأكيد صفة التكامل والترابطي العمل التدريبي حيث ينظر إلى التدريب كنظام متكامل يتكون من أجزاء وعناصر متداخلة تقوم بينهما علاقة تبادلية من أجل أداء وظائف تكون محصلتها النهائية بمثابة الناتج الذي يحققه النظام كله، كذلك تفيد هذه النظرة الشمولية للتدريب في توضيح العلاقة الوثيقة التي تقوم بينه وبين البيئة التنظيمية المحيطة به، وكذلك المناخ العام الذي يتم فيه العمل التدريبي.

### 3-التدريب نشاط متغير ومتجدد:

يشير هذا المبدأ إلى حقيقة أساسية وهي أن التدريب يتعامل مع متغيرات ومن ثم لا يجوز أن يتجمد في قوالب وإنما يجب أن يتصف بالتغير والتجدد، فالإنسان الذي يتلقى التدريب عرضة للتغيير في عاداته وسلوكه وكذا مهاراته ورغباته، والوظائف التي يشغلها المتدربون تتغير هي الأخرى لتواجه متطلبات التغير في الظروف والأوضاع الاقتصادية، وكذلك الرؤساء يتغيرون كما تتغير نظم وسياسات المنظمات وتتعدل أهدافها وإستراتيجياتها.

### 4-التدريب عملية إدارية وفنية:

التدريب باعتباره عملاً إدارياً ينبغي أن تتوفر له مقومات العمل الإداري الكفاء ومنها وضوح الأهداف وتناسقها، وضوح السياسات، توازن الخطط والبرامج، توافر الموارد المادية والبشرية، وكذلك فالتدريب عمل فني يحتاج إلى خبرات وتخصصات محددة ينبغي توافرها وأهمها خبرة تخصصية في تحديد الاحتياجات التدريبية وكذلك في تصميم البرامج التدريبية، وفي اختبار أساليب المساعدات التدريبية، بالإضافة إلى تقسيم ومتابعة فاعلية التدريب<sup>1</sup>.

### خامساً: الاحتياجات التدريبية:

#### 1-مفهوم الاحتياجات التدريبية:

هي مجموعة من التغيرات التي يجب إجراؤها على معرفة الفرد وممارسته وأدائه، حتى يتمكن من القيام بواجباته بقدر أكبر من الملاءمة، ويعد تحديد الاحتياجات التدريبية الأساس في صناعة التدريب،

<sup>1</sup>-المرجع السابق، ص139.

التي تعتمد عليها جميع أسس التدريب وتنمية الموارد البشرية، وبعد الآداة الرئيسية التي يتم بها التقدم والتطوير للأفراد<sup>1</sup>.

كما تعرف الاحتياجات التدريبية بأنها تتمثل في الفرق بين مستوى الأداء الفعلي، ومستوى الأداء المرغوب لدى عدد أو أعداد من العاملين في موقع أو مستوى تنظيمي أو أكثر، بحيث تؤدي هذه الاحتياجات لتحسين الأداء أو معالجة مشكلات قائمة، ويمكن تصنيف الاحتياجات التدريبية إلى<sup>2</sup>:

1- تطوير أو تحديث معلومات أو معارف.

2- تعزيز نقاط القوة.

2- أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

إن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عملية مهمة وحاسمة لفاعلية البرامج التدريبية وذلك للأسباب التالية<sup>3</sup>:

1- إن تحديد الاحتياجات التدريبية هو الأساس لكل عناصر العملية التدريبية وأهمها عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم محتوى البرنامج التدريبي ونشاطاته، وتقييم البرنامج التدريبي، فتحديد الاحتياجات التدريبية يعد مؤشراً يوجه التدريب توجيهاً صحيحاً في تلك العمليات الفرعية.

2- يوضح تحديد الاحتياجات التدريبية للأفراد المطلوب تدريبهم، ونوع التدريب المطلوب، والنتائج المتوقعة منهم.

3- يساعد تحديد الاحتياجات التدريبية في التركيز على الأداء الحسن، والهدف الأساسي من التدريب.

4- في غياب تحديد الاحتياجات التدريبية أو تحديدها بشكل غير دقيق، إضاعة الجهد والوقت والمال.

ونظراً لكون عملية تحديد الاحتياجات التدريبية ليس عملاً سهلاً كما يظن البعض، فهو عمل مسحي منظم يكون في العادة عبارة عن جهد تعاوني جماعي تضطلع به كافة أجهزة المنظمة بغية معاينة وفحص الفجوة ما بين أهداف محددة ووضع قائم فقط، ويكون هذا الجهد في صورة برنامج منظم أساسه

<sup>1</sup>- عبد الله احمد مصطفى محمد: واقع التأهيل والتدريب في أقسام العلاقات العامة بكليات ومعاهد الإعلام الحكومية والخاصة بمصر من وجهة نظر هيئة التدريس والطلبة بها، مجلة البحوث الإعلامية، العدد 55، الجزء 6، مصر، أكتوبر 2020، ص3875.

<sup>2</sup>- عبد الكريم أبو الفتوح درويش: إدارة الموارد البشرية في ظل التميز المؤسسي، للقيادة العامة لشرطة الشارقة، الإمارات، 2010، ص40.

<sup>3</sup>- مبروكة عمر محيريق: أساسيات تدريب الموارد البشرية، دار حميثرا للنشر والتوزيع، القاهرة، 2019، ص57.

وغرضه تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين، والتي تتبع من احتياجاتهم الفعلي في الجوانب التي يشعرون بنقص في معرفتهم أو إتقانهم لها، فإنه قد يشترك في تحديدها عدد من الجهات ذات العلاقة وفقاً لمستوى وموقع المتدربين المستهدفين وتبعاً للهدف العام المراد تحقيقه.

### 3- خصائص تحديد الاحتياجات التدريبية:

لعملية تحديد الاحتياجات التدريبية في المنظمات خصائص أربع وهي<sup>1</sup>:

1- اختلاف عملية تحديد الاحتياجات التدريبية من منظمة إلى أخرى، فقد تكون مخططة ومبنية على تحليل ومراجعة دقيقة لاحتياجات المنظمة وقد تكون غير مخططة وغير منظمة ولا تمت إلى احتياجات المنظمة الحقيقية، وقد تكون بين هذا وذاك، وقد تأخذ سمة الشمول كما قد تأخذ السمة الجزئية فتقتصر على بعض وحدات المنظمة أو بعض التخصصات أو بعض مستويات العاملين فيها، كذلك قد تتم هذه العملية بشكل مستمر ومنتظم أو بشكل مؤقت وطارئ، وكما اتسمت بالشمول والاستمرار والانتظام استطاعت أن تفي نجاحات المنظمة التدريبية والتطويرية.

2- اختلاف الاحتياجات التدريبية في منظمة ما عن الاحتياجات التطويرية في المنظمة نفسها، فإذا كانت الأولى تصف الظروف الفعلية المتعلقة بدور الأفراد في أداء المنظمة، فإن الاحتياجات التطويرية تختلف عنها في أنها تتعلق بنمو فعالية الفرد في المنظمة.

3- صعوبة حصر الاحتياجات الحالية والمستقبلية في التطبيق العلمي، في ظل سرعة التغيرات في بنية المنظمة وأساليب ومعدلات العمل وتغييرات البيئة، مما يفي احتمال بروز مشكلات جديدة، وبالتالي فإن أي تحديد للاحتياجات التدريبية لن يكون نهائياً، ولا بد أن يتسم بقدر من المرونة لاستيعاب التعديلات المحتملة.

4- صياغة الاحتياجات التدريبية بشكل أهداف تدريبية تسعى المنظمة للوصول إليها ويمكن تصنيف هذه الأهداف إلى<sup>2</sup>:

#### أ- أهداف عادية:

تشمل الأهداف التقليدية كتدريب العاملين الجدد وتدريب المشرفين على تطبيق أساليب عمل جديدة وعقد البرامج التشييطية.

<sup>1</sup>- عمار بن عيشي: اتجاهات التدريب المعاصرة وتقييم أداء الأفراد العاملين، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، عمان، 2012، ص98.

<sup>2</sup>- المرجع نفسه، ص99.

### ب- أهداف حل المشاكل:

وتفي أساساً بإيجاد حلول لمشكلات إنسانية وفنية محددة تعاني منها المنظمة ذلك من خلال تدريب أفراد قادرين على التعامل مع تلك المشاكل.

### ج- أهداف ابتكارية:

وتسعى إلى تحقيق نتائج غير عادية ومبتكرة، بحيث ترتفع بمستوى للأداء في المنظمة نحو مجالات وآفاق لم يسبق التواصل إليها لغرض مسايرة متطلبات البيئة وتحقيق تميز وتقدم عن المنظمات الأخرى المنافسة.

### 4- طرق تحديد الاحتياجات التدريبية:

يتفق معظم الباحثون والكتاب حول: الطرق التي يعتمد عليها في تحديد الاحتياجات التدريبية على أنها تنقسم إلى ثلاثة طرق وهي<sup>1</sup>:

1- تحليل التنظيم.

2- تحليل العمل.

3- تحليل الفرد.

### 1.3- تحليل التنظيم:

عند تحليل التنظيم بهدف تحديد الاحتياجات التدريبية فإن التركيز ينصب على معرفة المكان (القسم أو الإدارة أو الفرع) الذي يحتاج إلى تدريب (وماهية هذا التدريب) لمعالجة المشاكل التي يعاني منها، وعند تحليل التنظيم فإنه يلزم التفرقة بين جانبيين رئيسيين هما: تحليل الهيكل التنظيمي وتحليل المناخ التنظيمي وفيما يلي بعض المؤشرات لكل منهما<sup>2</sup>:

أ- تحليل الهيكل التنظيمي: تتلخص فيما يلي:

-استحداث وظائف جديدة أو إلغاء وظائف قائمة.

-تعديل واجبات ومسؤوليات بعض الوظائف، وبالتالي وصف هذه الوظائف ومواصفات شاغليها.

<sup>1</sup>-بوعريوة الربيع: تأثير التجريب على إنتاجية المؤسسة دراسة حالة مؤسسة السونلغاز، مذكرة لنيل درجة الماجستير في علوم التسيير، فرع تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 2007، ص17.

<sup>2</sup>-سعد الدين خليل عبد الله: إدارة مراكز التدريب، مجموعة النيل العربية، مصر، 2007، ص129.

-استحداث تقسيمات تنظيمية جديدة أو إلغاء تقسيمات قائمة، أو إدماج تقسيمات تنظيمية في بعضها البعض.

-تغيير الموقع التنظيمي لبعض الوظائف.

-تفويض صلاحيات بعض الوظائف العليا إلى وظائف أدنى منها.

-عدم فاعلية اللجان وطول الوقت المستغرق في بحث الموضوعات.

-إصدار قرارات دون وجود أساس من السلطة المفوضة.

-قصور المعلومات المتبادلة بين التقسيمات الإدارية.

-نتائج ومعلومات تخطيط القوى العاملة.

**ب-تحليل المناخ التنظيمي:** تتلخص فيما يلي:

-ارتفاع شكاوى العاملين.

-ارتفاع معدل دوران العاملين.

-ارتفاع معدلات الغياب والتأخر عن مواعيد العمل.

-ارتفاع معدل الحوادث وإصابات العمل.

-ارتفاع معدل شكاوى العملاء.

-انخفاض المعنويات كما تظهرها استقصاءات اتجاهات العاملين.

-ضعف الانتماء والولاء للمنظمة كما تظهره استقصاءات اتجاهات العاملين.

### 2.3-تحليل العمل:

إنّ الهدف من تحليل العمل هو التركيز على المهارات المطلوبة للقيام بأعباء ومستويات الوظيفة،

ومتطلباتها وهذا يتطلب تحليل العناصر التالية<sup>1</sup>:

أ-توصيف الوظيفة الحالية.

ب-التغييرات التي ستطرأ على الوظيفة في المستقبل.

ج-أهداف الوظيفة.

د-الشروط الواجب توافرها في شاغل الوظيفة الحالية والمستقبلية تماشياً مع التطورات.

هـ-معدلات الأداء الحالية مقارنة بالمعدلات النمطية.

<sup>1</sup>-مبروكة عمر محيريق: مرجع سابق، ص60.

و- أسلوب الأداء الحالي وإمكانية تحديثه.

إن تحليل العمل يساعد في تحديد ما هو نوع الاحتياج التدريبي، بالإضافة إلى أنه يساعد في تحديد الموضوعات التي يشملها البرنامج التدريبي، وكذلك نوع التدريب المطلوب الذي يتفق مع متطلبات العمل وقدرات ومهارات الأفراد القائمين بهذا العمل.

### 3.3- تحليل الفرد:

ويتم التركيز في هذه المرحلة على الفرد ذاته من حيث قدراته ومهاراته وكذلك المدخلات المطلوبة من أجل أداء الوظيفة أو النمو أو التطور في اتجاه النمو الوظيفي، ويقوم مصمم البرنامج بجمع بيانات بهدف التعرف على المشاكل التي يعاني منها الفرد والتي يمكن علاجها عن طريق التدريب مثل:

-بيانات عن التأهيل العلمي والخبرة العلمية.

-بيانات عن النواحي الشخصية للأفراد.

-بيانات عن التطور الوظيفي في المنظمة وغيرها من الأعمال السابقة.

-بيانات عن الأداء الفعلي للأفراد وتستخرج هذه البيانات من سجلات الأفراد وتقارير تقييم الأداء والتطور الوظيفي<sup>1</sup>.

### 5- صعوبة تحديد الاحتياجات التدريبية:

تواجه عملية تحديد الاحتياجات التدريبية في أي منظمة بعدد من الصعوبات كالتالي<sup>2</sup>:

#### 1.4- صعوبات لها علاقة بالفرد: يمكن تلخيصها كالآتي:

-عدم وعي إدارة التدريب بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية.

-الاهتمام بالكم دون الكيف في محصلة التدريب، أي كم اجتيازهم الدورات التدريبية وليس الاهتمام بتوعية السلوك أو المهارات المكتسبة من هذه الدورات.

-نقص روح التعاون بين إدارة التدريب وبعض الإدارات الأخرى في تحديد وحصر الاحتياجات التدريبية.

#### 2.4- صعوبات لها علاقة بالمؤسسة: من الصعوبات التي تقع على عاتق المؤسسة ما يلي:

-سرعة تنفيذ البرامج دون تحديد الاحتياجات الفعلية.

<sup>1</sup>-محمد السيد البدوي: إدارة المستشفيات والمراكز الطبية، دار العلوم للنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2017، ص51.

<sup>2</sup>-مدحت محمد أبو النصر: مراحل العملية التدريبية تخطيط وتنفيذ وتقويم البرامج التدريبية/ المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، 2009، ص ص98-100.

- عدم النظر إلى التدريب على أنه نشاط جماعي تعاوني يشارك فيه كل من الإداريين والمدرّبين والمتدربين والمسؤولين على تخطيط ومتابعة النشاط التدريبي لتحديد الاحتياجات التدريبية.
- عدم توافر في توزيع التدريب.
- عدم التنسيق بين إدارة التدريب والإدارات الفرعية الأخرى.
- كما يمكن تصنيف مشكلات تحديد الاحتياجات التدريبية على النحو التالي<sup>1</sup>:
- 1- عدم تحديد الاحتياجات التدريبية بالأسلوب العلمي في الكثير من المؤسسات.
- 2- عدم الربط بين الاحتياجات التدريبية والبرامج التدريبية.
- 3- عدم وضع الاحتياجات التدريبية التي يتم تحديدها في شكل أهداف تدريبية محددة، تسمح بضمان تركيز وتوجيه كافة الجهود المتعلقة بالتدريب (مثل: تقسيم البرامج، تحديد الموضوعات، والأساليب والمواد، والمدرّبين وكيفية تنفيذ تلك البرامج وتقييمها في ضوء الأهداف المرجوة منها).
- 4- قصور في توفير البيانات اللازمة لتحليل الاحتياجات التدريبية.
- 5- صعوبة عملية تحديد الاحتياجات التدريبية.
- 6- عدم تكريس الجهد الكافي لتحديد الاحتياجات التدريبية.
- 7- خوف الإدارة من حدوث بعض الارتباكات والخلل النفسي والوظيفي في الذي قد تحدّثه فترة تقييم وتحديد الاحتياجات التدريبية، الدراسات المتعلقة بها.

### سادسا: مقومات ومعوقات العملية التدريبية:

#### 1- مقومات نجاح العملية التدريبية:

- يمكن الإشارة إلى أن من أهم مقومات نجاح العملية التدريبية ما يلي<sup>2</sup>:
- فاعلية الروابط بين الإستراتيجية الخاصة بتنمية الموارد البشرية والإستراتيجية الشاملة للمنظمة والتي تعمل على تحقيق الاحتياجات الحالية والمستقبلية من خلال الاستثمار البشري.
- توفير الدعم الإستراتيجي للتدريب والتطوير والنظام الرسمي المشترك.
- إيجاد روابط قوية بين عملية التدريب والتطوير وبرامجها وارتباطها بالخطط الشاملة للتنمية.

<sup>1</sup>- عبد الكريم أبو الفتوح درويش: مرجع سابق، ص ص52-53.

<sup>2</sup>- يحيى زكريا حسن خليفة: تعظيم العائد من الإستثمار في التدريب، مؤسسة يسطرون للطباعة والنشر، ط1، مصر، 2017، ص ص53-54.



-توافر الدعم الرسمي لأنشطة التدريب مع وجود حوافز كبيرة لتشجيع الأفراد على المشاركة وإيجاد بيئة تساعد العاملين على تطبيق المعارف والمهارات المكتسبة من البرامج التدريبية، حيث يعتبر الدعم من أهم العوامل المساعدة على إنجاح عملية التدريب.

-النظر إلى الأفراد كاستثمارات تحقق عائداً متعاضداً إذ تم استغلالها وإدارتها بشكل فعال.

-قبول المنشأة أو الإدارة لنشاط التدريب عن اقتناع حقيقي بأهميته وتتم ترجمة هذا الاقتناع بتخطيط التدريب وتنظيمه وتوفير الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة له، ومن ثم متابعة هذا النشاط وتقويمه بشكل علمي.

-استخدام المتدرب أنماطاً سلوكية جديدة في عمله بعد التدريب، فاختيار المتدرب عملية أساسية في نجاح التدريب، ولا بد أن تتوافر لديه الرغبة والاستعداد للتدريب.

-نقل معرفة ومهارات محددة وقابلة للقياس.

-ضرورة أن يكون مبنياً على احتياجات واقعية لمواجهة متطلبات الوظائف المختلفة بالمنظمة.

-قيام المدرب بالدور المطلوب منه في تحقيق أهداف التدريب، فالمدرّب عنصر مهم في نجاح أو إخفاق التدريب، إذ انه كثيراً من المنظمات تنفق أموالاً طائلة على التدريب على تحقيق الأهداف التدريبية بفاعلية وتتمثل فعالية التدريب في مدى استعداده وقدرته على نقل المادة التدريبية للمتدربين وقدرته على إثارة اهتمامهم والاحتفاظ بهذا الاهتمام خلال فترة التدريب كذلك قدرته على استخدام الأسلوب التدريبي المناسب وإعداد المادة التدريبية المناسبة.

### 2-معوقات العملية التدريبية:

تعرض التدريب الكثير من المشكلات والمعوقات التي تؤدي إلى إفشال العملية التدريبية وعدم تحقيق الهدف التدريبي، ويمكن تقسيم هذه المعوقات إلى ثلاث أقسام حسب مصدرها تتلخص في<sup>1</sup>:

#### 1.2-المعوقات المتعلقة بالمدرّب:

-سوء اختيار مدرّبين كفيّ مناسبين للتدريب.

-عدم قدرة المدرّب على إيصال الفكرة بشكل واضح للمتدربين.

-استخدام المدرّبين أساليب تدريب لا تلائم الدورة التدريبية ولا تتناسب مع المتدربين.

<sup>1</sup>-عماد الحسبان، ياسر الخزاعلة: إدارة الشرطة الحديثة وتكنولوجيا الذكاء الاصطناعي، دار الخليج للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2022، ص119.

- عدم رغبة المدرب بالتدريب.
- عدم اهتمام المدرب بتحقيق الهدف التدريبي.
- عدم ائزان سلوك وأخلاق المدرب.
- 2.2-المعوقات المتعلقة بالمتدرب:**
- عدم رغبة المتدرب بالتدريب.
- عدم قدرة المتدرب على التدريب.
- طبيعة العمل والدورة والعلاقة بينهما.
- اختيار سيء للمتدربين من ناحية العمل أو الجنس أو المؤهلات.
- مستوى المتدرب غير ملائم لنوع ومستوى الدورة.
- عدم ائزان سلوك وأخلاق المتدرب.
- 3.2-المعوقات المتعلقة بمنهاج وأساليب التدريب:**
- عدم توازن بين المادة النظرية واكتساب المهارات
- عدم كفاءة المنهاج التدريبي وشموله على موضوعات لا تناسب الهدف من الدورة.
- عدم ملائمة الوسائل والأساليب التدريبية المستخدمة.
- عدم وجود وسائل تدريب حديثة ومتطورة.
- الاعتماد على الأساليب النمطية التقليدية القديمة.
- بيئة التدريب ومكان التدريب قد تكون غير ملائمة للتدريب.
- عدم وجود تمويل مناسب لإعداد مناهج وإحضار وسائل تدريب متطورة.
- \*فضلاً عن المعوقات التي تواجه التدريب في المنظمات العربية منها<sup>1</sup>:
- ضعف الإمكانيات.
- ضعف ميزانيات التدريب.
- عدم الاهتمام بتحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية.
- عدم توافق التدريب في أغلبه مع الواقع الفعلي للعمل.

<sup>1</sup>-أحمد جابر حسنين: التدريب الإستراتيجي ودوره في تحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية، دار البازوري للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2017، ص22.

- الاهتمام بالتدريب الإداري على حساب التدريب الفني، والمعلوماتي والمالي في كثير من الأحيان.
- قصور التنسيق والتعاون بين الجهات التدريبية.
- وضع بعض العاملين غير الأكفاء في أقسام وإدارات التدريب.

### سابعاً: النظريات المفسرة للتدريب:

هناك العديد من المداخل التي درست موضوع التدريب، والتي يمكن تصنيفها إلى ثلاث مداخل أساسية: المدخل الكلاسيكي، المدخل الحديث، مدخل رأس المال البشري.

#### 1-المدخل الكلاسيكي:

يتضمن هذا المدخل الكلاسيكي للإدارة ثلاثة مداخل أساسية هي: مدخل الإدارة العلمية، مدخل التنظيم البيروقراطي، مدخل التقسيم الإداري، ورغم أن ظهور تلك المداخل ارتبطت بأشخاص معينين إلا أنها تشترك فيما بينها من حيث نظرتها إلى العاملين في المنظمة، والافتراض الأساسي لتلك المداخل هو أن الإنسان كائن اقتصادي رشيد يسعى إلى تعظيم العائد المادي الذي يمكن أن يحققه عند التحاقه بالمنظمة واستمراره بها<sup>1</sup>.

أ-نظرية الإدارة العلمية: يعد "فريدريك تايلور" رائد نظرية الإدارة العلمية، حيث دعا فيه إلى تبني الطريقة العلمية في الإدارة، عوضاً عن الطريقة العشوائية أو الحديثة، كما أشار إلى أن جهد العاملين في المنظمة مرهون بقدراتهم الجسمية، لذا ينبغي أن تولي الإدارة اهتماماً بحسن اختيار العاملين وتدريبهم وكان يؤمن "تايلور" بأن المحفز الحقيقي للأفراد هو العامل الاقتصادي هذا بالإضافة إلى قناعته بأن العاملين بحاجة مستمرة إلى الإشراف والرقابة الصارمة لضمان عدم تقاعسهم في تطبيق الأسلوب العلمي في العمل<sup>2</sup>.

-كذلك قد طالب "فريدريك تايلور" بأربعة أمور لو عمل المديرون على الأخذ بها لأنت لهم بأحسن الثمار وهي كما يأتي<sup>3</sup>:

1-استبدال العمل البدائي المرتجل بآخر يقوم على الأسلوب العلمي القائم على التجربة والتحليل.

<sup>1</sup>-عنترة بن مرزوق وآخرون: إدارة الموارد البشرية في عصر الإدارة الإلكترونية، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الأردن، 2018، ص83.

<sup>2</sup>-صاحب عبد المرزوك الجنابي: إستراتيجيات القيادة والإشراف، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012، ص30.

<sup>3</sup>-أحمد عبد الرحمان الشميمري: إدارة الأعمال: أساسياتها ومفاهيمها وتطبيقاتها المعاصرة، دار العبيكان للنشر والتوزيع، السعودية، 2019، ص40.

- 2-الإستعانة بالتدريب العلمي واختيار العمال على أساس سليم ما يؤدي إلى تنمية النشاط وإتقانه.
- 3-العمل على تحقيق التعاون بين الإدارة والعمال، لكي ينجز العمل وفقاً للطريقة العلمية.
- 4-ضرورة تقسيم المسؤولية بين المدير والعمال بحيث يتحمل المدربون مسؤولية التخطيط وتنظيم العمال، ويتحمل العمال مسؤولية التنفيذ مع تقرير الحوافز القائمة التي تدفعهم إلى إتقان عملهم.
- كما أن من المبادئ الإدارية التي حددها "تاييلور" توفير فرص التدريب اللازمة للعاملين خاصة في المؤسسات التي تتطلب أعمالاً معقدة<sup>1</sup>.
- وتهتم النظرية العلمية "لتاييلور" بالتدريب كونه متغير أساسي في تنمية الموارد البشرية، حيث تعتمد النظرية على تحسين أداء العمال عن طريق التدريب للوصول إلى الحركات المناسبة في الأوقات المناسبة لدراسة الحركة والزمن، للوصول بالعامل إلى كفاءة تتضمن أعلى إنتاج في أقل موقت وبأقل تكلفة وأكبر جودة<sup>2</sup>.
- كما واجهت نظرية الإدارة العلمية العديد من أوجه النقد ولعل أبرزها<sup>3</sup>:
- \*إغفالها النظرة الإنسانية للعامل وحاجاته النفسية والاجتماعية واعتباره مجرد مخلوق إقتصادي لا يفكر إلا في زيادة دخله المادي، ومعاملته على أساس ذلك.
- \*اهتمامها بما يجري من عمليات داخل المؤسسة وإغفالها البيئة الاجتماعية الخارجية وخاصة نقابات العمال، الأمر الذي يعيق فهم وتفسير سلوك العاملين داخل المؤسسة وبالتالي القدرة على التأثير فيه.
- ب-النظرية البيروقراطية: ظهرت النظرية البيروقراطية في بداية القرن 20، على أكتاف الجهود التي بذلها عالم الاجتماع الألماني "ماكس فيبر" والذي عاش في الفترة من 1864 إلى 1920، ويعتبر ما قام به فيبر محاولة عملية لدراسة الإدارة أملاً في الوصول إلى مبادئ تحكمها<sup>4</sup>، وتحاول هذه النظرية من خلال أفكارها إبراز أهمية التقسيم الإداري ومدى تأثيره على الأداء والسلوك داخل المنظمة.

1-عمر أحمد أبو هشام الشريف وآخرون، الإدارة الإلكترونية، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2013، ص100.

2-بيكار محمد شبل: التدريب التنظيمي وتنمية الموارد البشرية، مجلة كلية الأدب، العدد 47، جامعة بني سويف مصر، أبريل، 2018، ص113.

3-أحمد بن عيسى: المدخل إلى الإدارة الإسلامية الحديثة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، د ط، عمان، 2019، صص 12-13.

4-محمد الفاتح المغربي: أصول الإدارة والتنظيم، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي، ط1، السودان، 2018، ص47.

وبالرغم من الاهتمام الكبير أولاه "ماكس فيبر" للتنظيم والتقسيم الإداري غير أنه لم يهمل الفرد على اعتباره من أهم عوامل نجاح التنظيم، إذ يتمتع الأفراد في التنظيم البيروقراطي باحترام وعناية مصدرها قواعد ترتيب الموظف، وبالتالي فإنهم (الأفراد) يستمدون قيمتهم الاجتماعية من عملهم، وتملي طبيعة التنظيم البيروقراطي على الموظف كيفية أداء عمله، فهو مطالب بأداء أعمال محددة بطريقة تم تدريبه عليها، ويخضع في ذلك لرقابة وإشراف في السلم الوظيفي وفقاً للقواعد التي يحددها التنظيم.

بالإضافة إلى هذا، يعتبر التدريب المسبق للأفراد ضرورة وأساس مهم لشغل الوظائف في هذه النظرية، حيث ينص مبدؤها على أن التعيين والتوظيف يتم على أساس الخبرة والشهادة العلمية، إذ أن توفر قدر من المعلومات والمعارف لدى الفرد ضرورة حتى يكون قادراً على أداء وظيفة ما، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على مدى وعي النظرية البيروقراطية بالدور المهم الذي يلعبه التدريب في زيادة مقدرة الأفراد على الأداء الجيد، إضافة للمكانة التي يمنحها للفرد في التنظيم البيروقراطي بالنظر إلى قدراته المعرفية وخبرته.

ولكن بالرغم من مساهمتها في مجال التسيير، فإن النظرية البيروقراطية لم تسلم من الانتقاد ولعل أبرزها: عدم ترك أي مجال للمبادرة أو الابتكار وهذا نتيجة للوصف الدقيق للوظائف وما ينتج عنه من إضعاف الدافع للإنجاز والابتكار، والتحديد الدقيق لمجموعة المهام المطالب الفرد القيام بها دون نقاش، وهذا يعتبر المورد البشري كآلة<sup>1</sup>.

**ج-نظرية التقسيم الإداري:** ظهرت نظرية التقسيم الإداري في فكرة متلازمة تقريبا مع نظرية الإدارة العلمية، كمحاولة لتعديل الأفكار التaylorية وتدارك النقص في الجوانب التي أغفلتها والمتمثلة في وظائف الإدارة العليا والمشكلات التحليلية الخاصة والعمليات التنظيمية عموماً.

