

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC OF ALGERIA

MINISTRY OF HIGHER EDUCATION AND
SCIENTIFIC RESEARCH

AKLI MOHAND OULHADJ UNIVERSITY

-BOUIRA-

COLLEGE OF SOCIAL AND HUMAN SCIENCES



جامعة البويرة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أكلي محند أولحاج

- البويرة -

كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية

شعبة علم النفس

قسم علم النفس وعلوم التربية

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

عنوان المذكرة

التدريب المهني وعلاقته بتخفيض حوادث العمل

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس تنظيم وعمل وتسيير الموارد البشرية

إشراف الدكتورة

شادي فاطمة

من إعداد الطالبتين

✓ مرزوق شهرزاد

✓ بار ليندة

السنة الجامعية: 2021 - 2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

١٤٣٨

الشكر و العرفان

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم و المعرفة و أعاننا على أداء هذا الواجب و وفقنا إلى انجاز هذا العمل ، نحمده حمدا يليق بمقامه و جلاله ،لولاه لما عرف عملنا هذا طريقه للوجود ، ونصلي على خير الهدى نبينا ورسولنا محمد صلى الله عليه و سلم .

كل الحب و الوفاء و بأرق كلمات الشكر و الثناء و التقدير و من قلوب ملؤها الإخاء وبعدد قطرات المطر و ألوان الزهور على جهودك الثمينة و القيمة فأنت تستحقين كل الشكر و التقدير لأنك لم تبخلي علينا بنصائحك القيمة الأستاذة المشرفة "شادي فاطمة".

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساعدنا ولم يبخل علينا بإرشاداته الوجيهة و السديدة إلى كل أساتذة قسم علم النفس تنظيم و عمل و تسيير الموارد البشرية فأنتم جميعا تستحقون الشكر و الثناء فلولا مجهوداتكم لما توصلنا إلى أعلى المراتب و أنتم من سيجمل شعلة النجاح و التطور, فشكرا لكم و الى الأمام دائما .

تلوح في سماننا دوما نجوم براقه , لا يخفت بريقها عنا لحظة واحدة ,نترقب إضاءتها بقلوب ولهانة و نسعد بلمعانها في سماننا كل ساعة أتقدم بالشكر الجزيل الى أعضاء لجنة المناقشة الموقرة و كذلك الدكتور " شلبي وليد" الذي لم يبخل علينا بنصائحه و توجيهاته بارك الله فيك.

وأن أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساهم في انجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد، والى كل من أمدني بيد العون ولو بكلمة طيبة مشجعة.

كما نشكر كل عمال وموظفي المصنع SARL biscuiterie tassili biseta على حسن الاستقبال وعلى تجاوبهم وتعاونهم معنا.

فشكرا للجميع وبكل ما تحمله الكلمة من معنى.

الاهداء " شهرزاد "

الحمد لله و كفى و الصلاة على الحبيب المصطفى و أهله و من و في، أما بعد

إلى من قال فيهما الرحمان "فخض لهم جناح الذل ورحمهما كما ربياني صغير"

الى شمعة دربي و نور حياتي إلى من تحت قدميها الجنة ، الى من علمتني الصبر و الثقة و الوفاء و علمتني أن الحياة اجتهاد و مثابرة لنيل أرقى المراتب إلى ينبوع العطف و الأمل و الحب و الحنان و الدعم إلى والدتي الغالية أحمدك يا الله أنني رزقت بأم مثالية.

إلى مصدر العطاء و الصدر الحنون ,إلى سندي و قوتي لتجاوز العقبات ، الى كتفي في هذه الحياة إلى بطلي ، الى من نسي معنى الشقاء و التعب من أجلي إلى من يناديني بأميرتي إلى من قال لي لا شيء غال على غاليتي ,إلى والدي قدوتي و أفضل أب في العالم.

إلى أختي الأعز على قلبي "عبلة" التي كانت نعم الأخت و الصديقة و القلب النابض بالحياة.

الى التي اعتبرتها ابنتي التي كنت لها الأم الثانية و ربيتها بكل حب و حنان أختي الصغيرة "تورسين" عصفورتي و ملاكي رعاك الله و أوصلك إلى أعلى المراتب .

الى رفيقة دربي ما أغلاها إلى أخت بالقلب إلى صديقة الروح إلى من كانت سندي و تقاسمت معها الحلاوة و المرارة في هذه الحياة إلى حبيبة قلبي " بار ليندة" و كل "عائلتها".

الى من علمتني أن الصداقة براءة و محبة و عطاء و ليست مصلحة ،أخت لم تتجها أُمي إلى من بكت معي في حزني و ارتفع صوت ضحككتها عند فرحي إلى كاتمة أسراري إلى "ماسيليا" صديقة دربي .

إلى بركة العائلة جداتي "فظيمة" و"حدة" فبدعائكما حفظني الله أطال الله عمركما.

إلى "أخوالي" و "خالاتي" و "براعهم الصغار" ,إلى "أعمامي" و "عمتي".

الى حنونة قلبي صديقتي و أفضل قلب طيب و باب المساعدة إلى من لا تعرف أن ترفض طلب "لويزة".

إلى أصدقائي و صديقاتي ,إلى كل من ساعدني و لو بكلمة طيبة سواء من قريب أو من بعيد .

إلى كل عزيز و غال ذكره القلب و لم يذكره اللسان .

الى روح أجدادي الطاهرة "محمد" و"معم" رحمهم الله وأدخلهم فسيح جناته.

" أهدي عملي هذا "

الاهداء "اليندة"

وصلت رحلتي الجامعية الى نهايتها بعد تعب و مشقة ...

و ها أنا أختم بحث تخرجي بكل همة و نشاط .

الى من أفضلها على نفسي و لما لا فلقد ضحت من أجلي ، و لم تدخر جهدا في سبيل اسعادي على الدوام ،أرضعتني الحب و الحنان ، و كان دعائها سر نجاحي ، و حنانها بلسم جراحي ، و وضع المولى سبحانه و تعالى الجنة تحت قدميها ووقرها في كتابه العزيز ،والدتي أطال الله لي في عمرها .

الى صاحب السيرة العطرة و الفكر المستنر ،صاحب الوجه الطيب ،فلم يبخل عليا طيلة حياته فلقد كان له الفضل الأول في بلوغي التعليم العالي ،الى من أحمل اسمه بكل افتخار ،والدي العزيز أطال الله في عمره .

الى من تشاركني أفراحي و أساتي ،الى نبع العطف و الحنان ،الى أجمل ابتسامة في حياتي ،الى أروع اخت في الوجود أختي الكبيرة رعاها الله و حفظها هي و زوجها .

الى زهور حياتي ،و من هم أقرب الى روحي و بهم أستمد عزتي و اسراري و فرحتي أخواتي "فهيمة" و "كنزة".

الى من اعتمد عليهم في كل كبيرة و صغيرة اخوتي "فوزي" ،"حمزة" ،"فهيم" .

الى من أقسمت معها عملي هذا ،الى من عرفت معها معنى الصداقة و كانت رفيقة دربي و الحضن الدافئ و مفري من متاعب الحياة "مرزوق شهرزاد" و كل عائلتها .

الى براعمي الصغار "عبد الرؤوف" ،"أنس" ،"أمياس" .الى روح عمي الطاهرة رحمه الله .

الى أعمامي و زوجاتهم ،الى أخوالي و زوجاتهم ،الى خالاتي و كل أولادهم .

الى كل من ذكره القلب و لم يذكره اللسان ،الى كل الأصدقاء ،الى كل من ساندني في مشواري الدراسي لاهدي عملي هذا .

و أخيرا انتهت الحكاية رفعت قبعتي مودعة لسنين التي مضت .

الملخص :

تهدف هذه الدراسة للتعرف على العلاقة الموجودة بين التدريب المهني وتخفيض حوادث العمل من خلال تحديد مجموعة من التساؤلات والفرضيات .

ولتحقيق اهداف الدراسة تم انجاز دراسة ميدانية لدى العاملين بمصنع بيستا للبسكويت بالبويرة، وقد اعتمدنا على ثلاثة مستويات أساسية للتدريب هي التدريب بغرض تجديد المعارف والمعلومات، التدريب بغرض تنمية المهارات الأدائية، التدريب بغرض تحسين السلوكيات؛ حيث تمثل هذه المستويات الفرضيات الجزئية للدراسة، كما اعتمدنا على المنهج الوصفي لجمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات من خلال استبيان خاص تم إعداده خصيصا لقياس علاقة التدريب المهني في تخفيض حوادث العمل.

ولمعالجة البيانات احصائيا تم استخدام برنامج الرزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية *spss*.

الكلمات المفتاحية : التدريب -التدريب المهني - حوادث العمل

Summary :

This study aims to identify the prevailing relationship between vocational training and reducing work accidents by identifying a set of questions and hypotheses.

Fierst ,The achieve of objectives of the study , afield study was completed among the employees o the basta biscuits factory in bouira, Next ,and we relied on three basic level of training :firstly,training for the purpose of renewing knowledge and information ,secondly ,training for the purpose of developing performance skilles ,Thirdly,training for purpose of improving behavior, as these levels represent the partiale hypotheses of the study ,we also relied on the descreptive approach to collect and analyze data and test hypotheses throught a special quationnaire that was specially prepared to measure the relaionship of vocational training in reducing work accedents.

Finally , treat the data statistically ,statistical package for sociale scinces (spss) programme was used.

Keywords: training, vocational training,work accidents.



فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى	الرقم
/	شكر و عرفان .	/
/	إهداء 1.	/
/	إهداء 2 .	/
/	ملخص الدراسة	/
فهرس المحتويات		
/	قائمة الاشكال .	/
/	قائمة الجداول	/
01	مقدمة	/
الفصل الاول : الاطار العام للدراسة		
06	الإشكالية	01
08	فرضيات الدراسة	02
08	اهمية الدراسة	03
09	أهداف الدراسة	04
09	أسباب اختيار الموضوع	05
09	تحديد المصطلحات	06
10	الدراسات السابقة	07
13	التعقيب على الدراسات السابقة	08
الجانب النظري		
الفصل الثاني : التدريب المهني		
تمهيد		
أولاً : ماهية التدريب المهني		

17	مفهوم التدريب المهني	1-1
18	مفاهيم متعلقة بالتدريب المهني	2-1
19	أهمية التدريب المهني	3-1
21	أهداف التدريب المهني	4-1
22	مبادئ التدريب المهني	5-1
22	فوائد التدريب المهني	6-1
23	خصائص التدريب المهني	7-1
ثانيا : مرتكزات عملية التدريب المهني		
24	الطرق و الأساليب التدريبية	1-2
29	مسؤولية و متطلبات التدريب المهني	2-2
31	المراحل الأساسية في العملية التدريبية	3-2
35	مشكلات التدريب المهني و الحلول المقترحة	4-2
37	خلاصة الفصل	
الفصل الثالث: حوادث العمل		
تمهيد		
أولاً: ماهية حوادث العمل		
40	مفهوم حوادث العمل	1-1
41	مفاهيم متعلقة بحوادث العمل	2-1
42	أنواع حوادث العمل	3-1
44	أسباب حوادث العمل	4-1
47	خصائص المستهدفين في حوادث العمل	5-1
48	المحددات الإجرائية لحوادث العمل	6-1
ثانيا : مصادر و آثار استراتيجية حوادث العمل		
53	مصادر الحصول على المعلومات عن حوادث العمل	1-2
54	أسس احتساب كلفة حوادث واصابات العمل	2-2

55	استراتيجيات حوادث العمل	3-2
56	النظريات المفسرة لحوادث العمل	4-2
58	علاقة لتدريب المهني بحوادث العمل	5-2
59	خلاصة الفصل	
الجانب التطبيقي		
الفصل الرابع : الاجراءات المنهجية للدراسة		
تمهيد		
63	الدراسة الاستطلاعية	01
63	المنهج.	02
64	مجالات الدراسة.	03
64	مجتمع الدراسة	04
64	عينة الدراسة	05
66	أدوات جمع البيانات	06
68	الأساليب الإحصائية	07
69	خلاصة الفصل	
71	خاتمة	
73	قائمة المراجع	
77	الملاحق	

قائمة الاشكال

الصفحة	المحتوى	رقم الشكل
47	يوضح تصنيف حوادث العمل	الشكل رقم 01
/	/	/

قائمة الجداول

رقم الجدول	المحتوى	الصفحة
جدول رقم 01	يوضح اختلافات بين التدريب و التعليم	18
جدول رقم 02	يوضح الاختلافات بين التدريب و التطوير	19
جدول رقم 03	يمثل تقسيم هذه النتائج إلى المستويات	49
جدول رقم 04	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	65
جدول رقم 05	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية	65
جدول رقم 06	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الشهادة	66
جدول رقم 07	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية	66

مقدمة

مقدمة:

يرجع الاهتمام بالعنصر البشري منذ منتصف القرن العشرين أساسا إلى اعتبارها العنصر الجوهري في نجاح أي مؤسسة ، وهذا ما مكن عدة مؤسسات من أن تبرر كقوة اقتصادية مؤثرة و فعالة على المستوى المحلي و العالمي نظرا لما توليه من اهتمام بالغ بالعنصر البشري الذي يعتبر المحرك و الثروة الأساسية التي تحتل الصدارة ضمن ما تملكه المؤسسات من مقومات إنتاجية و العامل الأساسي في كسب التنافسية و الحفاظ عليها في ظل تحديات التحول الاقتصادي التي شهدتها العالم و التحديات التي فرضتها المنافسة العالمية في إطار ميكانيزمات اقتصاد السوق و مباراة الأقوياء. لذلك على المؤسسات أن تطور العنصر البشري وتنميه لكي يصبح الجوهر والمحور الأساسي الضامن والساعي لتحقيق أهدافها حاضرا ومستقبلا والعامل الذي سيؤدي لها إلى مجارة مقتضيات التطور العلمي والتكنولوجي السريع الذي عرفه العالم خلال القرن الحالي¹

لذلك فقد اهتمت المؤسسات والمنظمات ذات الرؤيا المستقبلية الجيدة بالغ الاهتمام لتحسين وتطوير قدرات أفرادها، فنجد أن الولايات المتحدة الأمريكية تصرف ما يقدر ب 70 مليار دولار سنويا على تدريب وتطوير مواردها البشرية²

وقد كشفت مختلف الدراسات التي أجريت في المجال الإداري والتنظيمي في جميع المجالات وبدون استثناء إذ يعد اليوم من أكبر الأساليب التي تؤثر إيجابيا في التقليل من حوادث العمل.

¹ عبد الغفار حنفي ، السلوك التنظيمي وادارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ،الاسكندرية ، مصر 2002 ص 05.
² هشام كربوش ، فعالية التدريب لاعوان الحماية المدنية في تحسين ادائهم الوظيفي وتحقيق الامن الصناعي، مجلة الابحاث النفسية والاجتماعية ، المجلد 1، العدد 1، 2020 ص 14.

وعلى هذا الأساس، و باعتبار أن المؤسسات اليوم شغلها الشاغل هو البحث عن أفضل الطرق و أيسر السبل لتحقيق أهدافها وتساعدنا على البقاء و الاستمرارية في ظل التنافس الحاد و التغيرات غير المسبوقة فإننا ارتأينا أن يكون موضوع دراستنا يجلب انتباه القارئ على الشؤون الإدارية و التنظيمية للتطلع على التدريب المهني و علاقته بحوادث العمل .و تماشياً مع الخطوات المنهجية للدراسة العلمية تم تقسيم هذا الموضوع إلى جانبين : جانب نظري و آخر تطبيقي ميداني .

الجانب النظري تم تقسيمه إلى 03 فصول هي:

الفصل الأول ويوجد فيه الإطار العام للدراسة، وتم التطرق فيه إلى الفرضيات ثم أهمية الدراسة، إلى أسباب اختيار هذا الموضوع وأهدافها، ثم إلى تحديد المفاهيم وبعض الدراسات التي تناولت المتغيرين مع التعقيب على هذه الدراسات.

الفصل الثاني الذي تطرقنا فيه إلى التدريب المهني وتناولنا فيه عنصرين أساسيين هما:

أولاً ماهية التدريب المهني وفيها تطرقنا إلى مفهوم التدريب المهني، مفاهيم متعلقة بالتدريب المهني، أهميته، أهدافه، مبادئه، فوائده ومن ثم خصائصه.

ثانياً مرتكزات عملية التدريب وتطرقنا فيه إلى الطرق والأساليب التدريبية، مسؤولية ومتطلبات التدريب المهني، مراحل الأساسية في العملية التدريبية ثم مشكلات التدريب والحلول المقترحة وفي الأخير خلاصة الفصل.

الفصل الثالث: حوادث العمل: عرضنا فيه عنصرين أساسيين ألا وهما:

أولاً ماهية حوادث العمل: تطرقنا إلى مفهوم حوادث العمل، مفاهيم متعلقة بحوادث العمل، أنواعه وأسبابه، وخصائص المستهدفين في حوادث العمل وكذلك المحددات الإجرائية لحوادث العمل.

ثانياً مصادر وأثار استراتيجية حوادث العمل: و فيه قمنا بعرض مصادر الحصول على المعلومات عن حوادث العمل، أسس احتساب كلفة حوادث العمل و إصابات حوادث العمل،

استراتيجيات حوادث العمل، النظريات المفسرة لحوادث العمل و علاقة التدريب بحوادث العمل، أخيرا خلاصة الفصل.

أما الجانب الميداني التطبيقي :

الفصل الرابع : فيه الإجراءات المنهجية للدراسة و فيه تم التطرق إلى الدراسة الاستطلاعية تم تحديد مكان إجراء الدراسة و حدودها و خصائص العينة و المنهج المتبع في الدراسة ووسائل جمع البيانات و الطرق الإجرائية المستخدمة و قمنا كذلك بعرض استبيان .

الجانب النظري

الفصل الاول

الاطار العام للدراسة

تمهيد

- 1- الاشكالية
- 2- الفرضيات
- 3- اهمية الدراسة
- 4- اهداف الدراسة
- 5- اسباب اختيار موضوع الدراسة
- 6- تحديد المفاهيم
- 7- الدراسات السابقة
- 8- التعقيب على الدراسات السابقة

- الإشكالية :

إن بيئة الأعمال التي تنشط فيها المؤسسات أصبحت أكثر تغيراً وتعقيداً عما كانت عليه، مما يتطلب التكيف مع المتغيرات المتسارعة للاستفادة من التطورات العلمية والتكنولوجية ، والتعامل مع مختلف الثقافات بهدف استغلال المواهب والمهارات في تحقيق الميزة التنافسية والوصول إلى مستوى عال من الكفاءة والفعالية في الأداء وكل هذا بفضل رأس المال الفكري .

