

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Université Akli Mohand Oulhadj - Bouira -
Tasdawit Akli Muḥend Ulḥağ - Tubirett -



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أكلي محمد أولحاج
- البويرة -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

Faculté des Sciences Sociales et Humaines

قسم علم النفس وعلوم التربية

التدريب المهني و علاقته بحوادث العمل

دراسة ميدانية لدى مصنع المشروبات الغازية مؤسسة sim
سيم بن هارون

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر

التخصص : علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

تحت إشراف

من إعداد:

*الأستاذة محساس حسيبة

* ميدون عبد الرزاق

* غربي أسامة

* كهان أمازيغ

السنة الدراسية 2022/2021

شكر وتقدير

الحمد لله وكفى والصلاة والسلام على النبي المصطفى معلم البشرية سيدنا محمد وعلى آله و صحبه ومن سار على دربه إلى يوم الدين،
أما بعد .

و إمتثالا لقول النبي صلى الله عليه و سلم : (لا يشكر الله من لا يشكر الناس) رواه ابو هريرة رضي الله عنه، فإنه يطيب لنا أن نتقدم بوافر الشكر والعرفان لكل من له فضل علينا بعد الله سبحانه وتعالى و أساتذتنا خاصة الأستاذة المشرفة محساس حسيبة وكذا زملائنا بجامعة البويرة ونسأل الله أن يجزيهم عنا خير الجزاء، ونسأل الله التقدير أن يتقبل منا هذا العمل .

إهداء

نهدي هذا العمل المتواضع إلى :

الوالدين الكرام لدعمهم المتواصل لنا

وإيمانهم الدائم بنا .

إلى الإخوة والأخوات الواقفين معنا.

إلى كل عائلة ميدون داخل وخارج الوطن

إلى كل الأصدقاء المقربين .

وإلى كل الأساتذة والمعلمين الواقفين على وصولنا الى هذا المستوى

و على العلم الذي نفعونا به طوال المشوار الدراسي .

عبد الرزاق

إهداء

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في اتمام هذا البحث العلمي نتقدم بجزيل الشكر والتقدير الى الاستاذة محساس حسيبة على كل ما قدمته لنا من توجيهات ومعلومات قيمه ساهمت في اثراء موضوع دراستنا في جوانبها المختلفه كما نتقدم بجزيل الشكر الى اعضاء لجنة المناقشة ولا ننسى تقديم الشكر الجزيل لكل الاساتذة المحترمين والاستاذات بجامعة أكلي محند الحاج نقول لكم شكرا جزيلاً على كل مجهوداتكم. والشكر أيضا إلى أصدقائي الطلبة اللذان شاركوا معي هذا البحث ميدون عبد الرزاق وغربي أسامة. أود أن أشكر أمي على كل ما قدمته لي ومن أجلي من تضحيات لغاية كتابة هذه الاسطر. أهدي هذا العمل إلى أبي رحمة الله عليه إلى كل أصدقائي دون إستثناء. شكرا.

أمازيغ

إهداء

نهدي هذا العمل المتواضع إلى :

الوالدين الكرام لدعمهم المتواصل لنا

وإيمانهم الدائم بنا .

إلى الزوجة

إلى الإخوة والأخوات الواقفين معنا.

إلى كل الأصدقاء المقربين .

وإلى كل الأساتذة والمعلمين على الجهد المبذول اتجاهنا .

أسامة

خلاصة

تناول هذا البحث موضوع التدريب المهني وعلاقته بحوادث العمل وتم تناول مجموعة من العناصر التي تخدم الموضوع. فبخصوص التدريب المهني تم ادراج ماهية التدريب المهني من تعريف، أهمية، أسس، أنواع، اهداف، مجالات وعلاقة هذه العناصر بحوادث العمل

أما بخصوص حوادث العمل فقد تم ذكر تعريف هذه الأخيرة إضافة الى أسباب حدوثها، تصنيفاتها والنظريات المفسرة لها. مع الاشارة أيضا الى طرق تحليل حوادث العمل، المتغيرات المتعلقة بها، تكاليفها، نتائجها وطرق الوقاية منها وأهمية التدريب المهني في التقليل منها

وخلاصة البحث أن للتدريب المهني له دور جوهري في التقليل من حوادث العمل داخل المنظمات والحفاظ على أمن وسلامة العنصر البشري .

الكلمات المفتاحية : التدريب المهني ، حوادث العمل.