-وقد تعرض فايول في كتابه "الإدارة العامة والصناعية" إلى ثلاث موضوعات رئيسية في مجال الإدارة وهي<sup>2</sup>:

<sup>1</sup>-نصيرة بويعلي: **تقويم البرامج التدريبية للموارد البشرية في المؤسسة الصناعية**، دراسة مسحية للموارد البشرية في المؤسسة الوطنية لصناعة الملح، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، تخصيص تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2018، ص ص46-47.

<sup>2</sup>-بن دريد منير: **إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الجزائرية، التدريب التحفيز**، دراسة ميدانية بالمديرية الجهوية لنقل الكهرباء سونلغاز عنابة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، 2010، ص 50.

\*الصفات الإدارية: لقد نادى فايول بضرورة وجود مجموعة من الصفات يتحلى بها الأفراد داخل المؤسسات الصناعية والإدارية، هذه الصفات إن لم تكن موجودة بالفطرة فإنها تكتسب بالتدريب.

\*المبادئ الأساسية للإدارة: لقد حدد فايول 14 مبدأ للإدارة الرشيدة تتمثل في:

تقسيم العمل، السلطة والمسؤولية، النظام، وحدة إصدار الأوامر، وحدة التوجيه الخضوع، مكافآت الموظفين، المركزية، تدرج السلطة، الترتيب، العدالة والمساواة، الاستقرار في العمل، المبادرة والابتكار، إضفاء روح التعاون.

\*عناصر الإدارة: يرى فايول أن العناصر التي تختص بها الإدارة هي: التخطيط، التنظيم، إصدار الأوامر، التنسيق، الرقابة، الضعف، السيطرة، التحكم.

يتضح لنا من كل ما سبق أن فايول قد حرص من خلال نظريته على تأكيد أن كل من العامل والمدير يحتاجان بصورة مستمرة إلى تعزيز قدراتهم سواء كانت فنية أو إدارية، فالتدريب المستمر يجعل الأفراد يتمتعون بروح الابتكار مما يساعدهم في القيام بأعمالهم على أحسن وجه وفعاليتها<sup>1</sup>.

2-المدخل الحديث: من أبرز نظرياته التي تناولت موضوع التدريب:

-نظرية العلاقات الإنسانية.

-نظرية تدرج العلاقات.

-نظرية x و y

أ-نظرية العلاقات الإنسانية: تعد أول دراسة نفي بالسلوك الإنساني في البيئة التنظيمية، ويعتبر "إلتون مايو" العالم الأسترالي الممثل لهذا الإتجاه من خلال الأبحاث التي قام بها في مصانع "الهاوثورن" بالوم أ، والتي ساعدت في اكتشاف التأثير المهم للعوامل الاجتماعية وللعلاقات الإنسانية على الإنتاجية لدى العمال<sup>2</sup>، ومن أهم نتائج حركة العلاقات الإنسانية التركيز على تدريب الرؤساء والمشرفين على أسس المعاملة الإنسانية للعاملين، وكان هدف "إلتون مايو" إعادة النظر في الفرضيات الكلاسيكية في التنظيم خاصة المتعلقة بشروط العمل والمؤثرة في زيادة الإنتاجية.

<sup>1</sup>-المرجع السابق، ص53.

<sup>2</sup>-قرشي محمد الصالح: مرجع سابق، ص14.

-أول ما بدأ به "مايو" في دراسته، الاهتمام بالظروف الفيزيائية للعمل كالإضاءة والضوضاء، والتهوية وعلاقتها بالإنتاج، العوامل النفسية والاجتماعية المحددة للسلوك التنظيمي، حيث توصل إلى ضرورة البحث عن تفسير اتجاهات العمال وسلوكهم تفسيراً نابعاً من التنظيم الاجتماعي للمصنع.

-يمكن تلخيص الأفكار الأساسية لمدرسة العلاقات الإنسانية في الآتي:

1-إن المنظمة بناء اجتماعي.

2-للحوافز المعنوية دور في إثارة دوافع الأفراد للعمل.

3-رضا الفرد العامل يؤدي إلى رفع إنتاجيته.

4-يحتاج مدير المنظمة المهارات الاجتماعية إلى جانب المهارات الفنية.

5-اتباع القادة الأسلوب الديمقراطي ومشاركة العاملين.

-تعتبر تلك النتائج البداية الحقيقية للتعرف على أهمية العنصر الإنساني في الإدارة، بصورة علمية حيث بينت تلك الدراسات وما تلاها من تحليل ونقاش أن العنصر الإنساني في الإدارة معقد غاية التعقيد، هذا التعقيد يظهر خاصة عندما يتفاعل الفرد في جماعة صغيرة<sup>1</sup>.

ب-نظرية تدرج الحاجات: تعد نظرية تدرج الحاجات موجهة فعلاً للمنظمات في فهم دوافع الأفراد، وهي تعد الدراسة النظرية والعلمية الأولى التي أوضحت أن دوافع الفرد في العمل لا تكمن في الدوافع الاقتصادية والاجتماعية بل توجد دوافع أسمى من خلال لا تقل أهمية من تأثيرها على سلوك الفرد.

-ويعتبر صاحب هذه النظرية "أبراهام ماسلو" من رواد المدرسة السلوكية وهو أول من جاء بفكرة تصنيف الحاجات الإنسانية بهدف تقسيم مصادر دافعية الأفراد للعمل.

وقد أولت نظرية تدرج الحاجات أهمية بالغة لعنصر التدريب لاعتباره عاملاً أساسياً يساعد في إشباع حاجات المورد البشري وهذا على كل المستويات فرغبة الفرد في الحصول على أجر كاف أو تحقيق الأمان لديه على منصبه يكون من خلال أدائه لعمله بشكل متقن أو من خلال شغله لوظيفة في مستوى أعلى ويتحقق له ذلك إذا استفاد من دورات تدريبية تسمح له برفع مستوى أدائه وقدرته على الإنجاز بكفاءة، وبالإضافة إلى إسهامه في إشباع الحاجات الفيزيولوجية وحاجات الأمان، فإن التدريب يعتبر عاملاً ضرورياً لتحقيق الحاجات في المستوى الأعلى من هرم تدرج الحاجات، فحاجات التقدير والمتمثلة

<sup>1</sup>-نصيرة بويعلی: مرجع سابق، ص 48-51.

في رغبة المورد البشري في تكوين سمعة طيبة والرغبة في التمتع بالاستقلالية تجاه الآخرين، يمكن إبداعها من خلال تحسين المستوى وتمكين الأفراد من رفع مهاراتهم.

وعليه فدورات التدريب تعد عاملاً مساعداً على إشباع الحاجات البشرية في المنظمة، وهي بالتالي تحرك الدافع لدى الفرد وتحرك القوى الموجهة لتصرفاته من أجل أن يقوم بتأدية عمله بكفاءة.

ولكن على الرغم من الإسهامات الكبيرة لنظرية تدرج الحاجات إلا أنها تعرضت لبعض الانتقادات من بينها إشباع المورد البشري للحاجات في أسفل الهرم لا يفي بالضرورة أنه سينتقل إلى إشباع الحاجات في المستوى الأعلى، فالأفراد بطبيعتهم يختلفون، فمنهم من يكتفي فقط بإشباع الحاجات المادية ولا يفكر في إشباع الحاجات الأخرى<sup>1</sup>.

### ج- نظرية x و y:

جاء "دوغلاس" بنظرتين متناقضتين تماماً تصفان نوعان من الأنماط السلوكية لدى العمال وطرق تسيير وتفعيل كلا الفئتين:

#### نظرية x:

تعتمد هذه النظرية على مبدأ إدارة التحكم والسيطرة إذ يرى "دوغلاس" أن الإنسان كسول ولا يرغب في تحمل المسؤولية، بحيث لا يمكن دفعه للعمل إلا من خلال التهديد لذلك يجب تطبيق نظم إدارية صارمة، دون الالتفات إلى آرائهم عند إصدار الأوامر، وساهمت نظرية x في خلق الفوضى والصراع بين أهداف المنظمة وأهداف العمال، ولم تحقق القدر المطلوب من الأداء والنجاح الذي وضعت من أجله، ولذلك قام "دوغلاس" بتعديل نظريته x واستبدالها بنظرية y التي تسلك إتجاهاً معاكساً لمبادئ النظرية السابقة.

#### نظرية y:

النظرية المعدلة y يرى "دوغلاس" أن الإنسان تكمن في داخله غريزة الرغبة في العمل والحاجة إلى تحقيق الذات وما على المؤسسة إلا أن تبتكر الطرق التي تستثير هذه الغريزة وتستثمرها في تحقيق أهدافها.

تعتمد نظرية y على مبدأ أساسي وهو مبدأ تعويض العاملين، ويقصد بذلك تشجيعهم على تحمل مسؤولية نجاح ونمو المؤسسة، عن طريق إشراكهم في اتخاذ القرارات ورسم الخطط والإستراتيجيات.

<sup>1</sup>-قريشي محمد الصالح: مرجع سابق، ص ص 15-16.



كما وتنص هذه النظرية على مبدأ العمل الجماعي والذي يشجع العمل المشترك وبناء فريق العمل الفعال، إضافة إلى رفع معدلات الإبداع والتميز باستخدام طرق تحفيزية كالتقدير والمكافآت المادية، والاعتراف بالأداء المتميز أمام الزملاء، إلى غير ذلك من المؤثرات المادية والمعنوية التي تجعل الأفراد يبذلون طاقات أكبر، للزيادة في مستويات الأداء دون الشعور بالملل أو الإرهاق<sup>1</sup>.

من خلال الفروض التي تقوم عليها نظرية لا يتبين لنا أهمية التدريب ودوره في دفع الموارد البشرية وتحفيزهم على أداء الأعمال بكفاءة أكبر، وهذا ما يعود بالإيجاب على مستوى المنظمة.

### 3-مدخل الرأس البشري:

أ-نظرية رأس المال البشري: تعد نظرية رأس المال البشري للإقتصاد بيكر **Becker** من أهم النظريات التي تناولت موضوع التعليم بالتحليل، والتي مهدت لها أعمال **Schultz**، كما تعتبر هذه النظرية امتداد للفكر النيوكلاسيكي، حاولت أن تفسر ديناميكية النمو والتقدم على اعتبار أن الفرد (ومن وراءه المجتمع ككل) يستطيع أن يطور وينمي كفاءاته من خلال استثماره في رأس ماله البشري.

### ب-التعليم ونظرية الاستثمار في رأس المال البشري عند شولتز **Schalty**:

لقد حاول شولتز تفسير الزيادة في الدخل، من خلال انتقاله من الاهتمام بالمكونات المادية لرأس المال إلى الاهتمام بتلك المكونات غير المادية والتي اصطلح عليها إسم "رأس المال البشري"، وقد افتتح محاضراته الشهيرة بعنوان "الاستثمار في رأس المال البشري" بالقول: "على الرغم من أنه بديهي أن يكتسب الفرد الكفاءات النافعة والمعارف، فإنه ليس من البديهي أن تكون هذه الكفاءات والمعارف شكل من أشكال رأس المال، وأن يكون هذا الرأس المال المتعارف عليه (الرأس المال غير البشري)، وقد يصبح نموه خاصة مميزة للنظام الاقتصادي، كما لوحظ أن تزايد الدخل القومي يفوق بكثير تزايد الأرض وساعات عمل اليد العاملة والرأس المال المادي، ولهذا فالاستثمار في الرأس المال البشري قد يكون التفسير الرئيسي لهذا الفرق.

<sup>1</sup>-صبيان إيمان: أثر الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية دراسة حالة بمؤسسة نسخ وطبع الحريررات **Sottine** ندروم، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة الأفراد، جامعة أوبكر بلقايد، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تلمسان، الجزائر، 2012/2011، ص ص54-55.

وقد صنف شولتز أشكال الإستثمار في الرأس المال البشري إلى خمسة مجموعات كبرى هي:

1-الصحة 2-التدريب والتكوين أثناء العمل

3-التعليم الرسمي 4-تعليم الكبار

5-الهجرة والتنقل من أجل الاستفادة من فرص أفضل

ويرى شولتز أن التحليل الاقتصادي للتعليم يجب أن يأخذ في الحسبان نوعين من الموارد:

1-كل الموارد الضرورية واللازمة لإتمام عملية التعليم ذاتها، واكتساب المعارف والكفاءات.

2-كل مداخيل وإيرادات فرص العمل الضائعة على الفرد، والتي كان يمكنه الحصول عليها لو أنه

استغلها ولو يلتحق بالتعليم<sup>1</sup>.

**2/التعليم ونظرية الإستثمار عند بيكر Becker:** قد بدأ بيكر تحليله النظري بتحليل انعكاسات

الإستثمارات في الرأس المال البشري عن طريق التدريب في مكان العمل على المداخيل بالاعتماد على

نظرية سلوك المؤسسة ولهذا فقد قسم التدريب إلى نوعين أساسيين: التدريب العام والتدريب الخاص.

-**التدريب العام:** وهو كل تدريب يزيد من الإنتاجية الحدية للفرد في المؤسسة التي يتدرب فيها، وكذلك أي

مؤسسة الأخرى قد يعمل فيها مثل ذلك الطبيب المتدرب في مستشفى ما فإنه يزيد الإنتاجية الحدية

للمستشفى التي يتدرب فيها ويمكنه استخدام مهاراته المكتسبة من هذا التدريب في مستشفى آخر. ويرى

بيكر أن السلوك العقلاني للمؤسسة يدفع بها إلى تقديم هذا النوع من التدريب إذا كانت لا تتحمل تكلفته،

ففي غالب الأحيان نجد الفرد المتدرب يتحمل تكلفة تدريبه، من خلال قبوله لأجر منخفض عن المعدل

العادي للأجور أثناء فترة التدريب، ويمكن أن تحقق المؤسسة عائدا إضافيا من تقديم هذا النوع من

التدريب إذا زاد الإنتاج الحدي للمتدرب عن الأجر الممنوح له.

**التدريب الخاص:** وهو كل تدريب يزيد من الإنتاجية الحدية للفرد في المؤسسة التي يتدرب فيها بدرجة

أكبر من إنتاجيته الحدية إذا ما عمل بأي مؤسسة أخرى، وأمثلة هذا النوع من التدريب عديدة كتدريب

العامل الجديد على عمله. وتقوم هذه المؤسسة بهذا النوع من التدريب وتتحمل تكاليفه لأن المهارات

<sup>1</sup>-صلعة سمية: إقتصاديات التعليم في الجزائر دراسة قياسية، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص إقتصاد،

جامعة أبي بكر بلقايد، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تلمسان، الجزائر، 2016/2015، ص ص ص

ص 25-26-27-28.

والكفاءات المتخصصة التي يكتسبها المتدرب تزيد لا محالة من الإنتاجية الحدية الفردية، وبالتالي فالمؤسسة تنتظر أن يكون العائد المحتمل من هذا الإستثمار كبيراً<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>-المرجع السابق، ص 30-31.

### خلاصة:

من خلال ما تم التعرض له في هذا الفصل حول ماهية التدريب، يمكن القول أن التدريب يعتبر العمود الفقري للمؤسسة، كونه يمثل أحد السبل المهمة لتكوين جهاز إداري كفؤ، وتزويد المتدربين بالمعلومات والأساليب المختلفة، وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، ومحاولة تغيير سلوكهم وإتجاههم بشكل إيجابي وبالتالي رفع مستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية، كما يلعب التدريب دوراً كبيراً في التقليل من حوادث العمل، وهذا ما سنتطرق إليه في الفصل الثالث.

## الفصل الثالث: ماهية حوادث العمل

- تمهيد

أولاً: المفاهيم المرتبطة بحوادث العمل.

ثانياً: أسباب حوادث العمل

ثالثاً: المحددات الإجرائية لحوادث العمل

1- حجم مشكلة حوادث العمل

2- قياس معدلات حوادث العمل

3- النتائج المترتبة عن حوادث العمل

رابعاً: شروط حوادث العمل

خامساً: إستراتيجية الوقاية من حوادث العمل

سادساً: دور الأمن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل

1- التخطيط لعملية الوقاية من الحوادث

2- أهمية وأهداف الأمن الصناعي

سابعاً: النظريات المفسرة لحوادث العمل

خلاصة

تمهيد:

حلم كل عامل هو العمل في ظروف مثالية، كأن يكون عمله في مكتب مريح وهادئ ومزود بأحدث المعدات التقنية، إلا أنه في أغلب الأحيان يتم العمل في ظروف صعبة وخطرة تعرضهم لحوادث العمل، وقد تؤدي بهم إلى فقدان الحياة، أو قد يتم العمل في ظروف ضارة بصحة العامل يتعرض فيها لأوضاع مناخية قاسية، إضافة إلى تعامله مع آلات خطيرة يصدر عنها ضجيج صاخب يصم الأذان، دون أن ننسى التعرض للمواد الكيميائية الضارة، وتعرق كل هذه الظروف أداء العمل بكفاءة عالية وتحول دون نجاحه، وعليه سنحاول من خلال هذا الفصل التعرف على مفهوم حوادث العمل وأهم المفاهيم المرتبطة بها وأسباب هذه الحوادث في العمل، إضافة إلى المحددات الإجرائية لحوادث العمل المتضمنة حجم مشكلة حوادث العمل وقياس معدلات حوادث العمل ونتائج هذه الحوادث، كما تطرقنا في هذا الفصل إلى دراسة شروط حادث العمل وإستراتيجية الوقاية من حوادث العمل دور الأمن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل من خلال التخطيط لعملية الوقاية من هذه الحوادث ومعرفة أهمية وأهداف الأمن الصناعي، وأخيرا النظريات المفسرة لحوادث العمل.

### أولا/المفاهيم المرتبطة بحوادث العمل:

لدينا مفهومين يتشابهان مع مفهوم حوادث العمل قمنا بتوضيحهما:

فحادث العمل هو: "حدث مفاجئ يؤدي إلى إصابة شخص أو مجموعة من العاملين فقط، وقد يؤدي إلى حدوث أضرار أو تلفيات بالمنشأة أو وسائل الإنتاج دون إصابة أحد من العاملين، وقد يؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر بالإضافة إلى تلفيات بالمنشأة ووسائل الإنتاج"<sup>1</sup>.

يعرف القانون الجزائري حادث العمل بأنه: كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل.

وهو أيضاً: حدث يقع دون توقع أو سابق معرفة نتيجة مسببات خارجية أو أخطاء يرتكبها العامل ينتج عنه أضرار تصيب العامل أو الآخرين أو الممتلكات أو المعدات أو كل ذلك، وبالتالي فهو حدث غير مخطط له أو مقصود من قبل العامل وإن كان في بعض الأحيان سبباً مباشراً للوقوع فيه، ينتج عنه توقف العامل أو الآخرين أو المنشآت والمعدات عن العمل لفترة زمنية معينة تتناسب مع الضرر الذي لحق بهم<sup>2</sup>.

ومن المفاهيم المرتبطة به:

#### 1-إصابة العمل:

هي الضرر الذي يصيب العامل بسبب وقوع حادث معين، قد يكون الضرر جسماني أو نفساني<sup>3</sup>.

يعرف الضرر الذي يصيب العامل بسبب وقوع حادث معين بأنه "إصابة" أي أن الإصابة هي النتيجة المباشرة للحادث الذي يتعرض له العامل، وتعرف إصابة العمل بأنها الإصابة التي تقع للعامل في مكان عمله أو بسببه، وكذلك تعتبر الإصابات التي تقع للعامل في طريق ذهابه إلى العمل أو طريق الرجوع من

<sup>1</sup>-معن يحي الحمداي، الأمن والسلامة الصناعية (الإسعافات الأولية)، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2009، ص29.

<sup>2</sup>-مسعودي كلثوم، مقرون هبة: حوادث العمل أسبابها وأساليب خوضها-المؤسسة الميدانية سكيكدة نموذجاً،

[https:// manifest-univ-Ouargla.dz](https://manifest-univ-Ouargla.dz)، متاح على الخط 2023/2/1، (10=44)،

<sup>3</sup>-معن يحي الحمداي: مرجع سابق، ص26.

العمل إصابات عمل بشرط أن يكون الطريق الذي سلكه العامل هو الطريق المباشر دون توقف أو إنحراف<sup>1</sup>.

نجد أن علماء النفس الاجتماعي والأرغوتوميا الذين عكفوا على تحليل المشاكل النفسية والاجتماعية والتنظيمية التي تطرحها الإصابة يرون أن الإصابة ليست سوى لحظة خلل تنتاب عملية عمل ما، وتظهر كنتيجة لعدد من العوامل أين يتداخل سلوك الفرد والوسيلة المستخدمة والمحيط الذي يزاول فيه العمل والزملاء، ونوعية الإشراف، وفترات التدريب الجد قصيرة وسوء صيانة الآلات والأماكن الخطرة والمملة والتحول من وردية لأخرى بحكم النظام العلمي (83) والعودة إلى النشاط بعد فترة الراحة، إلى غيرها من العوامل التي لا تقل شأنًا في تهيئة ظروف الإصابة<sup>2</sup>.

الإصابة هي إحدى نتائج وقوع الحوادث، وهي إما داخلية وإما خارجية، وهي بثلاث مستويات<sup>3</sup>:  
\*إصابة بسيطة: لا تؤدي إلى الانقطاع عن العمل وتكون على شكل خدوش أو كدمات أو قطع سطحي بسيط.

\*إصابة متوسطة: وهي التي تؤدي إلى غياب العامل عن عمله مدة لا تزيد عن يوم واحد.  
\*إصابات شديدة: تؤدي على عاهة مستديمة، أو إلى انقطاع عن العمل، وتؤدي العاهة إلى عجز جزئي أو كلي مثل الحروق الشديدة أو الكسور، أو فقدان إحدى الحواس كالسمع أو البصر أو الأطراف.  
عرفها قانون التأمينات الاجتماعي المصري رقم (108) على أنها: الإصابة بأحد الأمراض المهنية أو الإصابة نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه وكذلك الإصابة الناتجة عن الإجهاد والإرهاق أو أي حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه للعمل أو عودته منه<sup>4</sup>.

وعليه فإن الإصابة تعتبر نوع من أنواع حوادث العمل، وإصابات الأفراد هي نتيجة لحوادث العمل.

## 2-التخريب الانتقائي:

التخريب الانتقائي لا يعلمه إلا من قام به ومع ذلك فهو يعتبر حادث عمل<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>-مسعودي كثوم، مقرون هبة: مرجع سابق.

<sup>2</sup>-دويخ قويدر: دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة الإخوة منتوري، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، قسنطينة، الجزائر، 2009/2008، ص49.

<sup>3</sup>-سلامة أمينة: أسباب حوادث العمل وانعكاساتها على العامل والمؤسسة الصناعية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة بسكرة، بسكرة، الجزائر، المجلد7، العدد27، 2017/9/12، ص218.

<sup>4</sup>-صالح الصقور: موسوعة الخدمة الاجتماعية المعاصرة، دار زهران، عمان، الأردن، 2009، ص302.



### ثانياً: أسباب حوادث العمل:

هناك فئتين شائعتين من الأسباب تتمثل في:

1/ظروف بشرية

2/ظروف غير بشرية

**1/الظروف البشرية:** العنصر البشري أحد الأسباب المؤدية لحوادث العمل أي أسباب تتعلق بالعال في حد ذاته منها:

"أ-النوع: أثبت ماير أن نسبة الحوادث بين الإناث تزيد أكثر مما هي عليه لدى الرجال ويمكن تفسير ذلك في ضوء الفروق بين الجنسين بسبب الاتزان النفسي الفيزيولوجي فالمعروف أن النساء أقل إتراناً من الناحية النفسية والفيزيولوجية، وهذا ما أكدت عليه "أن أنستازي" كنتيجة لتطبيقها لاجتياز (برنروويتر)، وتضيف قائلة: "إن الذكور أقل تعرض من الإناث للتقلبات التي تعتري توازن البيئة العضوية الداخلية، أي أنهم أكثر ثباتاً، ولهم بعض الصفات الهامة التي تميزهم منها كثرة الخجل والاعتماد على النساء"<sup>2</sup>.

ب-السن: كلما تقدم العامل في السن كلما صاحبه ضعف عام في الصحة أو ضعف في البصر، مما يجعلهم أكثر عرضة لحوادث العمل، ومن هنا يتضح أن السن المناسبة هي أساس العمل.

ج-الخبرة: "كلما زادت خبرة العامل كلما قل تورطه في حوادث العمل، لأن الخبرة تؤدي للعامل إلى معرفة الطرق السليمة لأداء العمل وتجنب أخطاره، والعلاقة بين زيادة السن وقلة التورط في الحوادث تتصل إلى حد كبير بين طول الخبرة وقلة التورط في الحادث، فالسن والخبرة عاملان متلازمان تقريباً بالنسبة للتورط في الحوادث"<sup>3</sup>.

د-الذكاء: "قد يكون من المعقول أن نفترض أن هناك إرتباط كبير بين الذكاء وعدم التورط في الحوادث، فالعمال الأقل ذكاء هم أكثر تورطاً في الحوادث، ولكن نتائج البحوث لا تؤيد هذه الإفتراضات، ومع ذلك فإن تدني نسبة الذكاء إلى حدود الضعف العقلي، قد تتسبب في وقوع الحوادث لأن ضعيف العقل يكون بوجه عام غير قادر على التبصر بالأخطار، ولكن من جهة أخرى هناك بعض الدراسات تؤكد على

1- سلامة أمينة: أسباب حوادث العمل وانعكاساتها على العامل والمؤسسة الصناعية، المرجع السابق، ص ص18-20.

2-المرجع نفسه، ص220.

3-المرجع نفسه، ص221.

وجود علاقة بين العمال الذين يقل ذكاءهم عن متوسط وقوعهم في حوادث العمل ربما بالمقابل أولئك يملكون ذكاء متوسط لا يكونون مستهدفين للحوادث<sup>1</sup>.

هـ-**الصحة العامة:** "من الغريب أن نذكر أن العمل مع ذوي الإعاقات البدنية، تكون دافعيتهم نحو مراعاة قواعد السلامة في العمل والانتباه إلى أخطاره، لديهم دافعية قوية، بحيث يكون تورطهم في الحوادث أقل من العمال العاديين من ذوي الإعاقات ومع ذلك فإن ضعف البصر إذا ما اعتبرناه إعاقة يرتبط بالتورط بالحوادث، ولكن الغالبية العظمى من عيوب الإبصار يمكن التغلب عليها عن طريق استخدام النظارات، أو العدسات اللاصقة أو جراحات العيون الحديثة"<sup>2</sup>.

و-**التعب:** "دلت التجارب بأن معدل الحوادث يرتفع في الساعات الأولى من النهار لأن العامل يكون نشيطا بدرجة عالية مما يؤدي به إلى استعمال سرعته، وبالتالي الوقوع في حوادث العمل، أما في الساعات المتأخرة من النهار فإن معدل الحوادث ينخفض وهذا يرجع إلى انخفاض في سرعة الأداء. في المقابل فإن التعب الشديد يؤدي إلى زيادة في نسبة ارتكاب الحوادث، مثال على ذلك إحدى مصانع القذائف والقنابل أثناء الحرب العالمية الثانية في إنجلترا، انخفضت نسبة الحوادث إلى 70% بين العمليات عندما انخفضت ساعات العمل من 12 ساعة إلى 10 ساعات يوميا فيؤدي التعب إلى نقص القدرة على العمل، بسبب الجهد المبذول، بالتالي يؤدي إلى ارتفاع نسبة الحوادث هذا بدوره يؤدي إلى نقص الإنتاج"<sup>3</sup>.

-**الصحة النفسية والحالة المزاجية:** "تؤكد بحوث "هرسي Heresy" أن حالات التوتر الشديدة للعمال يمكن أن تزيد من التورط في حوادث العمل، فالحزن والغضب وما إلى ذلك من الحالات الانفعالية، تقلل من وظائف العمليات المعرفية وتباعد بينها وبين المعالجات الناجمة للمواقف الضاغطة، كما أن الابتهاج الزائد يؤدي للتورط في الحوادث وكذلك نفس الشيء بالنسبة للأشخاص الذين تسهل عملية استنارتهم،

<sup>1</sup>- سلامة أمينة: الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم الاجتماع الإدارة والعمل، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، بسكرة، الجزائر، 2018/2017، ص43.

<sup>2</sup>- المرجع نفسه، ص43.

<sup>3</sup>- المرجع نفسه، ص43.

والملاحظ كذلك هو ما تؤكدته دراسة "ياسين محجر" حول عوامل وأسباب حوادث العمل واختلافها من عوامل بيولوجية وبيئية وذاتية<sup>1</sup>.

### 1/ ظروف غير بشرية: أي عوامل خارجية وتتمثل في:

أ-الإضاءة: "الإضاءة غير المناسبة ترفع معدلات الحوادث، وبهذا الصدد أوضح "فيرنون Vernon" أن معدل الحوادث زاد بمقدار 25% في ظروف الإضاءة الصناعية غير الكافية عنه في الضوء الطبيعي لنهار وهناك من يشير أمثال "دي سيلفا De silva" إلى أن حوادث السيارات تكثر عند الإضاءة غير المناسبة وأن القيادة بالليل أخطر منها بالنهار، ويلاحظ أن الدراسات التي تناولت العلاقة بين الإضاءة والحوادث تتفق في نتائجها بشكل ملحوظ كما تتمشى مع المنطق<sup>2</sup>.