فإن رأس المال البشري يعد العنصر والمحرك الرئيسي للقدرات والإمكانيات المادية، مما يتطلب الإخضاع إلى مجموعة من العمليات التي تعمل على إكساب الخبرات والمهارات اللازمة للأداء وزيادة الكفاءة، رفع معنويات الأفراد، تخفيض حوادث العمل وتعميق المعرفة المتخصصة وتعزيز الاستقرار وكذا لرضا الوظيفي ومرونة التنظيم .

وأظهرت الدراسات أن ما ينفق على التدريب من أموال يعد استثماراً بشرياً يفوق مردوده و عوائده ما تحققه الاستثمارات في أي قطاع، فالتدريب على مستوى المؤسسات يعد من المهام الرئيسية التي تتطلب توفير الوقت والجهد والمال اللازم للنهوض به في عصر تسارع فيه الثروات المعرفية والتكنولوجية ، والتدريب متعدد يمكن تدريب عمال جدد أو التدريب أثناء العمل أو تجديد المعلومات لإكساب العاملين المهارات في مجال تخصصهم¹ .

وعليه يبرز أهميته لإعداد البرامج التدريبية ابتداءً من تحديد الاحتياجات التدريبية وصولاً لتقييم التدريب وتوظيف نتائجه.

تعتبر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية أساسية في أي نشاط فهي المرحلة التي يتم فيها تحديد برامج تدريبية التي تشبع الاحتياجات الفعلية و يتوقف عليها نجاح أو إخفاق هذه البرامج، وفي حالة إذا ما لم يتم تحديد هذه الاحتياجات التدريبية لن تشبع احتياجات العمال في المؤسسة إن تصميم البرنامج التدريبي عملية تعني تحديد الأهداف التدريبية التعليمية وانتقاء مفردات البرامج وتتابعها وتوقيتها والأساليب التدريبية التي تتضمن شروط المشاركة ومعايير تقييم وقياس فعالية البرنامج.

¹- محمد أحمد عبد النبي ، إدارة الموارد البشرية ، دار زمزم للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ن2010،ص241.

وفي هذا السياق العالم "جاردنر" يرى أن الأساليب التي تكمن خلف التقييم تتمثل في :
التأكد من إن التدريب يسير في الاتجاه الصحيح، مدى ملائمة المواد والأساليب التدريبية المستخدمة في البرنامج .

يرى "ستانلي" أن التقييم وسيلة لمعرفة الإجابة عن الأسئلة الثلاثة :
ماذا فعل المدربون ؟ ماهي السبل التي تجعل البرامج أكثر فعالية ؟ ماهي التعديلات التي يجب أن تتم على محتوى البرامج و على المنهجية وعلى أساليب و معينات التعلم ؟
لذلك يعتبر حادث العمل من أكبر المخاطر التي يتعرض لها العامل فمن الناحية الصحية يؤدي إلى إصابته و يفقد القدرة في العمل و الحياة العادية ؛ و من الناحية الاقتصادية يؤدي الى خسائر مادية من أدوية و مصاريف و أيام العمل الضائعة .

حادث العمل هو كل حادث يصيب بها العامل و يؤدي به إلى ضرر جسدي أو نفسي ، ويتعرض له أثناء مهمة ذات طابع عارض أو دائم حسب تعليمات المستخدم¹.

ويربط فيكتور فروم حوادث العمل بسوء الرضا الناجم عن عدم توفر فرص التدريب والتكوين بحيث يتعرض المستأؤون للحوادث أكثر من غيرهم من العاملين لقلّة الجاذبية نحو العمل و ليه تعود نسبة كبيرة من عوامل حدوث الإصابات إلى التخطيط السيئ و التوجيه الغير السليم للعمال² .

حيث أن طبيعة العمل تستدعي أن يكون العامل متحكماً في طريقة العمل السليمة و مدرب على الكيفية المناسبة لتشغيل الآلات.

لقد وضع الباحث عباس محمود عوض ان التدريب الجيد يعمل على تخفيض حوادث العمل ؛ فسلامة العامل تعني سلامة المنظمة ؛ لأن وقوعه في مثل هذه الحوادث المهنية تجعله يغادر المنظمة أو يلجأ إلى التغيب للحفاظ على نفسه من أخطار الحوادث المهنية التي يتعرض من خلالها إلى إصابات جسدية أو اضطرابات نفسية كضعف الدافعية للعمل ، وعدم الرضا عن العمل³.

¹ - السالم مؤيد سعيد، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي متكامل)، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص277.

² - محمد بالرابح ، الرضا عن العمل ، ديوان المطبوعات الجامعية ، وهران ، الجزائر، 2001 ص144.

³ عباس محمود عوض ، حوادث العمل في ضوء علم النفس ، دار المعارف ، الإسكندرية ، مصر ، 2017، ص526.

فالتدريب يعد ضروريا في جميع المستويات و لكل العاملين بما فيهم المبدعين أو من يظهر عليهم علامات أو ملامح التفوق و التميز .

إن للتدريب دور رئيسي في تعديل السلوك و الاتجاهات لكونه يتجسد في مجموعة من الأفعال التي يكتسبها أعضاء المنظمة تجعلهم في حالة استعداد بشكل دائم و متقدم من أجل أداء وظائفهم الحالية و المستقبلية ضمن برنامج تدريبي يشبع الاحتياجات التدريبية للعمال. ومن هنا نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

هل توجد علاقة بين التدريب المهني والتخفيض من حوادث العمل لدى عمال مصنع ببيستا بالبويرة ؟

وتندرج تحته التساؤلات الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين التدريب المهني الموجد لتجديد المعارف وحوادث العمل لدى عمال مصنع ببيستا بالبويرة ؟
- هل توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين التدريب المهني لتنمية القدرات و المهارات الأدائية وحوادث العمل لدى عمال مصنع ببيستا بالبويرة ؟

2- الفرضيات :

الفرضية العامة:

توجد علاقة بين التدريب المهني والتخفيض من حوادث العمل لدى عمال مصنع ببيستا بالبويرة الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين التدريب المهني الموجد لتجديد المعارف وحوادث العمل لدى عمال مصنع ببيستا بالبويرة .
- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين التدريب المهني لتنمية القدرات و المهارات الأدائية وحوادث العمل لدى عمال مصنع ببيستا بالبويرة .

3- أهمية الموضوع :

التدريب هو العصب الحيوي في عصرنا الحالي ، حيث يجمع الجميع على أهميته التي لا تحصر فوائدها على جميع الأصعدة و على الخصوص الجانب البشري ، إضافة إلى دوره في إمام العامل

بالطرق السلمية في أداء العمل بدلا من السلوك الخطير المؤدي الى حوادث العمل ؛ من خلال إكسابه للقدرات و المهارات و القدرات و الخبرات اللازمة لاستعمال الآلات و المعدات جيد و بالتالي التخفيض من وقوع الحوادث .

4- أهداف الموضوع :

- التعرف على واقع التدريب و فعاليته في تخفيض حوادث العمل .
- التعرف على العلاقة الكامنة بين التدريب و حوادث العمل .
- التعرف على كل من أهمية التدريب و حوادث العمل في المنظمات

5- أسباب اختيار الموضوع :

- أسباب ذاتية :

تكمن الأسباب الذاتية في الرغبة لمعالجة هذا الموضوع خاصة في شقه الميداني للاستطلاع وزيادة المعرفة ، وكذلك نظرا لعلاقة الموضوع بمجال تكوين الأكاديمي (علم النفس تنظيم وعمل).

- أسباب موضوعية :

- التعرف على انعكاسات التدريب على مستويين المؤسسة و الموارد البشرية .
- تحقيق إضافات يستفاد منها في المستقبل .

6- تحديد مفاهيم و مصطلحات الدراسة :

التدريب المهني : نقصد بالتدريب المهني في دراستنا :

هو الاستراتيجية التنظيمية المتبعة من طرف الإدارة الموجهة نحو الأفراد العاملين ، بهدف تنمية مهاراتهم و تغيير سلوكهم وكذا تعديل اتجاههم من أجل تمييزهم الكمي و الكيفي في الأداء .

- **حوادث العمل :**

هو إصابة غير متوقعة يتعرض لها العامل مما يؤدي الى تعطل النشاط المبذول و ما يترتب على ذلك من خسائر مادية و معنوية للعامل و المؤسسة على حد سواء .

- **تجديد المعارف :**

حصول المتدربين على المعلومات و المعارف الجديدة التي تطرأ في بيئة العامل من خلال تزويدهم بكل التفاصيل و الجوانب المتعلقة بسير المنظمة و ثقافتها و أهدافها و التعرف على طرق و أساليب عمل جيدة ، بما يضمن توافق تلك القدرات و المعارف مع متطلبات الوظيفة

تنمية القدرات و المهارات الأدائية :

الزيادة من قدرة العامل على الأداء الجيد ، من خلال التدريب الفعلي (العملي) على الآلات و المعدات ، لجعل قدراته و مهاراته الأدائية مناسبة لمتطلبات عمله بما يضمن له تحكم الجيد في تلك الآلات والعمل بكفاءة عالية وخبرة تزيد من مستوى أدائه و إنتاجيته .

7- الدراسات السابقة :

من أجل تحديد الإطار العام للدراسة ، وكذا مقارنة هذه الدراسات بدراسات أخرى خاصة التي سبقتها و كذا الاستفادة منها خلال هذه الدراسة التي قمنا بها ، سنحاول عرض بعض هذه الدراسات ، وهذا بغية التعرف على الأبحاث السابقة .

أولا : الدراسات السابقة :

أولا : الدراسات الأجنبية :

• دراسة ستيفا "1991"بانجلترا :

- عنوان الدراسة : الإصابات و اعتلال الصحة في الصناعة الميكانيكية .
- هدف الدراسة : معرفة الدور الذي يلعبه الأفراد في تعرضهم للإصابات العمل .
- عينة الدراسة : دراسة حالة بالنسبة للأفراد الذين تعرضوا للإصابات في المعامل المذكور .
- نتائج الدراسة : غالبية الحوادث الصناعية ناتجة عن سلوك الأفراد العاملين ، من خلال ارتكابهم لأخطاء في الشغل أو مراحل العمل نتيجة لإهمالهم تعليمات الصحة و السلامة المهنية .

• دراسة لوسي "1997" السويد :

- عنوان الدراسة : العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية و الإصابة.
- أهداف الدراسة : التعرف على العلاقة بين العمر و المستوى التعليمي و الإصابة فيما يتعلق بصناعة السيارات في السويد .
- عينة الدراسة : تكونت العينة من 6814 من الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين (16-65) عاما.
- أداة الدراسة : الاستبيان .
- أهم نتائج الدراسة : تركزت الحوادث في الأعمار الصغيرة أكثر منها في الأعمار المتقدمة ، كما أ، نسبة الإصابة للكبار السن الجامعيين كانت قليلة جدا و هذا بعكس التوقعات من الدراسة في مثل هذه

الصناعات في حين أن نسبة الإصابة كانت مرتفعة عند صغار السن سواء أكانوا جامعيين أم غير جامعيين (سهيلة محمد، 2010، ص774).

• دراسة مورج و بينامي "2006" بألمانيا :

- عنوان الدراسة : العوامل المسببة لحوادث العمل .
- هدف الدراسة : الكشف عن العوامل المسببة التي تقف وراء تعرض عامل السكك الحديدية للحوادث و تكونت العينة من 1305 عاملا من الذكور العاملين في شركة السكك الحديدية .
- أداة الدراسة : الاستبيان طبق العينة و تم تحليل النتائج و اختيار العاملين الذين تعرضوا لأكثر من حادث خلال حياتهم المهنية .
- أهم نتائج الدراسة : تركزت الحوادث مع مدة الخدمة القصيرة كما أن الحوادث تركزت مع الأعمار الأصغر .

• دراسة Nelma tahir study:

- عنوان الدراسة : أثر التدريب و التطوير على أداء الموظفين و إنتاجيتهم ؛ دراسة حالة البنوك المتحدة المحدودة في مدينة يشاور في باكستان
- هدف الدراسة : هو تحديد مستويات كفاءة الموظفين التي يعززها التدريب و التطوير المنفذين
- منهج و عينة الدراسة : كانت في (8) بنوك
- منهج الدراسة : المنهج الكمي .
- نتيجة الدراسة : التدريب و التطوير جانب هام من إدارة الموارد البشرية .

ثانيا : الدراسات العربية :

• دراسة الأستاذ مجاهدي ظاهر 2002 :

- عنوان الدراسة : دراسة ميدانية بشركة الاسمنت ، الماء الأبيض ، تبسه .
- هدف الدراسة : للإجابة على التساؤل الرئيسي الذي هو : هل هناك علاقة بين التدريب المهني و الأداء ؟ و هل يساهم في تطوير العامل و تحسين الإنتاجية ؟
- مجتمع عينة الدراسة : تم الاختيار عشوائي ، تم إحضار مجموع العمال المقدر ب 400 عامل و تم اختيار 51 عامل تلقوا التدريب خارج المؤسسة .
- المنهج المستخدم : أسلوب وصفي تحليل إحصائي ، واستعمل برنامج spss

- نتائج الدراسة : 60 بالمئة من أفراد العينة أثبتت بان التدريب له اثر إيجابي على جودة المنتج الذي يقدمه العامل .

- للتدريب أثار إيجابية على زيادة إنتاجية العامل .

- للتدريب تأكيد ضعيف بأنه يساهم في تطوير و ترقية العاملين .

• **دراسة دويخ قويدر "2009" :**

- عنوان الدراسة : مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل و الأمراض المهنية في المؤسسة صناعية الكوابل بسكرة الجزائر .

- أهداف الدراسة : محاولة مدى مساهمة التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي ، و معرفة ماهي مساهمة وضع الأساليب التوعوية ، الوقاية في مجال الأمن الصناعي .

- مجتمع و عينة الدراسة : كانت باختيار الطريقة العشوائية البسيطة ، تم إحضار قائمة بأسماء جميع العمال الخاضعين للتدريب 380 و عن طريق القرعة تم اختيار 10 بالمئة

- منهج الدراسة : منهج وصفي .

- أدوات الدراسة : المقابلة ، الملاحظة و الاستبيان .

- نتيجة الدراسة : التدريب الخاص في مجال الأمن الصناعي يساهم في الوقاية من إصابات حوادث العمل و الأمراض المهنية .

• **دراسة نابتي سامي 2009 :**

- عنوان الدراسة : دور برامج التدريب موارد البشرية في تحسين نوعية الخدمة .

- هدف الدراسة : دراسة موضوع التدريب و تبيان ماهيته و دوره و أهميته و توضيح وإبراز مراحل العملية التدريبية لمحاولة تقييم دور التدريب الموارد البشرية داخل المؤسسة .

- مجتمع وعينة الدراسة : 45 طبيب تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجموع عدد أطباء 397 طبيب.

- منهج الدراسة : منهج وصفي تحليلي.

- أدوات الدراسة : الاستمارة و المقابلة .

- نتيجة الدراسة : التدريب يهدف بصفة أساسية إلى المساهمة في معالجة مشاكل الأداء و ذلك بالتركيز على أهداف التدريب المتمثلة في تحسين الكفاءة و تعديل السلوك.

• **دراسة شعلال مختار 2009 :**

- عنوان الدراسة : دور التكوين في تخفيض حوادث العمل .التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة له دور في تخفيض حوادث لديهم.
- هدف الدراسة : التحقق من مدى فعالية التكوين و تقديم البدائل بجوانب السلبية لجعله أكثر فعالية في تخفيض من حوادث العمل .
- مجتمع و عينة الدراسة : اختيار بطريقة عرضية من بين 493 و كانت عينة 45 عامل.
- منهج الدراسة : منهج وصفي .
- أدوات جمع : المقابلة ، استبيان ، الوثائق و السجلات
- نتيجة الدراسة : التكوين الذي يقدم له تأثير إيجابي في اكتساب العامل طرق العمل الآمنة من حوادث و إدراك الأخطار المرتبطة بالعمل .

8- التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال الدراسات المتناولة استخلصنا ان كل الدراسات قد تناولت نفس متغيرات دراستنا الحالية من زاوية مختلفة فأوجه التشابه كانت كالتالي بالنسبة لجميع الدراسات قد تناولت متغيرين وهما التدريب المهني وحوادث العمل

أوجه التشابه : تشابهت هذه الدراسات مع الدراسة الحالية في ان اغلبها قد تناولوا نفس العناصر في الفصول النظرية من تعريف التدريب المهني واهميته وخصائصه واسبابه بالإضافة الى تناول عدة عناصر حوادث العمل كذلك.

أوجه الاختلاف :

اما اوجه الاختلاف بين هذه الدراسات والدراسة الحالية هو الاختلاف في ادوات جمع البيانات وهي الاستبانة والمقابلة لكن كل هذه الدراسات اعتمدت على المنهج الوصفي ونفس العينة العشوائية التطبيقية. بالإضافة الى الاطار المكاني والزمني للدراسة.

الاستفادة:

وفيما يخص مدى الاستفادة من هذه الدراسات فقد استفدنا من خلال الدراسات السابقة في التعرف على كافة عناصر البحث ومراحله سواء ما تعلق بالاطار النظري واختيار موضوع البحث وتحديد اهميته واهدافه ووضع فرضيات البحث وكذلك التعرف على مختلف المقاييس التي يمكن ان نستخدمها في هذا البحث واختيار الاساليب الاحصائية المناسبة لدراستنا الحالية وكذلك تساعدنا على تفسير النتائج ومناقشتها، وتتميز دراستنا عن الدارسات السابقة من حيث تناولها لموضوع كيف يساهم التدريب المهني في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الصغيرة "بيستا".

الفصل الثاني:

التدريب المهني

تمهيد

ماهية التدريب المهني

1. مفهوم التدريب المهني
2. مفاهيم متعلقة بالتدريب المهني
3. أهمية التدريب المهني
4. أهداف التدريب المهني
5. مبادئ التدريب المهني
6. فوائد التدريب المهني
7. خصائص التدريب المهني

مرتكزات عملية التدريب

1. الطرق والأساليب التدريبية
2. مسؤولية ومتطلبات التدريب
3. مراحل الأساسية في العملية التدريبية
4. مشكلات التدريب والحلول المقترحة

خلاصة الفصل

تمهيد

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

وقد جاء في هذا الفصل كخطوة أساسية لتسليط الضوء على مجموعة من المفاهيم المتعلقة بالتدريب المهني والتي تعني بالعنصر البشري من خلال تنميته وتطويره من أجل تحقيق أهدافه الخاصة من جهة وأهداف المؤسسة وتحسين أدائها وزيادة إنتاجيتها من جهة أخرى

أولاً: ماهية التدريب المهني

1-1 مفهوم التدريب المهني :

التعريف اللغوي للتدريب :

- يقال درب فلان فلانا بالشيء و دربه على الشيء عوده و مرنه¹
 - هو مصدر للفعل درب و هي مشتقة من الدرب ، فالتدريب يعني وضع الأفراد و الجماعات
 المستهدفة على الطريق السليم ليسيروا فيه و يتعودوا عليه².
 -يقول بيارز :أن التدريب ينبغي أن يشمل الموظف حديث التعيين و الموظفين القدامى على حد
 سواء ، فالموظف بحاجة إلى تحديث معلوماته باستمرار طالما بقي على رأس عمله مما ينعكس على
 أدائه و أداء المؤسسة بشكل عام³.