فهرس

المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
أ	شكر تقديير
ب	الإهداء
هـ	خلاصة
	فهرس المحتويات
01	مقدمة
02	الفصل الأول : الاطار العام للدراسة
03	الإشكالية
04	فرضيات الدراسة
04	أسباب اختيار الموضوع
05	أهمية الدراسة
05	اهداف الدراسة
05	تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة
06	الدراسات السابقة
20	الفصل الثاني : التدريب المهني
21	تمهيد
21	ماهية التدريب المهني
25	مفهوم التدريب المهني
26	أهمية التدريب المهني وأهدافه
27	أسس التدريب المهني ومبادئه
32	اتجاهات التدريب المهني
32	مجالات التدريب المهني
33	أنواع التدريب المهني
36	أساليب التدريب المهني
38	علاقة التدريب بحوادث العمل
41	الخلاصة
42	الفصل الثالث: حوادث العمل

فهرس المحتويات :

43	تمهيد
44	تعريف حوادث العمل
46	أسباب وعوامل حوادث العمل
48	تصنيفات حوادث العمل
49	النظريات المفسرة لحوادث العمل
50	عناصر حوادث العمل
53	طرق تحليل حوادث العمل
56	المتغيرات المرتبطة بحوادث العمل
56	تكاليف حوادث العمل
57	نتائج وعواقب حوادث العمل
59	كيفية الوقاية من حوادث العمل
61	اهمية التدريب المهني في التقليل من حوادث العمل
64	الخلاصة
65	الفصل الرابع (الجانب التطبيقي)
66	تمهيد
67	البرامج التدريبية
67	الدراسة الاستطلاعية
68	منهج الدراسة
68	حدود ومتغيرات الدراسة
69	أدوات جمع المعلومات
70	الأساليب الإحصائية
73	الخاتمة
76	قائمة المراجع
	الملاحق

مقدمة

مقدمة

تواجه منظمات الأعمال اليوم أكثر من أي وقت مضى رهانات متعددة مصدرها القوى التنافسية والتحديات الناشئة عن العولمة، انفتاح الأسواق وانهيار حواجز وموانع حرية التجارة وتدفقات رأس المال، هذا إلى جانب الثورة التكنولوجية الجديدة والمتمثلة في الإلكترونيات وتكنولوجيا الاتصالات من أجل ذلك أصبحت المنظمات اليوم تتسابق من أجل الحصول على المورد البشري باعتباره يمثل المحرك الرئيسي للقدرات والإمكانات، بهدف تحقيق الميزة التنافسية وتجنب الخسائر المادية والبشرية. إن بداية الاهتمام بتدريب الموارد البشرية كان نتيجة الثورة الصناعية، فلقد تطلب نظام المصنع وجود أعداد كبيرة من العاملين من ذوي المهارات المتميزة لتشغيل ماكينات ذات عمليات متخصصة، ثم ازداد إدراك المنظمات بأهمية الاستثمار في الموارد البشرية بعد التيقن بأن العنصر البشري من أهم عوامل النظام الإنتاجي وأكثره تأثيراً في هوية المنظمة ورسم معالمها إذا أحسنت صقل مواهبه وتنمية قدراته. لقد أصبح التدريب يحتل مكانة الصدارة في أولويات عدد كبير من دول العالم المتقدمة والنامية على السواء، باعتباره أحد السبل المهمة لتكوين جهاز إداري كفء وسد العجز والقصور في الكيانات الإدارية لتحمل أعباء التنمية الاقتصادية والصناعية في هذه الدول. وتمثل حوادث العمل وإصاباتنا مشكلة أساسية في منظماتنا اليوم، حيث تزداد أهمية هذه الحوادث بازدياد النهضة الصناعية في مجتمعات دول العالم، ولذلك يلزم دراسة أسباب وقوع الحوادث ونتائجها ووضع الأساليب الوقائية للحماية من التورط في الحوادث، فالحادثة تمثل مشكلة اقتصادية، اجتماعية نفسية وصحية. إن انخفاض معدل الحوادث مرتبط بتدريب الأفراد على بعض الأساليب الجديدة للسلوك من مهارات وخبرات ومعارف جديدة، فالتدريب يستهدف خفض عدد الحوادث وعلى المدرب يقع عبء تغيير سلوك العامل، من خلال القيام بالسلوك الآمن السليم بدال من السلوك الخطير المؤدي الى وقوع الحادث. حيث تهدف المنظمات اليوم من وراء تدريب مواردها البشرية إلى الوصول لتحقيق تغيير إيجابي في سلوك العاملين، وإكسابهم المرونة اللازمة، بما يمكنهم من التصدي لمشكلات العمل، إضافة إلى سعيها لتطوير مستويات أدائهم بما يسمح من التخفيض من معدلات حوادث العمل. ويحقق نشاط التدريب أهدافه إذا تم تصميمه والإعداد له بشكل علمي يقوم على التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية لكل من الأفراد والمنظمة والسهر على متابعة البرنامج التدريبي والقيام بتقييم نتائجه.



الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1- الإشكالية

2- فرضيات الدراسة

3- أسباب اختيار الموضوع

4- أهمية الدراسة

5- أهداف الدراسة

6- تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة

7- دراسات سابقة

1- الإشكالية

يعتبر التدريب المهني أحد أكبر الإنشغالات التي نالت اهتمام الكثير من الباحثين في الفكر التنظيمي والمهتمين بالمجال الإداري والصناعي، فالتدريب المهني أهم عامل للنهوض بالعنصر البشري، ووسيلة لمدى تطور الفرد داخل المؤسسة وخيار لرفع التحدي ومسايرة التقدم التكنولوجي، وتعليم الثقافات المهنية الجديدة وذلك من خلال رفع كفاءة العمال ومهاراتهم حتى تتمكن المؤسسات من تنمية مرد ودياتها والمحافظة على جودة منتجاتها وخدماتها من جهة ومن جهة أخرى منح الفرص للمستخدمين تمكن من تحسين مستواهم العلمي والمهني.

>> فالتدريب قد يزيد من مهارات وقدرات العاملين على الأداء الجيد لأعمالهم وهذا ما توصل اليه المعهد القومي لعلم النفس بأمريكا من خلال تجاربه التي أجراها على مجموعتين من العمال أخضعت احداها للتدريب المنظم قبل القيام بالعمل وكانت النتائج لصالح المجموعة التي أخضعت للتدريب من خلال زيادة المهارة لديهم <<(اماني خضر شلتوت ، 2009، ص11)

وهذا مشابه لما توصل اليه فريدريك تايلور **Fredrick Taylo** من خلال اهتمامه بالعنصر البشري في موقع العمل والدراسة التي قام بها هي دراسة الحركة والزمن بغية الوصول الى الطريقة المثلى للأداء الجيد للعمل وذلك من خلال تدريب العاملين على تعلم واتقان تلك الحركات والمهارات اللازمة لإتقان العمل والتي تتضمن فيها بعد نجاح العمل في أقل وقت بأقل جهد ممكن.(اماني خضر شلتوت، 2009، ص12)

كذلك نتيجة لحدوث بعض المستجدات الجديدة في الجانب المهني وظهور بعض المتغيرات التي فرضها التطور العلمي والتكنولوجي التي آلت اليه مختلف الدول أصبحت الكفاءة والإبداع والتطور والمهارة والأداء الفعال هي الصفات الغالبة والضرورية في العمل، لذلك كان على المؤسسة ان تهتم اكثر بالتدريب المهني نظرا لدوره وأهميته في تسريع وتيرة النمو والتطور كما أنه يبعث على تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق والتكيف مع المتغيرات البيئية، كذلك يساعد العاملين على التعرف على الأهداف التنظيمية، وتحسين نوعية الإنتاج ويقلل من التكاليف في المجالات النفعية والإدارية ويخفض من الإصابات وحوادث العمل -هاته الأخيرة- التي بدورها أصبحت متفشية في المنظمات وبالأخص التنظيمية المصنعة اذ تعتبر مشكلة لا مفر منها.

فلا يمكن تصور مؤسسة صناعية دون وقوعها في مثل هذه المشكلات مهما اختلفت أسبابها ولا يمكن بأي حال من الأحوال ان تكون المنظمة بمنأى عن على حوادث العمل إلا اذا لعبت كل أطرفها الدور الذي وجدت من أجله وأيا كان الأمر تبقى مشكلة حوادث العمل قائمة طالما ان عجلة الإنتاج في دوران مستمر وما لم تتخذ الإجراءات المالية المناسبة على كل المستويات التنظيمية سوف تتعرض المنظمة الى أخطار تهدد بزوالها وأهم هذه الأخطار

هي إصابة المورد البشري الذي يعتبر الدعامة الأساسية للعملية الإنتاجية، فسلامة العامل تعني سلامة المنظمة ووقوعه في مثله الحوادث المهنية كفيل يجعله يغادر المنظمة أو يلجأ الى التغيب والتمارض للحفاظ على نفسه.

وبناء على ما سبق نحاول في دراستنا التعرف على أهم الأبعاد الأساسية للتدريب المهني من حيث: تجديد المعارف وتنمية القدرات والمهارات الأدائية وتحسين سلوك العامل داخل المؤسسة ومدى مساهمة هذه الأبعاد في التقليل من حوادث العمل.