ب-درجة الحرارة والتهوية: "إن لدرجة الحرارة صلة وثيقة بالوقوع في حوادث العمل والدليل على ذلك تجربة فرنون بأن عدد قليل فقط من الحوادث تقع عندما تكون درجة الحرارة في حدود 70، بينما يرتفع معدل الحوادث عندما تنخفض درجة الحرارة إلى أقل من 70، ولكن هذه الدرجة تؤخذ بعين الاعتبار أصل العامل، ربما يكون من السكان الذين يقطنون في الأماكن الحارة مثلاً، فهؤلاء لديهم القدرة على تحمل درجات الحرارة العالية، وفي دراسة طبقت على عمال مناجم الفحم، تبين أن هناك تزايداً طردياً في عدد حوادث العمل البسيطة، كلما ارتفعت درجة الحرارة من 62 إلى 80"<sup>3</sup>.

ج-الضوضاء: "الضوضاء تتسبب في تشتيت الانتباه ومن ثم يزداد احتمال وقوع الحوادث لنقص الانتباه للأخطار التي تحيط بالفرد، كما أنه يحتمل أيضاً أن الضوضاء ليست عاملاً مسبباً، بل مجرد عامل عارض يصاحب الحوادث وأن كليهما يرجع إلى أن العمل الخطير عادة ما يكون مصحوباً بالضوضاء، وهكذا يحتمل أن تكون الضوضاء عاملاً مسبباً للحوادث أو عاملاً عارضاً يتواجد معها أو هما معاً"<sup>4</sup>.

د-طبيعة العمل: "توجد بعض الأشغال التي تتطلب مجهوداً فيزيقياً كبيراً من العامل، مما يؤدي إلى الوقوع في حوادث العمل إلا أن هذا الفرض يبقى نسبياً وغير كلي مطلقاً، ففي إحدى الدراسات، وجد أن معدل العمال الذين يقومون بمجهود عضلي نسبة ارتكابهم للحوادث في الصباح لا تختلف عنها في المساء، ولوحظ أن إنتاج عمال أصحاب الأعمال الثقيلة ينخفض في فترة ما بعد الظهر، عن مثيله عند

<sup>1</sup>-سلامة أمينة: مرجع سابق، ص44.

<sup>2</sup>-فرج عبد القادر طه: مرجع سابق ذكره، ص295.

<sup>3</sup>-سلامة أمينة: مرجع سابق، ص45.

<sup>4</sup>-فرج عبد القادر طه: مرجع سابق، ص299.

عمال أصحاب الأعمال الخفيفة، وإذا أحصينا معدل الحوادث بالنسبة لكل وحدة من وحدات الإنتاج، لوجدنا أن العمال أصحاب الأعمال الثقيلة جسميا يرتكبون نسبة أكبر من الحوادث<sup>1</sup>.

وعليه فإن لوقوع حوادث العمل أسباب من بينها:

**العامل:** كأن يقوم بسلوكات أو تصرفات خطيرة منها:<sup>2</sup>

-عدم ارتداء وسائل الحماية الشخصية.

-تشغيل الآلات بسرعة تزيد سرعتها المعتادة.

-استخدام الآلات والمعدات في غير مجال استخدامها.

**بيئة العمل:** أما الأسباب التي تكون سببها بيئة العمل فمنها:

-سوء الإضاءة.

-الضجيج المرتفع.

-عدم كفاءة أجهزة التهوية وأجهزة سحب الغازات.

**ثالثا: المحددات الإجرائية لحوادث العمل:**

**1-حجم مشكلة الحوادث:**

تعتبر مشكلة حوادث العمل من أكثر المشاكل التي تسبب خسائر فادحة لكل من العمال وأصحاب

الأعمال، ففي الولايات المتحدة الأمريكية أصدر المجلس القومي للأمن الصناعي **The**

**National safety council** تقريرا يشير إلى أن الحوادث الصناعية تسبب خسائر قيمتها 3 بليون

**Bellions** دولارا سنويا، ولاشك أن الخسائر المالية فادحة، ولكنها إذا نظرنا إلى قيمة الحياة وإلى

الأطراف التي ينقدها الإنسان لوجدنا أن الموقف لا يمثل مشكلة وحسب ولكنه يمثل مأساة كبرى<sup>3</sup>.

قد يشهد مكان العمل بمعناه الواسع وقوع العديد من الحوادث، ذلك أن وجود الأخطار وتحققها لا يرتبط

فقط بالمشاكل الفنية للإنتاج أو وسائله، وغنما يرتبط أيضا بتدخل العامل الإنساني في عملية الإنتاج

وضرورته.

<sup>1</sup>-سلامة أمينة: أسباب حوادث العمل وانعكاسها على العامل والمؤسسة الصناعية، مرجع سابق، ص 223.

<sup>2</sup>-المرجع نفسه، ص ص 223-224.

<sup>3</sup>-عبد الرحمان العيسوي: مرجع سابق، ص ص 109-110.

وبطبيعة الحال فإن موضوع الأمن الصناعي وحوادث العمل من الموضوعات الهامة التي يهتم ببحثها علماء النفس في الصناعة، وينبغي إجراء البحوث العلمية والموضوعية للوقوف على أسباب الحوادث، ولوضع الوسائل التي تصنع حدوثها والتي تزيد من إجراءات الأمن الصناعي عامة والمعروف أن الحوادث تسبب خسائر للأشخاص وللأشياء، ومن أبسط ما نقرأ عن أشخاص حدثت لهم إصابات نتيجة لعدم رؤيتهم الأبواب الزجاجية التي يصطدمون بها أثناء مرورهم منها، ولذلك يجب وضع علامات مميزة توضح وجود الأبواب والمنافذ، مع ملاحظة أن العلامات التي تقع في المجال البصري أو في مستوى الأبصار للشخص الراشد الكبير لا تصلح لحماية الأطفال لأنهم لا يستطيعون رؤيتها.

والواقع أن مشكلة حوادث العمل تمثل مشكلة كبرى إنسانية واجتماعية واقتصادية وليبان ضخامة هذه المشكلة يقول: "جاكوبس **Jacobs**" إن الإحصاءات تشير أنه في الولايات المتحدة الأمريكية وحدها في أي عام من الأعوام يقتل نحو **100** ألف شخص، ويصاب حوالي عشرة مليون شخص نتيجة الحوادث. ففي **1962** على سبيل المثال قتل **97** ألفا نتيجة الحوادث، منها حوالي **50%** ترجع إلى حوادث السيارات و**25%** حوادث في المنازل، **15%** وقعت في أماكن العمل<sup>1</sup>.

ونتيجة لخطورة مشكلة حوادث العمل تزايد اهتمام التشريعات الحكومية في إصدار قوانين تنص على حماية ووقاية الموارد البشرية من حوادث العمل وإلزام أصحاب العمل بها، حيث أوجب القانون على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل مع الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات.

ويمكن استعراض بعض التشريعات التي نصت على حماية الموارد البشرية من حوادث العمل فيما يلي:  
\* أصدرت ألمانيا سنة **1882** قانونا يلزم أصحاب العمل بالتأمين ضد حوادث العمل التي تصيب الموارد البشرية.

\* أصدرت إنجلترا سنة **1897** قانونا مماثلا لقانون السابق لعلاج الموارد البشرية والتأمين عليهم ضد الإصابات وحوادث العمل.

\* وفي سنة **1898** صدر مثل هذا القانون في فرنسا، كما صدر قانون مشابه له في الولايات المتحدة الأمريكية سنة **1911** وهي الفترة التي تلت مباشرة حركة الإدارة العلمية لتايلور.

<sup>1</sup>-المرجع السابق، ص110.

\*وفي جمهورية مصر العربية تتالت القوانين والتشريعات المهمة بهذا الجانب بداية بالتشريع رقم 14 سنة 1909 إلى قانون العمل رقم 137 لسنة 1981، كما تم تعديل هذا القانون سنة 2003.

\*وفي الجزائر تتالت التشريعات التي اهتمت بهذا الموضوع إلى أن تبلور القانون في شكله النهائي بصدور القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية<sup>1</sup>. ولقد كشفت معظم الدراسات التي أجريت في مجال حوادث العمل أن العوامل البشرية أو العنصر البشري هو السبب الرئيسي في وقوع معظم الحوادث، أي أن معظم الحوادث ترجع إلى أمور المسؤول عنها الإنسان نفسه.

## 2- قياس معدلات حوادث العمل:

هناك معدلان رئيسيان لقياس تكرار الإصابات ويمكن من خلال مقارنة هذه المعدلات على مستوى المنشأة بالأعوام السابقة وأيضا بالمعدلات الزائدة في الصناعة المعينة، أن تقف المنظمة على حالة الإصابات والحوادث بها وعما إذا كانت مقبولة أو غير مقبولة هذان المعدلان هما<sup>2</sup>:  
معدل إصابات العمل:

$$\frac{\text{مجموع عدد إصابات العمل} \times \text{عدد ساعات العمل الفعلية}}{\text{مجموع ساعات العمل الكلية}}$$

والمعدل الثاني يتمثل في:

$$\text{معدل تكرار الحوادث} = \frac{\text{عدد الحوادث} \times 1000.000}{\text{ساعات العمل الفعلية لجميع العاملين خلال الفترة.}}$$

ساعات العمل الفعلية لجميع العاملين خلال الفترة.

## 3- نتائج حوادث العمل:

إن أغلب الحوادث ولو كانت بسيطة في نظر البعض قد ينتج عنها خسائر بشرية أو مادية وحتى معنوية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>-بوحنيك هدى: مرجع سابق، ص205.

<sup>2</sup>-ليلي الألفي: تكنولوجيا تخطيط الموارد البشرية، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2023، ص99.

<sup>3</sup>-محمود أبو نعيم: السبابة واللحام، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2017، ص136.

### أ- النتائج المباشرة لحوادث العمل:

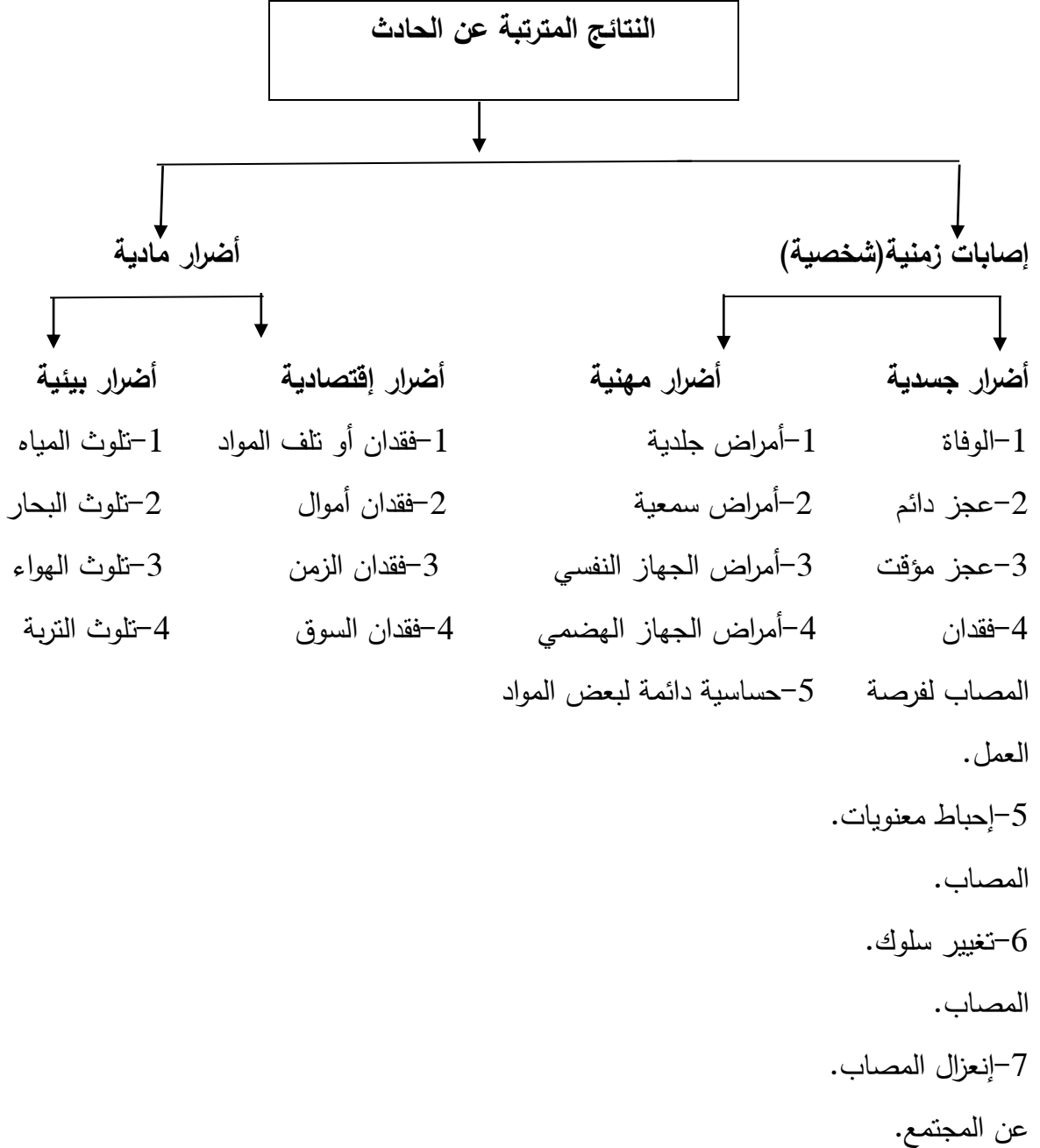
"تعتبر إصابات العمل والأمراض المهنية التي تصيب العمال بالعجز الكلي أو الجزئي وحالات الوفاة الناجمة عن حوادث العمل المختلفة هي نتائج مباشرة لظروف العمل الخطرة التي افتقرت لاشتراطات السلامة والصحة المهنية.

### ب/النتائج غير المباشرة لحوادث العمل:

هذه النتائج ذات طابع إقتصادي، حيث تظهر الخسائر المادية التي تتكبدها المنشأة أو الدولة بشكل عام نتيجة حوادث العمل والإصابات والأمراض المهنية التي تنتج عن ظروف بيئة العمل غير الآمنة، ويظهر ذلك في أيام العمل الضائعة (المفقودة) بسبب إصابات العمل والأمراض المهنية وبالإضافة إلى النتائج السلبية المترتبة عن عدم كفاية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المنشأة والتي تظهر أثرها على العمال".

هذه الحوادث أيضا تتدرج من بسيطة إلى فادحة والمخطط التالي يوضح هذه النتائج المترتبة عن الحوادث:

الشكل رقم 01: يبين النتائج المترتبة عن الحادث



المصدر: معن يحي الحمداني: الأمن والسلامة الصناعية (الإسعافات الأولية)، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، 2009، ص29.



رابعاً: شروط حوادث العمل:

يشترط لاعتبار الحادث حادث عمل أن يقع أثناء العمل أو بسببه وعليه يمكن تقسيم الشروط إلى شرطين الشرط الأول أن يقع الحادث أثناء العمل والشرط الثاني أن يقع الحادث بسبب العمل وهي كالاتي:

1- وقوع حوادث أثناء العمل: تتمثل في:

"وجوب تعرض العامل للحادث بشكل مفاجئ وغير متوقع بحيث يتسبب الحادث في وقوع إصابة أو مرض، إضافة إلى عدم ثبوت إهمال العامل أثناء تأديته لمهام وظيفته، فإذا ثبت أن العامل كان مهملًا ولا يقوم بإتباع إجراءات السلامة الخاصة بعمله فلا يمكن اعتباره حادث أثناء العمل"<sup>1</sup>.

"يعد الحادث قد وقع في أثناء العمل إذا كان قد وقع خلال الفترة الزمنية المحددة للقيام بالعمل فيكفي إذا مجرد الارتباط الزمني وليس الارتباط السببي بين الحادث والعمل، وهنا يتحقق الوصف لو انتفت الرابطة السببية بين العمل والحادث كما لو اعتدى العامل على زميل له بالضرب بسبب خلاف مالي أو عائلي. والغاية من هذا الشرط من الناحية القانونية التي يسعى المجتمع إليها من خلال التنظيم القانوني للحماية، هو تحقيق فكرة الأمن الاقتصادي للعامل وكذلك أفراد أسرته عند تحقيق إصابة العمل بغض النظر عن مسؤولية صاحب العمل، فإذا كانت الحماية القانونية قد نظمت أحكامها القواعد العامة وتفرض الارتباط الضروري بين عدم مشروعية سلوك صاحب العمل وتحقق الحادث، وعليه فإن الحماية في مواجهة إصابات العمل لا تتطلب إثبات عدم مشروعية سلوك صاحب العمل، فضلاً عن عدم التزامها بالحدود المنطقية لفكرة السببية"<sup>2</sup>.

فارتباط العمل بزمانه من أهم العناصر التي يجي أن يشترط في حادث العمل، وعليه فإنه يقتضي وقوع الحادث خلال ساعات العمل المحددة أي خلال المدة المحددة لبدء العمل ونهايته، وإذا كان العامل قد بدأ العمل قبل الموعد المحدد لبداية العمل لذلك فقد ذهب القضاء المصري إلى استحقاق العامل للتعويض إذا كان يؤدي العمل في غير الوقت المحدد صدام ذلك لمصلحة صاحب العمل على كل حال<sup>3</sup>.

<https://minthr.com/glossary> <glossary><sup>1</sup>حادث عمل 11/02/2023، {15:20}

<sup>2</sup>-ليث إبراهيم علي العزاوي: الحماية القانونية للعمال من إصابات العمل، دراسة مقارنة ماجستير في القانون العام، المصرية للنشر والتوزيع (كوميت)، مصر، 2019، ص96.

<sup>3</sup>-المرجع نفسه، ص96.

أما بالنسبة لبعض فئات العمال التي لا يكون هناك مكان معين للقيام بالعمل وقد يقتضي القيام بالعمل التنقل بين أكثر من مكان مثال ذلك الممثلين التجاريين حيث لا يتحدد عمل هؤلاء بمكان ثابت، فإذا أصيب أحدهم أثناء تنقله وتجوّاله فإن إصابته تعد حادث أثناء العمل أيا كان المكان الذي وقعت فيه. "ويمتد زمان العمل ليشمل ما يسمى بالفترة التكميلية التي يضطر فيها العامل إلى التأخر بعض الوقت بعد انتهاء موعد العمل مثل لبس الملابس أو تسليم أدوات العمل فإذا تعرض العامل لإصابة خلال هذه الفترة تعد حادثة عمل وتغطي تأمينيا"<sup>1</sup>.

## 2- وقوع الحادث بسبب العمل:

يشترط لجعل الحادث حادث عمل أن يقع بسبب العمل والمقصود هنا أن توجد هناك علاقة سببية بين الحادث والعمل، وتعد الإصابة الناجمة عن الحادث إصابة عمل حتى ولو أنها وقعت في غير زمان العمل ومكانه، وعليه لا بد من إثبات الارتباط السببي والنفسي بين العمل والحادث، أي أنه لولا العمل لما وقع الحادث، أما بالنسبة للحادث الذي يقع خارج نطاق العمل زمانا ومكانا من دون أن تربطه بالعمل أية علاقة فإنه يعد حادثا عاديا كالإصابة في حادث سيارة أثناء قضاء إجازة اعتيادية. وفقا للإتجاه الراجح للفقهاء والقضاء تعد الإصابة قد وقعت بسبب العمل إذ أثبت أن الحادث الذي أدى إلى الإصابة ما كان ليقع لولا ارتباط العامل بالعمل، ولأجل ذلك لا بد لاعتبار الحادث الذي يقع خارج العمل وزمانه عن طريق إثبات علاقة السببية بين الحادث والعمل، وفي حالة تعدد الأسباب التي أدت إلى حصول الإصابة فإنه يكفي أن يكون العمل سببا كافيا وليس السبب الوحيد"<sup>2</sup>.

"إن المخاطر التي تنتج عن العمل متنوعة وهي لا تقتصر على الحوادث التي تقع أثناء تأدية العمل الفعلي بل تنتج أيضا حتى عن تنقل العامل أثناء ذهابه وإيابه إلى مكان عمله خاصة في أوقات السير الناشئة عن أخطار الطريق وهذه الحوادث لا تقل خطورة عن الحوادث التي تقع للعامل خلال تأديته لعمله أو بسببه وإن لم تكن أشد منها أحيانا.

<sup>1</sup>-المرجع السابق، ص97.

<sup>2</sup>-المرجع نفسه، ص99.

أثناء المسافة التي يقطعها العامل للذهاب إلى عمله أو الإياب منه وذلك أيا كانت وسيلة التنقل المستعملة، شريطة أن لا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة<sup>1</sup>.

ويشترط لحدوث الحادث الطريق ثلاث شروط<sup>2</sup>:

**الأول:** يشترط في الإصابة أن تكون ناشئة عن حادث طريق أيا كان السبب الذي أدى إليها.

**الثاني:** وقوع الإصابة أثناء الذهاب مباشرة إلى العمل أو أثناء العودة المباشرة منه، ولكي يكون بصدد حادث طريق يجب أن يحصل الحادث أثناء اجتياز العامل للطريق المؤدي من المكان الذي غادره لمكان العمل، حيث تكون نية العامل الإتجاه إلى العمل.

**الثالث:** عدم التوقف أو التخلف أو الانحراف عن الطريق الطبيعي.

### خامسا: إستراتيجية الوقاية من حوادث العمل:

"تعتبر السلامة والوقاية من حوادث العمل مسؤولية كل فرد في موقع عمله ومرتبطة بعلاقته مع من حوله كالأشخاص والآلات والأدوات والمواد وطرق التشغيل وغيرها، فالسلامة المهنية لها مجموعة من الإجراءات التي تؤدي إلى توفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال والمنشأة ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل، وهدفها إنتاج من دون حوادث وإصابات"<sup>3</sup>.

ومن بين إستراتيجيات الوقاية من حوادث العمل مايلي<sup>4</sup>:

#### 1- إستراتيجية دراسة أسباب الحوادث:

"وذلك لاتخاذ التدابير الاحترازية الكفيلة بصنع وقوعها وينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث من حيث وقت وقوع الحادثة والخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة، ساعة وقوع الحادثة وهل الحادثة راجعة إلى إهمال من العامل أو شرود ذهنه أو بسبب خطأ في تصميم الآلة أو قصور في إجراءات الأمن الصناعي

<sup>1</sup>-زناتي نورة: التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير في العلوم القانونية، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2015، ص 21.

<sup>2</sup>-ليث إبراهيم علي العزاوي: مرجع سابق، ص 101-102.

<sup>3</sup>-أحمد بلول، بورقة صغيرة: إستراتيجية السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل داخل بيئة العمل، 2023/1/30، {39:16} متاح على الخط <https://www.asjp.cerist.dz>

<sup>4</sup>-المرجع نفسه.

إضافة إلى ما أدت إليه الحادثة من نتائج مثل: خسارة في المواد الخام أو تلف في الآلات أو إصابة لدى العامل.

### 2- إستراتيجية تصميم بيئة العمل:

وذلك من خلال تهيئة بيئة عمل سليمة من حيث درجة الحرارة المعتدلة والإضاءة الكافية وأن تكون بيئة العمل نظيفة من الأشياء التي قد تلحق أضرار بالعمال، كما أن صيانة الآلات بصفة دورية يؤدي إلى المحافظة على كفاءتها بالإضافة إلى توفير معدات الوقاية كمطافئ الحريق، والتي يجب أن توضع في أماكن معروفة يسهل الوصول إليها، ذلك أن الوقت الذي يضيع في البحث عن مطفأة الحريق قد يتسبب في كارثة<sup>1</sup>.

### 3- إستراتيجية الجو التنظيمي:

"إن للجو التنظيمي أثر نفسي كبير على العمال من حيث التورط في الحوادث، ويورد "شولتز" العديد من الدراسات التي تؤكد على العلاقة بين الجو النفسي الآمن 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 بتوعية الحوادث التي تقع وأسبابها، كما يشتمل البرنامج على كيفية استخدام الأدوات والإسعافات الأولية وأسلوب إخلاء المصابين في حالة الحوادث ونقلهم بسرعة إلى الأماكن العلاجية المتخصصة.

### 5- إستراتيجية الحوافز:

يشير "شولتز" إلى نظام تستخدمه إحدى الشركات للنقل بالسيارات والتي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث حيث أعدت نظام حوافز يمنح بمقتضاها السائقون الذين لا يتورطون في الحوادث

<sup>1</sup>- أحمد بلول، بورقده صغير: مرجع سابق، ص 7.

أو تقل عندهم نسب المخالفات المرورية، وهي حوافز مالية مجزية وقد أدى ذلك إلى تقليل معدل الحوادث بنسبة 65%<sup>1</sup>.

### سادسا: دور الأمن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل:

#### 1-التخطيط لعملية الوقاية في الأمن الصناعي:

أ-التدريب على منع الحوادث: من المعروف أن التدريب المهني يقوم على أساس من نظريات التعلم أو على أساس التطبيق العملي لنظريات التعلم، إن وظيفة التدريب الأساسية هي أن يتعلم الفرد بعض الأساليب الجديدة للسلوك، إما في مجال الوقاية من الحوادث، فإن التدريب يستهدف خفض عدد الحوادث وعلى المعلم يقع تغيير سلوك العامل والدليل على حدوث هذا التغيير هو القيام بالسلوك الآمن السليم، بدلا من السلوك الخطير المؤدي إلى وقوع الحادث<sup>2</sup>.

فالتدريب المجدي لا بد أن يكون عن طريق التدريب النظري والعلمي معا، وأن يؤمن العامل بأن الهدف هو تقليل الخطر والحفاظ على المنشأة، ويمكن انخفاض معدل الحوادث، إذا تعلم العامل كيفية القيام بالسلوك الآمن السليم في وظيفته، وقد يكون العامل ملما حقيقة بقواعد الأمن الصناعي وشروطه، ولكن هذه المعرفة في حد ذاتها لا تضمن أنه سوف ينفذ هذه القواعد وعلى ذلك فإن برامج التدريب يجب أن يستهدف جانبيين<sup>3</sup>:

أ-إمام العامل بالطرق السليمة في أداء العمل.

ب-حثه أو تشجيعه أو إثارته نحو تنفيذ هذه المعرفة.

ويجب أن يقوم بالتدريب أشخاص من داخل المؤسسة الصناعية نفسها الذين يعلمون الأحداث اليومية التي تقع داخل شركاتهم، أما إسناد مسؤولية التدريب إلى أشخاص من خارج المؤسسة فإنه يعد إجراء خاطئ لأنهم لا يعلمون الجو الخاص داخل الشركة، كما أن العمال يعتقدون أنهم لا يهتمون بهم وكثيرا ما يعهد بمهمة التدريب إلى مهندس الأمن الصناعي، ولكنه لا يكون قريبا من العمال، ولذلك فإن التدريب الصحيح يجب أن يقوم به ملاحظوا العمال الذين ينخرطون في وسط العمال ويلامسون العمل وظروفه الفعلية.

1-المرجع السابق، ص8.

2-عبد الرحمان العيسوي: مرجع سابق، ص120.

3-المرجع نفسه، ص120.

ب- إشراك العمال في الأمن الصناعي: لقد تجمعت أدلة كثيرة في السنوات الأخيرة تؤكد أهمية اشتراك العمال في إثارة اهتمامهم وتشجيعهم في تنفيذ الأمور التي يقصد بها حمايتهم ورعايتهم، وعلى سبيل المثال فقد أكد بعض الباحث أننا إذا شجعنا العمال على الاشتراك والمساهمة في تحديد متطلبات الأمن الصناعي لوظائفهم فإنهم سوف يضعون أنفسهم القواعد **Rules** وسوف يقبلونها ويحترمونها وينفذونها لأنها تكون نابعة منهم<sup>1</sup>.

إضافة إلى أن أفضل طريقة لتفعيل السلامة الصناعية بالمؤسسة هو العمل في مجتمع عمالي يشارك فيه كل فرد مشاركة فعالة في إعداد برامج السلامة وفقا لما اكتسبه من معارف حول تأدية العمل بشكل صحيح دون تعريض زملائه ووسائل الإنتاج للخطر<sup>2</sup>.

ومما يؤكد علم النفس أن الناس يتأثرون ويهتمون أكثر عندما تتاح لهم الفرصة في المساهمة في تحديد مناشطهم، وعلى العكس مما هو شائع فإن كثيرا من الناس يحبون تحمل المسؤولية، وأن الشخص ليشعر بالسعادة عندما يجد الناس يحترمون قرارا من صنعه أو من وضعه.

ج- حملات الإعلام والملصقات: يمكن أن نستخدم الملصقات وحملات الإعلام لإثارة اهتمام العمال نحو السلوك السليم واتباع قواعد الأمن الصناعي، وكثير من المنظمات اليوم تقوم بهذه الحملات ولقد نظمت وزارة القرى العاملة بالجمهورية العربية المتحدة المعرض الثاني لملصقات الأمن الصناعي بالغرفة التجارية بمدينة الإسكندرية في شهر أغسطس واحتوى الكثير من الملصقات التي تصور للعامل مواطن الخطر والطرق السليمة والخاطئة في أداء العمل أو نقل المنتجات أو توصيل التيار الكهربائي.

د- الجوانب الهندسية في الأمن الصناعي: إن تنظيم بيئة العمل يلعب دورا هاما في منع حوادث العمل، كذلك فإنه يجعل أداء العمل أكثر سهولة ويسرا فإذا اقتضت ظروف الأمن الصناعي أن يرتدي العمال ملابس واقية، فإن هذه مسألة سيكولوجية ولكنها تصبح مسألة سهلة أو عسيرة تبعا لنوعية الأفراد التي يصمم لهم الأمن الصناعي، فإذا كانت الملابس غير مريحة فإن المشكلة تصبح أكثر صعوبة في إختراع الأجهزة الآمنة والسليمة التي لا يمكن أن يحدث خطأ بسببها، من الناحية الميكانيكية فإن الآلة الجيدة

<sup>1</sup>-المرجع السابق، ص ص122-123.

<sup>2</sup>-جمال الدين عاشوري: الإتصال التنظيمي والسلامة المهنية في المؤسسات الصناعية، ط1، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2019، ص110.