التعريف الاصطلاحي :

التدريب يعني تزويد المورد البشري بالخبرات المناسبة التي تساعد على تنمية المهارات الخاصة
 به. وزيادة معرفتهم من خلال الاعتماد على تطبيق العملية التدريبية بأكثر وسائل كفاءة⁴ .
 هو عملية هدفها إكساب المعارف و الخبرات التي يحتاج إليها الإنسان و تحصيل المعلومات التي
 تنقصه و الاتجاهات الصالحة للعمل و السلطة و الأنماط السلوكية و المهارات الملائمة و العادات
 اللازمة من أجل رفع مستوى الكفاءة في الأداء و زيادة الإنتاجية .
 بحيث تحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل و ظهور الفاعلية مع السرعة و الاقتصاد في
 التكلفة و في الجهود المبذولة و في الوقت المستغرق¹.
 نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات مقصودة في الأفراد العاملين والجماعات العاملة لتزويدهم
 بالمعلومات والخبرات والمهارات والسلوكيات اللازمة بما يؤثر على معدلات الأداء للخدمات و تحسين
 مستوى الإنتاجية².

¹ - معجم اللغة العربية ، المعجم الوسيط ، ط4، مكتبة الشروق الدولية ، القاهرة : مصر ، 2004،صفحة 288.
² - هلال محمد ، التدريب ، الأسس و المبادئ ، دار الكتاب ، القاهرة :مصر ، 2000، صفحة 28.
³ - حنا نصر الله ، إدارة الموارد البشرية ، دار الزهران للنشر و التوزيع : عمان ، الأردن 2001 ، صفحة 216.
⁴ - خضير كاظم حمود وأخرون منير الشيخ ؛ إدارة المواهب و الكفاءات البشرية ، ط1 ، الأردن ، زمزم للنشر،2013،

1-2 المفاهيم المتعلقة بالتدريب المهني :

التعليم ، التكوين ، التطوير ، التأهيل .

▪ **التعليم** : هو تغيير يحدث في السلوك كنتيجة للتجارب السابقة ، ويهدف الذي يطبق عادة على الدراسة التي يتلقها الفرد في المدارس أو الجامعات الى تزويده بالعلم و المعرفة في أطار مجال معين فهو يهتم بالمعارف كوسيلة لتأهيل الفرد للدخول في الحياة العملية فهو يركز على الموضوع لا على الفرد أما **التدريب** هو تطبيق المعرفة، يساعد الأفراد على الوعي بالقواعد والإجراءات الموجهة لسلوكهم، فالتعليم يعمل على إرساء عمليات وأساليب التفكير المنطقي السليم .

جدول (1) يوضح اختلافات بين التدريب و التعليم

الخصائص	التدريب	التعليم
الأهداف	أهداف محددة لجعل العاملين أكثر كفاءة و فعالية في أعمالهم	أهداف عامة مجردة لخدمة احتياجات الأفراد.
الزمن	قصير الأجل خاصة عندما يكون موجه	طويل الأجل
المحتوى	يكون محدد في غالب الأحيان	متسع و شامل

المصدر :مصطفى كامل ، ، 1994،ص 303.

▪ **التكوين** : هو مجموع العمليات و الإجراءات التي يخضع لها العامل أثناء الخدمة من أجل إكسابه مجموعة من المعارف و السلوكيات التي تساعده على أداء عمله لتحقيق أهداف المؤسسة و الشخصية . و عرفه حجازي و معالم سعاد التكوين بأنه تلك البرامج المعدة لتسهيل التعلم أي النجاحات التي يمكن تحقيقها في المهنة الممارسة بشكل مستمر لكون هذا الأخير لا يملك نقطة نهاية .

العلاقة بين التدريب و التكوين يسرى مفهومه في نطاق مهنة معينة باعتبار ارتباطه بالجانب العلمي التطبيقي ، أما التكوين يعني كل أوجه التعلم التي تلقاها الفرد من مهارات و أفكار و معلومات عامة¹.

¹ مصطفى كامل ، ادارة الموارد البشرية ، دار الابحاث للترجمة والنشر ، 1994،ص 303.

▪ **التطوير** : هي عملية استراتيجية لا ترتبط فقط بالموقف الحالي و لا على إكساب مهارات للوظائف الحالية فقط ، و إنما لابد من الاعتماد على رؤية المدير لاستراتيجية الوظائف التي ستكون مستقبلا ، ولابد النظر للمؤسسة كفريق عمل متكامل يتطلب الأخذ بالنظرة الشمولية و التوزيع في المهارات و الإمكانيات¹.

فالتدريب هو إكساب الأفراد العاملين المعرفة و المعلومات النظرية و المهارات العلمية المؤثرة على سلوكياتهم ، أما التطوير فيتمثل في الجهود المبذولة لإكساب العاملين القابليات التي يحتاجونها مستقبلا وفق التصورات للتغيرات البيئية و التكنولوجية .

جدول (2) يوضح الاختلافات بين التدريب و التطوير

أبعاد المقارنة	التدريب	التطوير
التركيز	الوظائف الحالية	الوظائف الحالية والمستقبلية
النطاق	الموظفين	فرق الموظفين
الإطار الزمني	قصير المدى	طويل المدى
الأهداف	سد النقص في المهارات الحالية	التهيئة للاحتياجات المستقبلية في المهارات

المصدر: سهيلة محمد عباس، 2003، ص 186.

▪ **التأهيل**: تهدف إلى إعادة الفرد العاجز للعمل الملائم لحالته وتساعد على تحسين أحواله المادية والنفسية، لتحرر من الشعور بالنقص¹.

التدريب يهدف إلى تزويد الفرد السليم لمجموعة من الخبرات و المهارات عن طبيعة العمل، أما التأهيل يساعد الفرد المعوق العاجز عن أداء عمله نتيجة تعرضه لحادث عمل؛ فالتأهيل يهدف إلى تمكين الفرد المعوق من الحصول على العمل المناسب لميوله ورغباته مما يؤدي إلى استقرار المادي و النفسي.

¹ سهيلة محمد عباس، ادارة الموارد البشرية " مدخل استراتيجي "، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن، 2003، ص 186.

1-3-1- أهمية التدريب المهني:

تتضح أهميته من عدة جوانب:

1-3-1 أهمية التدريب المهني بالنسبة للمؤسسات:

- تحقيق الاستقرار الوظيفي في المؤسسة وإكسابها صفة الثبات وحسن السمعة في المجتمع، فالموظف المدرب يقوم بإنجاز عمله على أكمل وجه، مما يؤدي إلى رضا الإدارة وبالتالي مكافأته وتحفيزه، فهكذا يتم تحفيز الموظفين وتعزيز رضاهم عن المؤسسة وشعورهم بأنهم جزء منها فيقل احتمال ترك العمل أو الانتقال إلى مؤسسة أخرى ويقومون بالدفاع عن مؤسستهم.
- يساهم التدريب في أداء الموظفين للعمل بكفاءة وفعالية.
- التدريب يقلل من الحاجة إلى الإشراف، فالموظف المتكون الذي يعي ما يتطلبه عمله يستطيع انجاز ذلك العمل دون الحاجة إلى المراقبة المستمرة
- يساعد في تجديد و إثراء المعلومات .
- يؤدي إلى تطوير أساليب القيادة و ترشيد القرارات الإدارية¹ .

1-3-2 أهمية التدريب المهني بالنسبة للأفراد العاملين :

- يساهم في تطوير قدرات و مهارات الأفراد.
- يساعد الأفراد في تحسين فهمهم للمؤسسة واستيعابهم لدورهم فيها.
- يساعد في تقليل القلق الناجم عن عدم المعرفة بالعمل وقلة المهارات التي ينجم عنها ضغط الأداء² .
- التقليل من الأخطاء المهنية في المؤسسة.
- تطوير التحفيز للأداء.
- رفع روح المعنوية وتحسين العلاقات الإنسانية.
- غرس القيم الإيجابية واجتناب العادات السيئة³

¹ - نظمي شحادة وآخرون ، ادارة الموارد البشرية ، ط1، دار الصفاء للطباعة والنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن، 2000، ص115

² - سهيلة محمد عباس وعلي حسن علي ، ادارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن، 2007، ص109

³ - عامر خضير الكبيسي ، التدريب الاداري والامني رؤية معاصرة للقرن الاحادي والعشرين، دار النشر جامعة نايف العربية ، الرياض 2010، ص19

1-3-3 أهمية التدريب في تطوير العلاقات الإنسانية:

- تحسين علاقات الاتصال بين الموظفين والمرؤوسين.
- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد.
- توثيق العلاقة بينا لإدارة والموظفين¹.

1-4 أهداف التدريب المهني:

الأهداف التي يحاول التدريب تحقيقها هي:

- زيادة معارف المتدربين ومعلوماتهم.
 - إكساب المتدربين المهارات اللازمة لتطوير كفاءتهم الإدارية.
 - تنمية اتجاهات المتدربين الايجابية نحو العمل والعاملين معهم.
 - زيادة الاستقرار في العمل مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للمتدربين.
 - تنمية الروابط الإنسانية السلمية في المجتمع المدرسي.
 - مواكبة المتدربين للمستجدات في الحقول المعرفة ذات العلاقة بعملهم.
 - ترتيب الأدوات والآلات والعناية بها في أوقات العمل وغيرها.
 - تضيق الفجوة القائمة بين نظام التعليم بأنواعه المختلفة وبين مجالات العمل المطلوبة.
- يتضح من العرض السابق إن الأهداف التي يرمي التدريب إلى تحقيقها تتمثل في زيادة المعرفة وإكساب المهارات وإحداث تغييرات إيجابية في الاتجاهات؛ ويمكن تصنيف هذه الأهداف في ثلاث مجموعات رئيسية هي:
- أهداف تقليدية:** تعمل على تدريب العمال الجدد وتعريفهم بالمنظمة وأهدافها وسياستها والإجراءات والقوانين المطبقة منها تزويد العمال بالمعلومات والمهارات.
- أهداف حل المشكلات:**
- إعداد وتدريب العاملين لإيجاد حلول المشكلات التي تعاني منها المنظمة.
 - توفير القدرة والمهارات في التشخيص والتحليل المقارنة وإجراء واختيار البديل الأمثل لحل المشكلات.

¹ - حمزاوي محمد سعيد، تحسين الاداء والتدريب ، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2004، ص104

أهداف إبداعية :

- تسعى إلى تحقيق مستويات عالية من الإنتاجية و الأداء
- استخدام الأساليب العلمية المتطورة في تحقيق الأهداف.

1-5 مبادئ التدريب المهني:

لكي تتمكن المنظمات من تحقيق أهدافها من جراء قيامها ببرامج تدريبية للعاملين بها يجب إتباع مجموعة من المبادئ الرئيسية للعملية التدريبية التالية :

الهدف: يجب أن يكون محددا وواضحا طبقا للاحتياجات الفعلية للمتدربين مع مراعاة أن يكون الهدف موضوعيا وواقعا قابل للتطبيق .

الاستمرارية : يتحقق مبدأ الاستمرارية بأن يبدأ التدريب ببداية الحياة الوظيفية للفرد و يستمر معه خطوة بخطوة لتطويره و تنميته بما يتمشى مع متطلبات التطور الوظيفي للفرد.

الشمول : يجب أن يوجه التدريب الى كافة المستويات الوظيفية بالمنظمة و يشمل جميع الفئات في الهرم الوظيفي للفرد.

التدرج : يبدأ أولا بمعالجة الموضوعات البسيطة ثم الى أعلى صعوبة¹ .

مواكبة التطور : التدريب يجب أن يكون معينا يتزود منه الجميع بكل ما هو جديد و حديث في كل مجالات العمل .

الواقعية : يكون بتلبية الاحتياجات الفعلية للمتدربين و يتناسب مع مستوياتهم .

ضرورة الممارسة العلمية للمتدربين : يعني يجب مشاركة المتدرب و إعطائه الفرصة و الوقت المناسب للتعليم و كسب المهارات و المعرفة ، ووسائل التدريب الموجودة في مكان التدريب يجب أن تكون متطابقة لما هو موجود في بيئة العمل

استثمار برامج التدريب : لنتائج البحوث و الدراسات العلمية كأساس لتطوير و تحسين البرامج

1-6 فوائد التدريب المهني:

بالنسبة للمنظمة :

- تخفيض الحوادث و إصابات العمل .
- تحسين نوعية الإنتاج وزيادة كميته.

¹ - حسن أحمد الطعاني، التدريب الإداري المعاصر، دار المسيرة للطباعة والنشر، 2010 ، ص22

- خلق الاتجاهات الإيجابية للعاملين نحو العمل و المنظمة .
- يساعد العاملين على فهم كيفية العمل في فرق من أجل تحسين جودة السلع و الخدمات
- زيادة الإنتاجية و الأداء التنظيمي .
- ارتفاع أداء العاملين عن طريق معرفتهم لما تريد المنظمة من أهداف¹
- **بالنسبة للأفراد العاملين :**

- تنمية الاستعداد لتقبل مهام و مسؤوليات جديدة² .
- خلق فرص النمو و التطور لدى العاملين .
- تقليل من أخطاء العاملين و حوادث العمل .
- فتح المجال للفرد نحو الترقية و التقدم الوظيفي .
- مساعدتهم في تحسين فهمهم للمنظمة و توضيح أدوارهم فيها .
- مساعدتهم على التغلب على القلق و التوتر و بالتالي تحسين معنوياتهم.

1-7 خصائص التدريب المهني :

- التدريب نظام متكامل يتكون من مجموعة من الأجزاء و العناصر المترابطة تقوم بينها علاقات منفعة.
- التدريب نشاط رئيسي يمارس بهدف التطوير وزيادة الأداء وليس أمراً كمالياً .
- التدريب عملية إدارية ينبغي أن تتوفر لها معلومات العمل مثل " توفر الموارد المادية و البشرية ، توفر الرقابة والتوجيه ، وضوح السياسات وواقعتها ، ووضوح الأهداف وتناسقها.
- التدريب عملية فنية تحتاج إلى خبرات و تخصصات محددة ينبغي توفرها :
- خبرة متخصصة في تحديد الاحتياجات التدريبية .
- خبرة متخصصة في تنفيذ البرامج التدريبية .
- خبرة في متابعة و تقييم فعالية التدريب .
- خبرة في اختيار الأساليب ووسائل الإيضاح³.

¹ - سهيلة محمد عباس ، إدارة الموارد البشرية : مدخل استراتيجي - ط2. دار وائل للنشر و التوزيع 2006، ص187.

² - مؤيد ، سعيد سالم ، إدارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي تكاملي . ط1، الأردن "المكتبة الجامعية ، 2009، نص 272.

³ - مدحت محمد، أبو النصر ، إدارة العملية التدريبية : النظرية و التطبيق . ط1. القاهرة ، دار الفجر ، 2008، ص51.

- التدريب نشاط متغير و متجدد وذلك من خلال :
- التجديد المستمر في اتخاذ البرامج التدريبية و أساليب و أدوات التدريب المستخدمة .
- التعرف المستمر على الأوضاع الإدارية و الفنية في المؤسسة و التغيير في أوجه نشاطها و أساليب العمل¹ التدريب يزيد من الولاء و الانتماء للمؤسسة
- العمل على إعداد كوادر بشرية قادرة على شغل مناصب عليا في المستقبل كلا حسب تخصصه.

ثانيا: مرتكزات عملية التدريب

1-2 : الطرق و الأساليب التدريبية :

1-1-2 الطرق التدريبية : تلجأ العديد من المنظمات إلى استخدام طرق عديدة للتدريب منها :

- طريقة التدريب أثناء العمل : هذه الطريقة الأكثر انتشارا و أسباب انتشارها هو أن أغلب الأعمال في الصناعة الحديثة تتصف بسهولة تعلمها و في فترة قصيرة من الوقت ؛ و من جهة أخرى التدريب أثناء العمل تركز مسؤولية التدريب في شخص واحد بدلا من توزيعها بين إدارة الموارد البشرية أو المشرف ؛ و هناك شروط أساسية لابد توفرها من أجل ضمان نجاح هذه الطريقة التدريبية و هي أن يلم الرئيس المباشر طبيعة العمل ومطالبه ؛ وأن يكون هناك وقت كافي للقيام بالتدريب.
- و من الصفات الضرورية التي يتصف بها التدريب أثناء العمل أن مكان التدريب هو ذاته للعمل ؛ وبالتالي أن يرتبط المدرب بكل جوانحه بجو العمل و هو بذلك ينقل خبراته التي يستعملها من هذا النوع من التدريب² .
- إعداد أماكن خاصة بالتدريب أو مراكز تدريبية ملحقة بالمؤسسة :تستخدم هذه الطريقة ان تعذر التدريب على الوظيفة أثناء العمل ويطلب الأمر أعداد كبيرة وبوقت قصير ، فتزيد سرعة تدريبهم بوجود مدربين متخصصين ؛ وتفتح المؤسسة مركز للتدريب تلحقه بالوحدة الإنتاجية فتشرف على هذه المراكز إدارة الموارد البشرية أو قسم التدريب في المؤسسة .
- وتوفر المؤسسة على ورش خاصة بالتدريب تماثل في وصفها ورش الإنتاج

¹- محمد، الصيرفي ، ادارة الموارد البشرية ، دار الفكر الجامعي ، 2006، ص161.

²- علي السلمي .إدارة الأفراد لرفع الكفاءة الإنتاجية .القاهرة: مكتبة غريب للنشر والتوزيع ، 1985،ص256.

▪ **التدريب خارج مكان العمل** : فيقصد التدريب الذي يلقي للعاملين خارج أوقات العمل ، ويتم داخل المؤسسة إن أمكن أو في المراكز التدريبية خارج المؤسسة ، و عادة ما يعفي الأفراد خلال فترة التدريب من الدوام الرسمي¹.