ومن ثم كان التساؤل الرئيسي كما يلي:

-هل توجد علاقة بين التدريب المهني وحوادث العمل؟

-الأسئلة الجزئية

1-هل توجد علاقة بين التدريب المهني الموجه لتجديد المعارف بحوادث العمل؟

2-هل توجد علاقة إرتباطية دالة احصائيا بين التدريب المهني لتنمية القدرات والمهارات الأدائية لحوادث العمل؟

3-هل توجد علاقة بين التدريب المهني الموجه لتحسين السلوكيات بحوادث العمل؟

2-فرضيات الدراسة

1-2 الفرضية العامة

-توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين التدريب المهني وحوادث العمل.

2-2 الفرضيات الجزئية

-توجد علاقة بين التدريب المهني الموجه لتجديد المعارف بحوادث العمل.

-توجد علاقة بين التدريب المهني لتنمية القدرات والمهارات الأدائية بحوادث العمل.

-توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين التدريب المهني الموجه لتحسين السلوكيات بحوادث العمل.

3-أسباب إختيار الموضوع :

1. الرغبة الفردية للبحث في الموضوع.

2. محاولة التعرف على العلاقة التي تكمن بين التدريب المهني وحوادث العمل.

3. التعرف على مدى مساهمة التدريب في التقليل من حوادث العمل.

4. كون حوادث العمل أكبر المشاكل في الوقت الحالي تواجه معظم المؤسسات ، لذا إعتدنا عليه كمتغير في دراستنا.

5. محاولة لفت الانتباه اكثر لموضوع التدريب المهني وعلاقته بحوادث العمل.

4-أهمية الموضوع :

أهمية دراستنا تكمن في الدور الذي يلعبه التدريب المهني في معالجة حوادث العمل، اذ يعتبر الخيار الوحيد والسبيل الأساسي للاستثمار بالعنصر البشري، هذا الأخير الذي يتوقف سير المؤسسة على مدى كفاءته وخبرته وتكيفه مع منصب عمله، وكذلك الاسهام في معرفة واقع التدريب المهني يمكن المسؤولين من التعرف على نقاط قوته ونقاط الضعف مما يساعد في تقوية مواضع القوة ومعالجة مواضع الضعف

5-أهداف الدراسة :

نبرز مجموعة من الأهداف سواء العلمية والعملية المتمثلة في :

- 1- اثبات او نفي هذه المؤشرات "فرضيات البحث"
- 2- تزويد التراث العلمي والادبي ببعض التصورات حول موضوع الدراسة
- 3- توجيه العامل لتطوير قدراته وتحسين أدائه بشكل افضل بغرض زيادة فعالية أكثر في المنظمة
- 4- وضع وتطوير برامج تدريبية مناسبة للتقليل من حوادث العمل
- 5- الكشف عن مختلف النتائج السلبية التي تخلصها حوادث العمل على الصعيدين المادي والبشري
- 6- هما تهدف الدراسة الى تعليم اقتراحات وتوصيات في ضوء النتائج المتوصل اليها

6-تحديد مفاهيم مصطلحات الدراسة :

التعريف الاصطلاحي هو اكتساب المتدرب المهارة او المهارات اللازمة لممارسة عمل او مهنة ما بكفاءة، وهو وسيلة لا غاية، نهايته رفع مستوى الأداء لا الدخل او الارتقاء بالقدرات لا المؤهلات

التعريف الاجرائي -التدريب المهني :نقصد بالتدريب المهني في دراستنا :

هو الاستراتيجية التنظيمية المتبعة من طرف الإدارة الموجهة نحو الأفراد العاملين، بهدف تنمية مهاراتهم وتغيير سلوكهم وكذا تعديل اتجاهاتهم من اجل تمييزهم الكمي والكيفي في الأداء.

-حوادث العمل :نقصد به في دراستنا :

التعريف الاصطلاحي : بأنه حدث غير متوقع وغير مخطط له ضمن سلسلة من الأحداث المتوقعة والمخطط لها.

التعريف الاجرائي: هو إصابة غير متوقعة يتعرض لها العامل مما يؤدي الى تعطل النشاط المبذول وما يترتب على ذلك من خسائر مادية ومعنوية للعامل والمؤسسة على حد سواء.

-**تجديد المعارف:** نقصد بها :

-حصول المتدربين على المعلومات والمعرف الجديدة التي تطرأ في بيئة العمل من خلال تزويدهم من كل تفاصيل والجوانب المتعلقة بسير المنظمة وثقافتها وأهدافها والتعرض على طرق وأساليب عمل جيدة، بما يضمن توافق تلك القدرات والمعارف مع متطلبات الوظيفة.