يجب أن تكون مصممة ضد الحوادث قدر الإمكان، ومن الشروط الهامة في جهاز الأمن الصناعي ألا يتعارض مع الإنتاج بل إنه يسهل عملية الإنتاج<sup>1</sup>.

و-التصميم المأمون للآلات والأدوات: يجب أن تصمم الآلات والأدوات بحيث تنقص إلى أدنى حد احتمال وقوع الحوادث، وبحيث تزيد إلى أقصى حد من قدرة العامل على أن ينجو بنفسه في حالات الطوارئ أو إن أوشكت الحوادث على الوقوع، فمن الإجراءات التي تتخذ للوقاية من الحوادث تسوير الآلات والأشياء المتحركة كالسيور والتروس والمناشير الدوارة التي يجب أن تغطى بحيث تصل المواد إليها دون أن تمسها يد العامل.

إن إجراءات الوقاية والأمن تزيد من الكفاية الإنتاجية لأنها تعين العامل على تركيز جهده في عمله بدلا من توزيعه بين الانتباه إلى عمله والتحوط لسلامته مما يسارع به إلى التعب هذا إلى أن العمل في ظروف خطيرة يرهق الأعصاب بما يؤدي إلى التعب الشديد<sup>2</sup>.

2- أهمية وأهداف الأمن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل:

أ- أهمية الأمن الصناعي: يمكن إيجازها في<sup>3</sup>:

تكمُن أهمية الأمن الصناعي في كون منظمة العمل الدولية جعلت يوم 28 أبريل من كل سنة يوما عالميا للسلامة والصحة المهنية لتعزيز ثقافة السلامة في أماكن العمل.

حماية عناصر الإنتاج المادية والبشرية، حيث تعود الفائدة لكل من الوحدة الصناعية والأفراد العاملين

\*بالنسبة للوحدة الصناعية يحقق برنامج الأمن الصناعي ما يلي:

- منع حدوث التلف لوسائل الإنتاج المادية.

- الحد من التكاليف المباشرة وغير المباشرة للإنتاج.

- تحسين سمعة الوحدة الصناعية.

\*وبالنسبة للأفراد العاملين فيحقق برنامج الأمن الصناعي ما يلي:

- منع حدوث الإصابات الجسدية والتي تسبب الموت في بعض الأحيان.

- حماية الإدخار المادي للأفراد.

<sup>1</sup>- عبد الرحمان العيسوي: مرجع سابق، ص ص 125-131-132.

<sup>2</sup>- عويد سلطان المشعان: مرجع سابق، ص ص 174، 175.

<sup>3</sup>- بن تريح بن تريح: أهمية الأمن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، جامعة الأغواط، الجزائر، المجلد 3، العدد 2، 2012، ص 28.

-تعزيز مكانة الفرد داخل المؤسسة لإلتزامه وتطبيقه قواعد وإجراءات الأمن الصناعي.  
 إن إستراتيجية الأمن الصناعي الحديثة تتضمن التحكم في تعرض العامل للأخطار، وتقليل الحوادث أثناء التعرض لهذا الخطر إن لم يكن من الممكن استبعاده كلية، وكذلك منع وقوع الإصابات إذا وقعت الحوادث ثم التحقيق من حدة الإصابات الباقية بقدر الإمكان<sup>1</sup>.

\*ويمكن تلخيص فوائد الأمن الصناعي بما يلي<sup>2</sup>:

-ارتفاع في الروح المعنوية من خلال الشعور بالأمان والطمأنينة.

-إندماج وانسجام الأفراد في العمل وحبهم له.

-ارتفاع في إنتاجية الفرد.

-المحافظة على أفراد القوى العاملة وعدم تركها العمل.

-انخفاض في تكلفة العمل.

ب-أهداف الأمن الصناعي: يمكن إيجازها فيما يلي<sup>3</sup>:

حماية الأفراد العاملين من التعرض للإصابات أو الوفاة خلال فترة العمل عن طريق تأمين السلامة لهم، وتهيئة ظروف العمل المناسبة وتوضيح الإجراءات والتعليمات الكفيلة بالحفاظ على سلامتهم وسلامة وسائل الإنتاج المادية الأخرى.

تقليل تكاليف الإنتاج منها التكاليف المباشرة كنفقات العلاج الطبي للمصابين، ونفقات التعويض والتأمين، ومنها التكاليف غير المباشرة كالوقت الضائع جراء وقوع الحادث والوقت الذي تخصصه الإدارة للاستقصاء والتحقيق، إضافة إلى تكاليف تدريب الأفراد الجدد، للعمل في مواقع الأفراد المصابين، كذلك تكاليف استبدال الآلات والمعدات والمواد التي تتعرض للتلف بسبب وقوع الحادث.

رفع إنتاجية المقومات البشرية والمادية في إطار من السلامة والصحة داخل الوحدة الصناعية والعمل على حماية الأفراد من الإصابات، وتنمية شعورهم بالأمان والطمأنينة وتعزيز انتمائهم وولائهم للوحدة الصناعية ورفع الروح المعنوية لهم.

<sup>1</sup>- عبد الرحمان العيسوي: مرجع سابق، ص133.

<sup>2</sup>-خلود ديب العويوي: واقع الأمن الصناعي ومدى تأثيره على أداء العاملين في منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة جنوب الضفة الغربية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل، 2008، ص11، 12.

<sup>3</sup>-بن تريح بن تريح: مرجع سابق، ص29.



كما تهدف برامج الأمن الصناعي إلى المحافظة على صحة العمال وسلامتهم من الأخطار والحوادث الصناعية والإبقاء على معدل الحوادث الصناعية في حده الأدنى وتحسين صحة العمال إلى أعلى درجة ممكنة وهذا يعني أن أهداف الأمن الصناعي أهداف وقائية بالدرجة الأولى لأنها تهتم بتوفير كافة الإمكانيات التي تساعد على عدم وقوع حوادث صناعية، وبالتالي تمنع وقوع إصابات عمل ويؤثر هذا الاهتمام بالعامل وصحته على زيادة كفاءته الإنتاجية وإنتاجية المنشأة الصناعية بصفة عامة<sup>1</sup>. كذلك توعية العامل وتشجيعه على المحافظة على نفسه واتباع الشروط الصحية والعملية للوقاية من أخطار العمل، وتدريبه على وسائل الأمن وأساليبها<sup>2</sup>.

### سابعاً: النظريات المفسرة لحوادث العمل:

إن خطورة حوادث العمل وما تسببه من خسائر مادية وبشرية أدى إلى ظهور عدة نظريات تفسر أسباب حدوثها، أهم هذه النظريات ما يلي:

#### 1-نظرية الميل لاستهداف الحوادث:

"من أقدم النظريات التي وضعت لتفسير الحوادث من الناحية السيكولوجية، ومن أكثر النظريات شيوعاً، نظرية الميل لاستهداف الحوادث **AccidentProneness Theory** فالناس الذين يرتكبون كثيراً من الحوادث يطلق عليهم إسم مستهدفي الحوادث **Accident pronو** والسبب في ذلك وجود بعض السمات الوراثية الخاصة فإنهم يقحمون أنفسهم في السلوك الخطير، أي القابلية للتعرض للحوادث وقد يكون ذلك لإشباع بعض الدوافع في داخل الفرد نفسه"<sup>3</sup>.

هذه المسألة أثارت جدلاً وخلافاً بين الباحثين، إذ يتساءلون:

هل هناك ما يبرر التسليم بوجود خصائص لاستهداف الحوادث؟

"حقيقة هناك من الأشخاص الذين يرتكبون الحوادث بصفة متكررة، وأن نسبة كبيرة من الحوادث ترتكب بواسطة نسبة قليلة من الناس، فإن هذا بذاته لا يعد دليلاً على صحة نظرية استهداف الحوادث، إن الدراسة الإحصائية لتوزيع الحوادث بين جمهور العمال توضح أن تركيز غالبية الحوادث في يد قلة من

<sup>1</sup>-عويد سلطان المشعان: مرجع سابق، ص158.

<sup>2</sup>-خلود ديب العويوي: مرجع سابق، ص12.

<sup>3</sup>-عبد الرحمان محمد العيسوي: مرجع سابق، ص106.

العمال ليس إلا ضرورة رياضية **Mathematical necessity** وعلى ذلك فإن الدليل الوحيد لتأييد نظرية استهداف الحوادث هو الأمثلة التي تتكرر فيها الحوادث بما يزيد عن الصدفة<sup>1</sup>. أي من الضروري أن نتأكد أن الأفراد جميعاً يتعرضون لنفس القدر من الأخطار، فبعض العاملين يرتكبون حوادث كثيرة لأنهم يعملون أو يتواجدون في مواقف بها أخطار كثيرة، أو لأنهم تعرضوا لأخطار أكثر من زملائهم.

## 2-نظرية الضغط والتكيف:

هذه النظرية تؤكد أهمية طبيعة بيئة العمل ومناخ العمل كعامل محدد أساس للحوادث وحسب هذه النظرية فإن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر يكون أكثر عرضة للتورط في الحوادث عن العامل المتحرر من الضغط والتوترات، وقد تبدو هذه النظرية لأول وهلة أنها تشبه نظرية نزعة استهداف الحادث ولكن الحقيقة غير ذلك إن نظرية نزعة استهداف الحوادث تشير إلى وجود خلل دائم طبيعي تكويني في بناء الإنسان أو في تكوينية، أما نظرية الضغط والتكيف فتشير إلى التكيف العادي للضغوط الناتجة عن الظروف الوقتية مثل الإضاءة أو درجة الحرارة أو مرض العامل أو الضعف الناتج عن إدمان الخمر<sup>2</sup>.

"ورغم ذلك فإن الفرض الأساسي للنظرية يتسم بقدر من الاتساع والعمومية، فالضغوط لها آثار سلبية عديدة على صحة الإنسان، ولا يقتصر الأمر عند حدود التورط في الحوادث، ويرى أصحاب هذه النظرية بأن العامل الذي يوضع تحت ضغط وتوتر غالباً ما يكون عرضة للحوادث، وتشير هذه النظرية إلى التكيف العادي للضغوط الناتجة عن الظروف الفيزيائية فكما زادت نسبة التوتر والضغط الموجود في بيئة العمل، كلما زادت نسبة الحوادث، وكلما قل أو تناقص الضغط والتوتر، تناقصت نسبة الحوادث"<sup>3</sup>.

## 3-نظرية الحرية والأهداف واليقظة:

"تعتبر هذه النظرية أن الحادثة هي سلوك لعمل رديء يبحث في بيئة غير ملائمة وغير مناسبة للعمل ففي نظرها يجب أن توفر المناخ السيكولوجي للعامل ويتم ذلك من خلال وضع نظام للحوافز بحيث يمكن أن يساهم في الحد من الحوادث وهذا بتقديم المكافأة، لحث العامل وتشجيعه على بذل الجهود والمثابرة هذا من جهة، ومن جهة أخرى فهي ترى أن للعلاقات الإنسانية والاجتماعية دور القرارات

1-المرجع السابق، ص106.

2-المرجع نفسه، ص ص107-108.

3-سلامة أمينة: مرجع سابق، ص65.

وطرح الإقتراحات البناءة لتحسيسهم بالأهمية ورفع مكانتهم الاجتماعية داخل المؤسسة، فتوفر هذا الجو والمناخ في نظر هذه النظرية يقوم بتشجيع العامل لكي يحقق أهدافه القصيرة المدى والطويلة المدى أيضا وهذا من خلال تقوية انتباهه أثناء العمل والرفع من درجة يقظته، مما يجعله أقل تعرضا لحوادث العمل<sup>1</sup>.  
 "إن المناخ الصحي الذي يوفر للعامل المكافأة والجزاء على ما يبذله من جهد يجب أن يوفر فرصة وضع الأهداف البعيدة والقريبة المدى فمثل هذه الفرص تقود إلى تكوين عادة التيقظ وجودة الإنتاج لأن الظروف السيكولوجية والإقتصادية المواتية تشجع العامل على الانتباه والحيطة والدراسات التي أجريت على المناخ السيكولوجي والحوادث تعطي الكثير من الأدلة لتأييد هذه النظرية وأثرها على تجنب حوادث العمل"<sup>2</sup>.

#### 4- التحليل النفسي:

"تعتبر هذه النظرية أن الحوادث هي أفعال مقصودة لاشعوريا وهي تشبه الهفوات ويعتقد أصحاب هذه المدرسة التحليلية أن الإصابة الجسدية إنما هي عدوان لاشعوري موجه للذات، ويعتبر فرويد معظم الحوادث تعبيرا عن صراعات عصبية أن عقاب الذات هو إحدى المركبات التي تستند عليها سببية الحوادث وهي الدافعية اللاشعورية"<sup>3</sup>.

"وتعتبر أصحاب هذه النظرية الحوادث، ما هي إلا تعبيرا عن صراعات نفسية لاشعورية تدفع بالفرد إلى إثبات الفعل الخاطئ الذي تتجم عنه الحوادث والإصابات هذه الأخيرة قد تكون حلا لصراعه الداخلي وهذا بعقاب ذاته أو إيذائها، ويميل أغلب علماء التحليل النفسي إلى اعتبار المستهدفين للحوادث أشخاص يعانون من اضطرابات في الشخصية، وأن التورط المتكرر في الحوادث ليس إلا وسيلة من وسائل عقاب الذات.

إن هذه النظرية بالغت في اعتبار أن العوامل النفسية هي أساس الحوادث، وقد أهملت دور العوامل الخارجية، فالحقيقة أن الحوادث ترجع إلى عوامل متشابكة ومتداخلة بين العوامل الداخلية والخارجية ولا يمكن الفصل بينهما"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>- المرجع السابق، ص ص63-64.

<sup>2</sup>- حنان بن سعدة، أحمد حجاج: الإتجاهات الفكرية والنظرية المفسرة للسلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل، مجلة التمكين الاجتماعي، جامعة عمار ثلجي، الأغواط، الجزائر، المجلد3، العدد4، ص83.

<sup>3</sup>- مريم ضيع: مرجع سابق، ص78.

<sup>4</sup>- سلامة أمينة: مرجع سابق، ص ص65-66.

### 5- النظرية الطبية:

تقول هذه النظرية أن الشخص دائم الإصابة وهو يعاني من خلل جسدي أو عصبي وأن هذا الخلل هو السبب في هذه الحوادث ونحن لا ننكر هذا ولكن ننكر أن يكون هذا هو السبب القوي والفعال والوحيد في هذه الحوادث المتكررة.

"في دراسة قام بها سلوكا وجد أن السائقين الذين يعانون من ضغط الدم المرتفع تبلغ حوادثهم ضعف الذين لا يعانون منه، وفي دراسة لحوالي 15 ألف حرفي وتلاميذ الترسانة البحرية وجد كل من فارمر وتشامر أن هناك ارتباط بين الحوادث والأمراض، وتقول الدكتورة ملانر رينار بأن المستهدفين للحوادث عادة ما يكون لهم سجلات طبية، ويعانون خاصة من أمراض البرد وسوء الهضم"<sup>1</sup>.

### 6- نظرية علم النفس التجريبي:

"هذه النظرية تشترك مع تصورات خبراء عالم الشغل والذين يرون أن للحوادث أسباب كثيرة ومتعددة فالسائق مثلا يكون تحت تأثيرات متغيرة وعديدة فالسيارات وقواعد المرور كلها مؤشرات، لها أثرها على الوظائف النفسية للسائق، والإدراك الحسي والذاكرة والتفكير...ويمكن أن نقول أن هناك أسباب شخصية وأسباب خارجية للحوادث"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>-المرجع السابق، ص 61.

<sup>2</sup>-مريم ضبيع: مرجع سابق، ص 78.

### خلاصة:

مما سبق ذكره في هذا الفصل عن حوادث العمل، نستنتج بأن هذا الأخير هو ظاهرة متفشية خاصة في المؤسسات الصناعية ولا يمكن الحد منها بصفة كلية طالما أن الأسباب واردة والضحايا موجودة لكن يمكن التقليل منها من خلال مجموعة من الإجراءات الوقائية خاصة منها التصميم الأمثل للبرامج التدريبية وهذه المسؤولية تقع على عاتق المنظمة من خلال تقديم أحسن الخدمات الصحية والجسمية والنفسية للأفراد العاملين فيها وحمايتهم من مخاطر هذه الحوادث.

## الفصل الرابع: الإطار المنهجي والميداني للدراسة

- تمهيد -

أولاً: المعالجة المنهجية للدراسة

1- مجالات الدراسة

أ- المجال الجغرافي

ب- المجال الزمني

ج- المجال البشري

2- العينة وخصائصها

3- منهج الدراسة

4- أدوات جمع البيانات

ثانياً: الدراسة الميدانية

1- تحليل وتفسير البيانات وعرض النتائج

2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

3- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

خلاصة

### تمهيد:

يتناول هذا الفصل الجانب الميداني للدراسة حول موضوع دور التدريب في التقليل من حوادث العمل، حيث يعتبر الجانب النظري من موضوع البحث غير كافٍ لتحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج كمية تجسد الواقع الفعلي لميدان الدراسة، ومن هنا تعتبر مرحلة التصميم المنهجي للبحث خطوة أساسية تتوقف عليها مصداقية البحث، وذلك لتأكد من صحة المعلومات النظرية، والوقوف على مختلف جوانب الظاهرة المدروسة، وكذلك التحقق من صدق الفرضيات وتفسيرها واستخلاص أهم النتائج المرتبطة بها من جهة والتوصل من خلالها إلى الحقائق العلمية والموضوعية من جهة ثانية، وبطبيعة الحال فإن ذلك لا يأتي إلا من خلال اتباع الخطوات والأسس المنهجية والتي تناولت ما يلي:

المعالجة المنهجية للدراسة والتي بدورها تضمنت مجالات الدراسة، العينة والمنهج المتبع والأدوات المستخدمة في جمع البيانات من أجل الوصول إلى تعميمات بشأن الظاهرة المدروسة، ولنخلص في الأخير إلى مناقشة وتحليل البيانات وعرض النتائج وتبويبها.

ومن خلال حصولنا على نتائج الاستبيان المقدم إلى عمال مؤسسة سونلغاز المتضمن عنوان دور التدريب في التقليل من حوادث العمل كان عرض ومناقشة هذه الدراسة بالتفريغ ثم التحليل الإحصائي معتمدين في ذلك على النسبة المئوية ثم التفسير واستخراج أهم النتائج وعرضها إحصائياً.

أولاً: المعالجة المنهجية للدراسة

1-مجالات الدراسة:

أ-المجال الجغرافي:

يقصد بالبعد المكاني أو الجغرافي للدراسة، المنطقة التي سيستخدمها الباحث في أخذ عينة الدراسة، وقد أجريت الدراسة في المؤسسة الاقتصادية لتوزيع الكهرباء والغاز-سونلغاز قالمة-  
\*نشأة المؤسسة<sup>1</sup>:

في 1947 وبمرسوم 5 جوان 1947، رقم-47-1002 تم تحويل تسيير مؤسسات الكهرباء والغاز المؤممة في الجزائر إلى مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تحت تسمية "كهرباء وغاز الجزائر" -ومن سنة 1962 إلى 1969 بعد الاستقلال حاولت المؤسسة مواصلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المستوى الوطني.

-في 1969 بمقتضى الأمر رقم 69-59 الموافق لتاريخ 28/7/69 تم حل مؤسسة "كهرباء وغاز الجزائر" وتحويلها إلى مؤسسة وطنية للكهرباء والغاز "سونلغاز".

-من سنة 1983: أول إعادة هيكلة لسونلغاز، أصبحت كل مؤسسات الأشغال وتصنيع العتاد مؤسسات مستقلة.

-في سنة 1991 وبواسطة المرسوم التنفيذي رقم 91-475 بتاريخ 14\*12/1991 المتعلق بتغيير الطبيعة القانونية للمؤسسة حيث أصبحت تسمى "مؤسسة ذات طابع صناعي وتجاري".

-وفي سنة 2002 صدر قانون توزيع الكهرباء والغاز بواسطة القنوات.

-وفي 5 فيفري 2002 تم تحويل المؤسسة العمومية: ذات طابع صناعي وتجاري إلى مؤسسة قابضة ذات أسهم "سونلغاز ش-ذ-أ".

-وفي سنة 2004 عملية تحويل سونلغاز حيث بدأت بإنشاء ثلاث مؤسسات "الأنشطة القاعدية": إنتاج الكهرباء-نقل الكهرباء-ونقل الغاز.

-2005 من أجل تحضير فروع للتوزيع تم إنشاء أربعة مديريات عامة وجهوية للتوزيع تتمتع بالاستقلالية.

-في سنة 2006 ظهور أربعة شركات لتوزيع الكهرباء والغاز ش-ت-ج، ش-ت-و، ش-ت-غ، ش-ت-ش.

<sup>1</sup>-المصدر: مؤسسة سونلغاز، قسم الموارد البشرية.



-2009 إنهاء عملية الهيكلة، تم من خلالها خلق 39 مؤسسة فرعية:  
-33 مؤسسة للنشاطات القاعية.  
-6 مؤسسات تساهمية مباشرة.  
-خلال شهر ماي 2009 صدر ميثاق -رمز يحدد الهوية المرئية لكل الفروع، تم تحديد من خلالها تسمية المؤسسة وبالتالي منع أي "استعمال عشوائي قد يكون مجال التباس".  
-مهام المؤسسة: شركة التوزيع للكهرباء والغاز -قائمة-مكلفة بالمهام التالية:  
1-تكييف الشبكات الحالية مع التكنولوجيا الحديثة للغد من أجل البقاء دوما على استعداد لتلبية حاجيات الزبائن.

2-تلبية طلبات الربط بالكهرباء والغاز في أحسن الظروف.

3-المساهمة في بناء السياسة الاجتماعية انسجاما مع قيمنا وأهدافنا.

4-ضمان توزيع الكهرباء والغاز وتسويق الطاقة الكهربائية والغازية.

\*الصلاحيات:

-ضمان نوعية واستمرارية الخدمة.

-صيانة شبكات توزيع الكهرباء والغاز.

-تطوير شبكات الكهرباء والغاز من أجل ربط أكبر عدد ممكن من الزبائن.

ب-المجال الزمني:

يقصد بالمجال الزمني هو المدة أو الفترة التي استغرقتها عملية البحث في جمع المعلومات والبيانات عن الدراسة بشقيها النظري والميداني ويقسم إلى ثلاث مراحل:

-المرحلة الأولى:

خصصت هذه المرحلة في إنجاز الجانب النظري من البحث وذلك عن طريق جمع المعلومات التي بدأت من أواخر شهر سبتمبر إلى أواخر شهر جانفي، قد عملنا خلال هذه الفترة على تصنيف المادة العلمية نظريا للحصول على ما يناسب موضوع الدراسة بمختلف فصولها النظرية.

-المرحلة الثانية:

وهي مرحلة في غاية الأهمية، حيث خصصت لاختيار المؤسسة الأكثر ملائمة لموضوع الدراسة، وتضمنت تحضير أدوات جمع البيانات وتطبيقها، كما قمنا بعدة جولات استطلاعية كانت كالاتي:

-الفترة الزمنية لهذا البحث بدأت من أواخر شهر ديسمبر 2022 وهي عبارة عن جولات استطلاعية، وكان تاريخ أول جولة يوم 2023/1/2 وهو اليوم الأول لزيارتنا للمؤسسة، وذلك بعد طلب تصريح من إدارة قسم علم الاجتماع بجامعة 8 ماي 1945-قالمة-ومن ثم التوجه للمؤسسة بهدف طلب إجراء دراسة ميدانية.

-أما الزيارة الاستطلاعية الثانية كانت يوم: 2023/1/5 حيث تم الموافقة على الطلب.

-أما الزيارة الاستطلاعية الثالثة كانت يوم 2023/2/15 أين تم مناقشة الموضوع مع رئيس قسم الموارد البشرية للتأكد من وجود برامج تدريبية فعلا بالمؤسسة حيث تحصلنا على المجال الجغرافي والبشري بالإضافة إلى الهيكل التنظيمي الخاص بالمؤسسة.

-وفي هذه المرحلة تم البدء في بناء الاستمارة وتوزيعها.

#### المرحلة الثالثة:

وهي المرحلة الأخيرة التي تكون بعد جمع الاستمارات حيث قمنا بتبويب البيانات المتحصل عليها في ميدان الدراسة، تحليلها إحصائيا وسوسيلوجيا، وتفسيرها في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة، وأخيرا كتابة النتائج النهائية للبحث.

#### ج-المجال البشري:

يتمثل المجال البشري بدراستنا في مجموع العاملين بمديرية التوزيع للكهرباء والغاز -قالمة-ولقد قدر عددهم ب 519 عامل، موزعين على ثلاث فئات سوسيو مهنية ممثلة في (إطارات، أعوان التحكم، أعوان التنفيذ) وهذا ما يوضحه الجدول التالي.

الجدول رقم 2: يوضح توزيع العمال على المراكز والمناصب في مؤسسة سونلغاز:

المجتمع الكلي	الفئات السوسيو مهمة
128	الإطارات
199	أعوان التحكم
192	أعوان التنفيذ
519	المجموع

2-كيفية اختيار العينة وخصائصها:

أ-كيفية اختيار العينة:

يمكن تعريف العينة بأنها: "نموذج يشمل جانبا أو جزءاً من محددات المجتمع الأصلي المعني بالبحث التي تكون ممثلة له بحيث تحمل صفاته المشتركة، وهذا النموذج يغني الباحث عن دراسة كل وحدات ومفردات المجتمع الأصلي خاصة في حالة صعوبة أو استحالة دراسة كل تلك الوحدات"<sup>1</sup>.

-وبما أن العينة هي صورة مصغرة تمثل المجتمع الكلي، وبما أن مجتمع البحث غير متجانس من حيث فئاته السوسيو مهنية، فقد كانت العينة التي اخترناها هي العينة العشوائية الطبقية مع توزيع نسبي شمل 3 فئات سوسيو مهنية.

-وقدرت عينة بحثنا ب 80 عامل أي ما يمثل 15% من المجموع الكلي لعمال مؤسسة الكهرباء والغاز - سونلغاز-موزعة حسب الفئات السوسيو-مهنية الثلاث كما يلي:

$$\text{فئة إطارات: } \frac{80 \times 128}{519} = 19.73\% = 20\%$$

$$\text{فئة أعوان التحكم: } \frac{80 \times 199}{519} = 30.67\% = 31\%$$

$$\text{فئة أعوان التنفيذ: } \frac{80 \times 192}{519} = 29.59\% = 29\%$$

وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم 3: يوضح حجم العينة المختارة:

العينة	المجتمع الكلي	الفئات السوسيو
20	128	إطارات
31	199	أعوان التحكم
29	192	أعوان التنفيذ
80	519	المجموع

<sup>1</sup>-عصام حسن الديلمي، علي عبد الرحيم صالح: البحث العلمي أسسه ومناهجه، دار الرضوان للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2014، ص74.

خصائص العينة:

تحليل وتفسير البيانات الشخصية

جدول رقم 4: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الجنس
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
88.75%	71	36.25%	29	27.5%	22	25%	20	ذكر
11.25%	09	00%	00	11.25%	09	00%	00	أنثى
100%	80	36.25%	29	38.75%	31	25%	20	المجموع

من خلال بيانات الجدول، يتضح أن أغلب عمال المؤسسة من جنس الذكور وذلك بنسبة 88.75% من

عدد أفراد عينة البحث، يتوزعون على النحو التالي:

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 36.25% من عدد أفراد العينة.

- فئة أعوان التحكم بنسبة 27.5% من عدد أفراد العينة.

- فئة الإطارات بنسبة 25% من عدد أفراد العينة.

- أما جنس الإناث قدرت النسبة بـ 11.25% من عدد أفراد عينة البحث وهي النسبة التي تمثل فئة

أعوان التحكم، وبالتالي ارتفاع نسبة الذكور العاملين في مديرية التوزيع للكهرباء والغاز مقابل انخفاض

نسبة الإناث، ويمكن إرجاع ذلك إلى طبيعة العمل في المؤسسة التي تتطلب جهد عضلي وبدني وهذا ما

يتوفر لدى العنصر الذكوري، أما جنس الإناث بفضل عملهم في الوظائف الإدارية التي لا تحتاج إلى قوة

بدنية.

جدول رقم 5: يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

الفئات السن	الإطارات		أعوان التحكم		أعوان التنفيذ		المجموع
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
من 20 إلى 29	00%	00	6.25%	05	7.5%	06	13.75%
من 30 إلى 39	7.5%	06	12.5%	10	16.25%	13	36.25%
من 40 إلى 49	11.2 5%	09	12.5%	10	11.25%	09	35%
من 50 فما فوق	6.25%	05	7.5%	06	1.25%	01	15%
المجموع	25%	20	38.75%	31	36.25%	29	100%

- من خلال بيانات الجدول، يتضح أن أكبر فئة عمرية هي من 30 إلى 39 سنة، حيث قدرت النسبة

36.25% من عدد أفراد العينة، يتوزعون على النحو الآتي:

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 16.25% من عدد أفراد العينة.

- فئة أعوان التحكم بنسبة 12.5% من عدد أفراد العينة.

- فئة الإطارات بنسبة 7.5% من عدد أفراد العينة.

- أما أفراد العينة الذين يتراوح سنهم من 40 إلى 49 سنة قدرت النسبة بـ 35% من عدد أفراد العينة،

يتوزعون على النحو الآتي:

- فئة أعوان التحكم بنسبة 12.5% من عدد أفراد العينة.

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 11.25% من عدد أفراد العينة.

- فئة الإطارات بنسبة 11.25% من عدد أفراد العينة.

- أما عدد أفراد العينة الذين سنهم من 50 سنة فما فوق، قدرت النسبة بـ 15% من عدد أفراد العينة،

يتوزعون على النحو الآتي:

- فئة أعوان التحكم بنسبة 7.5% من عدد أفراد العينة.