2-1-2 أساليب التدريب المهني :

عرف **potts (1998)** أساليب التدريب المهني بأنها : "التفاعل بين موضوع التدريب و الطريقة الملائمة لتحقيق الأهداف الموضوعية ، و التي غالبا ما تتأثر بأسلوب تعليم المدرب ".
و تتعدد هذه الأساليب و تتنوع في هذا العصر ، فمنها ما يتطلب أدنى توجيه من المدرب ، و منها ما يعتمد كلية على مهارات و قدرات المتدرب الشخصية ولا يتطلب أي تدخل من المدرب .
كما أن هناك اختلافا في مسميات هذه الأساليب ، فمنهم من سماها التدريب إداري كتمثيل الأدوار و الزيارات الميدانية و أساليب عمل المحاكاة و حل المشكلات و التطبيقات العملية ، و منها ما يسمى بأساليب التدريب العلمي كالتدريب الميداني و التعليم المبرمج و المحاكاة ، و أخرى أن جميع أساليب التدريب التي لا تستخدم التقنية المتقدمة كالمحاضرة و الأدوات المساندة فيها أجهزة العرض الرؤية و الفيديو الاعتيادي و الأفلام ، ودراسة الحالة و الألعاب التعليمية و تبادل الأدوار و دوائر و فرق التعلم ، لا تخرج عن كونها أساليب تقليدية و أن التدريب باستخدام الوسائط المتعددة و التدريب الشبكة العنكبوتية و التدريب عن بعد و التدريب الافتراضي كلها أساليب تدريبية حديثة .

و لعل المفاضلة بين أسلوب تدريب وآخر ، ترتكز على اعتبارات و عوامل عديدة يجب مراعاتها قبل عملية اختيار الأسلوب التدريبي الملائم ، من أهم هذه الاعتبارات :

- مدى ملائمة الأسلوب التدريبي للمادة التدريبية و الموظفين المتدربين .
- طبيعة المتدربين واتجاهاتهم ومستوياتهم العلمية و التنظيمية .
- إمكان توافر التسهيلات المادية للتدريب، مثل القاعات و الأجهزة و المعدات اللازمة لإنجاز العملية التدريبية .
- نفقات استخدام كل وسيلة تدريبية و ملائمتها مع موازنة التدريب .
- مدى ملائمة الوقت و المكان المتاح لكل وسيلة تدريبية .

¹- رواية، حسن و محمد سعيد سلطان، إدارة الموارد البشرية (تنمية المدربين تقييم الأداء لمتغيرات البيئة تعويضات الأفراد). ط1، مصر: التعليم الجامعي للطباعة والنشر، 2001، ص199.

- درجة إمام المدرب نفسه بالأسلوب التدريبي .

عدد المشتركين بالبرنامج التدريبي ، فكلما كان عدد المشتركين قليلا كلما كانت الأساليب التدريبية المعتمدة على النقاش (مثل دراسة الحالة ، الندوات و تمثيل الأدوار) انسب في حين إذا كانت إعداد المشتركين كبيرة فتكون الأساليب التدريبية الإخبارية كالمحاضرة مثلا افضل من غيرها¹. وعلى الرغم من تعدد الأساليب التي يمكن استخدامها في التدريب الإداري ، إلا انه من المهم ملاحظة أن هذه الأساليب ليست بدائل لبعضها بعضا ، بل أنها من المجال الذي يمكن أ، تحقق فيه أفضل النتائج ، فالنجاح في اختيار أسلوب التدريبي الملائم يمثل عاملا هاما من عوامل نجاح العملية التدريبية .

والجدير بالذكر أن اختيار الأسلوب التدريبي يركز أساسا على تحديد الأهداف التدريبية من جهة و الهدف الذي يسعى الأسلوب التدريبي تحقيقه من جهة أخرى هناك من أفاد بأنه يمكن تقسيم الأساليب التدريبية إلى مجموعتين :

المجموعة الأولى : حسب طرق استخدامها، و تتضمن :

-أساليب إخبارية : و تشمل : المحاضرة ، الندوات و المؤتمرات ، مناقشة الحالات ، أسلوب المصادقة ، وغيرها .

-أساليب المشاهدة : وتشمل الكلمات المكتوبة ، الصور ، الملصقات ، الصور المتحركة ، الرسومات البيانية ، أسلوب الإيضاح التجريبي ، تمثيل الأدوار ،مشاهدة العمليات ، الزيارات المدنية و غيرها .

المجموعة الثانية : حسب الأهداف ،و تتضمن :

-أساليب تهدف إلى زيادة معرفة و معلومات المتدربين : وتشمل : المحاضرة ، الندوات و المؤتمرات ، مناقشة الحالات .

-أساليب تدريبية تهدف على تنمية القدرات و المهارات : مثل سلة القرارات ، دراسة الحالات ، المباريات الإدارية ، تحليل المواقف و غيرها .

-أساليب تدريبية تهدف إلى تغيير سلوك المتدربين واتجاهاتهم مثل : تمثيل الأدوار ودراسة الحالات و تحليل المعاملات و العلاقات و أسلوب الإيضاح التجريبي و الأفلام وغيرها

¹ - (أحمد بن عطا الله حمدان الجهني ،2008،ص50).

و نعرض فيما يلي بشيء من الإيجاز لبعض الأساليب التدريبية شائعة الاستخدام :

أسلوب دورية العمل تبادل الأعمال :

و يستخدم هذا الأسلوب في تدريب الموظفين في المستوى الإداري الواحد ، حيث تنظم حركة تنقلات متنوعة و مؤقتة بين الوظائف بحيث يحل كل فرد مكان الآخر لفترة زمنية محددة و بذلك يكتسب الفرد خبرات جديدة من خلال مزاوله عملاً¹.

أسلوب الإدارة المتعددة :

بموجب هذا لأسلوب يتم مشاركة الرؤساء في المستوى الإداري المباشر و الأوسط في تخطيط و إدارة شؤون مشتركة مع الإدارة العليا و هذا لأسلوب يتناسب فقط مع تدريب و تنمية رجا الإدارة .

أسلوب المحاضرة :

وهنا يتم الاعتماد بشكل مباشر على المحاضر في إعداد المادة العلمية و عرضها و تفسيرها وهذا الأسلوب يمكن استخدامه في تدريب جميع العاملين على أساس أنه وسيلة لنقل معلومات نظرية للمتدربين

المؤتمرات :

ويرتبط نجاح المؤتمرات على مدى مساهمة جميع الأعضاء في المناقشات من وقائع خبراتهم و تجاربهم ولا يعتمد نجاح هذا الأسلوب على اتفاق أعضاء المؤتمر على رأي واحد وإنما يتوقف نجاحه على مدى استفادة الأعضاء من خبرات و آراء بعضهم البعض².

دراسة الحالات :

و بموجب هذا لأسلوب تقدم مشكلة المتدربين و يطلب منهم دراستها و تحليلها و الوصول إلى حلها و ذلك بهدف زيادة القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات عن طريق التحليل المنتظم ودراسة المشكلة من جميع جوانبها .

و الجدير بالذكر إن استعمال دراسة حالات يتوقف على عوامل عديدة نذكر منها

- وجود الاعتماد اللازمة لتحقيق ذلك .
- وجود هذه الحالات وتوافر الوسائل وتأمين المراجع المكتوبة التي يتم توزيعها على المتدربين .
- وجود الوقت الكافي للتدريب و المناقشة التامة للحالة .

¹ - محمد الصريفي ، مرجع سابق ، ص193.

² - المرجع نفسه، ص194.

- المساهمة الإيجابية للمتدربين في تحصيل المعرفة أو المهارة المطلوبة .
- قدرة و مهارة المدرب في إعداد الحالات .

تمثيل الأدوار :

ويتضمن ذلك الأسلوب خلق مواقف عملية من خلال قيام المتدرب بتمثيل شخصية معينة في موقف تمثيلي محدد كأنه يطلب منه القيام بدور رجل بيع و يطلب من فرد آخر تمثيل دور مواطن يرغب في الشراء حيث تعطي له معلومات معينة على ضوءها سيتصرف مع رجل البيع ثم يتم المناقشة التمثيلية و سلوك رجل البيع بين المدرب و المتدربين لتوضيح الثغرات و عادة ما يستخدم ذلك الأسلوب في مجالات التدريب على العلاقات الإنسانية و يتوقف نجاح ذلك الأسلوب على الأمور التالية :

- أن تكون الحالة التمثيلية مرتبطة بالموضوع .
- أن تكون مكتوبة بلغة واضحة و مفهومة للمتدربين .
- أن تكون مختصرة لأن الوقت المخصص لقراءة دور اللاعب ينبغي ألا يزيد عن خمس دقائق .

تدريب الحساسية :

يقوم هذا لأسلوب على مناقشة السلوك حيث لا يوجد أي مادة تدريبية و إنما يتم تنظيم دورات بين المتدربين في أماكن خاصة و لفترة زمنية محددة يتم خلالها مناقشة و تقييم سلوك و آراء بعضهم البعض خلال الفترة الزمنية المحددة و يستخدم هذا الأسلوب في مجال التدريب على العلاقات الإنسانية مع ملاحظة أن هذا الأسلوب لا يحتاج إلى مدرب بل هناك موجه مهتم متابعة المناقشة و منع حدوث أي احتكاك بين المتدربين نتيجة المصارحة و الصدق و الإنتاج على بعضهم البعض .

أسلوب سلة القرارات :

بموجب هذا لأسلوب يتم توزيع المتدربين على مكاتب منعزلة على بعضها البعض حيث يجب كل منهم سلة تحتوي على الوثائق و الخطابات و الرسائل و المذكرات و التقارير و يقوم المتدرب بمعالجة هذه المواد و اتخاذ الإجراءات الضرورية لإيجاد حلول ملائمة للمشكلات المطروحة عليه حسب ظروف كالحالة وضمن الوقت المحدد لذلك ثم ترسل هذه القرارات كتغذية مرتجعة في شكل مواد كاملة للإدارة .

2/مسؤولية و متطلبات التدريب :

مسؤولية التدريب:

احتل جزءا هاما في الوظيفة الإدارية و أصبح من المسؤوليات الأساسية للمدير لأنه أقدر على تلمس نقاط القوة و الضعف في مرؤوسيه و الوقوف على الأركان التي

تحتاج الدعم ، وذلك عن طريق تقارير التي يعيدها الرؤساء عن مدى كفاءة مرؤوسيه¹ .

● **إدارة الموارد البشرية:** هي المسؤولة عن إيضاح الصورة لأداء العاملين أمام الجهة المسؤولة عن تخطيط البرامج التدريبية و لإشراف على تنفيذها و مراقبة و تقييم النتائج ، وإعداد التقارير النهائية التي تطلع عليها الإدارة العليا في المنظمة² .

● **المشرف المباشر :** عليه تشجيع المتدربين على ضرورة الاستفادة من البرامج التدريبية ، وتوفير المناخ المناسب و الموارد و التشجيع على ضرورة التطوير الذاتي³ .

● **الفرد العامل :** يدخل هذا النوع من التدريب في مجال التدريب الغير الرسمي و يعود بالفائدة على المنظمة و الفرد معا .فزيادة المعارف يتمكن الفرد من جني نتائج هذا التطوير التي تتمثل في زيادة التعويض أو الترقية الوظيفية .

ان مسؤولية التدريب مسؤولية مشتركة بين الإدارات الوظيفية في المنظمة و إدارة الموارد البشرية و الإدارة العليا و المشرف المباشر لا يمكن أن تتجزأ بشكل كفو اذ لم تلقى الدعم من قبل الإدارة العليا للمنظمة⁴ .

2.متطلبات التدريب :لكي يحقق التدريب الفعالية لابد أن نراعي الاعتبارات الآتية :

● **الاعتبار المالي :** لا يعد التدريب مجالا للتسويق فيه للحصول على أفضل سعر أو كلفة ، فالتكاليف ترتبط بالأساليب التدريبية المتبعة من أجل تحقيق الأهداف ذاتها ، و ترتبط بالوقت الذي ينفقه المدربين في التدريب ، أما التدريب خارج العمل يشمل النقل ، أجور المدرب و المتدرب ...و من الممكن الأخذ بالاعتبار المنح المالية للمساعدة في تقليل تكاليف التدريب لذا نلاحظ بأننا سنحتاج إلى ميزانية متعلقة بالتدريب .

1- زكي، محمود هاشم. إدارة الموارد البشرية. جامعة الكويت للنشر ، 1989، ص407.

2- خالد عبد الرحيم، الهيبي، إدارة الموارد البشرية، ط2، دار وائل للمشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص227

3- مؤيد سعيد سالم، مرجع سابق، ص288.

4- خالد عبد الرحيم، الهيبي، مرجع سابق، ص288.

● **الاعتبار الزمني** : يعد من الأمور المهمة ، لأن تدريب الأفراد لمهمة جديدة يحتاج الى وقت ، ومن الأحسن أن يتم التدريب بأقل وقت ممكن ، ويفضل تحديد الوقت ؛وعلى المدربين توفير الوقت الكافي للموظفين .خاصة اذا كانت منافع التدريب أقل وضوحا .لذا يفضل التحلي بالواقعية في مثل هذه الحالات ، مع اختيار أساليب تدريبية يحتاج تنفيذها وقتا معقولا.

● **الاختيار الحظي للمدربين** : هو من المتطلبات الأساسية لكي يحقق التدريب أهدافه ويمكن أن

يشمل خيار المدربين :

- مدربين من داخل المؤسسة .
- أساتذة جامعية .
- هيئات متخصصة بالتدريب .
- المدربين و رؤساء الأقسام.
- الزملاء المتميزين في العمل.

و يمكن أن يكون التدريب داخلي أو خارجي لمواجهة متطلبات التدريب المختلفة و سواء استعملنا مدربين داخليين أو خارجين ، لابد أن يكونوا هم بأنفسهم قد حصلوا على التدريب الملائم لتلبية المطلوبة منهم.

● **الاختيار المناسب لمكان التدريب** : المكان المناسب للتدريب له دور كبير في إنجاح العملية

التدريبية ، بحيث يكون هناك تصميم مناسب لغرفة التدريب و تكون بإمكان الجميع المشاهدة و السماع.

● **تجهيز مكان التدريب بالمستلزمات التدريبية الحديثة**: إن تنفيذ الأساليب التدريبية بفعالية ،

تتطلب أمكنة خاصة، و تجهيزات معينة ملائمة من حيث الأثاث مثل الألواح الخشبية ، و الورقية و الآلات عرض الأفلام و حواسيب من أجل التطبيق ، ووجود مركز مصادر تعلم معد إعداد جيد بحيث يوفر قاعدة معلوماتية جيدة للمتدربين.

● **الاختيار العلمي للمتدربين وفق الحاجات التدريبية** : وفق دراسة تحديد الحاجات التدريبية مع

الأخذ بعين الاعتبار لدى اختيار المتدربين الأمور الآتية :

- ✓ عدد المتدربين.
- ✓ المستوى التربوي العام لهؤلاء المتدربين.
- ✓ مؤهلات المتدربين.

✓ خبرات المتدربين الوظيفية.

مع مراعاة الأساليب التدريبية التي تختلف باختلاف طبيعة المتدربين.

● تحديد الأهداف و الموضوعات و مفردات البرنامج التدريبي بطريقة علمية صحيحة

:يجب أن تشتق الأهداف في ضوء الحاجات التدريبية للمتدربين وكل هدف يترجم الى موضوع ينبثق من كل موضوع مفردات تحقق الهدف المطلوب ، ويغطي موضوع التدريب ثلاث مجالات :

- مجال المعرفة .

- مجال المهارات .

-المجال السلوكي.

●استمرارية التدريب و تنفيذ البرامج التنشيطية داخل الوظيفة أو خارجها: يمكن تقسيم الأساليب

التدريبية بين تدريب ضمن الوظيفة و تدريب خارج الوظيفة ، و هناك بعض الأساليب تشمل التدريب معا ن فالتدريب داخل الوظيفة له عدة مزايا مثل مدرب متخصص ، توفر التسهيلات و التجهيزات .

ومن سلبيات التدريب داخل الوظيفة الاتصال المباشر مع كل فرد متدرب مما يأخذ الكثير من

الوقت .

أما التدريب خارج الوظيفة يحصل في مكان خاص وحتى يكون التدريب أكثر فعالية يجب أن

يمتاز بالاستمرارية ، ويكون مزيجا بين التدريب داخل الوظيفة أو خارجها.

3/المراحل الأساسية في العملية التدريبية:

1. مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية :

●مفهوم الاحتياجات التدريبية :

-تمثل المهارات و المعارف و الاتجاهات التي ينبغي تزويد الفرد بها لإحداث التغييرات المطلوبة

وجعله مناسب لشغل الوظيفة .

-الاحتياجات التدريبية هي عبارة عن اختيار الفرد المستحق للتدريب أي أنه يوجد أفراد ممن

يعملون بحاجة إلى التدريب .

- هناك من يرى الاحتياجات التدريبية توازي الأهداف التدريبية .

*بصفة عامة يمكن تعريفها بأنها معلومات و مهارات و قدرات فنية و سلوكية يراد تغييرها أو

تعديلها لدى المتدرب لتواكب التطورات المعاصرة .

•طرائق تحديد الاحتياجات التدريبية :

أولا / تحليل المنظمة : يعني دراسة الأوضاع التنظيمية و الأنماط الإدارية لتحديد مواطن الحاجة الى التدريب داخل التنظيم و يتم ذلك من خلال :

- توصيف الأعمال و الإجراءات و التقسيمات الإدارية .
- تشخيص الأوضاع التنظيمية ، و تحديد نقاط القوة و الضعف في التنظيم .
- تحديد التعديلات ، و التغييرات الواجب إدخالها على التنظيم.
- و يشمل تحليل التنظيم العناصر الآتية :
- تحليل أهداف المنظمة .
- تحليل الخريطة التنظيمية .
- تحليل المناخ التنظيمي .
- دراسة التغييرات المتوقعة في المنظمة.

ثانيا/ تحليل المهمات : يقصد بها دراسة المهام التي تقوم بها المؤسسة و المهارات المطلوبة لإنجاز هذه المهمات ، يساعد تحليل المهمات على الحصول على تصور متكامل و شامل عن جوانب القصور في انجاز المهمات من خلال المقارنة بين المعايير المحددة للأداء و بين الإنجاز الفعلي . و هناك عدة أساليب يمكن استخدامها لتحليل الوظائف و تتميز بخصائص مختلفة منها :

- الموضوعية .
- الصدق.
- الثبات.
- توزيع النتائج.
- العملية.

ثالثا/ تحليل شاغل الوظيفة :يقصد بتحليل الفرد قياس أدائه في وظيفته الحالية و تحديد المهارات و المعارف و الاتجاهات و الأفكار التي تلزمه لأداء هذه الوظيفة .

- يتضمن تحليل خصائص الفرد ما يلي :
- الأنشطة التدريبية التي شارك فيها.
- الأنشطة التدريبية التي خطط لها .

- خيراته العملية و العلمية و القدرات و المهارات الخاصة.

- الحقائق و البيانات التي تتعلق بالمؤهلات العلمية لشاغل الوظيفة.

2. تصميم البرنامج التدريبي :

يمر تصميم أو تخطيط البرنامج التدريبي بالخطوات التالية :

• **تحديد البرنامج التدريبي :** يعني توضيح الغايات و الأهداف المراد تحقيقها ، ويجب تحليل احتياجات التدريب عند الموظفين قبل البدء بعملية التدريب .

• **تحديد نوع المهارات التي سيدرب عليها :** يقصد بها المهارات اللغوية ، المهارات الفنية و حتى المهارات الفكرية .