-**تنمية القدرات والمهارات الأدائية:** نقصد بها :

-الزيادة من قدرة العامل على الأداء الجيد، من خلال التدريب الفعلي على الآلات والمعدات، لجعل قدراته ومهاراته الأدائية مناسبة لمتطلبات عمله بما يضمن له التحكم الجيد في تلك الآلات والعمل بكفاءة عالية وخبرة تزيد من مستوى أدائه ونتاجاته .

-**تحسين السلوكات:** نقصد بها :

التعريف الاصطلاحي : يعرف أنه العملية أو الوسيلة التي تُساعد على تقويم السلوك الفردي، بالاعتماد على مجموعة من القواعد التي تُنظّم سلوك الفرد من خلال تطبيق العديد من التغييرات الفكرية والاجتماعية التي تُساهم في تعزيز السلوك الجديد والتخلص من السلوك القديم، ويطلق على الشخص الذي يقوم بتطبيق تعديل السلوك مُسمّى مُعدّل السلوك، وعادةً يكون معالجاً أو نفسياً .

التعريف الاجرائي: العمل على تغيير بعض اتجاهات وسلوكيات المتدربين اتجاه المنظمة وبيئة عملهم، من خلال محاولة اقناعهم باهداف المنظمة وثقافتها وتوجيهاتها، ودورهم في تحقيق تلك الأهداف وتعديل بعض سلوكياتهم او تصحيحها بما يضمن لهم العمل بروح الفريق الواحد من أجل بيئة عمل متوازنة خالية من الصراعات والنزاعات.

7-الدراسات السابقة :

7-1-الدراسات الخاصة بالتدريب المهني :

7-1-1-الدراسات الأجنبية :

*دراسة منشاو وهورمان :

*قام بدراسة على ثلاثة مجموعات من الافراد نشرت بمجلة علم النفس البريطانية سنة 1939 على اثر اختلاف توزيع فترات التمرين في القيام بالتوصيل (حلقات السلاسل) فقامت كل مجموعة بالعمل لمدة 80 دقيقة في الصباح على النحو التالي :

-المجموعة الأولى : قامت بالعمل لمدة 80 دقيقة في الصباح ثم المساء .

-المجموعة الثانية : قامت بالعمل لمدة 80 دقيقة في ملئ الخراطيش .

-المجموعة الثالثة : لم تقم باي عمل سوى الذي قامت به في الصباح .

و بعد أسبوعين من التدريب قورن بين الإنتاج من المجموعة الثالثة، فوجد انهما متساويان رغم اختلاف فترات التدريب وهذا ما يشير الى ان التدريب حدا لا يؤدي تجاوزه الى أي نتيجة إيجابية، فزيادة الأداء لا يخضع حتما الى زيادة نشاط إضافي فوق الحاجة، ومما يؤيد هذه الدراسة تلك التي أجريت في سلاح الإشارة بالجيش الأمريكي على مجموعتين من الطلبة، احدهما تلقت تدريباً على الرموز لمدة اربع ساعات يوميا على مدى ثمانية أسابيع، اما الثانية فتلقت تدريباً أيضاً لمدة سبع ساعات، على مدى خمس أسابيع، وبعد التدريب تلقت المجموعتين دروساً للمواد الأخرى مدة الأسابيع الباقية من التدريب

تبين ان المجموعة التي تدرب اربع ساعات قد تميزت على المجموعة الأخرى، اذ وجد ان الساعات اللازمة لتجاوز حفظ (10، 12، 15، 18) كلمة في الدقيقة اقل بكثير من مجموعة الأربع ساعات منها عند مجموعة سبع ساعات، فهي تشير الى انه كل ما كان التدريب موزعاً كلما كان التصويب على الهدف ادق واكبر ومنها نقول قد تجاوز الحد الأقصى للتدريب لا يجدي نفعاً بل قد يؤدي الى العكس. (مجاهدي طاهر، 2009، ص 15/14)

7-1-2 دراسات العربية :

• دراسة محمود السيد أبو النيل :حول اثر التدريب المهني على الأداء

هدفت الدراسة الى معرفة اثر التدريب المهني الخاص الذي يتلقاه السائق في الأداء على الاختبارات النفسية الادائية لدى مجموعة من السائقين، ونفترض هذه الدراسة وجود فرق الدال على هذه الاختبارات لدى السائقين قبل التدريب وبعده وتشمل عينة الدراسة 46 سائقاً تقدموا لمركز التدريب التابع لوزارة النقل، وطبقت عليهم مجموعة من الاختبارات النفسية ثم اعيد تطبيق نفس الاختبارات عليهم بعد ان تلقوا تدريباً خاصاً على قيادة السيارة، وكانت المدة التي تفصل بين تطبيقين 11-4 شهراً في المتوسط وتبع الافراد العينة (25-38 فرداً) المتوسط الحسابي 31.30 وانحراف معياري 2.73 واستخدمت في هذه الدراسة خمس اختبارات هي :

1- اختبار تشتت الانتباه، عبارة عن صندوق معدني يصدر عند تشغيله مجموعة من المؤشرات والضوضاء، ويطلب من المبحوث في خلال ذلك القيام بمجموعة من الأنشطة باليد والوجه التي تكشف عن مدى التأزر والتناسق بين أعضاء الجسم وحواسيه.