- فئة الإطارات بنسبة 6.25% من عدد أفراد العينة.
- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 1.25% من عدد أفراد العينة.
- أما عدد أفراد العينة الذين يتراوح سنهم من 20 إلى 29 سنة فما فوق، قدرت النسبة بـ 13.75% من عدد أفراد العينة، يتوزعون على النحو الآتي:
- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 7.5% من عدد أفراد العينة.
- فئة أعوان التحكم بنسبة 6.25% من عدد أفراد العينة.
- وهذا يدل على أن المؤسسة تعتمد على الفئة العمرية من 30 إلى 39 سنة، حيث تعد هذه الفئة الأكثر استقطاباً والقادرة على تحمل أعباء العمل، والتي يتوقع منها أكبر أداء في العمل وعدم تورطهم في الحوادث، وحسب ما أثبتته الدراسات الحديثة أن هناك علاقة بين السن ومعدل الوقوع في الحوادث.

**جدول رقم 06: يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:**

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات
النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	المستوى التعليمي
1.25%	01	00%	00	1.25%	01	00%	00	ابتدائي
3.75%	03	00%	00	3.75%	03	00%	00	متوسط
37.5%	30	21.25%	17	16.25%	13	00%	00	ثانوي
47.5%	38	11.25%	09	15%	12	21.25%	17	جامعي
05%	04	00%	00	1.25%	01	3.75%	03	دراسات عليا
05%	04	3.75%	03	1.25%	01	00%	00	تكوين مهني
100%	80	36.25%	29	38.75%	31	25%	20	المجموع

- من خلال بيانات الجدول، يتضح أن أغلب أفراد عينة البحث ذو مستوى جامعي بنسبة قدرت بـ 47.5% من عدد أفراد العينة يتوزعون على النحو التالي:
- فئة الإطارات بنسبة 21.25% من عدد أفراد العينة.
  - فئة أعوان التحكم بنسبة 15% من عدد أفراد العينة.

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 11.25% من عدد أفراد العينة.
- أما أفراد العينة ذو المستوى الثانوي، قدرت النسبة ب 37.5% من عدد أفراد العينة، يتوزعون على النحو التالي:
- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 21.25% من عدد أفراد العينة.
- فئة أعوان التحكم بنسبة 16.25% من عدد أفراد العينة.
- أما أفراد العينة المتحصلة على الدراسات العليا، قدرت النسبة ب 5% من عدد أفراد العينة، يتوزعون على النحو التالي:
- فئة الإطارات بنسبة 3.75% من عدد أفراد العينة.
- فئة أعوان التحكم بنسبة 1.25% من عدد أفراد العينة.
- أما أفراد العينة المتحصلين على تكوين مهني، قدرت النسبة ب 5% من عدد أفراد العينة، يتوزعون على النحو التالي:
- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 3.75% من عدد أفراد العينة.
- فئة أعوان التحكم بنسبة 1.25% من عدد أفراد العينة.
- أما أفراد العينة ذو المستوى المتوسط، قدرت النسبة ب 3.75% من عدد أفراد العينة، وهي النسبة التي تمثل فئة أعوان التحكم.
- أما النسبة فكانت منعدمة لدى فئة الإطارات.
- أما أفراد العينة ذو المستوى الابتدائي، قدرت النسبة ب 1.25% من عدد أفراد العينة، وهي النسبة التي تمثل فئة أعوان التحكم.
- وبالتالي يتضح أن أكبر فئة هي الفئة التي لديها مستوى جامعي وهذا ما يساعد على تكوين فريق عمل ذو قدرات وكفاءات مؤهلة لممارسة النشاط المهني المطلوب.

جدول رقم 07: يوضح توزيع أفراد العينة حسب المركز الوظيفي:

النسبة المئوية	التكرار	المركز الوظيفي
25%	20	إطار
38.75%	31	عون تحكم
36.25%	29	عون تنفيذ
100%	80	المجموع

من خلال بيانات الجدول، يتضح أن أغلب أفراد عينة البحث يتوزعون حسب المركز الوظيفي على النحو التالي:

- فئة أعوان التحكم بنسبة 38.75% من عدد أفراد العينة.

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 36.25% من عدد أفراد العينة.

- فئة الإطارات بنسبة 25% من عدد أفراد العينة.

- وبالتالي يمكن تفسير وجود عمال التحكم بنسبة كبيرة، راجع إلى طبيعة المهام المسندة إليهم، وهي التحكم وتصحيح الأداء من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.



جدول رقم 08: يوضح الأقدمية في العمل لأفراد الهيئة:

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات
النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	الأقدمية
25%	20	15%	12	8.75%	07	1.25%	01	أقل من 5 سنوات
22.5%	18	10%	08	6.25%	05	6.25%	05	من 5 إلى 10 سنوات
31.25%	25	10%	08	12.5%	10	8.75%	07	من 11 إلى 16 سنة
7.5%	6	1.25%	01	3.75%	03	2.5	02	من 17 إلى 22 سنة
13.75%	11	00%	00	7.5%	06	6.25%	05	من 23 فما فوق
100%	80	36.25%	29	38.75%	31	25%	20	المجموع

من خلال بيانات الجدول، يتضح أن أغلب أفراد عينة، تراوحت سنوات الخبرة لديهم من 11 إلى 16 سنة

حيث قدرت النسبة بـ 31.25% من عدد أفراد العينة، يتوزعون على النحو التالي:

- فئة أعوان التحكم بنسبة 12.5% من عدد أفراد العينة.

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 10% من عدد أفراد العينة.

- فئة أعوان الإطارات بنسبة 8.75% من عدد أفراد العينة.

- أما أفراد العينة الذين لم تزد سنوات الخبرة لديهم عن 5 سنوات قدرت بـ 25% من عدد أفراد العينة

يتوزعون على النحو التالي:

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 15% من عدد أفراد العينة.

- فئة أعوان التحكم بنسبة 8.75% من عدد أفراد العينة.

- فئة أعوان الإطارات بنسبة 1.25% من عدد أفراد العينة.

- أما أفراد العينة الذين تتراوح سنوات الخبرة لديهم من 5 إلى 10 سنوات، قدرت النسبة بـ 22.5% من

عدد أفراد العينة يتوزعون على النحو التالي:

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 10% من عدد أفراد العينة.

- فئة أعوان التحكم بنسبة 6.25% من عدد أفراد العينة.
  - فئة أعوان الإطارات بنسبة 6.25% من عدد أفراد العينة.
  - أما أفراد العينة الذين لديهم سنوات الخبرة من 23 سنة فما فوق قدرت بنسبة 13.75% من عدد أفراد العينة يتوزعون على النحو التالي:
  - فئة أعوان التحكم بنسبة 7.5% من عدد أفراد العينة.
  - فئة أعوان الإطارات بنسبة 6.25% من عدد أفراد العينة.
  - أما أفراد العينة الذين تتراوح سنوات الخبرة لديهم من 17 إلى 22 سنة فما فوق قدرت بنسبة 7.5% من عدد أفراد العينة يتوزعون على النحو التالي:
  - فئة أعوان التحكم بنسبة 3.75% من عدد أفراد العينة.
  - فئة أعوان الإطارات بنسبة 2.5% من عدد أفراد العينة.
  - فئة أعوان التنفيذ بنسبة 1.25% من عدد أفراد العينة.
- وهذا يدل على أن أغلب أفراد العينة لديهم سنوات طويلة من الخبرة في مجال عملهم مما يؤدي إلى تقديم أحسن وأفضل الأداء.

### 3- منهج الدراسة:

أ- مفهوم المنهج: يعرف المنهج بأنه "مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم، كما أنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة"<sup>1</sup>، ومن أجل الوصول إلى الأهداف المرجوة، اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي، وذلك لمعرفة دور التدريب في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة، ويعرف المنهج الوصفي: "بأنه طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها"<sup>2</sup>، كما عرفه "محمد عبيدات وآخرون": "بأنه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة، وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة"<sup>3</sup>.

### 4- أدوات جمع البيانات:

لمعالجة الجوانب التطبيقية لموضوع البحث، تم جمع البيانات من خلال الاعتماد على مجموعة أدوات منهجية متمثلة في المقابلة، الاستمارة التي تعتبر كأداة رئيسية للبحث والتي تم الاعتماد عليها في جمع البيانات حول موضوع البحث.

#### أ- المقابلة:

تعتبر المقابلة من أبرز أدوات البحث العلمي، كونها أكثر وسائل البحث شيوعاً في الحصول على البيانات الضرورية لأي دراسة.

يعرف "عامر إبراهيم قمدلجي" المقابلة بأنها: "عبارة عن حوار أو محادثة، أو مناقشة، موجهة تكون بين الباحث عادة من جهة، وشخص أو أشخاص آخرين من جهة أخرى، وذلك بغرض التوصل إلى معلومات تعكس حقائق أو مواقف محددة، يحتاج الباحث التوصل إليها والحصول عليها، في ضوء أهداف بحثه"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>- عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات: *مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث*، ديوان المطبوعات الجامعية، ط4، الجزائر، 2007، ص99.

<sup>2</sup>- محمد سرجان علي المحموي: *مناهج البحث العلمي*، دار الكتب، ط3، الجمهورية اليمنية، 2019، ص46.

<sup>3</sup>- محمد عبيدات وآخرون: *منهجية البحث العلمي*، دار وائل للطباعة والنشر، ط2، عمان، 1999، ص42.

<sup>4</sup>- عامر إبراهيم قمدلجي: *منهجية البحث العلمي*، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2012، ص171.

-وقد تم استخدام هذه التقنية كوسيلة مساعدة في جمع المعلومات والبيانات اللازمة عن المؤسسة مثل تعريفها ومهامها والهيكل التنظيمي الخاص بها، إضافة إلى مقابلات مع عامة المبعوثين بغية شرح كيفية الإجابة عن أسئلة الاستمارة.

### ب- الوثائق والسجلات:

تقدم الوثائق والسجلات الكثير من البيانات المهمة للباحث خاصة من خلال الاطلاع على الأبحاث والدراسات السابقة، في تخصص مجال الدراسة، فهي تعتبر الوعاء المادي للمعرفة كونها تؤمن للمعلومات والبيانات الموثقة<sup>1</sup>.

-وقد اعتمدنا في دراستنا على الوثائق والسجلات التي منحت أثناء زيارتنا للمؤسسة المتمثلة في: (نشأة المؤسسة-بيانات متعلقة بالعدد الإجمالي للمؤسسة-الهيكل التنظيمي).

### ج- الاستمارة:

تعتبر الاستمارة تقنية مباشرة لطرح الأسئلة على الأفراد وبطريقة موجهة، حيث يعرفها "موريس أنجريس" بأنها وسيلة للدخول في اتصال بالمخبرين بواسطة طرح الأسئلة عليهم واحد واحدا وينفس الطريقة، بهدف استخلاص اتجاهات وسلوكيات مجموعة كبيرة من الأفراد، انطلاقاً من الأجوبة المتحصل عليها<sup>2</sup>.

واعتمدنا في هذه الدراسة على الاستمارة الموزعة التي تمت صياغتها بناء على فرضيات الدراسة ومررت وفق المراحل التالية:

### -مرحلة بناء الاستمارة:

لقد راعينا عدة جوانب عند بناء الاستمارة، حيث قسمت أسئلة الاستمارة إلى أسئلة مغلقة بهدف الحصول على معلومات دقيقة، وأسئلة شبه مغلقة، بهدف إعطاء المبحوث فرصة لإبداء رأيه، كما تجنبنا إكثار الأسئلة المفتوحة واعتمدنا على 3 أسئلة فقط.

وتم تقسيم الاستمارة إلى 4 محاور رئيسية تحتوي في مجملها على 27 سؤال وهي كالآتي:

**المحور الأول:** يتعلق بالبيانات الشخصية، ويتضمن 5 أسئلة من 01 إلى 05.

<sup>1</sup>-كمال دشلي: منهجية البحث العلمي، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، سوريا، 2012، ص86.

<sup>2</sup>-موريس أنجريس، تر: بوزيد صحراوي، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصب للناشر، ط2، الجزائر، 2004، ص204.

**المحور الثاني:** يتعلق بالفرضية الأولى مساهمة البرامج التدريبية في التقليل من حوادث العمل وهم 7 أسئلة من 06 إلى 12.

**المحور الثالث:** ويتعلق بالفرضية الثانية مساهمة البرامج التدريبية في إكساب العامل الخبرة التي تمكنه من تحسين أدائه واحتوى على 08 أسئلة من 13 إلى 19.

**المحور الرابع:** ويتعلق بالفرضية الثالثة الإجراءات الوقائية المساهمة في التقليل من حوادث العمل واحتوى على 8 أسئلة من 20 إلى غاية 27.

### -مرحلة تحكيم الاستمارة:

للتحقق من صدق الاستمارة تم عرضها على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في علم الاجتماع، والذي بلغ عددهم أستاذين، أستاذ فرحاً مرعب ماهر، والأستاذ بوصنوبرة، وذلك بتاريخ 2023/3/8 وتم استرجاعها بعد يوم الأحد 2023/3/11 وذلك قصد التوجيه وللتأكد من مدى ملائمة البيانات وتماشي أسئلة الاستمارة مع الفرضيات ومدى قدرة الاستمارة على التوصل إلى أهداف الدراسة، وقد تمحورت الملاحظات حول النقاط التالية:

\*إعادة صياغة بعض الأسئلة وتبسيطها.

\*إضافة بعض الاختيارات.

-وقد تم الأخذ بعين الاعتبار كافة الملاحظات، حيث تم إجراء بعض التعديلات على الاستمارة في ضوء تلك التوجيهات.

### -مرحلة توزيع الاستمارة:

تم توزيع الاستمارة يوم الإثنين 2023/03/13 على 80 عامل، ولقد تم منحهم مدة للإجابة على الأسئلة إلى غاية 2023/03/23 حيث تم استرجاع كل الاستمارات.

ثانيا: الدراسة الميدانية

1- تحليل وتفسير البيانات وعرض النتائج

تحليل وتفسير الفرضية الأولى: مساهمة البرامج التدريبية في التقليل من حوادث العمل

الجدول رقم 09: يوضح مفهوم التدريب

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	مفهوم التدريب
46.90%	53	12.39	14	20.35	23	14.15	16	نظام يهدف إلى رفع الكفاءة المهنية
22.12%	25	8.85%	10	10.61	12	2.65	03	محمل العمليات التي تجعل الفرد يقوم بتأدية وظائفه
30.98%	35	9.73%	11	14.15	16	7.08	08	مجموع الوسائل والأساليب التي تكسب الفرد خبرات جديدة
00%	00	00%	00	00%	00	00%	00	أخرى تذكر
100%	113	30.97	35	45.13	51	23.90	27	المجموع

\*113 لأن المبحوثين أجابوا على أكثر من بديل

من خلال بيانات الجدول يتضح أن أفراد عينة البحث يرون بأن مفهوم التدريب هو نظام يهدف إلى رفع

الكفاءة المهنية وذلك بنسبة 46.90% موزعة على النحو الآتي:

-فئة أعوان التحكم بنسبة 20.35% من عدد أفراد العينة.

-فئة الإطارات بنسبة 14.15% من عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة 12.39% من عدد أفراد العينة.

وهناك من العمال من يرى أن التدريب هو مجموع الوسائل والأساليب التي تكسب الفرد معارف وخبرات جديدة وذلك بنسبة 30.78% من عدد أفراد العينة موزعة على النحو التالي:

-فئة أعوان التحكم بنسبة 14.15% من عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة 9.73% من عدد أفراد العينة.

-فئة الإطارات بنسبة 7.08% من عدد أفراد العينة.

وهناك من يرى أن التدريب هو مجمل العمليات التي تجعل الفرد يقوم بتأدية وظائفه وذلك بنسبة 22.12% من عدد أفراد العينة موزعة على النحو التالي:

-فئة أعوان التحكم بنسبة 10.61% من عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة 8.85% من عدد أفراد العينة.

-فئة الإطارات بنسبة 2.65% من عدد أفراد العينة.

ويمكن أن نفسر بيانات هذا الجدول بأن التدريب له هدف إيجابي بالنسبة للعمال، حيث نسبة كبيرة من أفراد العينة أكدوا أن التدريب هو نظام يهدف إلى رفع الكفاءة المهنية أي أن التدريب يساهم في نجاح العمال في تأدية واجباتهم المهنية، وهذا ما يعود بالنفع على المؤسسة وبالتالي تحقيق أهدافها.

الجدول رقم 10: يوضح الخضوع للتدريب ومكانه:

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	الخضوع للتدريب ومكانه
%38.75	31	%8.75	07	%22.5	18	%7.5	06	داخل المؤسسة
%21.25	25	%11.25	09	%10	08	%10	08	خارج المؤسسة
%10	08	%05	04	%00	00	%05	04	داخل الولاية
%20	16	%11.25	09	%6.25	05	%2.5	02	خارج الولاية
%100	80	%36.25	29	%38.75	31	%25	20	المجموع الجزئي
%00	00	%00	00	%00	00	%00	00	لا
%00	00	%00	00	%00	00	%00	00	المجموع الجزئي
%00	00	%00	00	%00	00	%00	00	أخرى تذكر
%100	80	%36.25	29	38.75	31	%25	20	المجموع الكلي

من خلال بيانات الجدول يتضح أن نسبة 100% من أفراد عينة البحث تلقوا تدريب على النحو الآتي:

- فئة أعوان التحكم بنسبة 38.75% من عدد أفراد العينة.

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 36.25% من عدد أفراد العينة.

- فئة الإطارات بنسبة 25% من عدد أفراد العينة.

من خلال بيانات الجدول يتضح أن نسبة 38.75% من أفراد عينة البحث تلقوا تدريب داخل المؤسسة

موزعة على النحو الآتي:

- فئة أعوان التحكم بنسبة 22.5% من عدد أفراد العينة.

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 8.75% من عدد أفراد العينة.

- فئة الإطارات بنسبة 7.5% من عدد أفراد العينة.

في حين أن نسبة 31.25% من أفراد عينة البحث تلقوا تدريب خارج المؤسسة هذه النسبة موزعة على

النحو الآتي:

- فئة أعوان التحكم بنسبة 11.25% من عدد أفراد العينة.

- ونسبة 10% لكل من فئة أعوان التنفيذ والإطارات عدد أفراد العينة.



كما نجد نسبة 20% من أفراد عينة البحث تلقوا تدريب خارج الولاية هذه النسبة موزعة على النحو الآتي:

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 11.25% من عدد أفراد العينة.
- فئة أعوان التحكم بنسبة 6.25% من عدد أفراد العينة.
- فئة الإطارات بنسبة 2.5% من عدد أفراد العينة.

ونجد نسبة 10% من أفراد عينة البحث تلقوا تدريب داخل الولاية موزعة على النحو الآتي:

- نسبة 05% لكل من فئة الإطارات وأعوان التنفيذ.
- فئة أعوان التحكم بنسبة 6.25% من عدد أفراد العينة.

ويمكن أن نفسر بيانات الجدول بأنه لا بد لأي عامل بمؤسسة سونلغاز أن يتلقى تدريب قبل وأثناء شروعه في العمل ويكون التدريب داخل المؤسسة الأم فهي التي تقرر طريقة التدريب ووقته ولمن يصح حتى تلبي ما يسعون إلى تحقيقه.

الجدول رقم 11: يوضح مكان التدريب المفضل لدى أفراد العينة وسببه

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	مكان التدريب المفضل وسببه
%21.25	17	%2.5	02	%12.5	10	%6.25	05	داخل المؤسسة
%21.25	17	%2.5	02	%12.5	10	%6.25	05	المجموع الجزئي
%16.25	13	11.25	09	%3.75	03	%1.25	01	إكتساب معارف وخبرات جديدة.
%12.5	10	%2.5	02	%10	08	%00	00	زيادة الكفاءة المهنية
%18.75	15	%8.75	07	%8.75	07	%1.25	01	التدريب على تقنيات ووسائل حديثة
%47.5	38	22.5	18	%22.5	18	%2.5	02	مجموع جزئي
%8.75	07	%05	04	%3.75	03	%00	00	خارج الولاية
%8.75	07	%05	04	%3.75	03	%00	00	المجموع الجزئي
%22.5	18	6.25	05	%00	00	16.25	13	دون إجابة
%100	80	36.25	29	38.75	31	%25	20	المجموع الكلي

خارج المؤسسة

من خلال بيانات الجدول يتضح أن أفراد عينة البحث يفضلون التدريب خارج المؤسسة بنسبة 47.5 % موزعة على النحو الآتي:

-22.5% لكل من فئة أعوان التحكم وأعوان التنفيذ.

-فئة الإطارات بنسبة 2.5% من عدد أفراد العينة.

\*يفضلون التدريب خارج المؤسسة بسبب أنهم يتلقون تدريب على وسائل وتقنيات حديثة وذلك بنسبة

18.75% من أفراد العينة موزعة على النحو الآتي:

-8.75% لكل من فئة أعوان التحكم وأعوان التنفيذ.

-فئة الإطارات بنسبة 1.25% من عدد أفراد العينة.

\*في حين هناك من يفضل التدريب خارج المؤسسة بسبب أنهم يكتسبون معارف وخبرات جديدة وذلك بنسبة 16.25% من عدد أفراد العينة موزعة على النحو الآتي:

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة 11.25% من عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التحكم بنسبة 3.75% من عدد أفراد العينة.

-فئة الإطارات بنسبة 1.25% من عدد أفراد العينة.

\*وهناك من يفضل التدريب خارج المؤسسة بسبب زيادة الكفاءة المهنية وذلك بنسبة 12.5% من أفراد العينة موزعة على النحو الآتي:

-فئة أعوان التحكم بنسبة 10% من عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة 2.5% من عدد أفراد العينة.

\*وسجلنا نسبة 22.5% من أفراد عينة البحث كانت دون إجابة موزعة على النحو الآتي:

-فئة الإطارات بنسبة 16.25% من عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة 6.25% من عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التحكم بنسبة 2.5% من عدد أفراد العينة.

\*وهناك من يفضل التدريب داخل المؤسسة بنسبة 21.25% من عدد أفراد العينة موزعة على النحو الآتي:

-فئة أعوان التحكم بنسبة 12.5% من عدد أفراد العينة.

-فئة الإطارات بنسبة 6.25% من عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التنفيذ 2.5% من عدد أفراد العينة

\*وهناك من يفضل التدريب خارج الولاية بنسبة 8.75% من أفراد العينة موزعة على النحو الآتي:

فئة أعوان التنفيذ بنسبة 05% عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التحكم بنسبة 3.75% من عدد أفراد العينة.

؛ويمكن أن نفسر ذلك بأن التدريب خارج المؤسسة يكسب المتدربين خبرة أوسع، كما يسمح للعاملين برؤية وجهة نظر أخرى والاطلاع على الجديد، إلا أن التدريب الخارجي قد يعيبه بعد الأمثلة عن واقع المؤسسة وبعد المحتوى التدريبي عن احتياجات المتدربين لذلك نجد أن بعض من أفراد العينة يفضلون التدريب داخل المؤسسة.

جدول رقم 12: يوضح أنواع البرامج الموجودة في المؤسسة

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	البرامج الموجودة
%05	04	%2.5	02	%1.25	01	%1.25	01	برامج نظرية
%11.25	09	%8.75	07	%1.25	01	%1.25	01	برامج تطبيقية
%83.75	67	%25	20	%36.25	29	%22.5	18	كلاهما معاً
%100	80	%36.25	29	%38.75	31	%25	20	المجموع

من خلال بيانات الجدول يتضح أن أنواع البرامج الموجودة في المؤسسة هي برامج نظرية وتطبيقية معا وذلك بنسبة 83.75% من عدد أفراد العينة موزعة على النحو التالي:

- فئة أعوان التحكم بنسبة 36.25% عدد أفراد العينة.

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 25% من عدد أفراد العينة.

- فئة الإطارات بنسبة 22.5% من عدد أفراد العينة.

كما يتضح وجود برامج تطبيقية وذلك بنسبة 11.25% من عدد أفراد العينة موزعة على النحو التالي:

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 8.75% من عدد أفراد العينة.

- 1.25% لكل من فئة أعوان التحكم والإطارات.

كما يتضح وجود برامج نظرية وذلك بنسبة 5% من عدد أفراد العينة موزعة على النحو الآتي:

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 2.5% من عدد أفراد العينة.

- 1.25% لكل من فئة أعوان التحكم والإطارات.

ويمكن أن نفسر ذلك بأن المؤسسة لا تعتمد على نوع واحد فقط من البرامج التدريبية بل تركز على برامج نظرية وتطبيقية معاً مما يساعد المتدرب على الربط بين ما تعلمه من معارف نظرية والمهارات بالواقع الأمر الذي يجعل عملية تنفيذ المهام وأداء العمل سهل.

جدول رقم 13: يوضح أي البرامج أفضل ويساعد في التقليل من حوادث العمل

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	البرنامج المفضل
12.5%	10	00%	00	11.25%	09	1.25%	01	برامج نظرية
47.5%	38	17.5%	14	20%	16	10%	08	برامج تطبيقية
40%	32	18.75%	15	7.5%	06	13.75%	11	كلاهما معا
100%	80	36.25%	29	38.75%	31	25%	20	المجموع

من خلال بيانات الجدول يتضح أن أفراد عينة البحث يفضلون البرامج التطبيقية وذلك بنسبة 47.5% موزعة على النحو التالي:

- فئة أعوان التحكم بنسبة 20% عدد أفراد العينة.

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 17.5% من عدد أفراد العينة.

- فئة الإطارات بنسبة 10% من عدد أفراد العينة.

وهناك من يفضل البرامج التطبيقية والنظرية معا وذلك بنسبة 40% من عدد أفراد العينة موزعة على النحو التالي:

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 18.75% من عدد أفراد العينة.

- فئة الإطارات بنسبة 13.75% من عدد أفراد العينة.

- فئة أعوان التحكم بنسبة 7.5% عدد أفراد العينة.

وهناك من يفضل البرامج النظرية وذلك بنسبة 12.5% من عدد أفراد العينة موزعة على النحو التالي:

- فئة أعوان التحكم بنسبة 11.25% عدد أفراد العينة.

- فئة الإطارات بنسبة 1.25% من عدد أفراد العينة.

ويمكن أن نفسر ذلك بأن البرامج التطبيقية تساعد العامل في التعرف على ميدان العمل، هذا من شأنه أن يساعد العمال في أداء العمل بكفاءة وفعالية، وبالتالي التخفيض من معدلات الإصابة بحوادث العمل.

جدول رقم 14: يوضح فترة الخضوع للبرامج التدريبية:

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	فترة الخضوع للتدريب
63.75	51	%30	24	%27.5	22	%6.25	5	طويلة المدى
36.25	29	%6.25	05	11.25	09	18.75	15	قصيرة المدى
%100	80	36.25	29	38.75	31	%25	20	المجموع

من خلال بيانات الجدول يتضح أن أغلب أفراد عينة البحث، صرحوا بأن فترة الخضوع للبرامج التدريبية كانت طويلة المدى وذلك بنسبة 63.75% من عدد أفراد عينة البحث يتوزعون على النحو التالي:

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة 30% عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التحكم بنسبة 27.5% من عدد أفراد العينة.

-فئة الإطارات بنسبة 6.25% عدد أفراد العينة.

أما نسبة 36.25% من عدد أفراد عينة البحث، صرحوا بأن فترة الخضوع للبرامج التدريبية كانت قصيرة المدى يتوزعون على النحو التالي:

-فئة الإطارات بنسبة 18.75% من عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التحكم بنسبة 11.25% عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة 6.25% من عدد أفراد العينة.

ويمكن أن نفسر ذلك، بأن المؤسسة تعتمد على البرامج التدريبية طويلة المدى أكثر من البرامج التدريبية قصيرة المدى وذلك بهدف تعزيز مهارة العمال وإكسابهم خبرة أكثر، ومساعدتهم على تحقيق أهدافهم وتنمية وتطوير قدراتهم، وجعلهم يتماشون مع كافة مستجدات العمل.

جدول رقم 15: يوضح ما إذا كانت مدة البرامج التدريبية كافية لاستيعاب محتوى التدريب:

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	مدة استيعاب محتوى البرنامج التدريبية
45%	36	22.5%	18	17.5%	14	5%	04	نعم
8.75%	07	6.25%	05	00%	00	2.5%	02	لا
46.25%	37	7.5%	06	21.25%	17	17.5%	14	إلى حد ما
100%	80	36.25	29	38.75%	31	25%	20	المجموع

من خلال بيانات الجدول يتضح أن أغلب أفراد عينة البحث، صرحوا بأن مدة البرامج التدريبية كافية إلى حد ما لاستيعاب محتوى التدريب، وذلك بنسبة 46.25% من عدد أفراد عينة البحث يتوزعون على النحو التالي:

- فئة أعوان التحكم بنسبة 21.25% من عدد أفراد العينة.

- فئة الإطارات بنسبة 17.5% عدد أفراد العينة.

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 7.5% عدد أفراد العينة.

أما نسبة 45% من عدد أفراد العينة، صرحوا بأن مدة البرامج التدريبية كافية لاستيعاب محتوى التدريب يتوزعون على النحو التالي:

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 22.5% من عدد أفراد العينة.

- فئة أعوان التحكم بنسبة 17.5% من عدد أفراد العينة.

- فئة الإطارات بنسبة 5% من عدد أفراد العينة.

أما نسبة 8.75% من عدد أفراد العينة، صرحوا بأن مدة البرامج التدريبية غير كافية لاستيعاب محتوى التدريب يتوزعون على النحو التالي:

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 6.25% من عدد أفراد العينة.

- فئة الإطارات بنسبة 5% من عدد أفراد العينة.

وبالتالي يمكن تفسير ذلك، بأن المؤسسة تسعى لإكساب المتدرب المهارة والمعرفة من خلال إعطائه الفرصة والمدة الكافية لاستيعاب محتوى البرامج التدريبية المقدمة، وما هو موجود في بيئة العمل.