• **وضع المنهج التدريبي :** يتم تحديدها بناء على الاحتياجات التدريبية .

• **اختيار أسلوب التدريب و التطوير :** هناك أساليب عديدة كالمحاضرة ، التمارين التدريبية ، المناقشات و لعب الأدوار .

• **تحديد إقامة مكان برنامج التدريب :** اقترح الخبراء أن يقام التدريب في أي موقع يضمن البيئة التدريبية المناسبة من حيث المكان و المستلزمات و يفضل أن يكون قريب من مكن المتدربين¹

• **تحديد فترة البرنامج :** حسب آراء الخبراء اقترح كما يلي :

- عدد الأيام التدريبية للبرنامج 40 يوم.

- يكون الدوام الرسمي 4 ساعات.

- يعقد النصف الأول من البرنامج 20 يوم من خلال عطلة نهاية العام الدراسي في فترة الصباح

- يكون الدوام بمعدل يوم واحد في الأسبوع لمدة 20 اسبوع صباحا .

• **توفير مستلزمات البرنامج التدريبي :** و تتمثل في :

- قاعة التدريب.

- وسائل الإيضاح اللازمة .

- المسئول الإداري للبرنامج².

1- فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، ط1.الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع ،2011، ص139.

2- فيصل حسونة ، المرجع سابق ، ص140.

- إعداد و تنفيذ البرامج التدريبية : يبدأ قسم التدريب في المنظمة عند البدء بعملية الإعداد و التجهيز و التحضير لكل الترتيبات الضرورية لتطبيق البرنامج التدريبي البشري حيث يتم في هذه المرحلة الإعلان عن البرنامج التدريبي و مكان انعقاده و الفترة الزمنية له و تحديد عدد المشاركين في البرنامج التدريبي و أسمائهم و مواقع عملهم و تحديد أسماء المدربين.

و التأكد من أن جميع المراسلات التي تخص الإعلان عن البرنامج التدريبي قد تم إرسالها إلى المعنيين ، و بعد ذلك يتم تنفيذ البرنامج التدريبي ويكون من خلال التنسيق مع المدربين بناء على الخطة التنفيذية و الجدول الزمني .حيث يتم في هذه المرحلة نقل البرنامج التدريبي من الوقع الورقي إلى الوقع الميداني¹.

3. **تقييم البرنامج التدريبي :** هي من المراحل المهمة و الأساسية في مراحل إدارة العملية التدريبية ، و هذا لأنها تسعى إلى كفاءة و فعالية البرنامج التدريبي و مدى تحقيقه للنجاح في تحقيق الأهداف المخطط لها مسبقا . و تمر عملية تقييم البرامج التدريبية بأربع مراحل هي :

• **تقييم قبل عقد البرنامج :** يشمل التقييم في هذه المرحلة التحقق من الاستعدادات و التجهيزات و الأدوات التي تم تحضيرها لعقد البرنامج التدريبي ، و التأكد من جميع نواحي التنظيمية لعقد البرنامج ، مثل توفر الموقع الملائم و المادة التدريبية و العدد الكلي من المتدربين .

• **تقييم أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي :** يركز التقييم هنا في تصميم البرنامج التدريبي و مدى نجاحه في سير العملية التدريبية و النتائج التي تم الوصول إليها أولاً بأول.

• **تقييم بعد انتهاء البرنامج التدريبي مباشرة :** هنا يتم التركيز على رد فعل المتدربين ، و المعارف التي حصل عليها المتدربين و مدى التغيير في سلوكهم و نتائج الأداء الحقيقية لا مكان العمل بعد انتهاء البرنامج التدريبي² .

• **متابعة النتائج :** هذه المرحلة هي أكثر صعوبة و أكثر تعقيدا خاصة ان الضعف الذي كان موجود في مرحلة من مراحل السابقة تظهر مؤثراته في هذه المرحلة .

¹ - حنا، نصر الله ، إدارة الموارد البشرية ، ط1، الأردن : دار زهران ، 2013، ص226.227.

² - بسيوني محمد، البرادي ، تنمية مهارات تخطيط الموارد البشرية : دليل عملي ، ط1، مصر: ايتراك للنشر و التوزيع ، 2006، ص5251.

4/مشكلات التدريب :

- أهمية التركيز المعنيين ، بمعنى توجيه التدريب بشكل متخصص للمعنيين و المهتمين ، والذين يحتاجونه بعملهم الحالي .
- تكرار التدريب لمراعاة عنصر النسيان البشري و تجديد المعلومات و الخبرات .
- توجيه المؤسسات و حث أصحاب القرار على الإيعاز بتطبيق المعارف التدريبية المكتسبة فور الانتهاء من الدورات .
- التفاعل مع المسافات التدريبية بجدية ،و السعي لتحديد نقاط القوة و الضعف و فرص التحسين
- التركيز على ما يسمى المهارات الناعمة مثل ديناميكية العمل الجماعي و إدارة الوقت ومهارات العرض وحل الخلافات ، وبشكل مدمج .
- السعي لرفع مهارات المدربين ، بتأهيلهم على مهارات التدريب و الغرض و تحسين معرفتهم باللغة الانجليزية التي أصبحت لغة عالمية .
- التحضير مسبقا للتدريب لتسهيل التطبيق التفاعلي .
- تحديد أشخاص قياديين من المتدربين أنفسهم للعمل مسئولين لضبط العملية التدريبية و مساعدة المدربين بإدارة الوقت و توثيق المعارف التدريبية المكتسبة.
- الاستفادة من مهارات المشاركين و التركيز على مشاركتهم ذات القيمة المضافة ، وتوزيع المهام المتخصصة لهم بغرض تحفيزهم.
- دراسة أثر التدريب على رفع كفاءة العاملين بواسطة المتابعة العملية و الاستبيانات التفاعلية ، مع تفعيل دور المدراء " الموارد البشرية " في الشركات والمؤسسات .
- تحرير المدربين الكفوون من الاحتكار الحصري و سطوة شركات التدريب التجارية ، وذلك بإيجاد قنوات اتصال مباشرة شفافة بين المؤسسات الحكومية و الشركات الصناعية المالية الخدمية و المدربين المتخصصين الأكفاء .

- السعي لإيجاد موقع عربي إلكتروني يعمل كمنبر عام لنشر المقالات و التجارب الإدارية لتسهيل عمليات الاتصال المباشرة بين الشركات و المديرين ، بعيدا عن جميع سماسرة التدريب و تطفلهم ؛ وربما يكون موقع " إدارة دوت كوم " هو الأنسب للقيام بهذا الدور¹.
- حصر أسماء المديرين المؤهلين في مجالات التدريب الرئيسية المطلوبة و تجميع السير الذاتية وإيجاد قاعدة بيانات ، تجنباً للإتجار بالمدرين و تفادياً للهواة و المتطفلين و الأذعياء .
- قصور تصميم البرامج وعدم تعبيره عن الاحتياجات التدريبية المطلوب تحقيقها²
- اسناد مسؤولية تحديد الاحتياجات التدريبية للشخص الغير المناسب

1- مدحت محمد ، أبو النصر ، إدارة العلمية التدريبية : النظرية و التطبيق .ط1.القاهرة ، دار الفجر ،2008ص 264،269.

2- محمد إسماعيل ، بلال ، إدارة الموارد البشرية ، الإسكندرية ، دار الجامعة الجديدة .2004.ص152

خلاصة الفصل :

لقد استعرضنا في هذا الفصل مجموعة من العناصر المتعلقة بالتدريب ، حيث تضمن علاقة مفهوم التدريب ببعض المفاهيم ، أهمية و أهداف التدريب ، مبادئه ، فوائده بالإضافة إلى طرقه و أساليبه ، كما تم التطرق أيضا إلى مراحل العلمية التدريبية المتبعة من طرف المؤسسة ، و من خلال هذا يمكن القول بأن التدريب هو نشاط إنساني مخطط و منظم يتكون من مجموعة من برامج هامة تهدف إلى التقليل من الحوادث و ذلك من خلال تطوير و تحسين القدرات و تغيير سلوكيات العمال اتجاه العمل مما يقلل من الأخطاء و بالتالي تجنب المؤسسة خسائر مادية و بشرية .

الفصل الثالث:

حوادث العمل

تمهيد:

أولاً: ماهية حوادث العمل :

1. مفهوم حوادث العمل .
2. مفاهيم متعلقة بحوادث العمل .
3. أنواع حوادث العمل.
4. أسباب حوادث العمل .
5. خصائص المستهدفين في حوادث العمل .
6. المحددات الإجرائية لحوادث العمل .

ثانياً: مصادر وأثار استراتيجية حوادث العمل :

1. مصادر الحصول على المعلومات عن حوادث العمل .
 2. أسس احتساب كلفة حوادث وإصابات العمل .
 3. استراتيجيات حوادث العمل
 4. النظريات المفسرة لحوادث العمل :
- 1-4 نظرية الحرية والأهداف واليقظة .
- 2-4 النظرية الاجتماعية.
- 3-4 نظرية علم النفس التجريبي .
- 4-4 النظرية القدرية .
- 5-4 النظرية الطبية.
5. علاقة التدريب بحوادث العمل .
- خلاصة الفصل .

تمهيد:

يعتبر موضوع حوادث العمل مصب اهتمام الكثيرين من الباحثين و الخبراء و ذلك نظرا لخطورته على المجتمع بصفة عامة و على العامل و المؤسسة بصفة خاصة ,حيث تتزايد خطورة هذه الحوادث بتزايد أو تطور عالما الصناعي ,وهذا راجع بالدرجة الأولى إلى الزيادة في تعقيد الصناعة إلى جانب هذا ,ظروف العمل الغير ملائمة و التي تظهر في بعض المؤسسات التي تساعد على وقوع حوادث العمل التي تؤدي إلى خسائر مادية و بشرية ,حيث تكلف دول العالم من أموالها و جهودها أثمانا باهظة لتلك الحوادث فضلا عن المعاناة البشرية و التراجع في النواحي الفنية و المالية و الاقتصادية مما يؤكد أن واجب السلامة هو واجب ضروري هام .

ماهية حوادث العمل :

مفهوم الحوادث:

التعريف اللغوي للحوادث:

الحادثة مشتقة من الفعل اللاتيني "حدث" ، يقال "حدث الشيء" "حدثا" و حادثة نقيض "قدم" وحدث الأمر حدثا فهو "حادث" أي "وقع" .

التعريف الاصطلاحي :

- كل ما يحدث دون توقع حدوثه مما ينتج عنه ضرر للناس و الأشياء⁽¹⁾.
- حدث غير متوقع الحدوث إمّا أن يعيب شخصا ما أو يتسبب في تلف الآلات⁽²⁾.
- أما المعهد الوطني للوقاية و الأمن يُعرف الحادث بأنه كل ما يحدث دون توقعه ممّا ينجم عنه ضرر للأفراد أو الأشياء و يسمى بالإصابة⁽³⁾.

مفهوم العمل :

التعريف اللغوي للعمل :

عمل يعمل عملاً ، كل عمل يكون بقصد و فكرة ، عمل تعميلاً ، أعطاه أجرته⁽⁴⁾.

التعريف الاصطلاحي للعمل:

- تم تعريف العمل بأنه : "الطاقة المصروفة أو الجهد المبذول من طرف الفرد العامل داخل المنظمة لتأدية مهمة أو نشاط وفق شروط معروفة⁽⁵⁾ .
- كل ما يزاوله الإنسان من أنشطة صناعية أو مهنية أو زراعية أو تجارية أو غيرها بغية تحقيق أي هدف.

¹ عبد القادر طه فرج ، علم النفس الصناعي و التنظيمي ، دار المعارف ، الإسكندرية - مصر ، 1992 ، ص 299 .

² مسعود جبران الرائد - معجم لغوي عصري - ، ط7 ، دار العلم ، بيروت - لبنان ، 1992 ، ص 565 .

³ سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، 2004، ص17.

⁴ محمد الصغير بعلي ، القانون الاجتماعي - تشريع العمل في الجزائر - ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص6.

⁵ George Friedmann et Pierre Neville , traité de sociologie de travail armant colin, tonic ,

Paris , 1961 , P03

- و يمثل العمل قاسمًا مشتركًا بين جميع البشر فهو بمثابة عملية ديناميكية تنجز بين الإنسان و الطبيعة يتم تحقيقها عبر استخدام التقنية⁽¹⁾.

مفهوم حوادث العمل:

- هي الحوادث التي تحصل في مكان العمل و تؤدي إلى إصابات جسدية أو عقلية⁽²⁾.
- هو كل حادث يتعرض له العمال داخل العمل و يكون غير متوقع، و يمكن أن تكون أعمال العنف مرتبطة بالعمل. و تشمل حوادث العمل هجمات الحيوانات و التسمم الحاد ، الانزلاقات... الخ و تشمل أيضا حادث الطريق الذي يحدث للعامل أثناء الذهاب أو الرجوع من العمل.
- يعتبر حادث العمل حادث عمل مهما كانت الاسباب ، فهو يقع نتيجة عمل كل فرد أو مجموعة من العمال يتقاضون راتبًا و يعملون في وضع مهني.

المفاهيم المتعلقة بحوادث العمل :

مفهوم الأمراض المهنية:

- يُعرف المشروع الجزائري المرض المهني على أنه التسممات التي تسبب فيها أهل المهنة⁽³⁾.
- هو مرض يصيب الفرد نتيجة لطبيعة عمله⁽⁴⁾.

¹ - محمود عبد المولي، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار الجامعية الكبرى، القاهرة - مصر - 1984 ، ص19.

² - Pierre Bouloché, les responsabilités de l'entreprise matière d'accident du travail ,France, 1991,P30

³ - زكي بدوي، دراسات تطبيقية في تشريع العمل و التأمينات الاجتماعية، ط1، الإسكندرية : دار الفكر العربي، 1972، ص52.

مفهوم إصابات العمل:

- عرفها يوسف حجيم الطائي و آخرون بأنها مجموعة الأضرار البدنية و النفسية التي تصيب الفرد من جراء حوادث العمل¹.
- حسب قانون العمل : هو الضرر الذي يقع به الموظف اثناء أو بسبب العمل أو أثناء الذهاب و العودة منه²

مفهوم السلامة المهنية:

- حسب سعاد نايف برنوطي : السلامة المهنية هي حماية العاملين من الاصابات الناتجة عن حوادث العمل ذات صلة بالعمل³

مفهوم الأمن الصناعي:

- عبارة عن مجموعة من الإجراءات الاحترازية المتخذة لتوفير الحماية و السلامة للعاملين في المنشآت الصناعية .

هو العلم الذي يسعى إلى الحج من الحوادث في المجال الصناعي و تقليلها قدر الإمكان⁴.

أنواع حوادث العمل:

عن تعريف الحوادث يمكننا ذكر خمسة أنواع لحوادث العمل و هي :

من حيث النوع : تتلخص في :

- حوادث الزلّة و السقوط⁵.
- حوادث المكاتب منها:
- إصابات الظهر.
- إصابات عضلية.
- الزلّة و السقوط.

¹ يوسف حجيم الطائي و آخرون ، ادارة الموارد البشرية " مدخل استراتيجي متكامل " ، ط1، مؤسسة الرواق للنشر والتوزيع ،الأردن، 2006 ، ص 459.

² وسيلة حمداوي ، إدارة الموارد البشرية ، مديرية النشر لجامعة قلمة : 2004 ، ص 123.

³ برنوطي ، سعاد نايف . إدارة الموارد البشرية . (إدارة الافراد) . الأردن : دار وائل ، 2001،ص461.

4 يوسف حجيم الطائي وآخرون ، مرجع سابق ، ص 154

5 طارق كمال، علم النفس المهني والصناعي ، دار شباب الجامعة، 2007، ص 151

- إصابات الحركة المتكررة.
- الانزلاق بسبب الأسلاك.
- حوادث البناء منها:
- حوادث الرافعات.
- حوادث السقالة.
- حوادث الرافعة الشوكية.
- انهيار المباني.
- الإصابات الناجمة عن سقوط الأجسام.
- الحريق و الانفجارات : بسبب المواد القابلة للاشتعال
- حوادث كهربائية: ينتج عنها صدمة كهربائية أو حروق كهربائية أو صعق بالكهرباء.
- حوادث الانسكاب الكيميائي.
- حوادث ضرب من قبل الآلات المتحركة.
- حوادث الإجهاد المتكرر و فرط التحمل.

من حيث النتائج :

ينتج عن حوادث العمل إصابات على مستوى جسم الإنسان (العامل) تظهر على شكل جروح أو تشوهات أو إعاقات أو غيرها ، يمكن أن تتجم عن الاعتداء أو العنف في مكان العمل أو انهيار هيكلية ، أو تشوه في الآلات و المعدات لنقص صلاحيتها ، و عدم استخدام معدات الوقاية الشخصية

من حيث درجة الخطورة:

يمكننا تقسيم الحوادث إلى حوادث بسيطة وأخرى خطيرة، تحدث عن عدم ترتيب أو تنظيم مكان العمل ، عدم تواجد مساحات كافية أو ضيق الممرات و البوابات داخل المبنى أو خارجه لهذا يتعرض العاملون لحوادث التعثر و غيرها.

من حيث سبب الوقوع:

ينجم عن عدم التدريب الجيد للعامل على ممارسة مهامه وفقا لأصول الممارسة السليمة و بعيداً عن أي مخاطر تتجم عنها.

- عدم توفر معدات الوقاية الشخصية.

- ضعف التوعية و الرقابة.

- نقص صلاحية الآلات.

• من حيث من حيث إمكانية التجنب: و تنقسم إلى قسمين :

1. حوادث يمكن تجنبها : بالتخطيط الجيد للبرامج الخاصة و توفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل.

2. حوادث لا يمكن تجنبها : يستوجب فرض وجود سياسات سلامة مهنية تركز على محاولة تقليل الخطر ، و توفير الحماية المهنية للعاملين و الحد من خطر المعدات و الآلات على العمال و المنشآت و محاولة منع وقوع الحوادث و التقليل منها⁽¹⁾.

أسباب حوادث العمل: يتم تقسيم الأسباب التي تنتج عنها حوادث العمل إلى قسمين رئيسيين:

1. العوامل البيئية و التنظيمية:

1.أ. السرعة في القيام بالعمل: تؤدي السرعة في إنجاز العمل في كثير من الأحوال إلى زيادة معدل الحوادث و يرجع ذلك لسببين أساسيين أولهما أنه عندما يعمل الفرد بسرعة تزيد فرص و احتمالات تعرضه للحوادث و ثانيهما أنه عندما يعمل بسرعة لا يستطيع الحرص على العناية و الحذر الكافيين مثل الفرد الذي يعمل بهدوء، حيث أن متابعة العمل و إنهائه يستغرق معظم اهتمامه⁽²⁾.