2- اختبار المتحركين، عبارة عن صندوق معدني طويل به قضبان تسير عليهما قاطرتان ويطلب من المبحوث الضغط على الزر عندما يلامس القاطرتين وقياس الاختبار مدى دقة السائق في ان يقدر بالنظر نقطة تقابل سيارتين تسيران في اتجاه واحد مما يتطلب منه ذلك ان يزيد سرعته او يقللها.

3- مقياس زمن الرجوع، وهو ذلك المقياس المعروف الذي يقيس زمن الرجوع السمعيوالبصري .

4- اختبار القوة العضلية، عبارة عن صندوق معدني به عداد لتقدير قوة اليد.

5- اختبار قوة الابصار وملاتمة زاوية الرؤية.

ولقد حسب ثبات هذه الاختبارات عن طريق الإعادة، فكان ثبات تشتت الانتباه 0.71 والمتحركين 0.23 وزمن الرجوع 0.73 والقوة العضلية 0.51 وقوة الابصار 0.47 ولقد تم حساب الصدق الذاتي من معاملات الثبات، فكانت معاملات الصدق بالنسبة للتشتت الانتباه 0.840 والمتحركين 0.479 وزمن الرجوع 0.845 والقوة العضلية 0.714، وقوة الابصار 0.680

طبقت الاختبارات السابقة الذكر قبل التدريب وبعده، وحسب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، كانت النتائج هي ان اثار التدريب على الأداء ، وجود فرق له دلالة إحصائية قبل التدريب وبعده على الأداء في اختبار تشتت الانتباه وقوة الابصار فقط.(مجاهدي طاهر ، 2009، ص18-19)

وواضح من نتائج الدراسة ان اثر التدريب على الأداء بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية قبل التدريب وبعده على الأداء في اختبائي التشتت والانتباه وقوة الابصار، اما باقي الاختبارات لم يتاثر الأداء فيها.

7-1-3 الدراسات المحلية :

*دراسة سليمة بوخنان :سنة 2008

عنوان الدراسة :التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية :

وقد أجريت الدراسة ب "الشركة الوطنية للبتروكيميا" على عينة تقدر ب 71 عمل

أهداف الدراسة :تهدفالباحثمن خلال هذه الدراسة على :

1- محاولة الكشف على الارتباطات الامبريقية القائمة بين التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية .

2- الكشف عن الأهمية التي توليها الإدارة لتنمية قدرات العاملين بالمؤسسة من خلال ادماجهم في الدورات التكوينية التي تنظمها.

3- محاولة التعرف على العلاقة القائمة بين زيادة اكتساب المعارف والمهارات وارتفاع الروح المعنوية.

منهج الدراسة والأداة المستخدمة: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي في دراسة مشكل البحث واختبار الفرضيات بالاعتماد على الاستمارة كأداة لجمع البيانات.

نتائج الدراسة: ولقد لخصت هذه الدراسة الى النتائج التالية :

ان استجابة الافراد العينة للمؤسسة الوطنية بالبتروكيميا جاءت بنسبة 95.77% على اهتمامهم الكبير للمساهمة في رفع كفاءة المؤسسة الإنتاجية، لان الكفاءة الإنتاجية لها بعد ازدواجي، البعد الأول يتجسد من خلال المتغيرات الكمية في زيادة الإنتاج، الأرباح الإنتاجية، المردودية، تخفيض تكاليف الإنتاج، حسن استغلال الموارد المتاحة، اما البعد الثاني فيتجسد من خلال متغيرات الكمية والكيفية التي تنعكس على الفرد العامل، زيادة الأجور، تحسين المستوى المعيشي، زيادة تقييم الأرباح، الحصول على المكافآت، الرضا الوظيفي، الأمان الوظيفي، الاستقرار النفسي، الانجسام مع بيئة العمل، ارتفاع الروح المعنوية، ترسيخ ثقافة الولاء للمؤسس، الحفاظ على سمعة المؤسسة والاستقرار الوظيفي (سليمة بوخنان، 2008، ص5، ص245)

دراسة مجاهدي طاهر : سنة 2009 :

عنوان الدراسة: فعالية التدريب المهني واثر ذلك على الأداء

وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها 26 عامل بمؤسسة النسيج تتدال المسيلة.