الجدول رقم 16: يوضح ما إذا كانت خبرة المدربين تتماشى مع محتوى البرامج التدريبية المقدمة:

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	تماشي خبرة المدربين مع محتوى البرامج التدريبية
%73.75	59	%25	20	%30	24	18.75	15	نعم
%2.5	02	%2.5	02	%00	00	%00	00	لا
%23.75	19	%8.75	07	%8.75	07	%6.25	05	إلى حد ما
%100	80	36.25	29	%38.75	31	%25	20	المجموع

من خلال بيانات الجدول يتضح أن أغلب أفراد العينة، يرون بأن خبرة المدربين تتماشى مع محتوى البرامج التدريبية المقدمة، وذلك بنسبة 73.75% من عدد أفراد العينة يتوزعون على النحو التالي:

- فئة أعوان التحكم بنسبة 30% من عدد أفراد العينة.

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 25% عدد أفراد العينة.

- فئة الإطارات بنسبة 18.75% عدد أفراد العينة.

أما نسبة 23.75% من عدد أفراد العينة، يرون بأن خبرة المدربين تتماشى إلى حد ما مع محتوى البرامج التدريبية المقدمة، يتوزعون على النحو التالي:

- فئة أعوان التحكم بنسبة 8.75% من عدد أفراد العينة.

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 8.75% من عدد أفراد العينة.

- فئة الإطارات بنسبة 6.25% من عدد أفراد العينة.

أما نسبة 2.5% من عدد أفراد العينة، يرون بأن خبرة المدربين لا تتماشى مع محتوى البرامج التدريبية المقدمة، وهي النسبة التي تمثل فئة أعوان التنفيذ.

- وبالتالي يمكن تفسير ذلك بأن المؤسسة تستعين بمدربين ذوي خبرة وكفاءة عالية لمساعدة المتدرب على دقة وسرعة التعلم فيتعلم الاستجابات الصحيحة من أول محاولة بدلا من تعلم الأمور والحركات الخاطئة.



الجدول رقم 17: يوضح ما إذا كانت المشاركة في عملية التدريب تساعد على التقليل من حوادث العمل:

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	مساعدة عملية التدريب في التقليل من حوادث العمل
%80	64	%30	24	%32.5	26	%17.5	14	نعم
%1.25	01	%00	00	%1.25	01	%00	00	لا
%18.75	15	%6.25	05	%05	04	%7.5	06	إلى حد ما
%100	80	%36.25	29	%38.75	31	%25	20	المجموع

من خلال بيانات الجدول يتضح أن أغلب أفراد عينة البحث، صرحوا بأن المشاركة في عملية التدريب تساعد على التقليل من حوادث العمل، وذلك بنسبة 80% من عدد أفراد عينة البحث يتوزعون على النحو التالي:

–فئة أعوان التحكم بنسبة 32.5% من عدد أفراد العينة.

–فئة أعوان التنفيذ بنسبة 30% عدد أفراد العينة.

–فئة الإطارات بنسبة 17.5% عدد أفراد العينة.

أما نسبة 18.75% من عدد أفراد عينة البحث، صرحوا بأن المشاركة في عملية التدريب تساعد إلى حد ما على التقليل من حوادث العمل، يتوزعون على النحو التالي:

–فئة الإطارات بنسبة 7.5% من عدد أفراد العينة.

–فئة أعوان التنفيذ بنسبة 6.25% من عدد أفراد العينة.

–فئة أعوان التحكم بنسبة 5% من عدد أفراد العينة.

أما نسبة 1.25% من عدد أفراد عينة البحث، صرحوا بأن المشاركة في عملية التدريب لا تساعد على التقليل من حوادث العمل.

-وبالتالي يمكن تفسير ذلك، بأن المؤسسة تستهدف خفض الحوادث التي يتعرض لها العمال من خلال تدريب العامل على كيفية القيام بالسلوك الأمني، أي أن حوادث العمل ترتبط بسوء الرضا الناجم من عدم توفر فرص التدريب، إذا فالتدريب يعمل على خفض حوادث العمل.

**تحليل وتفسير الفرضية الثانية: مساهمة البرامج التدريبية في إكساب العامل الخبرة التي تمكنه من تحسين أدائه.**

**جدول رقم 18: يوضح مدى مساهمة التدريب في زيادة كفاءة العامل**

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	مساهمة التدريب في زيادة الكفاءة
96.25%	77	33.75%	27	38.75%	31	23.75%	19	نعم
3.75%	03	2.5%	02	00%	00	1.25%	01	لا
100%	80	36.25%	29	38.75%	31	25%	20	المجموع

من خلال بيانات الجدول يتضح أن أغلب أفراد العينة صرحوا بأن التدريب يساهم في زيادة كفاءة العامل، وذلك بنسبة 96.25% من عدد أفراد عينة البحث، يتوزعون على النحو التالي:

-فئة أعوان التحكم بنسبة 38.75% من عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة 33.75% عدد أفراد العينة.

-فئة الإطارات بنسبة 23.75% عدد أفراد العينة.

أما نسبة 3.75% من عدد أفراد العينة، صرحوا بأن التدريب لا يساهم في زيادة كفاءة العامل يتوزعون على النحو التالي:

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة 2.5% من عدد أفراد العينة.

-فئة الإطارات بنسبة 1.25% من عدد أفراد العينة.

-وبالتالي يمكن تفسير ذلك، بمدى استفادة العمال من البرامج التدريبية التي يخضعون لها، مما يرجع ذلك إلى مدى اهتمام المدرب بالبرنامج التدريبي وإعطائه أهمية كبيرة، فالتدريب يحتاج إلى متابعة من أجل تحقيق النتائج والأهداف المسطرة، وبالتالي يلعب دور كبير في زيادة الكفاءة.

جدول رقم 19: يوضح مساعدة البرامج التدريبية في إتقان العمل

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	مساعدة برامج التدريب في إتقان العمل
%97.5	78	%35	28	%37.5	30	%25	20	نعم
%2.5	02	%1.25	01	%1.25	01	%00	00	لا
%100	80	%36.25	29	%38.75	31	%25	20	المجموع

من خلال بيانات الجدول يتضح أن أغلب أفراد عينة البحث صرحوا بأن البرامج التدريبية تساعد في إتقان العمل، وذلك بنسبة %97.5 من عدد أفراد عينة البحث، يتوزعون على النحو التالي:

- فئة أعوان التحكم بنسبة %37.5 من عدد أفراد العينة.

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة %35 عدد أفراد العينة.

- فئة الإطارات بنسبة %25 عدد أفراد العينة.

أما نسبة %2.5 من عدد أفراد عينة البحث صرحوا بأن البرامج التدريبية لا تساعد في إتقان العمل، يتوزعون على النحو التالي:

- فئة أعوان التحكم بنسبة %1.25 من عدد أفراد العينة.

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة %1.25 من عدد أفراد العينة.

- وبالتالي يمكن تفسير ذلك، بأن البرنامج التدريبي مكنهم من اكتساب معارف وخبرات ومهارات مختلفة وجديدة، تمكنهم من العمل ورفع الكفاءة وبالتالي إتقان العمل، أما بالنسبة للفئة التي نفت مساعدة البرنامج التدريبية في إتقان العمل قد يفسر ذلك بأن مدة البرامج التدريبية المقدمة غير كافية لاستيعاب محتوى التدريب، وبالتالي عدم استفادة المتدربين منها مما أثر بشكل سلبي على إتقان العمل.

جدول رقم 20: يوضح ما إذا كانت البرامج التدريبية تعطي نتائج إيجابية وفيما يتمثل هذه النتائج

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النتائج الإيجابية للتدريب
%18.75	15	%3.75	03	%8.75	07	%6.25	05	رفع الكفاءة المهنية
%25	20	%3.75	03	%16.25	13	%05	04	تحسن مستوى الأداء
%12.5	10	%05	04	%2.5	02	%05	04	اكتساب معارف وخبرات
%30	24	%15	12	%11.25	09	%3.75	03	التقليل من المخاطر وحوادث العمل
%86.25	69	%27.5	22	%38.75	31	%20	16	المجموع الجزئي
%13.75	11	%8.75	07	%00	00	%05	04	لا
%13.75	11	%8.75	07	%00	00	%05	04	المجموع الجزئي
%100	80	%36.25	29	%38.75	31	%25	20	المجموع الكلي

يتضح من خلال بيانات الجدول، أن أغلب أفراد العينة صرحوا بأن البرامج التدريبية دائما تعطي نتائج

إيجابية، وذلك بنسبة 86.25% من عدد أفراد عينة البحث، يتوزعون على النحو التالي:

-التقليل من مخاطر حوادث العمل: وهذا بنسبة 30% من عدد أفراد عينة البحث، وتتوزع هذه النسبة

حسب الفئات السوسيو مهنية كما يلي:

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة 15% عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التحكم بنسبة 11.25% من عدد أفراد العينة.

-فئة الإطارات بنسبة 3.75% عدد أفراد العينة.

-تحسن مستوى الأداء: وهذا بنسبة 25% من عدد أفراد عينة البحث، وتتوزع هذه النسبة حسب الفئات

السوسيو مهنية كما يلي:

- فئة أعوان التحكم بنسبة 16.25% من عدد أفراد العينة.
- فئة إطارات بنسبة 5% عدد أفراد العينة.
- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 3.75% من عدد أفراد العينة.
- رفع الكفاءة المهنية: وهذا بنسبة 18.75% من عدد أفراد عينة البحث، وتتوزع هذه النسبة حسب الفئات السوسيو مهنية كما يلي:
- فئة أعوان التحكم بنسبة 8.75% من عدد أفراد العينة.
- فئة إطارات بنسبة 6.25% عدد أفراد العينة.
- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 3.75% من عدد أفراد العينة.
- اكتساب معارف وخبرات: وهذا بنسبة 12.5% من عدد أفراد عينة البحث، وتتوزع هذه النسبة حسب الفئات السوسيو مهنية كما يلي:
- فئة إطارات بنسبة 5% عدد أفراد العينة.
- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 5% من عدد أفراد العينة.
- فئة أعوان التحكم بنسبة 2.5% من عدد أفراد العينة.
- في المقابل نجد نسبة 13.75% من عدد أفراد عينة البحث صرحوا بأن البرامج التدريبية لا تعطي دائما نتائج إيجابية، ويتوزعون على النحو التالي:
- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 8.75% من عدد أفراد العينة.
- فئة إطارات بنسبة 5% عدد أفراد العينة.
- وبالتالي يمكن تفسير ذلك بأن معظم أفراد العينة ساعدهم البرنامج التدريبي على إحداث تغيير إيجابي في سلوكهم وأدائهم، وهذا ما أكدته نظرية العلاقات الإنسانية "إلتون مايو" حيث دعا إلى ضرورة إتاحة فرص التدريب بهدف إكساب العامل سلوكيات وقدرات تمكنهم من فرض تواجدهم داخل جماعات العمل.

جدول رقم 21: يوضح مساهمة التدريب في الاستقرار الوظيفي للعامل

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	مساهمة التدريب في الاستقرار الوظيفي للعامل
%16.25	13	%2.5	01	%12.5	10	%2.5	02	التقليل من الغياب
%33.75	27	%12.5	10	%26.25	08	%11.25	09	أداء العامل في الوقت المطلوب
%37.5	30	%16.25	13	%13.75	11	%7.5	06	تجنب المشاكل والصراع داخل العمل
%87.5	70	%30	24	%36.25	29	%21.25	17	المجموع الجزئي
%12.5	10	%6.25	05	%2.5	02	%3.75	03	لا
%12.5	10	%6.25	05	%2.5	02	%3.75	03	المجموع الجزئي
%00	00	%00	00	%00	00	%00	00	أخرى تذكر
%100	80	%36.25	29	%38.75	31	%25	20	المجموع الكلي

من خلال بيانات الجدول يتضح أن أغلب أفراد العينة يرون بأن التدريب يساهم في الاستقرار الوظيفي للعامل، وذلك بنسبة 87.5% من عدد أفراد عينة البحث، يتوزعون على النحو التالي:

-تجنب المشاكل والصراع في العمل: وهذا بنسبة 37.5% من عدد أفراد عينة البحث، وتتوزع هذه النسبة حسب الفئات السوسيو مهنية كما يلي:

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة 16.25% عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التحكم بنسبة 13.75% من عدد أفراد العينة.

-فئة الإطارات بنسبة 7.5% عدد أفراد العينة.

-أداء العامل في الوقت المطلوب: وهذا بنسبة 33.75% من عدد أفراد عينة البحث، وتتوزع هذه النسبة حسب الفئات السوسيو مهنية كما يلي:

-فئة أعوان التحكم بنسبة 26.25% من عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة 12.5% من عدد أفراد العينة.

- فئة الإطارات بنسبة 11.25% عدد أفراد العينة.
- التقليل من الغياب: وهذا بنسبة 16.25% من عدد أفراد عينة البحث، وتتوزع هذه النسبة حسب الفئات السوسيو مهنية كما يلي:
- فئة أعوان التحكم بنسبة 12.5% من عدد أفراد العينة.
- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 2.5% من عدد أفراد العينة.
- فئة الإطارات بنسبة 2.5% عدد أفراد العينة.
- أما عدم مساهمة التدريب في الاستقرار الوظيفي للعامل فيمثل نسبة 12.5% من عدد أفراد عينة البحث، يتوزعون على النحو التالي:
- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 6.25% من عدد أفراد العينة.
- فئة الإطارات بنسبة 3.75% عدد أفراد العينة.
- فئة أعوان التحكم بنسبة 2.5% من عدد أفراد العينة.
- وبالتالي يمكن تفسير ذلك بأن التدريب مهم لكونه نشاطا يهتم بتزويد الأفراد العاملين بالمعارف والمهارات ويغير سلوكهم واتجاهاتهم إيجابيا، ومعالجة نقاط الضعف في الأداء، إضافة إلى تطوير مهارات الاتصال بين العاملين، وحل مشاكلهم في العمل وبالتالي تحقيق الاستقرار الوظيفي للعامل.

جدول رقم 22: يوضح ما إذا كانت البرامج التدريبية تتناسب مع مؤهلات العامل

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	تناسب البرامج التدريبية مع مؤهلات العامل
%91.25	73	%31.25	25	%36.25	29	%23.75	19	نعم
%8.75	7	%05	04	%2.5	02	%1.25	01	لا
%100	80	%36.25	29	%38.75	31	%25	20	المجموع

من خلال بيانات الجدول يتضح أن أغلب أفراد عينة البحث يرون بأن البرامج التدريبية تتناسب مع مؤهلات العامل، وذلك بنسبة %91.25 يتوزعون على النحو التالي:

- فئة أعوان التحكم بنسبة %36.25 من عدد أفراد العينة.

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة %31.25 عدد أفراد العينة.

- فئة الإطارات بنسبة %23.75 عدد أفراد العينة.

وهناك من يرى أن البرامج التدريبية لا تتناسب مع مؤهلات العامل، وذلك بنسبة %8.75 يتوزعون على النحو التالي:

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة %5 عدد أفراد العينة.

- فئة أعوان التحكم بنسبة %2.5 من عدد أفراد العينة.

- فئة الإطارات بنسبة %1.25 عدد أفراد العينة.

ويمكن أن نفسر ذلك بأن البرامج التدريبية تتناسب مع مؤهلاتهم وهذا راجع إلى كون المؤسسة تسعى إلى تحقيق أهداف العامل والمنظمة من خلال التدريب، واستغلال معارف وخبرات المورد البشري للوصول إلى الأهداف المرسومة.



جدول رقم 23: يوضح ما إذا تم التدريب على وسائل وتقنيات حديثة:

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات التدريب على وسائل وتقنيات حديثة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
75%	60	20	16	36.25%	29	18.75%	15	نعم
25%	20	16.25	13	2.5%	02	6.25%	05	لا
100%	80	36.25	29	38.75%	31	25%	20	المجموع

من خلال بيانات الجدول يتضح أن أغلب أفراد عينة البحث صرحوا بأنه يتم تدريبهم على وسائل وتقنيات حديثة بنسبة 75% يتوزعون على النحو التالي:

- فئة أعوان التحكم بنسبة 36.25% من عدد أفراد العينة.

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 20% من عدد أفراد العينة.

- فئة الإطارات بنسبة 18.75% من عدد أفراد العينة.

كما صرح بعض أفراد عينة البحث بأنه لا يتم تدريبهم على وسائل وتقنيات حديثة وذلك بنسبة 25% يتوزعون على النحو التالي:

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 16.25% من عدد أفراد العينة.

- فئة الإطارات بنسبة 6.25% من عدد أفراد العينة.

- فئة أعوان التحكم بنسبة 2.5% من عدد أفراد العينة.

ويمكن أن نفسر ذلك بمدى عمل المؤسسة على تطوير مهارات العمال في مختلف المجالات وتدريبهم على مختلف مستجدات العمل من أجل تحسين أدائهم في العمل بالإضافة إلى أن التدريب على وسائل وتقنيات حديثة يزيد من استيعاب المتدرب للبرامج التدريبية وبالتالي قدرته على تقديم أحسن الأداء.

جدول رقم 24: يوضح أنواع الوسائل والتقنيات التي تم التدريب عليها:

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	تكرار	الوسائل والتقنيات التي يتم التدريب عليها
%36.04	31	%12.79	11	%16.25	14	%6.97	06	تقنيات سمعية وبصرية
%59.3	51	%17.44	15	%25.58	22	16.27	14	التعلم القائم على التكنولوجيا
%4.66	04	%3.49	03	%00	00	%1.17	01	التحكم عن بعد
%100	86	%33.72	29	%41.86	36	%24.41	21	المجموع

\*86 لأن المبحوثين أجابوا على أكثر من بديل

من خلال بيانات الجدول يتضح أن أغلب أفراد عينة البحث صرحوا بأنه من أكثر الوسائل والتقنيات التي يتم التدريب عليها هي التعلم القائم على التكنولوجيا وذلك بنسبة 59.30% من عدد أفراد عينة البحث يتوزعون على النحو التالي:

-فئة أعوان التحكم بنسبة 25.58% من عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة 17.44% من عدد أفراد العينة.

-فئة الإطارات بنسبة 16.27% من عدد أفراد العينة.

-تقنيات سمعية وبصرية: وذلك بنسبة 36.04% من عدد أفراد عينة البحث، وتتوزع هذه النسبة حسب الفئات السوسيو مهنية كما يلي:

-فئة أعوان التحكم بنسبة 16.25% من عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة 12.79% من عدد أفراد العينة.

-فئة الإطارات بنسبة 6.97% من عدد أفراد العينة.

-التحكم عن بعد: وذلك بنسبة 4.66% من عدد أفراد عينة البحث، وتتوزع هذه النسبة حسب الفئات السوسيو مهنية كما يلي:

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة 3.49% من عدد أفراد العينة.

-فئة الإطارات بنسبة 1.17% من عدد أفراد العينة.

-وبالتالي يمكن تفسير ذلك، بأن تنوع الوسائل والتقنيات التي يتم تدريب العمال عليها تولد نسبة من الأفكار المجدية والنافعة لدى المتدرب مما يساعده على تنمية قدراته ومهاراته في حل المشاكل ومنه الحصول على متدرب لديه القدرة على التعامل مع التقنيات والوسائل المتطورة في مجال التدريب.

جدول رقم 25: يوضح توفير المؤسسة لبرنامج تدريب من أجل تنمية المهارات لاكتساب خبرات جديدة

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	توفر المؤسسة على برنامج تدريبي
88.75	71	%31.25	24	%37.5	30	%20	16	نعم
11.25	09	%05	04	%1.25	01	%05	04	لا
%100	80	%36.25	29	%38.75	31	%25	20	المجموع

من خلال بيانات الجدول يتضح أن المؤسسة توفر برنامج تدريب من أجل تنمية المهارات لاكتساب خبرات جديدة، وذلك بنسبة 88.75% من عدد أفراد العينة، يتوزعون على النحو التالي:

-فئة أعوان التحكم بنسبة 37.5% من عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة 31.25% من عدد أفراد العينة.

-فئة الإطارات بنسبة 20% من عدد أفراد العينة.

كما يتضح أن المؤسسة لا توفر برنامج تدريب من أجل تنمية المهارات لاكتساب خبرات جديدة، وذلك بنسبة 11.25% من عدد أفراد العينة، يتوزعون على النحو التالي:

-05% لكل من فئة الإطارات وأعوان التنفيذ.

-فئة أعوان التحكم بنسبة 1.25% من عدد أفراد العينة.

-ويمكن أن نفسر ذلك بأن المؤسسة تقوم بتوفير برنامج تدريب من أجل تنمية المهارات لاكتساب خبرات جديدة، وذلك لكونه يعمل على زيادة القدرات وإكساب معارف ومهارات فكرية وعملية تجعله يقوم بتأدية وظائفه ويحسن مستوى أدائه.

جدول رقم 26: يوضح ما إذا كان اكتساب الخبرة من خلال البرامج التدريبية يؤدي إلى التقليل من حوادث العمل

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	اكتساب الخبرة يؤدي إلى التقليل من حوادث العمل
96.25%	77	35%	28	37.5%	30	23.75	19	نعم
3.75%	03	1.25%	01	1.25%	01	1.25	01	لا
100%	80	36.25%	29	38.75%	31	25%	20	المجموع

من خلال بيانات الجدول يتضح أن أغلب أفراد العينة، يرون بأن اكتساب الخبرة من خلال البرامج التدريبية يؤدي إلى التقليل من حوادث العمل وذلك بنسبة قدرت 96.25% من عدد أفراد عينة البحث يتوزعون على النحو التالي:

- فئة أعوان التحكم بنسبة 37.5% من عدد أفراد العينة.

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 35% من عدد أفراد العينة.

- فئة الإطارات بنسبة 23.75% من عدد أفراد العينة.

- وفي المقابل بنسبة 3.75% من عدد أفراد عينة البحث يرون بأن اكتساب الخبرة من خلال البرامج التدريبية لا يؤدي إلى التقليل من حوادث العمل، يتوزعون على النحو التالي:

- فئة الإطارات بنسبة 1.25% من عدد أفراد العينة.

- فئة أعوان التحكم بنسبة 1.25% من عدد أفراد العينة.

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 1.25% من عدد أفراد العينة.

- وبالتالي يمكن تفسير ذلك، بأن البرامج التدريبية الفعالة التي تكسب العامل الخبرة، تستهدف خفض عدد الحوادث، فهي تقوم بتلقيح العمال السلوكيات المطلوب إكسابها والتي تجنبه الوقوع في حوادث العمل، ليكون بذلك نشاط التدريب متجددا وليس نشاطاً جامداً يركز على الأهداف الحالية والمستقبلية معاً، هذا ما أكدته نظرية تدرج الحاجات "لإبراهام ماسلو" فاستفادة العامل من دورات تدريبية تسمح له برفع مستوى أدائه وتحسن قدرته على الإنجاز بكفاءة والحصول على الكم اللازم من المعارف التي تساعدهم على الارتقاء في سلم الوظائف.

تحليل وتفسير الفرضية الثالثة: الإجراءات الوقائية المساهمة في التقليل من حوادث العمل

جدول رقم 27: يوضح تعرض العامل لحدث العمل

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	تعرض العامل لحدث عمل
%18.75	15	%7.5	06	%7.5	06	%3.75	03	نعم
%81.25	65	%28.75	23	%31.25	25	%21.25	17	لا
%100	80	%36.25	29	%38.75	31	%25	20	المجموع

من خلال بيانات الجدول يتضح أن أغلب أفراد العينة، صرحوا بعدم تعرضهم لحدث عمل وذلك بنسبة

قدرت 81.25% من عدد أفراد عينة البحث يتوزعون على النحو التالي:

- فئة أعوان التحكم بنسبة 31.25% من عدد أفراد العينة.

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 28.75% من عدد أفراد العينة.

- فئة الإطارات بنسبة 21.25% من عدد أفراد العينة.

- وفي المقابل نجد نسبة 18.75% من عدد أفراد عينة البحث تعرضوا لحدث عمل، يتوزعون على

النحو التالي:

- فئة أعوان التحكم بنسبة 7.5% من عدد أفراد العينة.

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 7.5% من عدد أفراد العينة.

- فئة الإطارات بنسبة 3.75% من عدد أفراد العينة.

- وبالتالي يمكن تفسير ذلك، بأن العينة التي لم تتعرض لحدث عمل راجع سبب ذلك إلى الخبرة الطويلة

للعمال في ميدان العمل، بالإضافة إلى تحكمهم الجيد في وسائل العمل وانسجامهم مع الآلات، أما

بالنسبة للفئة التي تعرضت لحدث عمل، فيمكن إرجاع ذلك إلى عدم انتباههم أو بسبب القلق والتوتر.

جدول رقم 28: يوضح أدوات السلامة المهنية التي توفرها المؤسسة

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	أدوات السلامة التي توفرها المؤسسة
%23.40	73	%8.33	26	%9.30	29	%5.77	18	قفازات
%21.80	68	%7.70	24	%8.65	27	%5.44	17	خوذة
%16.34	51	%3.20	10	%7.70	24	%5.44	17	نظارات وقائية
%24.68	77	%8.98	28	%9.61	30	%6.08	19	ألبسة وأحذية وقائية
%9.61	30	%4.49	14	%1.92	06	%3.20	10	حزام الأمان
%4.17	13	%1.60	05	%0.64	02	%1.92	06	جهاز كشف تسرب الغاز وتيارات الكهرباء
%100	312	%34.3	107	%37.62	118	%27.88	87	المجموع

\* 312 لأن المبحوثين أجابوا على أكثر من بديل

من خلال بيانات الجدول يتضح أن أغلب أفراد العينة، صرحوا بأن من أدوات السلامة المهنية التي توفرها المؤسسة هي:

-ألبسة وأحذية وقائية وذلك بنسبة قدرت 24.68% من عدد أفراد عينة البحث يتوزعون على النحو التالي:

-فئة أعوان التحكم بنسبة 9.61% من عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة 8.98% من عدد أفراد العينة.

-فئة الإطارات بنسبة 6.08% من عدد أفراد العينة.

-قفازات: وذلك بنسبة 23.40% من عدد أفراد عينة البحث، وتتوزع هذه النسبة حسب الفئات السوسيو مهنية كما يلي:

- فئة أعوان التحكم بنسبة 9.30% من عدد أفراد العينة.
- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 8.33% من عدد أفراد العينة.
- فئة الإطارات بنسبة 5.57% من عدد أفراد العينة.
- خوذة: وذلك بنسبة 21.80% من عدد أفراد عينة البحث، وتتوزع هذه النسبة حسب الفئات السوسيو مهنية كما يلي:
- فئة أعوان التحكم بنسبة 8.65% من عدد أفراد العينة.
- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 7.70% من عدد أفراد العينة.
- فئة الإطارات بنسبة 5.44% من عدد أفراد العينة.
- نظارات وقائية: وهذا بنسبة 16.34% من عدد أفراد عينة البحث، وتتوزع هذه النسبة حسب الفئات السوسيو مهنية كما يلي:
- فئة أعوان التحكم بنسبة 7.70% من عدد أفراد العينة.
- فئة الإطارات بنسبة 5.44% من عدد أفراد العينة.
- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 3.20% من عدد أفراد العينة.
- حزام الأمان: وذلك بنسبة 9.61% من عدد أفراد عينة البحث، وتتوزع هذه النسبة حسب الفئات السوسيو مهنية كما يلي:
- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 4.49% من عدد أفراد العينة.
- فئة الإطارات بنسبة 3.20% من عدد أفراد العينة.
- فئة أعوان التحكم بنسبة 1.92% من عدد أفراد العينة.
- جهاز كشف تسربات الغاز والتيارات الكهربائية: وذلك بنسبة 4.17% من عدد أفراد عينة البحث، وتتوزع هذه النسبة حسب الفئات السوسيو مهنية كما يلي:
- فئة الإطارات بنسبة 1.92% من عدد أفراد العينة.
- فئة أعوان التحكم بنسبة 1.60% من عدد أفراد العينة.
- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 0.64% من عدد أفراد العينة.

-وبالتالي يمكن تفسير ذلك، بأن المؤسسة تحرص على سلامة عمالها من خلال توفير أدوات السلامة المهنية المختلفة والتي تتلاءم مع طبيعة الأعمال، هذا الأمر يساهم في توفير السلوك الخالي من الحوادث ومنه التخفيف من عدد الحوادث.

الجدول رقم 29: يوضح التزام العمال باستعمال أدوات السلامة المهنية

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	التزام العمال باستعمال أدوات السلامة
%96.25	77	%33.75	27	%38.75	31	23.75	19	نعم
%96.25	77	%33.75	27	%38.75	31	23.75	19	المجموع الجزئي
%2.5	02	%1.25	01	%00	00	%1.25	01	عدم ضرورة استعمالها في كل الحالات
%00	00	%00	00	%00	00	%00	00	الإهمال واللامبالاة من طرف العامل
%1.25	01	%1.25	01	%00	00	%00	00	تعيق الحركة
%3.75	03	%2.5	02	%00	00	%1.25	01	المجموع الجزئي
%00	00	%00	00	%00	00	%00	00	أخرى تذكر
%100	80	%36.25	29	%38.75	31	%25	20	المجموع الكلي

من خلال بيانات الجدول يتضح أن أغلب أفراد العينة يلتزمون باستعمال أدوات السلامة المهنية وذلك بنسبة قدرت 96.25% من عدد أفراد عينة البحث يتوزعون على النحو التالي:

-فئة أعوان التحكم بنسبة 38.75% من عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة 33.75% من عدد أفراد العينة.

-فئة الإطارات بنسبة 23.75% من عدد أفراد العينة.

-أما عدم التزام العمال باستعمال أدوات السلامة المهنية، فتمثل نسبة قدرت 3.75% من عدد أفراد عينة البحث يتوزعون على النحو التالي:



عدم ضرورة استعمالها في كل الحالات، وهذا بنسبة 2.5% من عدد أفراد عينة البحث وتتنوع هذه النسبة حسب الفئات السوسيو مهنية كما يلي:

-فئة الإطارات بنسبة 1.25% من عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة 1.25% من عدد أفراد العينة.