1.ب. درجة الحرارة: من البحوث السابقة تبين أن درجة الحرارة التي يعمل بها الفرد تؤثر على عدد حوادث العمل و الاصابات الناجمة عنه، فتزيد خطورة الحوادث و شدتها في درجة الحرارة العالية جداً أو المنخفضة جداً و منه تكون الحوادث أكثر خطورة ينجم عنها توقف العامل عن العمل لفترة أطول، ومنه فإن درجة الحرارة المناسبة للعمل و البعد من الحوادث في العمل هي درجة الحرارة المعتدلة⁽¹⁾.

1.ج. الإضاءة: يزيد معدل الحوادث و الاصابات عندما يعمل الأفراد في مكان ليس به إضاءة كافية و قد دلت نتائج الاستقصاءات التي اجريت على عدد من الوظائف أن الإضاءة غير الكافية قد تسبب زيادة في معدل حوادث العمل بنسبة 25% من الإضاءة العادية كما تبين أن بعض أنواع الحوادث تزيد عن غيرها مثل حوادث سقوط الأفراد على الآلات و الأشياء الأخرى تكون أكثر من غيرها نتيجة لضعف

1- مجلة حقائق للدراسات النفسية و الاجتماعية ، ص23. 34 ، للكاتب أحمد بلول ، صغير بورقده.

2- كلثوم مسعودي و مقرون هبة، حوادث العمل، أسبابها و أساليب خفضها : دراسة ميدانية بالمؤسسة الميدانية بسكيكدة، ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكلوجي و السوسيوولوجي، 15-16 جانفي 2013.

الإضاءة و وُجد أيضا أن معدل الاصابات و الحوادث يرتفع بالقرب من الغروب و قبل استخدام الإضاءة الصناعية¹.

1.د تعب العمل : يؤدي الضغط الكبير و الإرهاق إلى التعب الفيزيولوجي أو المهني للعامل، و يصبح العامل معرض للمخاطر و حوادث العمل².

- أجهزة العمل و معداته:** معظم الحوادث تنتج من الآلة نفسها بسبب عدة أخطاء نذكر منها:
- إهمال الآلات و عدم صيانتها.
 - عدم تنظيم أماكن العمل و نظافتها.
 - وضع المواد الكيميائية و القابلة للاشتعال في متناول الجميع³.

2. العوامل الإنسانية الشخصية:

العمر: إن معظم الحوادث التي تقع تكون بسبب زيادة العمر، يوجد ارتباط بين زيادة العمر و الخبرة فكلما زاد العمر زادت الخبرة، فأغلب الحوادث التي تقع بمعدلات خطيرة توجد في الأعمار الصغيرة بسبب نقص الخبرة و التهور، و في الأعمار الكبيرة بسبب التدهور الكبير في الصحة الجسمية والعقلية.

السلوك الشخصي للعامل: يحدث بالتصرفات الطفولية و غير العقلانية للعامل مثل التهور والشجار والخلاف مع الآخرين ، عدم اتباع التعليمات⁴.

الخبرة: معظم حوادث العمل تحدث للعمال الذين ليس لديهم الخبرة، فقد وجد "فيرون" ان معدلات الحوادث تزيد لدى العامل صغير السن في الاشهر الثمانية الأولى و يمكن التغلب على هذه المشكلة بالتدريب الجيد.

إن العمل الخبير الذي يتصف بسعة التفكير يمكنه التغلب على معظم المخاطر الموجودة في الآلات و يتوجب مع أوامر القيادة و خاصة فيما يتعلق بتعليمات الأمن الصناعي⁵.

¹ رمضان عمومن، حمزة معمري، حوادث العمل، اسبابها خفصها، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، 2013 ص553-566.

² أنس عبد الباسط، ادارة الموارد البشرية ، ط1، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن ، د.س ، ص205

³ عويد، سلطان المشعان، علم النفس الصناعي ، ط1، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، بيروت ، 1994، ص155-156

⁴ معيد الكرفي، إدارة الموارد البشرية : مدخل نظري و تطبيقي، ط1، الأردن: دار المناهج، 2013 ص213.

⁵ سهيلة محمد، حوادث العمل و علاقتها ببعض المتغيرات الشخصية و المهنية، مجلة جامعة دمشق، العدد 4، المجلد 26، 2010 ص 721-768.

الحالة النفسية: إن معظم العاملين الذين يعانون من التوتر و الإرهاق و غيرها من الأمراض النفسية يؤدي بهم إلى أخطار و حوادث بفقدانهم التوازن النفسي المطلوب للتعامل مع الآلة.

الذكاء: إن تدني نسبة الذكاء إلى الضعف العقلي تتسبب في حوادث كارثية لأن من المعلوم أن ضعيف العقل غير قادر على التغلب على الأخطاء⁽¹⁾.

تعاطي الخمر و المخدرات: إن الخمر و المخدرات يذهبان العقل تماما و يتلفانه و منه فإن العامل المتعاطي لهما يفقد تركيزه و حركته و شعوره و لا يستطيع التحكم في نفسه و أخطائه لأن جهازه العصبي متلف و منه يكون ضحية أخطائه للوقوع في المخاطر و الحوادث الكارثية في العمل⁽²⁾.

خصائص المستهدفين في حوادث العمل:

يتضح عموما أن بعض العمال يكونون أكثر عرضة من غيرهم لحوادث العمل، و ذلك لكونهم يتميزون بصفات و خصائص تجعلهم أكثر عرضة للحوادث نستخلصها في:

- ضعف الإدراك للخطر: فالمستهدفون لديهم ضعف إدراك للخطر الذي ينطوي على تصرفهم.
- عدم الانتباه: فالمستهدفون لديهم شرود الذهن و ضعف الانتباه.
- الانفرادية و مخالفة الجماعة: فالمستهدف يميل إلى تكوين رأي مستقل عن رأي الجماعة.
- الميل إلى إيذاء و عقاب الناس: فالمستهدف ينسى ما وقع له في الماضي من حوادث و لا يكثر لها و ما يترتب عنها.
- مخالفة التقاليد الاجتماعية: فالمستهدف لا يحترم التقاليد الموجودة و لا يقيم لها وزنا.
- الغطرسة و الاعتزاز بالنفس: فالمستهدف بالحوادث يرى أن الإجراءات الوقائية تؤدي إلى تعطيل العمل و لا منفعة منها.
- ضعف دافع الانتماء للجماعة: هو لا يتعاون مع الآخرين و يقوم بمعاداتهم و يرفض فكرة الانتماء⁽³⁾.

1- نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية إطار نظري للحالات الاجتماعية، ط1 ، الأردن: دار الصفاء ، 2009 ص489.

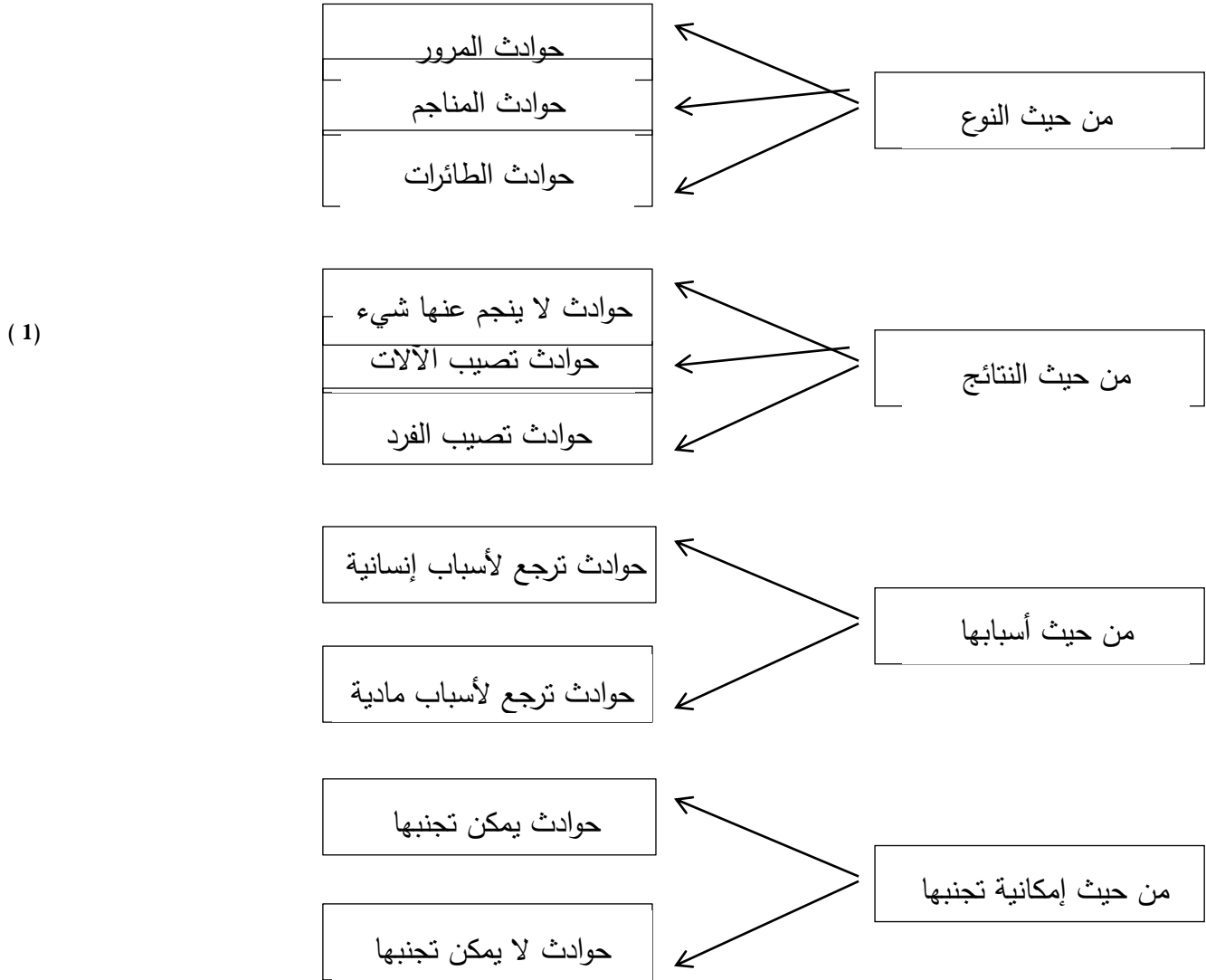
2- محمد شحاتة ربيع ، مرجع سابق، ص212.

3- نادر أحمد أبو شيخة ، مرجع سابق ، ص493.

المحددات الإجرائية لحوادث العمل:

1. طرق تصنيف حوادث العمل:

هذا الشكل يوضح تصنيف حوادث العمل:



2. قياس معدلات حوادث العمل و إصاباتهما:

هناك معدلان رئيسيان لقياس تكرار الإصابات و هما:

- معدل تعدد الإصابات: و يحسب كآآتي:

$$\text{معدل تعدد الإصابات} = (\text{عدد الإصابات} / \text{عدد ساعات العمل}) \times 1000000$$

1- أحمد نادر أبو شيخة ، ادارة الموارد البشرية " اطار نظري للحالات الاجتماعية ، ط1، دار الصفاء ، الاردن، 2009، ص 492،493.

- العدد مليون هو متوسط عدد ساعات العمل في المنشآت الصناعية الأمريكية، حيث وجد أن متوسط عدد العاملين في المصنع العادي هو 500 شخص، ومتوسط عدد ساعات العمل للفرد خلال سنة هو 2000 ساعة أي (40 ساعة عمل أسبوعياً x 50 أسبوعاً خلال السنة)، ومن ثم يكون مجموع ساعات العمل لجميع العاملين مليون ساعة عمل (500 x 2000).

حيث أن:

عدد الإصابات يتم استخراجها من السجلات و الملفات على مستوى الأقسام الإنتاجية المعينة خلال الفترة الزمنية المعينة.

و تحسب ساعات التشغيل كما يلي:

عدد العاملين x عدد ساعات اليومية x عدد أيام فترة القياس ، و هذا المؤشر يعتبر مقبولاً للأمن الصناعي على مستوى المنظمة ككل ، و أيضاً الأقسام التي تعمل ساعات عمل كثيرة لا تقل عن 500 ساعة عمل.

• معدل شدة الإصابات: و يحسب كالاتي :

معدل شدة الإصابات = (عدد أيام العمل المفقودة / عدد ساعات التشغيل) x 100000

حيث يعكس هذا المؤشر عدد ساعات العمل المفقودة أو أيام العمل المفقودة نتيجة الإصابات بالمنشأة أو على مستوى الأقسام الإنتاجية و التخصصية، هذا و يتم حساب ساعات العمل المفقودة بطريقتين:

- ساعات العمل الفعلية المفقودة نتيجة الإصابة.

- من خلال جداول تحدد ساعات أو عدد أيام العمل المفقودة لكل نوع من أنواع الحوادث و الإصابات¹.

¹ سيد محمد جاد الرب ، إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، القاهرة - مصر، 2009، ص 417، 418.

3. نتائج حوادث العمل: الجدول التالي يمثل تقسيم هذه النتائج إلى المستويات التالية:

المستوى البشري	المستوى المالي	من حيث الوسائل	من حيث الإنتاج	من حيث الزمن
- تحدث أضرار إنسانية على الجانب البيولوجي كالكسور، جروح، فقدان الحواس.. - أضرار إنسانية على الجانب النفسي كالاعترا ب، الشرود الذهني، دوران العمل.. - تحدث أضرار انسانية على الجانب الاجتماعي عند قطع أصابعه بالآلة، ينتج عن هذه الأخيرة خبرة سيئة ¹ .	- نفقات مالية عند التحقيق عن الحادث. - نفقات لتدريب العمال. - نفقات على ما يصيب الآلات من عطل أو تلف... - نفقات المواد الخام نتيجة ضياعها بسبب الحادث. - التعويضات المالية للعمال.	- ضياع وسائل الإنتاج أي توقف العمل. - انخفاض إنتاجية الآلة، يعطل العملية الإنتاجية.	- الإنتاج الضائع نتيجة لجمع العمال بعد الحادث . - الإنتاج الضائع من جراء معاودة العودة إلى الإنتاج بعد الحادث. - تتزايد الأخطاء المتعلقة بالإنتاج نتيجة لاضطراب العمال.	- الوقت المستغرق من أجل العودة إلى العمل. - الزمن المستهلك لصيانة الآلة. - الزمن الضائع لإعادة تدريب العمال ²

¹ كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، ط1، دار المكتبة العلمية ، بيروت ، 1996، ص 52.

² فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والاداري ، مكتبة الانجلو المصرية، مصر، 2010 ، ص 154.

• تكاليف حوادث العمل :

هناك نوعين من التكاليف:

1- مباشرة: و تكون مرتبطة ارتباط مباشر مع الحادث و تنقسم إلى قسمين:

أ- مباشرة مؤمنة:

- مطالبات الموظفين و تأمين هيئات المسؤولية العامة.
- تدمير المبنى و الأدوات و المعدات.
- قلة الإنتاج أو الخسائر المالية العامة⁽¹⁾.

ب- مباشرة غير مؤمنة: و تتضمن :

- الغرامات من الملاحقات القضائية و تطبيق السلطة.
- الإجازات المرضية مدفوعة الأجر.
- بعض الاضرار للأدوات و المعدات غير المرتبطة بشكل مباشر بالحادث، يمكن أن يكون بسبب تغيير العمال أو دوران العمل.

- زيادة علاوات التأمين بعد الحادث.
- جميع التعويضات غير المؤمنة المتفق عليها من قبل الموظف و شركة التأمين.
- التمثيل القانوني الذي يعي المطالبة بالتعويضات⁽²⁾.

2- غير المباشرة: و تنتج من عدة حوادث ما من أول مرة و تنقسم بدورها إلى قسمين:

أ- غير مباشرة مؤمنة:

- خسائر مادية كبيرة متراكمة.
- مطالبات بمسؤولية أكبر من قبل الشركة.
- تعليم العمال الجدد و تجنيدهم.

1- بلال مشعلي، مشعل سب ذكره، ص 86.

2- عبد الغفار حنفي، مرجع سابق، ص 464.

ب. غير مباشرة غير مؤمنة:

- الوقت اللازم لتحقيق الحوادث و معالجة الاضرار اللاحقة.
- دفع الزيادة.
- عدد موظفين بسيط يؤدي إلى تقليل الإنتاجية⁽²⁾.
- تضيق الوقت الإضافي بإضافة عمال جدد و تدريبهم.
- وقت إضافي للإدارة.

3- تكلفة غياب الموظف نتيجة المرض أو الإصابة الجسدية:

هناك العديد من النتائج التي تؤثر على منظومة العمل و يجب مراعاتها و النظر إليها في حال غياب الموظف نتيجة لإصابته (*Occupationnel, illness, injury*) و منها :

- استبدال الموظف المصاب بموظف آخر.
- تدريب الموظف الجديد للقيام بعمل الموظف المصاب و هذا يستلزم وقت و مال + تكاليف علاج الموظف.
- تكاليف التعويض للمصاب.
- مراجعة خطة عمل الشركة.
- الخسائر أو النتائج التي تكبدها منظمة العمل نتيجة عدم مراعاتهم أو التزامهم بمعايير الصحة و السلامة.
- ضعف إنتاج الشركة⁽¹⁾.
- مصادر و آثار استراتيجيات حوادث العمل:

أ. مصادر الحصول على المعلومات عن حوادث العمل:

للقيام بتقرير جيد يجب أن يحتوي على الأمور التالية:

1- تاريخ وقوع الحادثة:

السنة و الشهر و اليوم و الساعة و الدقيقة و الثانية و مكان وقوع الحادث، لأن الظروف التي

تحيط بالعمل تتغير من يوم إلى آخر و من ساعة إلى أخرى.

2- تصنيف العمل و إعداده:

1- بلال مشعلي، مرجع سبق ذكره، ص 88.

معرفة هذه العوامل و الأشياء تعطينا معلومات مفصلة عن طبيعة العمل الذي حدثت و وقعت فيه الحادثة.

3- أنماط الحوادث:

تتضمن المعلومات المطلوبة هنا وصف الطبيعة و الحوادث و لا يستوجب أن تكون المعلومات مفصلة¹

4- السبب المباشر للحادثة:

و يتضمن ثلاث ضوابط و هي:

- أ- أن يكون السبب فعال في حال وجود أكثر من سبب.
- ب- أن يكون السبب المباشر ضمن الأخطار المغطاة في وثيقة التأمين.
- ت- أن لا يكون السبب المباشر مستثنى في وثيقة التأمين.

5- نتائج الحادثة:

و يحتوي هذا العنصر على تقارير و مواضيع الإصابات في أجسام العمال و وصف الإصابات أو الجروح، و كذلك وصف الإتلافات و الخسائر في الآلات من تدمير و عطل، و غالبا ما لا يستطيع العامل الذي حرر تقرير هذه الحادثة من الوصول إلى تفسير و وصف مفسر و دقيق للحادثة و منه يستعين بالأطباء و المختصين بتقييم ممتلكات الشركة حتى يتمكن من إكمال تقريره².