أهداف الدراسة: من خلال الفرضيات التي صاغها الباحث يمكن القول ان الدراسة تهدف للكشف عن التدريب المهني الفعال واثره على الأداء من خلال مجموعة من المؤشرات ولدت في الفرضيات التالية: (الطاهر مجاهدي ، 2009، ص11)

1- يؤدي التدريب المهني الفعال الى تحقيق الجودة الإنتاجية لدى العامل.

2- يؤدي التدريب المهني الفعال الى زيادة إنتاجية العمل.

3- يؤدي تدريب المهني الفعال الى المحافظة على معدات العمل من طرف العمال.

4- يؤدي التدريب المهني الفعال الى ترقية العامل وظيفيا.

منهج وأداة الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، بغرض اختبار فرضيات الدراسة، معتمدا على الاستبيان الذي وضعه كأداة لقياس وجمع البيانات.

نتائج الدراسة :

لقد توصلت نتائج الدراسات الى اثبات الفرضيات السابقة، اذ أشار الباحث الى وجود علاقة مباشرة بين فعالية التدريب المهني واثرها على الأداء لدى العامل من خلال :

- 1- التدريب المهني عامل مساهم ومحفز للعاملين.
- 2- التدريب المهني يساهم في تحسين وزيادة نسبة الإنتاج.
- 3- التدريب المهني يساهم في ترقية العاملين وفق حاجاتهم.
- 4- التدريب المهني يجعل العامل قادرا على المحافظة على سلامة المعدات وأدوات العمل.
- 5- يساهم التدريب المهني في تحسين العلاقات بين العاملين انفسهم ومع مشرفيهم.
- 6- يساهم التدريب المهني في رفع الروح المعنوية للعاملين.(مجاهدي الطاهر، 2009، ص 251)

2-الدراسات الخاصة بحوادث العمل :

أ-الدراسات الأجنبية :

*دراسة ستيفا 1991 بانجلترا :

عنوان الدراسة :الإصابات واعتلال الصحة في الصناعة الميكانيكية

هدف الدراسة : معرفة الدور الذي يلعبه الافراد في تعرضهم لإصابات العمل

عينة الدراسة :دراسة حالة بالنسبة للأفراد الذين تعرضوا للإصابات في المعامل المذكورة.

نتائج الدراسة :غالبية الحوادث الصناعية نتيجة عن سلوك الافراد العاملين، من خلال ارتكابهم للاخطاء في الشغل ومراحل العمل نتيجة لإهمالهم تعليمات الصحة والسلامة المهنية.

دراسة لوسي 1997 السويد :

عنوان الدراسة :العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية والإصابة.

اهداف الدراسة :التعرف على العلاقة بين العمر والمستوى التعليمي والاصابة فيما يتعلق بصناعة السيارات في السويد.

عينة الدراسة :تكونت العينة من 6814 من الافراد الذين تتراوح أعمارهم بين (16-65) عاما.

أداة الدراسة :الاستبيان.

أهم نتائج الدراسة : تركزت الحوادث في الأعمار الصغيرة أكثر منها في الأعمار المتقدمة.

كما ان نسبة الإصابة لكبار السن الجامعيين كانت قليلة جدا وهذا بعكس التوقعات من الدراسة في مثل هذه الصناعات في حين ان نسبة الإصابة كانت مرتفعة عند صغار السن سواءا اكانوا جامعيين او غير جامعيين.(سهيلة محمد ، 2010، ص 774)

دراسة مورج وبنامي **mury & benami** ، 2006 بألمانيا :

عنوان الدراسة :العوامل المسببة لحوادث العمل :

هدف الدراسة :الكشف عن العوامل المسببة التي تقف وراء تعرض عامل السكك الحديدية للحوادث وتكونت العينة من 1305 عاملا من الذكور العاملين في شركة السكك الحديدية
أداة الدراسة : الاستبيان طبق على العينة وتم التحليل على النتائج، وتم اختيار العاملين الذين تعرضوا لاكثر من حادث خلال حياتهم المهنية.

أهم نتائج الدراسة : تركزت الحوادث مع مدة الخدمة القصيرة كما ان الحوادث تركزت مع الأعمار الأصغر .

ب-الدراساتالعربية :

*دراسة سامية الجندي 1976مصر:

عنوان الدراسة :العلاقة بين إصابات العمل في الصناعة وسمات شخصية العامل :

أهداف الدراسة : التعرف على السمات المميزة للمستهدفين بالحوادث.

أدوات الدراسة : طبقت الباحثة اختبار كاتل لسمات الشخصية على عينة تعرضت لعدد من الحوادث، وعينة لم تتعرض لاي حادث.