-تعيق الحركة وهذا بنسبة 1.25% من عدد أفراد عينة البحث، وهي النسبة التي تمثل فئة أعوان التنفيذ.

- أما أسباب عدم التزام العمال باستعمال أدوات السلامة المهنية، بسبب عدم ضرورة استعمالها في كل الحالات: وهذا بنسبة 2.5% من عدد أفراد عينة البحث، وتتنوع هذه النسبة حسب الفئات السوسيو مهنية:

-فئة الإطارات بنسبة 1.25% من عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة 1.25% من عدد أفراد العينة.

-تعيق الحركة: وهذا بنسبة 1.25% من عدد أفراد عينة البحث، وهي النسبة التي تمثل فئة التنفيذ.

ويمكن تفسير ذلك بأهمية استعمال أدوات السلامة المهنية التي تساهم في التقليل من مخاطر إصابات العمل المتنوعة، ولذلك فالمؤسسة تلزم عمالها باستعمال هذه الأدوات للحفاظ على سلامتهم.

حدول رقم 30: يوضح إجراء المؤسسة الفحوصات الطبية للعاملين ونوعها

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	إجراء المؤسسة للفحوصات الطبية
%41.25	33	%12.5	10	%18.75	15	%10	08	فحص عام
%22.5	18	%11.25	09	%05	04	%6.25	05	تحاليل طبية
%36.25	29	%12.5	10	%15	12	%8.75	07	تصوير طبي
%100	80	%36.25	29	%38.75	31	%25	20	المجموع الجزئي
%00	00	%00	00	%00	00	%00	00	لا
%00	00	%00	00	%00	00	%00	00	المجموع الجزئي
%100	80	%36.25	29	%38.75	31	%25	20	المجموع الكلي

من خلال بيانات الجدول يتضح أن أغلب أفراد العينة صرحوا بأن المؤسسة تقوم بإجراء فحوصات طبية وذلك بنسبة قدرت 100% من عدد أفراد عينة البحث يتوزعون على النحو التالي:

-فحص عام: وهذا بنسبة 41.25% من عدد أفراد عينة البحث، وتتوزع هذه النسبة حسب الفئات السوسيو مهنية:

-فئة أعوان التحكم بنسبة 18.75% من عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة 12.5% من عدد أفراد العينة.

-فئة الإطارات بنسبة 10% من عدد أفراد العينة.

-تصوير طبي: وهذا بنسبة 36.25% من عدد أفراد عينة البحث، وتتوزع هذه النسبة حسب الفئات السوسيو مهنية:

-فئة أعوان التحكم بنسبة 15% من عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة 12.5% من عدد أفراد العينة.

-فئة الإطارات بنسبة 8.75% من عدد أفراد العينة.

-تحاليل طبية: وهذا بنسبة 22.5% من عدد أفراد عينة البحث، وتتنوع هذه النسبة حسب الفئات السوسيو مهنية:

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة 11.25% من عدد أفراد العينة.

-فئة الإطارات بنسبة 6.25% من عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التحكم بنسبة 05% من عدد أفراد العينة.

-وبالتالي يمكن تفسير ذلك، بأن المؤسسة توفر الرعاية الصحية الطبية اللازمة لعمالها بهدف التخفيض من حوادث العمل وتطوير القدرات في إنجاز الأعمال.

جدول رقم 31: يوضح مكان تقديم الإسعافات الأولية

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	مكان تقديم الإسعافات
26.16%	28	8.41%	09	13.08	14	4.67%	05	عيادة المؤسسة
14.96%	16	00%	00	7.47%	08	7.47%	08	المستشفى
37.38%	40	14.01	15	13.08	14	10.28%	11	مركز طبي أقرب
21.50%	23	9.34%	10	3.73%	04	8.41%	09	مكان وقوع الحادث
100%	107	31.77%	34	37.39	40	30.84%	33	المجموع الكلي

\*107 لأن المبحوثين أجابو على أكثر من بديل

من خلال بيانات الجدول يتضح أن أغلب أفراد العينة صرحوا بأن مكان تقديم الإسعافات الأولية يكون في المركز الطبي القريب من المؤسسة وذلك بنسبة قدرت 37.38% من عدد أفراد عينة البحث يتوزعون على النحو التالي:

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة 14.01% من عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التحكم بنسبة 13.08% من عدد أفراد العينة.

-فئة الإطارات بنسبة 10.28% من عدد أفراد العينة.

-عيادة المؤسسة: وهذا بنسبة 26.16% من عدد أفراد عينة البحث، وتتنوع هذه النسبة حسب الفئات السوسيو مهنية كما يلي:

- فئة أعوان التحكم بنسبة 13.08% من عدد أفراد العينة.
- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 8.41% من عدد أفراد العينة.
- فئة الإطارات بنسبة 4.67% من عدد أفراد العينة.
- مكان وقوع الحادث: وهذا بنسبة 21.50% من عدد أفراد عينة البحث، وتتنوع هذه النسبة حسب الفئات السوسيو مهنية كما يلي:
- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 9.34% من عدد أفراد العينة.
- فئة الإطارات بنسبة 8.41% من عدد أفراد العينة.
- فئة أعوان التحكم بنسبة 3.73% من عدد أفراد العينة.
- المستشفى: وهذا بنسبة 14.96% من عدد أفراد عينة البحث، وتتنوع هذه النسبة حسب الفئات السوسيو مهنية كما يلي:
- فئة الإطارات بنسبة 7.47% من عدد أفراد العينة.
- فئة أعوان التحكم بنسبة 7.47% من عدد أفراد العينة.
- وبالتالي يمكن تفسير ذلك، بأن المصاب في حالة تعرضه لحادث عمل يتم نقله فوراً لمركز طبي أقرب لمكان وقوع الحادث وذلك لتوفره على مستلزمات لتخفيف الآلام الناتجة عن الحادث ولتسهيل عملية علاجه.

جدول رقم 32: يوضح ما إذا كانت المؤسسة تقوم بوضع إجراءات السلامة

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	وضع إجراءات السلامة في المؤسسة
%98.75	79	%36.25	29	%38.75	31	%23.75	19	نعم
%1.25	01	%00	00	%00	00	%1.25	01	لا
%100	80	%36.25	29	%38.75	31	%25	20	المجموع

- من خلال بيانات الجدول يتضح أن أغلب أفراد العينة صرحوا بأن المؤسسة تقوم بوضع إجراءات السلامة وذلك بنسبة قدرت 98.75% من عدد أفراد عينة البحث يتوزعون على النحو التالي:

- فئة أعوان التحكم بنسبة 38.75% من عدد أفراد العينة.

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 36.25% من عدد أفراد العينة.

- فئة الإطارات بنسبة 23.75% من عدد أفراد العينة.

- وفي المقابل نجد نسبة 1.25% من عدد أفراد عينة البحث نفوا قيام المؤسسة بوضع إجراءات السلامة وهي النسبة التي تمثل فئة الإطارات.

- وبالتالي يمكن تفسير ذلك، بوعي المؤسسة بأهمية السلامة المهنية كإجراء يتخذ لمنع والتقليل من حوادث العمل، من أجل تحقيق درجة، ونسبة عالية من الوقاية للعاملين، فتوفير المؤسسة لإجراءات السلامة المهنية يساهم في تخفيض حوادث العمل من خلال غرس ثقافة الوقاية والأمن في العمل لدى العمال.

جدول رقم 33: يوضح ما إذا كانت المؤسسة تقوم بنشاطات تحسيسية تمكن عمالها من التوعية حول

التعرض لحوادث العمل

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	قيام المؤسسة بنشاطات تحسيسية
100%	80	36.25%	29	38.75%	31	25%	20	نعم
00%	00	00%	00	00%	00	00%	00	لا
100%	80	36.25%	29	38.75%	31	25%	20	المجموع

- من خلال بيانات الجدول، يتضح أن جميع أفراد عينة البحث صرحوا بأن المؤسسة تقوم بنشاطات تحسيسية تمكن عمالها من التوعية حول التعرض لحوادث العمل وذلك بنسبة قدرت 100% من عدد أفراد عينة البحث يتوزعون على النحو التالي:

- فئة أعوان التحكم بنسبة 38.75% من عدد أفراد العينة.

- فئة أعوان التنفيذ بنسبة 36.25% من عدد أفراد العينة.

- فئة الإطارات بنسبة 25% من عدد أفراد العينة.

- وبالتالي يمكن تفسير ذلك، بأن المؤسسة تسهر على توعية عمالها حول التعرض لحوادث العمل، بهدف حمايتهم من الأخطار، وتختلف هذه النشاطات التحسيسية، قد تكون ملتقيات، وملصقات واجتماعات أو ندوات.

جدول رقم 34: يوضح الطرق التي تعتمد عليها المؤسسة لكي تمكن عمالها من التوعية حول التعرض لحوادث العمل

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	الطرق التي تعتمد عليها المؤسسة
31.58	42	%9.02	12	%15.04	20	%7.52	10	ملتقيات
%9.02	12	%1.50	02	%03	04	%4.51	06	ندوات
18.80	25	%2.25	03	%6.77	09	%9.78	13	اجتماعات
29.32	39	%6.77	09	%13.53	18	%9.02	12	ملصقات
%3.00	04	%2.25	03	%0.75	01	%00	00	محاضرات
%8.28	11	%3.76	05	%03	04	%1.50	02	إعلانات
%100	133	%25.56	34	%42.11	56	32.33	43	المجموع

\*133 لان المبحوثين أجابوا على أكثر من بديل

-من خلال بيانات الجدول، يتضح أن أغلب أفراد عينة البحث، يرون بأن الملتقيات من الطرق التي تعتمد عليها المؤسسة لكي تمكن عمالها من التوعية حول التعرض لحوادث العمل، وذلك بنسبة %31.58

من عدد أفراد عينة البحث يتوزعون على النحو التالي:

-فئة أعوان التحكم بنسبة %15.04 من عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة %9.02 من عدد أفراد العينة.

-فئة الإطارات بنسبة %7.52 من عدد أفراد العينة.

-ملصقات: وهذا بنسبة %29.32 من عدد أفراد عينة البحث، وتتنوع هذه النسبة حسب الفئات السوسيو

مهنية كما يلي:

-فئة أعوان التحكم بنسبة %13.53 من عدد أفراد العينة.

-فئة الإطارات بنسبة %9.02 من عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة %6.77 من عدد أفراد العينة.

-اجتماعات: وهذا بنسبة %18.80 من عدد أفراد عينة البحث، وتتنوع هذه النسبة حسب الفئات

السوسيو مهنية كما يلي:

-فئة الإطارات بنسبة 9.78% من عدد أفراد العينة.  
 -فئة أعوان التحكم بنسبة 6.77% من عدد أفراد العينة.  
 -فئة أعوان التنفيذ بنسبة 2.25% من عدد أفراد العينة.  
 -نوات: وهذا بنسبة 9.02% من عدد أفراد عينة البحث، وتتوزع هذه النسبة حسب الفئات السوسيو مهنية كما يلي:

-فئة الإطارات بنسبة 4.5% من عدد أفراد العينة.  
 -فئة أعوان التحكم بنسبة 03% من عدد أفراد العينة.  
 -فئة أعوان التنفيذ بنسبة 1.50% من عدد أفراد العينة.  
 -إعلانات: وهذا بنسبة 8.28% من عدد أفراد عينة البحث، وتتوزع هذه النسبة حسب الفئات السوسيو مهنية كما يلي:

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة 3.76% من عدد أفراد العينة.  
 -فئة أعوان التحكم بنسبة 03% من عدد أفراد العينة.  
 -فئة الإطارات بنسبة 1.50% من عدد أفراد العينة.  
 -محاضرات: وهذا بنسبة 03% من عدد أفراد عينة البحث، وتتوزع هذه النسبة حسب الفئات السوسيو مهنية كما يلي:

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة 2.25% من عدد أفراد العينة.  
 -فئة أعوان التحكم بنسبة 0.75% من عدد أفراد العينة.

-ويمكن أن نفسر ذلك بأن المؤسسة تعمل على حماية العمال والممتلكات وبيئة العمل، حيث تقوم بتوجيه العمال وإرشادهم ونشر الوعي الوقائي وذلك من خلال اتباعها لمجموعة من الطرق كإحتياطات وقائية ذات الصيغة التنظيمية والتقنية لتوفير أكبر قدر ممكن من الأمان، وتوفير ما يسمى بالبيئة الآمنة وهذا ما أكدت عليه نظرية الحرية والأهداف واليقظة، فتوفير بيئة عمل آمنة في نظر هذه النظرية يقوم بتشجيع العامل لتحقيق أهدافه، وهذا من خلال تقوية انتباهه أثناء العمل والرفع من درجة يقظته مما يجعله أقل عرضة لحوادث العمل.



جدول رقم 35: يوضح ما إذا كان التدريب يعتبر وسيلة فعالة للتقليل من حوادث العمل

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		الإطارات		الفئات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	التدريب وسيلة فعالة للتقليل من حوادث العمل
21.25	17	%10	08	%7.5	06	%3.75	03	التدريب يكسب العامل المهارة والخبرة التي تمكنه من تجنب الوقوع في حوادث العمل
%15	12	%05	04	%7.5	06	%2.5	02	التدريب يزود العامل بالمعارف والأساليب التي تمكنه من معرفة أماكن الخطر
30	24	%6.25	05	%12.5	10	%11.25	09	التدريب يرفع مستوى الحس الأمني والوعي لدى العامل بحوادث العمل
66.25	53	%21.25	17	%27.5	22	%17.5	14	المجموع الجزئي
%00	00	%00	00	%00	00	%00	00	لا
%00	00	%00	00	%00	00	%00	00	المجموع الجزئي
33.75	27	%15	12	%11.25	09	7.5	09	دون إجابة
%100	80	%36.25	29	%38.75	31	25	20	المجموع

نعم

- من خلال بيانات الجدول، يتضح أن أغلب أفراد عينة البحث، يرون بأن التدريب يعتبر وسيلة فعالة للتقليل من حوادث العمل، وذلك بنسبة 66.25% من عدد أفراد عينة البحث يتوزعون على النحو التالي:

-التدريب يرفع مستوى الحس الأمني والوعي لدى العامل بحوادث العمل: وهذا بنسبة 30% من عدد أفراد عينة البحث، وتتنوع هذه النسبة حسب الفئات السوسيو مهنية كما يلي:

-فئة أعوان التحكم بنسبة 12.5% من عدد أفراد العينة.

-فئة الإطارات بنسبة 11.25% من عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة 6.25% من عدد أفراد العينة.

-التدريب يكسب العامل المهارة والخبرة التي تمكنه من تجنب الوقوع في حوادث العمل، وهذا بنسبة 21.25% من عدد أفراد عينة البحث، وتتنوع هذه النسبة حسب الفئات السوسيو مهنية كما يلي:

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة 10% من عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التحكم بنسبة 7.5% من عدد أفراد العينة.

-فئة الإطارات بنسبة 3.75% من عدد أفراد العينة.

-التدريب يزود العامل بالمعارف والأساليب التي تمكنه من معرفة أماكن الخطر وتجنبها، وهذا بنسبة 15% من عدد أفراد عينة البحث، وتتنوع هذه النسبة حسب الفئات السوسيو مهنية كما يلي:

-فئة أعوان التحكم بنسبة 7.5% من عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة 05% من عدد أفراد العينة.

-فئة الإطارات بنسبة 2.5% من عدد أفراد العينة.

-وفي المقابل نجد نسبة 33.75% من عدد أفراد عينة البحث لم يجيبوا على هذا السؤال، ويتوزعون على النحو التالي:

-فئة أعوان التنفيذ بنسبة 15% من عدد أفراد العينة.

-فئة أعوان التحكم بنسبة 11.25% من عدد أفراد العينة.

-فئة الإطارات بنسبة 7.5% من عدد أفراد العينة.

\*ويمكن تفسير ذلك بأن التدريب الفعال هو الذي يساهم في التقليل من حوادث العمل من خلال رفع مستوى الحس الأمني والوعي لدى العامل وكذا من خلال إكسابه المهارة والخبرة، إضافة إلى أن التدريب يزود العامل بالمعارف والأساليب التي تمكنه من معرفة أماكن الخطر وتجنبها.

## 2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات:

لقد ساعدتنا الدراسة التحليلية الميدانية في التطرق لمناقشة النتائج المحصل عليها على ضوء الفرضيات، النظريات، الدراسات السابقة مما يضفي نظرة تحليلية معمقة على موضوع البحث التي ندرجها كالآتي:

-الفرضية الأولى: مساهمة البرامج التدريبية في التقليل من حوادث العمل:

-حيث يتضح من خلال تحليلنا للجدول رقم (06) والذي يوضح مفهوم التدريب أن 46.90% من العمال يرون بأن التدريب نظام يهدف إلى رفع الكفاءة المهنية و30.98% من العمل يرون بأن التدريب هو مجموع الوسائل والأساليب التي تكسب الفرد معارف وخبرات جديدة و22.12% يرون بأن التدريب مجمل العمليات التي تجعل الفرد يقوم بتأدية وظائفه.

-كذلك الجدول رقم (07) الذي يوضح خضوع العمال للتدريب بنسبة 100% ومنهم نسبة 38.75% مكان تدريبهم كان داخل المؤسسة و31.25% مكان تدريبهم كان خارج المؤسسة و20% منهم تم تدريبهم خارج الولاية و10% داخل الولاية.

-والجدول رقم (08) الذي يوضح مكان التدريب وسببه حيث يتضح لنا أن 47.5% من أفراد العينة يفضلون التدريب خارج المؤسسة بسبب أنه يتم تدريبه على تقنيات ووسائل حديثة بنسبة 18.75% كذلك سبب اكتساب معارف وخبرات جديدة بنسبة 16.25% وبسبب زيادة الكفاءة المهنية بنسبة 12.5% وهناك من يفضل التدريب خارج الولاية بنسبة 8.75%.

-أما الجدول رقم (09) فيوضح أنواع البرامج الموجودة داخل المؤسسة حيث اتضح لنا أن أنواع البرامج الموجودة هي برامج نظرية وتطبيقية معا بنسبة 83.75%.

-ومن خلال الدول رقم (10) نجد أن أغلب العمال تفضل البرامج التطبيقية للمساعدة في التقليل من حوادث العمل بنسبة 47.5% في حين أن 40% من العمال يفضلون برامج نظرية وتطبيقية معا، ثم البرامج النظرية بنسبة 12.5%.

-وفي الجدول رقم (11) الذي يوضح لنا فترة الخضوع للبرامج التدريبية نجد أن أغلب العمال خضعوا لبرامج تدريبية طويلة المدى بنسبة 63.75% في حين 36.25% من العمال خضعوا لبرامج تدريبية قصيرة المدى.

-والجدول رقم (12) الذي يوضح أن مدة البرامج التدريبية إلى حد ما كافية لا ستعاب محتوى التدريب وذلك بنسبة 46.25% في حين يرى البعض أن المدة كافية وذلك بنسبة 45% ويرى البعض الآخر أن المدة غير كافية وذلك بنسبة 8.75%.

-وكذلك الجدول رقم (13) الذي يوضح أن خبرة المدربين تتماشى مع محتوى البرامج التدريبية المقدمة بنسبة 73.75% وأكدت نسبة 23.75% إلى أن خبرة المدربين إلى حد ما تتماشى مع محتوى البرامج التدريبية المقدمة كما أكدت نسبة 2.5% أن خبرة المدربين لا تتماشى مع محتوى البرامج التدريبية المقدمة.

-الجدول رقم (14) يوضح أن المشاركة في عملية التدريب تساعد على التقليل من حوادث العمل وذلك بنسبة 80% وأكدت نسبة 18.75% أن عملية التدريب إلى حد ما تساعد على التقليل من حوادث العمل أما نسبة 1.25% أكدت أن عملية التدريب لا تساعد على التقليل من حوادث العمل.

ومنه نستنتج أن البرامج التدريبية تساهم في التقليل من حوادث العمل، وذلك لأن التدريب يهدف إلى رفع الكفاءة المهنية إضافة إلى أنه يكسب الفرد معارف وخبرات جديدة تجنبه الوقوع في حوادث العمل، فالتدريب يهدف إلى التقليل من حوادث العمل من خلال إحداث تغييرات إيجابية في أداء الأفراد، إذا فالفرضية الأولى تحققت.

-الفرضية الثانية: مساهمة البرامج التدريبية في إكساب العامل الخبرة التي تمكنه من تحسين أدائه:

\*حيث يتضح من خلال تحليلنا للجدول رقم (15) والذي يوضح مدى مساهمة التدريب في زيادة كفاءة العامل بنسبة 96.25% وأكدت نسبة 3.75% أن التدريب لا يساهم في زيادة كفاءة العامل.

\*كذلك الجدول رقم (16) الذي يوضح مساعدة البرامج التدريبية في إتقان العمل بنسبة 97.5% أما نسبة 2.5% من العمال صرحوا بعدم مساعدة البرامج التدريبية في إتقان العمل.

\*والجدول رقم (17) الذي يوضح البرامج التدريبية دائماً تعطي نتائج إيجابية وما هي هذه النتائج بنسبة 86.25% منهم من يرون أن النتائج تتمثل في التقليل من المخاطر وحوادث العمل بنسبة 30% ومنهم من يرى أن البرامج التدريبية تحسن مستوى الأداء بنسبة 25% ونسبة 18.75% تصرح بأن البرامج التدريبية ترفع من الكفاءة المهنية ونسبة 12.5% تؤكد بأن البرامج التدريبية تساعد العامل على اكتساب معارف وخبرات أما باقي باقي العمال فقد نفوا إعطاء البرامج التدريبية نتائج إيجابية بنسبة 13.75%.

\*أما الجدول رقم (18) يوضح مساهمة التدريب في الاستقرار الوظيفي بنسبة 87.5% منهم 37.5% يرى بأن الاستقرار الوظيفي يتم عن طريق تجنب المشاكل والصراعات داخل العمل، ونسبة 33.75% من العمال صرحوا بأن الاستقرار الوظيفي يتم عن طريق التقليل من حوادث العمل، أما باقي العمال نفوا مساهمة التدريب في الاستقرار الوظيفي للعامل بنسبة 12.5%.

\*ومن خلال الجدول رقم (19) نجد أن أغلب العمال صرحوا بأن البرامج التدريبية تتناسب مع مؤهلاتهم وذلك بنسبة 91.25% في حين أن نسبة 8.75% أكدوا على أن البرامج التدريبية لا تتناسب مع مؤهلات العامل.

\*وفي الجدول رقم (20) الذي يوضح أنه تم التدريب على وسائل وتقنيات حديثة بنسبة 75% في حين أن نسبة 25% نفوا تلقي التدريب على وسائل وتقنيات حديثة.

\*أما الجدول رقم (21) يوضح أنه من بين أنواع الوسائل والتقنيات التي تم التدريب عليها نجد أن التعلم القائم على التكنولوجيا بنسبة 59.30% التدريب على تقنيات سمعية وبصرية بنسبة 36.04%، والتحكم عن بعد بنسبة 4.66%.

\*كما يوضح الجدول رقم (22) أن غالبية أفراد العينة أكدوا توفير المؤسسة لبرنامج تدريب من أجل تنمية المهارات لاكتساب خبرات جديدة بنسبة 88.75%، في حين نجد نسبة 11.25% صرحوا بأن المؤسسة لا توفر برنامج تدريب من أجل تنمية مهارات لاكتساب خبرات جديدة.

\*وأخيرا الجدول رقم (23) الذي يوضح أن اكتساب الخبرة من خلال البرامج التدريبية يؤدي إلى التقليل من حوادث العمل بنسبة 96.25% أما باقي العمال فقد نفوا أن اكتساب الخبرة من خلال البرامج التدريبية يؤدي إلى التقليل من حوادث العمل بنسبة 3.75%.

\*من خلال ما تم عرضه حول هذه الفرضية، والتي جاءت أغلبية مؤشراتنا إيجابية، يمكننا القول أن البرامج التدريبية تساهم في اكتساب العامل الخبرة التي تمكنه من تحسين أدائه، وذلك من خلال مساهمة التدريب في زيادة الكفاءة ومساعدة العامل على إتقان عمله، وبالتالي فإن الفرضية الثانية قد تحققت.

#### -الفرضية الثالثة: الإجراءات الوقائية المساهمة في التقليل من حوادث العمل:

-الجدول رقم (24) يوضح أن نسبة 81.25% من العمال لم يسبق لهم وأن تعرضوا لحادث عمل في حين تؤكد نسبة 18.75% من العمال سبق وأن تعرضوا لحادث عمل.

-كما يوضح الجدول رقم (25) أدوات السلامة المهنية التي توفرها المؤسسة حيث توفر ألبسة وأحذية وقائية وذلك بنسبة 24.88% وتوفر قفازات بنسبة 23.40% وخوذة بنسبة 21.80% وتوفر نظارات وقائية بنسبة 16.34% وحزام الأمان بنسبة 9.61% كذلك توفر المؤسسة جهاز لكشف تسريبات الغاز والتيارات الكهربائية بنسبة 4.17%.

-أما الجدول رقم (26) يوضح أن العمال ملتزمون باستعمال أدوات السلامة المهنية بنسبة 96.25% في حين أن 3.75% من العمال لا يلتزمون باستعمال أدوات السلامة المهنية بسبب عدم ضرورة استعمالها في كل الحالات بنسبة 2.5% كذلك سبب أنها تعيق الحركة بنسبة 1.25%.

-ومن خلال الجدول رقم (27) يتضح أن المؤسسة تجري فحوصات طبية للعاملين بنسبة 100% أما نوع هذه الفحوصات الطبية فهي فحوصات عامة بنسبة 41.25% وتصوير طبي بنسبة 36.25% وتحاليل طبية 22.5%.

-والجدول رقم (28) يوضح مكان تقديم الإسعافات الأولية حيث تقدم في مركز طبي أقرب بنسبة 37.38% وتقدم في عيادة المؤسسة بنسبة 26.16% وتقدم في مكان وقوع الحادث بنسبة 21.50% وتقدم في المستشفى بنسبة 14.96%.

-أما الجدول رقم (29) فيوضح أن المؤسسة تقوم بوضع إجراءات السلامة بنسبة 98.75% كما أكدت نسبة 1.25% وهي نسبة ضئيلة جدا أن المؤسسة لا تقوم بوضع إجراءات السلامة المهنية.

-في حين يوضح الجدول رقم (30) أن المؤسسة تقوم بنشاطات تحسيسية تمكن عمالها من التوعية حول التعرض لحوادث العمل بنسبة 100%.

-والجدول رقم (31) يوضح الطرق التي تعتمد عليها المؤسسة لكي تمكن عمالها من التوعية حول التعرض لحوادث العمل حيث تعتمد على طريقة الملتقيات بنسبة 31.58% والملصقات بنسبة 29.32% وتعتمد على طريقة الاجتماعات بنسبة 18.80% والندوات بنسبة 9.02% والإعلانات بنسبة 8.27% كما تعتمد على المحاضرات بنسبة 3.00%.

-أما الجدول رقم (32) يوضح أن التدريب وسيلة فعالة للتقليل من حوادث العمل بنسبة 100% لأن التدريب يرفع مستوى الحس الأمني والوعي لدى العامل بحوادث العمل بنسبة 30% كذلك لأنه يكسب العامل المهارة والخبرة المهنية التي تمكنه من تجنب الوقوع في حوادث العمل بنسبة 21.25% كما أن

التدريب يزود العامل بالمعارف والأساليب التي تمكنه من معرفة أماكن الخطر وتجنبها بنسبة 15% في حين أن نسبة 33.75% كانت دون إجابة.

### 3- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

- من خلال الجدول رقم (06) والجدول رقم (15) نجد أن التدريب يساهم في زيادة الكفاءة المهنية للعامل حيث تتوقف عملية نجاح المنظمة على كفاءة العامل فيها وهذا ما يتفق مع دراسة "جربي عبد الحكيم" بعنوان "دور التدريب وتحفيز الموارد البشرية في تعزيز الأداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية".

- ومن خلال الجدول رقم (07) يتضح أن المؤسسة تقوم بتوفير فرص التدريب للجميع وهذا ما يتفق مع دراسة "جربي عبد الحكيم" بعنوان "دور التدريب وتحفيز الموارد البشرية في تعزيز الأداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية".

- يتضح من خلال الجدول (09) (10) (11) (12) أن العملية التدريبية تتأثر بعوامل عديدة منها نوع ومدة التدريب وهذا ما يتفق مع دراسة "بوعريوة الربيع" والتي جاءت تحت عنوان "تأثير التدريب على إنتاجية المؤسسة بمؤسسة سونلغاز".

- والجدول رقم (13) يبين أن اختيار المدربين ينعكس على العملية التدريبية وهذا ما جاءت به نتائج دراسة "عائدة عبد العزيز" "علي نعمان" تحت عنوان "علاقة التدريب بأداء العاملين في الإدارة الوسطى".

- ومن خلال الجدول (14) نجد أن زيادة مستوى السلامة المهنية كان بعد تطبيق البرنامج التدريبي حيث يتفق مع دراسة "صفاء عبد الله العريضي" بعنوان "برنامج تدريبي مقترح لزيادة مستوى السلامة المهنية وعلاقته بالكفاية الإنتاجية لعينة من العاملين الذين تعرضوا لحوادث عمل في شركة الإنتاج المعدنية".

- يبين لنا الجدول رقم (16) مساعدة البرامج التدريبية للعامل على إتقان عملهم حيث يساعدهم التدريب على أداء مهامهم وفق ما هو مطلوب وهذا ما يتفق مع "جربي عبد الحكيم" بعنوان "دور التدريب وتحفيز الموارد البشرية في تعزيز الأداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية".