6- الخبرة:

يجب أن يحتوي تقرير الحادث على مقدار الخبرة المطلوبة في أداء ذلك العمل من أجل تقادي وقوع حوادث جديدة.

7- المعطيات السيكولوجية:

يستوجب احتواء التقرير على نتائج تطبيق اختبارات الاستعدادات، و كذلك اختبارات الشخصية و اختبارات التشخيص على الأشخاص الذين تأثروا بالحادثة، مثل هذه المعلومات تساعدنا في التعرف عما

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

² عبد الرحمان، محمد عيسوي، علم النفس المهني والصناعي، دار اسامة للنشر والتوزيع، 2004، ص193،192.

إذا كان هناك أسباب متعلقة بالشخصية متصلة بوقوع الحادث ، فقد تكشف اختبارات الاستعدادات عن عدم وجود الاستعدادات الطبيعية الكافية عن عدم إمام بالمهارات المطلوبة للعمل .
لابد من جمع معلومات تختص بهذه البنود السبعة، و يمكن تحليل هذه المعطيات و استخدامها في وضع برنامج الأمن الصناعي⁽¹⁾.

II. أسس احتساب كلفة الحوادث و إصابات العمل :

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

- تكاليف المواد و المكائن و الأبنية و غيرها التي تلفت بسبب الحادث.
- مجموع المبالغ المدفوعة للمصاب كأجر عن الأيام التي انقطع فيها عن العمل بسبب الإصابة.
- كلفة الوقت الضائع للأفراد الذين تركوا العمل في أثناء وقوع الحادث لأسباب عديدة.
- كلفة رواتب و أجور الافراد المكلفين من جهة مختلفة في التحقيق بأسباب الحادث.
- تكاليف تعويض الأفراد المصابين بالإضافة إلى تكاليف تدريب العمال الجدد على العمل لغرض القيام بنفس عمل الفرد المصاب و بنفس المستوى من الكفاءة.
- خسائر الأرباح المتوقعة بسبب تكاليف مكافحة حوادث العمل و الإنتاج خاصة إذا لم يتم تعويضه بعامل لذلك.

- احتساب مقدار ما تدفعه شركة التأمين للمصابين نتيجة خضوعها لوثيقة على الحياة⁽²⁾.
- أجور العلاج الطبي كاملة و التي تمثل أجور الأطباء و المستشفيات و أجور العلاج و التحاليل المخبرية و الاشعة و غيرها.

III. استراتيجيات حوادث العمل:

1- عبد الرحمان، محمد عيسوي، مرجع سابق، ص 193، 192.

2- عويد سلطان المشعان، مرجع سابق، ص 157.

لا يمكننا الحد من حوادث العمل لكن يمكننا التقليل منها و الحصول هذا يجب اتباع الاستراتيجيات

الآتية:

أ- استراتيجية دراسة أسلوب الحوادث:

من أهم اساليب الوقاية أو التقليل منها دراسة هذه الحوادث و ذلك لاتخاذ التدابير الكفيلة بمنع وقوعها و ينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث من حيث وقت وقوع الحادثة، و ساعة وقوع الحادثة و الخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة من حيث السن و الخبرة و الظروف النفسية المحيطة به عند وقوع الحادثة و ماهي اسباب هذه الحادثة.

ب- استراتيجية تصميم بيئة العمل:

بالرغم من أن للعنصر البشري دور في الحوادث إلا أن تصميم بيئة العمل له دور كذلك، و من العوامل تهيئة ظروف العمل السليمة : درجة حرارة معتدلة بإضاءة كافية، و أن تكون بيئة العمل نظيفة، كذلك صيانة الآلات بصفة دورية يؤدي إلى المحافظة على كفاءتها فلا يحدث لها تعطيل قد يسبب حوادث العمل.

ج- استراتيجية الجو التنظيمي:

يكون للجو التنظيمي إثر نفسي كبير على العمال من حيث التورط في الحوادث و يورد "شولتز" العديد من الدراسات التي تؤكد على العلاقة بين الجو التنظيمي و الأمن في المؤسسة الصناعية و بين معدلات التورط في الحوادث.

د- استراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي:

يعتقد بعض الخبراء في الأمن الصناعي أن تدريب العمال على أساليب التحليل من معدلات التورط في الحوادث و هذا النوع من التدريب بالغ الأهمية لأنه يُعرف العمال بالأخطار المحتملة من العمل و كيفية تجنبها قدر الإمكان كما يُعرفه بنوعية الحوادث التي تقع و أسبابها، كما يشتمل البرنامج على كيفية استخدام الأدوات و الإسعافات الأولية و أسلوب إخلاء المصابين في حالة حدوث الحوادث و نقلهم بسرعة إلى الأماكن العلاجية المتخصصة.

هـ - استراتيجية الحوافز:

يشير "شولتز" إلى نظام تستخدمه إحدى شركات نقل السيارات و التي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث حيث أعدت نظام حوافز يمنح السائقين الذين لا يتطورون في الحوادث حوافز مالية مجزية و قد أدى هذا الأسلوب إلى تقليل معدل الحوادث في هذه الشركة بنسبة 25% (1).

IV. النظريات المفسرة لحوادث العمل:

سنتعرف إلى خمسة نظريات أساسية ألا و هي:

1- نظرية الحرية و الأهداف و اليقظة: " the goals free dom alertness theory "

تعتبر الحادثة وفقاً لهذه النظرية سلوكاً علمياً رديئاً، أي ناتجة عن بعض السلوكيات السيئة التي تحدث في بيئة سيكولوجية غير مشجعة، حيث لا يتلقى العامل المكافأة على عمله فكلما كان المناخ الصناعي غني بالفرص السيكولوجية و الاقتصادية كلما كان سلوك العامل خالياً، فالمناخ النقي الذي يوفر للعامل (المكافأة و الجزاء) على ما يبذله من جهد فيجب أن يوفر هذا المناخ للعامل فرص وضع الأهداف القريبة و البعيدة المدى على أن تكون ممكنة التحقيق، فيبقى أن يكون العامل قادراً على إثارة بعض الموضوعات و المشكلات و وضع حلول لها من هذه الموضوعات تقود على تكوين عملية اليقظة و جودة الإنتاج، فالظروف السيكولوجية و الاقتصادية الصحية تشجع العامل على اليقظة و الانتباه و الحذر، ثم إن الدراسات التي أجريت على دور المناخ السيكولوجي في الحوادث تعطي الكثير من الأدلة لتدعيم هذه النظرية و أثره في الوقاية من حوادث العمل و الإصابات المهنية².

¹ - محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، ط1، دار المسيرة، عمان، 2010، ص215.

² - عبد الرحمان العيسوي، مرجع سابق، ص107.

2- النظرية الاجتماعية:

تعد النظرية الاجتماعية من النظريات التي ربطت حوادث العمل التي يتعرض لها العامل بظروفه الاجتماعية غير الملائمة، فالحالة الاجتماعية الصعبة للعامل المتمثلة في مشاكل مرتبطة بالسكن و الأسرة و المحيط الاجتماعي تولد حالة من الانفعالات و الاضطرابات المستمرة و التي بتفاعلها مع ظروف العمل الفيزيائية و التنظيمية تكون سببا في وقوع الحوادث، و بغية معالجة هذه الأسباب يتطلب الأمر تحسين الحالة الاجتماعية للعمال و معالجة مختلف المشاكل المرتبطة بهذا الجانب¹.

3- نظرية علم النفس التجريبي: the expérimental théorie

تذهب الدراسات التجريبية النفسية أن للحوادث أسباب مادية يمكن ملاحظتها و قياسها، فالاختلالات السمعية أو البصرية للعامل يمكن ان تؤدي إلى الوقوع في الحوادث كما أن الضوء المبهر و الطرق الوعرة و عدم ضبط الإطارات أو خلل الفرامل و الماكنة و وجود الضباب أو الضلام الدامس أو صغر سن العامل و خبرته و ما إلى ذلك من متغيرات تجريبية يمكن أن تؤدي إلى وقوع الحوادث، و هي متغيرات تسهل ملاحظتها و قياسها و ضبطها و التحكم فيها².

4- النظرية القدرية: the distend theory

مفاد هذه النظرية أن الناس يقعون على طرفي خط، إحداهما عند طرف السعادة و الآخر عند طرف التعاسة، فالسعيد له حصانة من الإصابات و الحوادث، و الشقي محروم من هذه الحصانة و أنه يميل للوقوع في الحوادث و المزالق و تلتقي هذه النظرية مع مضمون المثل الشعبي القائل: "المنحوس منحوس و لو حطوا على وجهه الفانوس" و يلاحظ من أول وهلة أن هذه النظرية لا يحكمها أي اساس منطقي، كما أنها تفتقد للإجرائية و الموضوعية العلمية، و قد أكدت نتائج البحوث التي أجراها "جرين" و "وودس" عكس ما يشير إليه أنصار النظرية القدرية إذ أن الحوادث تقع لبعض الأفراد كنتيجة منطقية و لأسباب و متغيرات يمكن ملاحظتها³.

5- النظرية الطبية: the médical theory

مضمون هذه النظرية أن الشخص الذي يميل إلى الوقوع في الحوادث غالبًا ما يعاني من امراض و اختلالات جسمية أو عصبية، و أن هذه الأمراض هي التي تؤدي به للوقوع في الحوادث و الإصابات،

¹-عباس محمود عوض، علم النفس الصناعي والمهني، دار المعرفة الجامعية، 2006، ص 30.

²-حمدي ياسين، 1999، مرجع سابق، ص 200

³-حمدي ياسين، المرجع نفسه، ص193.

لكن لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تكون هذه وحدها (الأمراض) المسؤولة عن التورط في الحوادث، فقد أوضح "Gral" أن 75.9% من الحالات ليس لها أسباب مرضية و أن 1.4% من الحوادث يمكن أن ترتبط بأسباب طبية و علل جسمية تتمثل أغلبها في الخلل السمعي و البصري. (سليم نعامة، 1991، ص 27).

V. علاقة التدريب بحوادث العمل:

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

إننا نعرف أن التدريب يقوم على أسس من نظريات التعلم أو على التطبيق العملي لنظريات التعلم. إن وظيفة التدريب الاساسية هي أن يتعلم الفرد بعض الأساليب الجديدة لسلوك ما في مجال الوقاية من الحوادث فإن التدريب يستهدف خفض عدد الحوادث، و على المعلم يقع عبء تغيير سلوك العامل و الدليل على حدوث هذا التغيير و هو القيام بالسلوك الآمن السليم بدلاً من السلوك الخطر المؤدي إلى وقوع الحادث و مهما يكن من ألوان النشاط مثل المحاضرات...، فإنها تعد عديمة الأهمية ما لم تؤدي حقيقة انخفاض من معدل حوادث العمل نحو المتعلم.

و يمكن من تخفيض معدل حوادث العمل إذا تعلم العالم كيفية القيام بالسلوك السليم في وظيفته، و قد يكون العامل ملماً بحقيقة قواعد الأمن الصناعي و شروطه و لكن هذه المعرفة في حد ذاتها لا تضمن أنه سينفذ هذه القواعد، و على ذلك فغن برامج التدريب يجب أن تستهدف جانبين:

- إلمام العامل بالطرق السليمة في أداء العمل.
- حثه و تشجيعه أو إثارته نحو تنفيذ هذه المعرفة⁽¹⁾.

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

خلاصة الفصل:

من المؤكد أن حوادث العمل ظاهرة لازمت المجتمعات قديما و حديثا ,و بالرغم من التطور التكنولوجي الذي عرفه العالم في عصرنا هذا ,إلا أنها ظاهرة مازالت مستمرة و نظرا لخطورتها على المستوى المادي و الإنساني لازما على جميع المسؤولين في كل الميادين الوقوف على أثارها ونتائجها مما يلقي الضوء على أهمية تطبيق قواعد السلامة و اتخاذ الإجراءات و الاحتياطات الوقائية الضرورية للحد من وقوع الحوادث و إزالة المسببات التي تؤدي إليها ,و مهما كانت تكاليفها مرتفعة فهي قليلة بالمقارنة مع حجم الخسائر السابقة الذكر و التي تشكل عبئا على اقتصادية الإنتاج و اقتصاد الدول بشكل عام .

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع:

الاجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1-الدراسة الاستطلاعية

2- منهج الدراسة

3- حدود الدراسة

4-مجتمع الدراسة

5-عينة الدراسة

6-ادوات جمع البيانات

7-اساليب معالجة البيانات

خلاصة الفصل

تمهيد

تمثل إجراءات الدراسة الميدانية ' خطوة هامة من خطوات منهجية البحث العلمي ' فهي توجه الدراسة وفقا لأسس العلمية و المتغيرات الأولية التي تستنبط الدراسات السابقة فهي الأساس في قيمة الدراسة و أكثر ما يرجع إليه الباحث .

و يتضمن هذا الفصل مجموعة من الإجراءات المنهجية الضرورية التي تم استخدامها أثناء مرحلة انجاز الدراسة منها مجالات الدراسة الجغرافية و الزمنية و البشرية .

و المنهج المستخدم و كذا العينة التي تم اختيارها على ضوء متطلبات البحث و طبيعة الميدانية بالإضافة إلى مختلف الأدوات المستخدمة أثناء مرحلة جمع البيانات .

1. الدراسة الاستطلاعية

تعتبر الدراسة الاستطلاعية بمثابة الخطوة الأولى التي يحدد من خلالها موضوع الدراسة و مدى قبول إجرائها ووجود المشكل المدروس بحد ذاته بالمؤسسة التي نحن بصدد التطبيق الميداني بها وكان موضوع هذه الدراسة التدريب المهني و علاقته في تخفيض حوادث العمل لدى عمال مصنع صابون في البويرة ' و عليه قمنا بدراسة استطلاعية أولية و استكشافية لتحديد و تعريف مجتمع الدراسة و كذا قصد معرفة مدى صلاحية دراسة هذا الموضوع .

• أهداف الدراسة الاستطلاعية : يمكن تحديد أهداف الدراسة الكشافية فيما يلي :

- بلورة موضوع البحث أو الظاهرة موضوع البحث التي يختارها الباحث و صياغته بطريقة أكثر إحكاما بغية دراستها بصورة أعمق في المستقبل .
- تحديد المفاهيم الأساسية ذات الصلة بالموضوع الذي اختاره الباحث لدراسة أو البحث.
- تنمية الفروض وذلك ببلورة مشكلة البحث أو صياغتها في صورة فروض علمية أو تساؤلات.
- إيجاد مرتكز و قدر من المعرفة ينطلق منه الباحث في بحثه المتعمق .
- التعرف على الجوانب المختلفة لموضوع البحث أو الدراسة .
- يمكن تحديد جوانب القصور في إجراءات تطبيق أدوات جمع بيانات البحث و يمكن تعديل التعليمات هذه الأدوات في ضوء ما تسفر عليه الدراسة الاستطلاعية .
- ممارسة تطبيق الاختبارات و تحديد الصعوبات و محاولة حلها .
- يمكن تحديد ما تستغرقه الدراسة الميدانية من وقت.

2. منهج الدراسة :

يعرف المنهج بأنه فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار أو الإجراءات من أجل الكشف عن الحقيقة التي نجهلها .

نظرا لطبيعة الموضوع هي التي تحدد المنهج الذي يجب على الباحث إتباعه من خلال هذا المنطق فان المنهج المناسب لدراستنا هو المنهج الوصفي الارتباطي الذي يحاول معرفة العلاقة بين التدريب المهني و تخفيض حوادث العمل .

يعرف المنهج الوصفي الارتباطي بأنه هو الذي يعمل على جمع البيانات من عدد من المتغيرات و تحدد ما إذا كانت هناك علاقة بينهما وإيجاد قيمة و اتجاه تلك العلاقة و التعبير عنها بشكل كمي¹ .

مجالات الدراسة :

ينقسم مجال الدراسة إلى ثلاثة (03) أقسام وهي المجال الزماني ويمثل المدة الزمنية التي استغرقتها الدراسة الميدانية ، والمجال المكاني الذي و هو المنطقة أو المكان الذي تمت فيه الدراسة ؛ و المجال البشري ويمثل في الأفراد الذين يمثلون مجتمع البحث وهي كالتالي :

• المجال المكاني :

مصنع *SARL biscuiterie tassili biseta* يتربع على مساحة 65000 م² أسس 1997/07/09 و تم بداية النشاط الفعلي فيه جانفي 2000 ، عدد عماله 82 عامل فهو يقع في طريق عين الترك -ولاية البويرة وتتكون من عدة أقسام ولكل قسم له عمل خاص به .

• المجال الزمني :

أجريت الدراسة في السنة الجامعية 2022/2021 في المدة الزمنية الممتدة من 2022/02/04 إلى 2022/02/16.

المجال البشري : تم إجراء الدراسة على 82 موظف تم اختيارهم بطريقة عشوائية .

3. مجتمع الدراسة :

تعتبر مجتمع الدراسة الخطوة الأساسية التي يجب القيام بها قبل البدء في تحديد نوع العينة ،لذلك يجب علي الباحث تعريف و تحديد المجتمع الذي ستؤخذ منه العينة تعريفا دقيقا و معرفة الوحدات المكونة له .

و يتمثل مجتمع دراستنا في مصنع بيستا ؛عدد الموظفين 82 موظف .

4. عينة الدراسة :

تعرف العينة على أنها مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية ،وهي تعتبر جزء من الكل ، بمعنى أنها مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع لنجري عليها الدراسة ، فالعينة إذن هي جزء معين أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي ، إذ تعمم نتائج الدراسة على

¹ - محمد داودي وعبد اللطيف ، الإجراءات المنهجية المستخدمة في البحوث النفسية والتربوية التطبيقية، مجلة الدراسة و البحوث الاجتماعية ، العدد2،3،

المجتمع كله ووحدات العينة قد تكون أشخاصا كما قد تكون أحياء أو شوارع أو مدن أو غير ذلك . (زرواتي رشيد ، 2008 ، ص250) .

وعليه يعد اختيار عينة البحث عملية يقوم بها الباحث قصد اختيار جزء من المجتمع الأصلي ، بشرط أن يمثل هذا الجزء تمثيلا صحيحا له ، وقد تم اخذ كل افراد المجتمع وبالتالي عينة الدراسة هو 82 عامل

خصائص العينة :

حسب متغير الجنس:

جدول رقم 01 : يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس :

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
30 %	25	أنثى
70 %	57	ذكر
100 %	82	المجموع

حسب الأقدمية في العمل :

جدول رقم 02 : يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية:

الأقدمية	العدد	النسبة
18 %	15	أقل من 05 سنوات
55 %	45	من 05 سنوات الى 15 سنة
27 %	22	15 أكثر من سنة
100 %	82	المجموع

حسب الشهادة المتحصل عليها :

جدول رقم 03 : يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الشهادة .