- يبين الجدول رقم (19) مساهمة التدريب في الاستقرار الوظيفي للعامل حيث يساعد الاستثمار في التدريب وتطوير الموارد البشرية على الاستقرار الوظيفي وهذا ما يتفق مع دراسة "بوعريوة الربيع" والتي جاءت تحت عنوان "تأثير التدريب على إنتاجية المؤسسة بمؤسسة سونلغاز".

-يوضح الجدول رقم (25) أدوات السلامة المهنية التي توفرها المؤسسة حيث لا بد أن توفر كل مؤسسة هذه الأدوات من أجل سلامة العمال وهذا ما يتفق مع دراسة "خلود ديب العويوي" تحت عنوان "واقع الأمن الصناعي ومدى تأثيره على أداء العاملين في منشآت القطاع الخاص الصناعية".

-يتضح من خلال الجدول (29) أن المؤسسة تقوم بوضع إجراءات السلامة في المؤسسة للوقاية من المخاطر هذا ما يتفق مع دراسة "خلود ديب العويوي" تحت عنوان "واقع الأمن الصناعي ومدى تأثيره على أداء العاملين في منشآت القطاع الخاص الصناعية".

-وبين الجدول (32) يتفق مع صبرينة طوبال بعنوان "الإنذارات المهنية وتنظيم السلامة والصحة المهنية في ثلاث صناعات في شمال قبرص" والتي توصلت إلى أن التدريب غير الفعال يؤدي بالعمال إلى الإصابات المهنية لذلك يجب على صاحب العمل تدريب موظفيه بشكل جيد.

-وتتفق دراسة "أبراش جينييرو" والتي جاءت تحت عنوان "مدى فعالية التدريب في مركز جامعة الخدمة المدنية للتدريب والاستثمارات" مع المتغير الأول للتدريب.

-وكما تتفق دراسة "سمير حديبي" بعنوان "حوادث العمل وعلاقتها الروح المعنوية بموكب المجارف والرافعات G.P.C على العمال المنقذين بعين السمارة" مع المتغير الثاني لدراستنا حوادث العمل.

ودراسة "خالد إبراهيم خليل" بعنوان "فاعلية البرامج التدريبية الممولة من الخارج في القطاع الصحي الحكومي" لا تتفق مع دراستنا.

#### النتيجة العامة:

من خلال ما تناولناه في دراستنا في مؤسسة سونغاز بقالمة ومن خلال نتائج الاستبيان وبعد تحليلها وتفسيرها ثم استخلاص عدة نتائج في ضوء الفرضيات حيث تمكنا من إثبات ونفي صحة فرضيات الدراسة وقد توصلنا إلى ما يلي:

- 1-البرامج التدريبية تساهم في التقليل من حوادث العمل.
  - 2-البرامج التدريبية تساهم في إكساب العامل الخبرة التي تمكنه من تحسين أدائه ومساعدته على إتقان عمله وبالتالي تجنب حوادث العمل.
  - 3-توفر المؤسسة لعمالها مجموعة من الإجراءات الوقائية التي تساهم في التقليل من حوادث العمل.
  - 4-قدم العمال جملة من الإجابات حول اعتبار التدريب وسيلة فعالة للتقليل من حوادث العمل.
- ومنه نستخلص أن الفرضية العامة للدراسة قد تحققت في ظل النتائج المتحصل عليها.



### خلاصة:

تناولنا في الفصل الرابع الجانب المنهجي والتحليل السوسيولوجي للبيانات الميدانية، والذي يهدف إلى دراسة دور التدريب في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة، حيث اشتمل هذا الفصل على التعرف على متغيرات الدراسة، تحديد المنهج المتبع، والأدوات المنهجية من مقابلة والوثائق والسجلات والاستمارة، كما تطرقنا إلى مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات، وذلك بالرجوع إلى إجابات المبحوثين للوصول إلى إثبات صحة الفرضيات الفرعية، وبالتالي إثبات الفرضية العامة، وتم التطرق كذلك إلى مقارنة نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة.

خاتمه

من خلال دراستنا لموضوع دور التدريب في التقليل من حوادث العمل، من جانبيه النظري والميداني، يمكننا القول أن التدريب يعتبر حجر الزاوية في مجال تطوير كفاءة العاملين في شتى المجالات المختلفة، وفي كافة المنظمات على اختلاف أنواعها، كونه عملية تهدف بشكل أساسي إلى اكتساب الخبرات والمعارف التي يحتاجها الإنسان، والحصول على المعلومات والبيانات التي تنقصه، والاتجاهات الصالحة للعمل والسلطة والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة، والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى كفايته في الأداء، لذا يتوجب على كل مؤسسة أن توفر برامج تدريبية من أجل تنمية المهارات وتجنب العاملين الوقوع في المخاطر والإصابات لما لها من أثر بالغ على الفرد العامل والمؤسسة، فظاهرة حوادث العمل تشهد تزايد مستمر خاصة في ظل التغيرات التكنولوجية والتنظيمية الحاصلة، الأمر الذي يستلزم زيادة الوعي بنشاط التدريب الذي له فائدة كبيرة في التقليل من حوادث العمل، حيث يتم ذلك من خلال تدريب العامل على الطرق السليمة في الأداء، وبالتالي الحفاظ عليه من جهة وتفادي المؤسسة للخسائر من جهة أخرى.

- من خلال دراستنا الميدانية بديرية التوزيع للكهرباء والغاز، بينت نتائج الدراسة أن المؤسسة تحتوي على برامج تطبيقية ونظرية من أجل استيعاب محتوى التدريب، كما توفر أدوات السلامة المهنية للعامل، وتقوم بنشاطات تحسيسية تمكن عمالها من التوعية حول التعرض لحوادث العمل ومدى خطورتها.

# التوصيات والإقتراحات



### التوصيات والإقتراحات:

\*بناءً على نتائج هذه الدراسة توصلنا إلى مجموعة من التوصيات ذات الأهمية البالغة بالنسبة للمؤسسة والمتمثلة في:

- 1- يجب خضوع جميع العمال للتدريب لأن ذلك يساهم في التقليل من حوادث العمل.
- 2- ضرورة استمرارية البرامج التدريبية والعمل على تطويرها داخل المؤسسة بهدف تحسين معارف وقدرات المورد البشري.
- 3- يجب تناسب كفاءة المدربين مع البرامج التدريبية وكافة تطوراتها التكنولوجية.
- 4- التركيز على البرامج التطبيقية بهدف مساعدة المتدربين على الربط بين ما تعلمه من معارف ومهارات نظرية بالواقع الميداني.
- 5- تركيز المؤسسة على وضع برامج تدريبية تتوافق ومؤهلات العامل.
- 6- الحرص على التدريب على وسائل وتقنيات جديدة لزيادة قدرة المتدرب على تقديم أحسن الأداء وتجنب الوقوع في المخاطر.
- 7- يجب على المؤسسة أن تحرص على ضرورة استعمال العمال لأدوات السلامة المهنية للتقليل من حوادث العمل.
- 8- على المؤسسة أن تعتمد أكثر على البرامج التدريبية التطبيقية طويلة المدى لكي تكون كافية لاستيعاب المتدرب لمحتوى البرامج المقدمة.
- 9- يجب على المؤسسة تكثيف النشاطات التحسيسية الخاصة بتوعية العمال والمواطنين حول التعرض لحوادث العمل.

# قائمة المصادر والمراجع

### \*المعاجم والقواميس:

1. ريمون وفرانسوا بوريكو: المعجم النقدي لعلم الاجتماع، تر: سليم حداد، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 1986.
2. محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، مصر، 1997.
- المنجد الأبجدي: دار الشروق الأبجدي، ط1، بيروت، لبنان، 1987.

### الكتب باللغة العربية:

1. أحمد بن عيسى: المدخل إلى الإدارة الإسلامية الحديثة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2019.
2. أحمد جابر حسنين: التدريب الإستراتيجي ودوره في تحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2017.
3. أحمد عبد الرحمان الشميمري: إدارة الأعمال: أساسياتها ومفاهيمها وتطبيقاتها المعاصرة، دار العبيكان للنشر والتوزيع، السعودية، 2019.
4. أحمد مختار عمر: معجم اللغة العربية المعاصرة، عالم الكتب، ط1، القاهرة، مصر، 2008.
5. أكرم رضا: برنامج تدريب المدربين، دار التوزيع والنشر الإسلامية، ط1، مصر، 2003.
6. باري كيشواي: إدارة الموارد البشرية، تر: بدار الفاروق، دار الطرق للنشر والتوزيع، ط2، القاهرة، 2006.
7. بوحفص مباركي: العمل البشري، دار الغرب للنشر والتوزيع، ط2، الجزائر، 2004.
8. جمال الدين عاشوري: الإتصال التنظيمي والسلامة المهنية في المؤسسات الصناعية، دار الأيام للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2019.
9. حسين حريم: إدارة الموارد البشرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2013.
10. رافدة الحريري: اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2014.
11. ربحي مصطفى عليات: البحث العلمي (أسسه-مناهجه-وأساليبه-إجراءاته)، بيت الأفكار الدولية، الأردن، (د، س).



12. زيد منير عبوي، يوسف ذيب العطاوي: **الإتجاهات الإدارية الحديثة في العمل الجماعي**، دار الخليج للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2015.
13. سامي بودبوز، خالد زهمول: **إدارة الموارد البشرية، الهيئة العامة للثقافة**، ط1، ليبيا، 2020.
14. سعد الدين خليل عبد الله: **إدارة مراكز التدريب، مجموعة النيل العربية**، مصر، 2007.
15. السعيد مبروك إبراهيم: **تدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات ومرافق المعلومات**، دار الوفاء للطباعة والنشر، ط1، الإسكندرية، 2012.
16. صاحب عبد المرزوك الجنابي: **إستراتيجيات القيادة والإشراف**، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
17. صالح الصقور: **موسوعة الخدمة الاجتماعية المعاصرة**، دار زهران، عمان، الأردن، 2009.
18. صلاح صالح معمار: **التدريب الأسس والمبادئ**، دار دبيونو للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2010.
19. عامر إبراهيم قنديلجي: **منهجية البحث العلمي**، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2012.
20. عبد الرحمان العيسوي: **موسوعة كتب علم النفس الحديث سيكولوجية العمل والعمال**، دار الراتب الجامعية، بيروت، لبنان.
21. عبد الكريم أبو الفتوح درويش: **إدارة الموارد البشرية في ظل التميز المؤسسي**، للقيادة العامة لشرطة الشارقة، الإمارات، 2010.
22. عصام حسن الديلمي، علي عبد الرحيم صالح: **البحث العلمي أسسه ومناهجه**، دار الرضوان للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2014.
23. عصام حيدر: **التدريب والتطوير، الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية**، 2020.
24. عماد الحسبان، ياسر الخزاولة: **إدارة الشرطة الحديثة وتكنولوجيا الذكاء الاصطناعي**، دار الخليج للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2022.
25. عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات: **مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث**، ديوان المطبوعات الجامعية، ط4، الجزائر، 2007.
26. عمار عيشي: **اتجاهات التدريب المعاصرة وتقييم أداء الأفراد العاملين**، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، عمان، 2012.

27. عمر أحمد أبو هشام الشريف وآخرون، الإدارة الإلكترونية، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2013.
28. عنتر بن مرزوق وآخرون: إدارة الموارد البشرية في عصر الإدارة الإلكترونية، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الأردن، 2018.
29. غانم فنان موسى: التدريب وتطوير الكفاءة الإنتاجية للقوى العاملة مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، 1980.
30. فرج عبد القادر طه: علم النفس الصناعي والتنظيم، دار المعارف، ط6، 1988.
31. كمال دشلي: منهجية البحث العلمي، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، 2012.
32. إيلي الألفي: تكنولوجيا تخطيط الموارد البشرية، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2023.
33. محمد السيد البدوي: إدارة المستشفيات والمراكز الطبية، دار العلوم للنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2017.
34. محمد الفاتح المغربي: أصول الإدارة والتنظيم، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي، ط1، السودان، 2018.
35. محمد بن دليم القحطاني: إدارة الموارد البشرية، العبيكان للنشر والتوزيع، ط4، الرياض، 2010.
36. محمد سرجان علي المحموي: مناهج البحث العلمي، دار الكتب، ط3، الجمهورية اليمنية، 2019.
37. محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي، دار وائل للطباعة والنشر، ط2، عمان، 1999.
38. محمد قاسم مقابلة: التدريب التربوي والأساليب القيادية الحديثة وتطبيقاتها التربوية، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2011.
39. محمود أبو نعيم: السباكة واللحام، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2017.
40. مدحت محمد أبو النصر: التدريب عن بعد بوابتك لمستقبل أفضل، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط1، مصر، 2017.
41. مدحت محمد أبو النصر: مراحل العملية التدريبية تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية/ المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، 2009.
42. معن يحيى الحمداني، الأمن والسلامة الصناعية (الإسعافات الأولية)، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2009.

43. مورييس أنجرس، تريوزيد صحراوي، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصبه للنشر، ط2، الجزائر، 2004.

44. يحي زكريا حسن خليفة: تعظيم العائد من الإستثمار في التدريب، مؤسسة يسطرون للطباعة والنشر، ط1، مصر، 2017.

45. يزن محمد باسم تيم: إدارة الموارد البشرية، دار فضاءات للنشر والتوزيع، عمان، 2017.

### \*الرسائل والمذكرات:

1. بن دريد منير: إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الجزائرية، التدريب التحفيز، دراسة ميدانية بالمديرية الجهوية لنقل الكهرباء سونلغاز عنابة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، 2010.

2. بوعريوة الربيع: تأثير التجريب على إنتاجية المؤسسة دراسة حالة مؤسسة السونلغاز، مذكرة لنيل درجة الماجستير في علوم التسيير، فرع تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 2007.

3. بوغريس لامية: التدريب ومدى مساهمته في تحسين أداء المؤسسة العمومية، دراسة حالة وزارة التهيئة العمرانية والبيئية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2013.

4. خالد إبراهيم خليل: فاعلية البرامج التدريبية الممولة من الخارج في القطاع الصحي الحكومي، دراسة حالة أقسام الأشعة في قطاع غزة"، رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير، برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة وجامعة الأقصى، تخصص إدارة الدولة والحكم الرشيد، غزة، 2016.

5. خلود ديب العويوي: واقع الأمن الصناعي ومدى تأثيره على أداء العاملين في منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة جنوب الضفة الغربية" مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير إدارة أعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل جنوب الضفة الغربية، فلسطين، 2008.

6. دويباخ قويدر: دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد

- البشرية، جامعة الإخوة منتوري، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، قسنطينة، الجزائر، 2009/2008.
7. زناتي نورة: **التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري**، رسالة ماجستير في العلوم القانونية، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2015.
8. سلامة أمنية: **الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة-نموذجاً-**، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه تخصص علم الاجتماع الإدارة والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر-بسكرة-الجزائر 2018/2017.
9. سمير حديبي: **حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية بمركب المجارف والرافعات C.P.G على العمال المنفذين بعين السمارة**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس، جامعة منتوري-قسنطينة-، 2009.
10. صبيان إيمان: **أثر الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية دراسة حالة بمؤسسة نسخ وطبع الحريررات Sottine ندرومة**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة الأفراد، جامعة أوبوكر بلقايد، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تلمسان، الجزائر، 2012/2011.
11. صفاء عبد الله العريضي: **برنامج تدريبي مقترح لزيادة مستوى السلامة المهنية وعلاقته بالكفاية الإنتاجية لعينة من العاملين الذين تعرضوا لحوادث عمل في شركة الإنشاءات المعدنية**، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه، كلية التربية، قسم علم النفس، جامعة دمشق، 2014.
12. صلعة سمية: **إقتصاديات التعليم في الجزائر دراسة قياسية**، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص إقتصاد، جامعة أبي بكر بلقايد، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تلمسان، الجزائر، 2016/2015.
13. عائدة عبد العزيز علي نعمان: **علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى دراسة حالة جامعة تعز**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، اليمن 2008.

14. عمار بن عشي: دور تقييم أداء العاملين في تحديد احتياجات التدريب، دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية بسكرة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2006.
15. عمار شويبت: أحكام حوادث المرور والآثار المترتبة عليها في الشريعة الإسلامية، مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإسلامية، تخصص فقه وأصول، قسم العلوم الإسلامية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية والعلوم الإسلامية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010/2011.
16. لعناد الأشغال العمومية فرع مركب المجارف والرافعات، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، 2005.
17. لجربي عبد الحكيم: دور تدريب وتحفيز الموارد البشرية في تعزيز الأداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف"، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس سطيف 1، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2017/2018.
18. ليث إبراهيم العزاوي: الحماية القانونية للعمال من إصابات العمل، دراسة مقارنة ماجستير في القانون العام، المصرية للنشر والتوزيع (كوميث)، مصر، 2019.
19. نصيرة بويعلي: تقييم البرامج التدريبية للموارد البشرية في المؤسسة الصناعية، دراسة مسحية للموارد البشرية في المؤسسة الوطنية لصناعة الملح، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، تخصيص تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2018.

### \*المجلات والدوريات:

1. بلحاجي أمينة: التكوين والتدريب كمدخل لبناء رأس مال بشري، مجلة التنمية البشرية، العدد 11، جامعة الجزائر 3، نوفمبر 2018.
2. بلول أحمد، بورقذة صغير: إستراتيجية السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل داخل بيئة العمل، مجلة الحقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، العدد 17، الجزائر.
3. بن تريح بن تريح: أهمية الأمن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، جامعة الأغواط، الجزائر، المجلد 3، العدد 2، 2012.

4. بيكار محمد شبل: التدريب التنظيمي وتنمية الموارد البشرية، مجلة كلية الأدب، العدد 47، جامعة بني سويف مصر، أفريل، 2018.
5. حنان بن سعدة، أحمد حجاج: الإتجاهات الفكرية والنظرية المفسرة للسلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل، مجلة التمكين الاجتماعي، جامعة عمار تلجي، الأغواط، الجزائر، المجلد 3، العدد 4.
6. رامي رجا: أثر التدريب في أداء العاملين بالمؤسسات العامة، مجلة علوم إنسانية، العدد 46، الأردن، 2010.
7. رزق الله حنان: دور التدريب الدولي في الحد من العودة المبكرة للموظفين المغتربين إلى البلد الأم، مجلة دراسات إقتصادية، المجلد 5، العدد 1، جامعة قسنطينة 2، جوان 2018.
8. سلام بوجمعة: تعليم وتعلم المفاهيم العلمية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 8، الجزائر، جوان، 2012.
9. سلامة أمينة: أسباب حوادث العمل وانعكاساتها على العامل والمؤسسة الصناعية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة بسكرة، بسكرة، الجزائر، المجلد 7، العدد 27، 2017/9/12.
10. عبد الله احمد مصطفى محمد: واقع التأهيل والتدريب في أقسام العلاقات العامة بكايات ومعاهد الإعلام الحكومية والخاصة بمصر من وجهة نظر هيئة التدريس والطلبة بها، مجلة البحوث الإعلامية، العدد 55، الجزء 6، مصر، أكتوبر 2020.
11. مريم ضيع: حوادث العمل والأمراض المهنية، أسبابها والوقاية منها، مجلة علمية تصدر عن معهد العلوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، العدد الثالث، الجزائر، جوان 2014.
- \* الروابط الإلكترونية:

1. أحمد بلول، بورقده صغير: إستراتيجية السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل داخل بيئة العمل، 2023/1/30، {39:16} متاح على الخط. <https://ww.asjp.cerist//dz>
2. مسعودي كلثوم، مقرون هبة: حوادث العمل أسبابها وأساليب خوضها-المؤسسة الميدانية سكيكدة نموذجاً، 2023/2/1، (10=44)، متاح على الخط <https://manifest-univ-Ouargla.dz>
- <https://minthr.com> <glossary ><sup>1</sup> حادث عمل 11/02/2023، {15:20}

\*قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

\*الكتب باللغة الأجنبية:

2.Raymenda-Noe; **employee Training**;second edition, Mcgaw Hill higher education, New York,2002.

\*المذكرات باللغة الأجنبية:

1.ABERASH JENBRU : **the extent of effectiveness of the training in civil service university centre for training consultancy**, Athesis submitted for a masters university colleje. School of Geaduate studies, ADDIS.ABBABA ETHIOPIA, FEBRUARY2013.

2.Sabriye Topal : **Occupational injunies and occupational Safety and health regulation in three industries in north cyprus opportunities for improvement** indentified, Submitted to the institute of graduate studies and researeh in partian fulfillment of the requirments for the degree of Master of science in industrial engineering eastearn medithranean University gazimagusa North cyprus, september 2011.

الملاحق

---

ف



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 8 ماي 1945-قائمة-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع



استمارة مقابلة

دور التدريب في التقليل من حوادث العمل

دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز - قائمة -

تحت إشراف :

أ- فوزية ورناني

من إعداد الطالبتان :

\* شطبي شمس

\* مناصرية نور الهدى

ملاحظة: أخي الكريم، أختي الكريمة

نرجو من سيادتكم التفضل الإجابة وملاً هذه الاستمارة بوضع علامة (x) أمام الإجابة

المناسبة مع العلم أم المعلومات والإجابات تبقى سرية ولا تستخدم إلا لأغراض علمية

السنة الدراسية: 2022م/2023

المحور الأول: البيانات الشخصية.

- 1- الجنس : ذكر  أنثى
- 2- السن : من 20 إلى 29  من 30 إلى 39   
من 40 إلى 49  من 50 فما فوق
- 3-المستوى التعليمي: ابتدائي  متوسط  ثانوي   
جامعي  دراسات عليا  تكوين مهني:
- 4-الوظيفة: إطار  عون تحكم  عون تنفيذ
- 5-الأقدمية: أقل من 5 سنوات  من 5 إلى 10   
من 11 إلى 16  من 17 إلى 22   
من 23 فما فوق

المحور الثاني: مساهمة البرامج التدريبية في التقليل من حوادث العمل.

6-ما مفهومك حول التدريب؟ هو :

- نظام يهدف إلى رفع الكفاءة المهنية
- مجمل العمليات التي تجعل الفرد يقوم بتأدية وظائفه
- مجموع الوسائل والأساليب التي تكسب الفرد معارف وخبرات جديدة
- أخرى تذكر : .....

7- هل تلقيت تدريب ؟

نعم  لا

في حالة الإجابة ب "نعم" ، أين تم ذلك ؟

- داخل المؤسسة  خارج المؤسسة  داخل الولاية   
خارج الولاية  أخرى تذكر.....

- حسب رأيك ، أيهما أفضل؟ ولماذا ؟ : .....

8- ما هي أنواع البرامج التدريبية الموجودة في المؤسسة ؟

- برامج نظرية  برامج تطبيقية  كلاهما معا

حسب رأيك أيهما أفضل ويساعد في التقليل من حوادث العمل؟ البرامج التطبيقية.  
9-فترة خضوعك للبرامج التدريبية كانت:

طويلة المدى  قصيرة المدى

10- هل مدة البرامج التدريبية كافية لاستيعاب محتوى التدريب؟

نعم  لا  إلى حد ما

11-هل تتماشى خبرة المدربين مع محتوى البرامج التدريبية المقدمة؟

نعم  لا  إلى حد ما

12-هل المشاركة في عملية التدريب ساعدتك على التقليل من حوادث العمل؟

نعم  لا  إلى حد ما

---

المحور الثالث: مساهمة البرامج التدريبية في إكساب العامل الخبرة التي تمكنه من تحسين أدائه.

13-هل يساهم التدريب في زيادة كفاءة العامل؟

نعم  لا

14-هل ساعدتك البرامج التدريبية في إتقان عملك؟

نعم  لا

15-حسب رأيك هل البرامج التدريبية تعطي نتائج إيجابية؟

نعم  لا

- إذا كانت الإجابة ب "نعم" فيما تتمثل هذه النتائج الإيجابية؟

رفع الكفاءة المهنية  اكتساب معارف وخبرات

تحسن مستوى الأداء  أخرى تذكر: .....

16-هل يساهم التدريب في الاستقرار الوظيفي للعامل؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة ب "نعم" ، هل يتم ذلك؟ عن طريق:

التقليل من الغياب  تجنب المشاكل والصراع داخل العمل

أداء العمل في الوقت المطلوب  أخرى تذكر: .....

17- هل البرامج التدريبية تتناسب مع مؤهلاتك؟

نعم  لا

18- هل يتم تدريبك على وسائل وتقنيات حديثة؟

نعم  لا

-إذا كانت الإجابة ب "نعم" ، ما هو نوع هذه الوسائل والتقنيات؟

-التقنيات السمعية والبصرية

-التعلم القائم على التكنولوجيا

-أخرى تذكر.....

19- هل توفر المؤسسة برنامج تدريب من أجل تنمية المهارات لاكتساب خبرات جديدة ؟

نعم  لا

- حسب رأيك هل اكتساب الخبرة من خلال البرامج التدريبية يؤدي إلى التقليل من حوادث العمل؟

نعم  لا

---

**المحور الرابع: الإجراءات الوقائية المساهمة في التقليل من حوادث العمل.**

20- هل سبق وأن تعرضت لحدث عمل من قبل؟

نعم  لا

21- فيما تتمثل أدوات السلامة المهنية التي توفرها المؤسسة ؟

قفازات  خوذة  نظارات وقائية  ألبسة و أحذية وقائية

أخرى تذكر: .....

-هل تلتزم باستعمال هذه الأدوات؟

نعم  لا

في حالة الإجابة ب "لا" لماذا؟

عدم ضرورة استعمالها في كل الحالات  تعيق الحركة

الإهمال واللامبالاة من طرف العامل

أخرى أذكرها: .....

22- هل تقوم المؤسسة بإجراء فحوصات طبية للعاملين؟

نعم  لا

-إذا كانت الإجابة "نعم" ما نوع هذه الفحوصات؟

.....

23- عند الوقوع في حادث أين يتم تقديم الإسعافات الأولية؟

عيادة المؤسسة  المستشفى  مركز طبي أقرب

أخرى أذكرها: .....

24- هل تقوم المؤسسة بوضع إجراءات التوعية والسلامة في المؤسسة؟

نعم  لا

25- هل تقوم المؤسسة بنشاطات تحسيسية تمكن عمالها من التوعية حول التعرض لحوادث عمل؟

نعم  لا

- إذا كانت الإجابة ب "نعم" يتم ذلك عن طريق:

ملتقيات  ندوات  اجتماعات  ملصقات

أخرى تذكر: .....

26- هل تعتقد أن التدريب يعتبر وسيلة فعالة للتقليل من حوادث العمل؟

.....ولماذا؟.....

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة 8 ماي 1945 - قالمة -  
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية  
قسم علم الاجتماع

التاريخ : 2023/02/23

إلى السيد : مدير مركز سونلغاز

من السيد : رئيس قسم علم الاجتماع

**الموضوع: طلب إجراء تربص تطبيقي**

في إطار ربط المعرفة النظرية بالجانب التطبيقي يشرفنا أن نطلب من سيادتكم الموافقة على قبول الطلبة الآتية أسماءهم من أجل أداء تربص تطبيقي بمؤسستكم

الطالب (ة) 1 : مناصرة نور العصب

الطالبة (ة) 2 : شطبيبي اشعاش

تخصص : علم الاجتماع - تنظيم و عمل -

و ذلك لإعداد بحث سوسيولوجي تحت إطار مذكرة تخرج قصد نيل شهادة الماستر .

بعنوان: دور التجريب في التقليل من حوادث العمل

رئيس قسم علم الاجتماع  
رئيس قسم علم الاجتماع

أعضاء الأستاذ الدكتور: سمير قويد



رد الجهة المستقبلة



عبد الرحمان مجاهد



### الملخص

تتضمن هذه الدراسة توضيح دور التدريب في التقليل من حوادث العمل في مؤسسة سونلغاز بقالمة، وللوصول إلى ذلك تعرضنا في هذه الدراسة إلى جانبين: جانب نظري وجانب تطبيقي.

-الجانب النظري: تطرقنا فيه إلى الإطار الفكري والمفاهيمي للدراسة، ماهية التدريب وماهية حوادث العمل.

-الجانب التطبيقي: تضمن إجراء دراسة ميدانية على إحدى المؤسسات العمومية الجزائرية وهي مؤسسة إقتصادية مؤسسة سونلغاز بقالمة، يتمثل نشاطها في إنتاج ونقل الطاقة وتوزيعها، بغية الوقوف على مدى اعتماد تبني المؤسسة للتدريب من أجل التقليل من حوادث العمل.

عينة الدراسة تم اختيارها بواسطة الطريقة الطبقيّة العشوائية بواقع (80) مفردة، أما منهج الدراسة، فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي، كذلك تم جمع البيانات الميدانية من خلال إستبانة تم بنائها وتطويرها لقياس أهداف الدراسة واختبار فرضياتها.

تم التوصل من خلال هذه الدراسة إلى نتيجة مفادها أن للتدريب دور فعال في التقليل من حوادث العمل بمؤسسة سونلغاز بولاية قالمة.

### Summary

This study implies a clarification to the role of training in reducing Work accidents in sonalgaz institution in this study we examined two aspects : theoritical and practical aspect.

Intheoritical section we discussed the Intellectual and conceptual frame work of the study and what is the essence of training and what are work accident.

In practical section : we conducted a field study on one of Algerian public institution ie sonalgaz institution in Guelma wilayes ; it s main activity is represented in the production , transmission and distribution of energy. This study conducted inorder to determine to what extent the institution adopts training to reduce work accident.

The sample of the study is selected through the stratified random method with (80) participants. While study method is entirely depended on descriptive method. However-fielf data was collected through a questionnaire thzt was built and developed to measure objectives of the study and test its hypotheses.

Through this study, it was concluded that training has an effective role in reducing work accidents at sonalgaz institution in Guelma s Wilaya.