النسبة	العدد	الشهادة المتحصل عليها
ثانوي	25	31 %
جامعي	30	37 %
أخرى	27	32 %
المجموع	82	100%

حسب الحالة العائلية :

جدول رقم 04 : يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية:

النسبة	العدد	الحالة العائلية
أعزب	27	33 %
متزوج	12	15 %
مطلق	13	16 %
أرمل	30	36 %
المجموع	82	100%

5. أدوات جمع البيانات :

أولاً/ الملاحظة :

هي عبارة عن قيام الباحث بالانتباه و التدقيق تجاه ظاهرة أو حادثة معينة و الهدف التقصي و التحري و سبر الأغوار و من ثم التوصل للعلاقات بين المتغيرات و تحديد النتائج.

ثانياً / المقابلة :

هي محادثة بين شخصين أو أكثر (المحاور و الضيف) حيث تطرح الأسئلة من المحاور للحصول على المعلومات من الضيف .

ثالثا / الاستبيان :

الاستبانة أو الاستبيان هي أحد أدوات البحث وهي تتكون من مجموعة من الأسئلة و غيرها من أوجه طلب المعلومات وذلك من أجل تجميع المعلومات من الأشخاص موضع البحث ، ومع أن الاستبانات تكون في الغالب مصممة من أجل تحليل الإحصائي للإجابات ،فليس الحال هكذا دائما ،123 وفكرة الاستبانة هي من اختراع سير فرانسيس جالطون .

وبناء على مشكلة الدراسة و أهدافها بالإضافة إلى الأدبيات النظرية قمنا بتصميم استبيان طبقا للمحاور الأساسية .لذا قسمنا الاستبيان إلى ثلاثة (03) محاور أساسية وهي كالتالي :

المحور الأول : خاص بالبيانات الشخصية للمبحوثين وهي : الجنس الأقدمية .

المحور الثاني : خاص بالتدريب المهني يشمل المتطلبات التدريبية .

المحور الثالث : خاص بحوادث العمل ويتضمن مساهمة البرنامج التدريبي في تنمية المهارات و القدرات المساعدة على تخفيض حوادث العمل .

خصائص السيكومترية :✓ **الصدق :**

توصف أداة القياس بأنها صادقة إذا كانت تقيس ما تم تصميمها لأجله .اذا يمكن الصدق الباحث من التعرف إلى ما إذا كانت الفروقات بين المبحوثين تعزى الى السمات بينهم أو للمتغيرات المستقلة .

✓ **الثبات :**

هو جزء من الصدق في البحث العلمي ، وذلك لان الصدق يتضمن الثبات ، و الثبات في مفهومه العام هو أن يعطي الاختبار الذي يقوم به الباحث النتائج ذاتها في حال تمت إعادته على نفس المجموعة و في نفس الظروف في الوقت اللاحق .

6. الإجرائية الإحصائية :

■ النسبة المئوية : هي طريقة للتعبير عن عدد كل شكل بكسر من 100(مقامه يساوي 100). يرمز للنسبة المئوية عادة بعلامة النسبة المئوية ويكتب رمز النسبة المئوية % للأرقام المشرقية.

■ **معامل الارتباط بيرسون** : يعتبر معامل بيرسون من أهم و أكثر معاملات المستخدمة في المواد العلمية ، وبشكل خاص في العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، وعند تطبيق قانونه يجب أن يكون كلا المتغيرين بيانات كمية ، وبمعنى آخر يجب أن يكون كلا المتغيرين مقياسا نسبا أو فترة .

*قانونه :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

$$r = \frac{\sum Xy - n \bar{x} \bar{y}}{\sqrt{(\sum x^2 - n \bar{x}^2)(\sum y^2 - n \bar{y}^2)}}$$

خلاصة الفصل :

تناولنا في هذا الفصل إجراءات الدراسة الاستطلاعية حيث تطرقنا إلى المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي الارتباطي ، ومن ثم حدود الدراسة الاستطلاعية و من حيث المجال المكاني و الزمني و البشري ، كما اعتمدنا على الاستبيان كأداة لجمع البيانات من ميدان الدراسة .

الخاتمة

خاتمة:

تعد هذه الدراسة نقطة هامة في البحوث الاجتماعية و الإنسانية باعتبار أن التدريب المهني العامل الفعال و المساهم في إثراء وتحقيق مجموعة من النشاطات المرغوبة و بناء عليه فهذه الدراسة قد هدفت إلى معرفة العلاقة الموجودة بين التدريب المهني و حوادث العمل من خلال إلقاء الضوء على بعض الأبعاد المكونة للتدريب و المتمثلة في التدريب بغرض تجديد المعارف ,التدريب بغرض تحسين تنمية مهارات الأدوات التدريبية بغرض تحسين السلوكيات و مساهمتها في التقليل من حوادث العمل.

و بعد إتباع الطرق المنهجية للدراسية و إعداد الاستبانة المعدة خصيصا لاختبار الفرضيات تم إجراء الدراسة الميدانية على عينة من العاملين المنتسبين للمؤسسة محل الدراسة ,و قد تم استخلاص النتائج من خلال استخدام الطرق الإحصائية اللازمة و كانت النتيجة المتوصل إليها مفادها وجود علاقة بين التدريب المهني و حوادث العمل.

و في الأخير فان ما تجدر الإشارة إليه أن البحث قد تم إنجازه وفق الخطوات المنهجية المتبعة في البحوث و الدراسات العلمية ,حيث تم التطرق إلى فصل تمهيدي قمنا من خلاله بعرض بعض الدراسات السابقة التي تناولت نفس الخلفية النظرية لهذه الدراسة ,كما تم تناول المتغيرات الأساسية للدراسة عبر فصلين نظريين ,أحدهما حول التدريب المهني و الآخر حول حوادث العمل ,ثم اختتمت الدراسة بفصل يمثل الجانب الميداني ,إذ تم التطرق فيه إلى الإجراءات المنهجية المتبعة ,إذ توصلنا في الأخير إلى وجود علاقة ارتباطية بين التدريب المهني و حوادث العمل.

و بالرغم من هذا فان لهذه الدراسة بعض النقائص تستدعي النظر إليها بغرض تقييمها و إثرائها ,حتى يكون لها أثر أو إضافة في مجال البحث العلمي .

قائمة المصادر والمراجع

اولاً: الكتب باللغة العربية

- (1) أحمد نادر أبو شيخة ، ادارة الموارد البشرية " اطار نظري للحالات الاجتماعية ، ط1، دار الصفاء ، الاردن، 2009.
- (2) أنس عبد الباسط، ادارة الموارد البشرية ، ط1، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن ، د.س
- (3) برنوطي ، سعاد نايف . إدارة الموارد البشرية . (إدارة الافراد) . الأردن : دار وائل ، 2001.
- (4) بسيوني محمد، البرادي ، تنمية مهارات تخطيط الموارد البشرية : دليل عملي ، ط1 ، ايتراك للنشر و التوزيع ، مصر، 2006
- (5) حسن أحمد الطعاني ،التدريب الاداري المعاصر، دار المسيرة للطباعة والنشر، 2010
- (6) حمزاوي محمد سعيد، تحسين الاداء والتدريب ، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2004
- (7) حنا نصر الله ، إدارة الموارد البشرية ، دار الزهران للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن 2001.
- (8) حنا، نصر الله ، إدارة الموارد البشرية ، ط1، الأردن : دار زهران ،2013
- (9) خالد عبد الرحيم، الهيتي، إدارة الموارد البشرية، ط2، دار وائل للمشر والتوزيع، الأردن، 2005
- (10) خضير كاظم حمود وآخرون منير الشيخ ؛ إدارة المواهب و الكفاءات البشرية ، ط1 ، الأردن ، زمزم للنشر، 2013
- (11) رواية، حسن ومحمد سعيد سلطان، إدارة الموارد البشرية (تنمية المديرين تقييم الأداء لمتغيرات البيئة تعويضات الأفراد). ط1، مصر: التعليم الجامعي للطباعة والنشر ، 2001.
- (12) زكي بدوي، دراسات تطبيقية في تشريع العمل و التأمينات الاجتماعية، ط1، دار الفكر العربي، الإسكندرية، 1972.
- (13) زكي، محمود هاشم. إدارة الموارد البشرية. جامعة الكويت للنشر ، 1989.
- (14) السالم مؤيد سعيد، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي متكامل)، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
- (15) سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، 2004.
- (16) سهيلة محمد عباس ، إدارة الموارد البشرية : مدخل استراتيجي - ط2. دار وائل للنشر و التوزيع 2006.
- (17) سهيلة محمد عباس وعلي حسن علي ، ادارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن، 2007
- (18) سهيلة محمد عباس، ادارة الموارد البشرية " مدخل استراتيجي "، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن، 2003 .

- (19) سيد محمد جاد الرب ، إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، القاهرة - مصر، 2009،
- (20) طارق كمال، علم النفس المهني والصناعي ، دار شباب الجامعة، 2007
- (21) عامر خضير الكبيسي ، التدريب الاداري والامن رؤية معاصرة للقرن الاحادي والعشرين، دار النشر جامعة نايف العربية ، الرياض 2010
- (22) عباس محمود عوض ، حوادث العمل في ضوء علم النفس ، دار المعارف ، الإسكندرية ، مصر ، 2017،
- (23) عبد الرحمان، محمد عيسوي، علم النفس المهني والصناعي ، دار اسامة للنشر والتوزيع ، 2004،
- (24) عبد الغفار حنفي ، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر 2002
- (25) عبد القادر طه فرج ، علم النفس الصناعي و التنظيمي ، دار المعارف ، الإسكندرية - مصر ، 1992
- (26) علي السلمي ، إدارة الأفراد لرفع الكفاءة الإنتاجية ، مكتبة غريب للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 1985.
- (27) عويد، سلطان المشعان، علم النفس الصناعي ، ط1، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، بيروت ، 1994
- (28) فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والاداري ، مكتبة الانجلو المصرية، مصر، 2010
- (29) فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، ط1.الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع ،2011
- (30) كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، ط1 بيروت: دار الكتب العلمية، 1996
- (31) كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، ط1، دار المكتبة العلمية ، بيروت ، 1996
- (32) كلثوم مسعودي و مقرون هبة، حوادث العمل، أسبابها و أساليب خفضها : دراسة ميدانية بالمؤسسة الميدانية بسكيكدة، ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي و السوسولوجي، 15-16 جانفي 2013.
- (33) محمد أحمد عبد النبي ، إدارة الموارد البشرية ، دار زمزم للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ن 2010
- (34) محمد إسماعيل ، بلال ، إدارة الموارد البشرية ، الإسكندرية ، دار الجامعة الجديدة .2004
- (35) محمد الصغير بعلي ، القانون الاجتماعي - تشريع العمل في الجزائر - ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
- (36) محمد بالرابح ، الرضا عن العمل ، ديوان المطبوعات الجامعية ، وهران ، الجزائر، 2001.

- (37) محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، ط1، دار المسيرة، عمان، 2010
- (38) محمد، الصيرفي، ادارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي، 2006
- (39) محمود عبد المولي، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار الجامعية الكبرى، القاهرة - مصر - 1984 .
- (40) مدحت محمد، أبو النصر، إدارة العلمية التدريبية : النظرية و التطبيق .ط1.القاهرة، دار الفجر 2008،
- (41) مصطفى كامل، ادارة الموارد البشرية، دار الابحاث للترجمة والنشر، 1994
- (42) معيد الكرفي، إدارة الموارد البشرية : مدخل نظري و تطبيقي، ط1، الأردن: دار المناهج، 2013
- (43) مؤيد، سعيد سالم، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي تكاملي .ط1، الأردن "المكتبة الجامعية، 2009،
- (44) نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية إطار نظري للحالات الاجتماعية، ط1، الأردن: دار الصفاء،
- (45) نظمي شحادة وآخرون، ادارة الموارد البشرية، ط1، دار الصفاء للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2000
- (46) هشام كريوش، فعالية التدريب لأعوان الحماية المدنية في تحسين ادائهم الوظيفي وتحقيق الامن الصناعي، مجلة الابحاث النفسية والاجتماعية، المجلد 1، العدد 1، 2020
- (47) هلال محمد، التدريب، الأسس و المبادئ، دار الكتاب، القاهرة: مصر، 2000.
- (48) وسيلة حمداوي، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالمة : 2004،
- (49) يوسف حليم الطائي و آخرون، ادارة الموارد البشرية " مدخل استراتيجي متكامل"، ط1، مؤسسة الرواق للنشر والتوزيع، الاردن، 2006.

ثانيا: المعاجم

- (1) معجم اللغة العربية، المعجم الوسيط، ط4، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة: مصر، 2004.
- (2) مسعود جبران الرائد - معجم لغوي عصري -، ط7، دار العلم، بيروت - لبنان، 1992

ثالثا: المجالات:

- (3) مجلة حقائق للدراسات النفسية و الاجتماعية، ص23. 34، للكاتب أحمد بلول، صغير بورقده.
- (4) سهيلة محمد، حوادث العمل و علاقتها ببعض المتغيرات الشخصية و المهنية، مجلة جامعة دمشق، العدد 4، المجلد 26، 2010
- (5) رمضان عمومن، حمزة معمري، حوادث العمل، اسبابها خفضها، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، 2013.

رابعاً: كتب اللغة الاجنبية

- 1) *Pierre Bouloch , les responsabilités de l'entreprise matière d'accident du travail ,France, .1991,P30*
- 2) *George Friedmann et Pierre Neville , traité de sociologie de travail armant colin, tonic , Paris , 1961*

الملاحق

جامعة اوكلي محند اولحاج-البويرة-

كلية العلوم الاجتماعية الإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية

تخصص علم النفس العمل والتنظيم

استمارة بحث بعنوان

التدريب المهني وعلاقته بتخفيض حوادث العمل لدى
العمال

اخي العامل - اختي العاملة

في اطار التحضير لمذكرة التخرج ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية بعنوان: **التدريب المهني وعلاقته في تخفيض حوادث العمل لدى العمال** أتقدم إلى سيادتكم بهذا الاستبيان الرجاء منكم الإجابة على كل الاسئلة بكل صدق وموضوعية بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة فنجاح هذا البحث يرتكز على مدى مساهمتكم في اختيار الاجابة التي ترونها مناسبة كما نؤكد لكم ان اجابتم ستكون سرية ولا تستعمل الا لأغراض علمية.

نشكركم مسبقا على مساهمتكم الفعالة والتزامكم الموضوعية والدقة والجدية

اشراف الدكتورة

اعداد الطلبة :

شادي فاطمة

▪ مرزوق شهرزاد

▪ بار ليندة

الجزء الاول : المعلومات الشخصية :

1. الجنس: ذكر أنثى
2. الحالة العائلية: أعزب متزوج مطلق أرمل
3. الشهادة المتحصل عليها: متوسط ثانوي جامعي
4. الاقدمية : أقل من 05 سنوات

-من 05 سنوات الى 15 سنة

-اكثر من 15 سنة

الجزء الثاني : التدريب المهني

البعد الاول : المتطلبات التدريبية :

1. هل تدريت قبل العمل ؟

نعم لا

2. في حالة الإجابة بنعم ، كيف تم تدريبك ؟ -عن طريق الانشاء

- برامج تدريبية ميدانية

- تریصات خارجية

3. ما هي الطريقة المتبعة من قبل مؤسستك في تحديد حاجتك لتدريب ؟

-اجراء اختبار لتقييم احتياجاتك

-استمارة لجمع المعلومات عن العمال

-امتحانات شفوية أو كتابية حول انجاز العمل

4. هل اشتمل البرنامج التدريبي كل احتياجاتك:

-الحاضرة -المستقبلية

5. هل تظن أن ما تحصلت عليه من التدريب ساعدك على :

-الحضور بكل جوانب العمل

-التخفيض من حوادث العمل

-الشعور بالأمن و الرضا

6. ماهي العوائق التي تمنع من تلبية جميع احتياجاتك للتدريب ؟

-الزمن

-صعوبة تنفيذها في الواقع الميداني

-الحاجة الى مدربين أكثر جدارة

7. ماهي الاحتياجات التدريبية الأكثر انسجاما مع البرنامج التدريبي ؟

.....
.....

المحور الثالث :خاص بالمتغير التابع حوادث العمل و يتضمن

البعد الثاني : مساهمة البرنامج التدريبي في تنمية المهارات و القدرات المساعدة على

تخفيض حوادث العمل:

8. هل تطاوع البرنامج التدريبي لمواظبة دائمة من طرف الإدارة ؟

-نعم -لا

9. هل أعانك البرنامج التدريبي على احداث تبديل إيجابي في سلوكك و أدائك للعمل ؟

- نعم - لا

10. في حالة الإجابة بنعم :فيما يتمثل هذا التغيير ؟

-ترقي مستوى الأداء

-استخدام كل العلاقات العقلية و الجسدية

-معالجة المشاكل الصناعية بين الموظفين

11. كيف ساعدت البرامج التدريبية في التقليل من حوادث العمل ؟

من خلال :

- الشعور بالراحة

- زيادة نشاطات التدريب

- توفير مختلف الإمكانيات و الوسائل

12. هل تخضع للفحوصات الطبية :

- نعم -لا

13. إذا كانت الإجابة بنعم، هل ساعدك ذلك على بلورة قدراتك المساعدة على حسن أداء العمل؟

.....
الجزء الثالث : الطرق الوقائية المستعملة في تقليل حوادث العمل :

14. هل يتم وضع وسائل العمل على نحو موافق أو معارض؟

- موافق - معارض

15. هل توجب لديكم الارشادات الأمنية الضرورية لتجنب حوادث العمل؟

- موافق - معارض

16. إذا كانت الإجابة بنعم، هل تعاقب إدارة مؤسستك من يعارض هذه الارشادات؟

- موافق - معارض

17. ماهي الأساليب الوقائية الأكثر استخداماً؟

-التدريب الدائم

-الصيانة الصحيحة للمعدات

-دراسة أسباب الحوادث

-تحسين ظروف العمل

18. هل ساعدك التدريب في العمل على :

-الالمام بالطرق السليمة في أداء العمل

-الدافعية و الحافز لعمل

19. كيف تساهم ايثاق حوادث العمل في التقليل من التعرض لها :

-إعادة تعليم العامل للطرق السليمة

-التحفيز

-معرفة للعمليات الخطيرة

-أخرى تذكر :.....

20. ماذا تقترح كأساليب وقائية للتقليل من حوادث العمل ؟

.....

21. على ماذا تعكس تدريبك في العمل :

-التقليل من حوادث العمل

-الشعور بالرضا و التكيف المهني

22. ماهي عروضك لتفوق البرنامج التدريبي في تقليل حوادث العمل ؟

.....

.....

.....

.....