أهم نتائج الدراسة :توصلت الدراسة الى ان المستهدفين للحوادث اكثر عصبية من غير المستهدفين واكثر ميلا للتقلبات الوجدانية.(مريم، 1999، ص16)

*دراسة الباحث حسن الكاشف 1982 مصر :

عنوان الدراسة :العوامل الشخصية المرتبطة بالاستهداف للحوادث في الصناعة.

أهداف الدراسة :الكشف عن السمات الشخصية المميزة للمستهدفين وتحديد فيما اذا كان المستهدف سيئ التوافق على مختلف ابعاد التوافق.

أدوات الدراسة : استخدم خلالها برنوتر لقياس السمات الشخصية اختبار التوافق وطبقت جميعها عينة تجريبية وعينة ضابطة.

اهم نتائج الدراسة : دلت نتائج الدراسة على ان المستهدفين للحوادث يتميزون بالعصبية والانطوائية والعزلة، واكثر ميلا للخضوع للغير واكل ثقة بالنفس. (الكاشف، 1982، ص22)

دراسة سهيلة محمد، 2010، سوريا :

عنوان الدراسة : حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية.

سعت هذه الدراسة الى الكشف عن العلاقة بين حوادث العمل ومستويات العجز وبعض المتغيرات الشخصية والمهنية لدى العاملين في شركة مصفات بنياس وفقا لبعض المتغيرات وهي : (الفروق العمرية، العمر المهني، الفروق التعليمية، مستوى خطوات العمل، أسباب الحادث)

تكونت عينة البحث من 200 عامل، منهم 120 تعرضوا لأصابات العمل، و80 عاملا لم يتعرضوا لأصابات العمل، تم اختيارهم من عمال شركة مصفات بنياس التابعة لوزارة النفط محافظة طرطوس.

ولذلك بعد تطبيق الاختبارات الخاصة، التحقق من صدق المقياس المستخدم تم عرضه على مجموعة من المحكمين وهو بطاقة العامل، وبعد اجراء الدراسة الاستطلاعية عليه والحصول على صدق المقياس ثم تطبيق الاختبار، وجرى المعالجة الإحصائية للنتائج باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS للتحقق من صحة الفرضيات التي انطلق منها البحث.

وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لاصابات العمل فيما يتعلق بمتغير المستوى العمري للعاملين.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لاصابات العمل فيما يتعلق بمتغير خطورة العمل سواء فيما يتعلق بوجهة نظر العاملين انفسهم، ام من جهة نظر رئيس القسم، ام جهة نظر مشرف الصحة والسلامة المهنية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لاصابات العمل فيما يتعلق بالمستوى التعليمي للعاملين.

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لاصابات العمل فيما يتعلق بمستوى العجز تبعاً للفروق العمرية، العمر المهني ، الفروق التعليمية، مستوى خطورة العمل، سبب الإصابة.

دراسة دوباخ قويدر (2009) بعنوان : دراسة مدى مساهمة الامن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل.

هدفت هذه الدراسة الى دراسة العلاقة الموجودة بين الامن الصناعي وحوادث العمل ومحاولة معرفة مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الامن الصناعي في وقايتهم من حوادث العمل.(دوباخ قويدر، 2009، ص16)

*و من بين اهم الأدوات التي اعتمدت عليها هذه الدراسة نذكر : المقابلة والملاحظة بالإضافة الى الاستبيان الذي تم الاعتماد عليه كوسيلة رئيسية في هذه الدراسة.

*اما المنهج المستخدم في هذه الدراسة فهو المنهج الوصفي لانه المناسب للدراسة.

*اما عينة هذه الدراسة فقد تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة.

وبعد تحليل البيانات تم التوصل الى عدة نتائج أهمها :

*يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الامن الصناعي لوقايتهم من حوادث العمل.

*يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من حوادث العمل.

*يستفيد العمال من برامج الامن الصناعي من اجل حمايتهم من حوادث العمل والأمراض المهنية.

دراسة مخلوف فتيحة(2016) بعنوان: استراتيجية تكوين وتدريب العمال في المؤسسة

هدفت هذه الدراسة الى تسليط الضوء على موضوع التكوين والتدريب واطهار مدى تطبيق ممارسة التكوين والتدريب على مستوى المؤسسة التي أجريت بها الدراسة بالإضافة الى اظهار البعد الاستراتيجي لتكوين وتدريب العمال في ميناء مستغانم وكذلك تقييم عمليتي التكوين و التدريب بهذه المؤسسة.(مخلوف فتيحة، 2016، ص 34)

*و من اجل الوصول الى نتائج جيدة اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي في الجزء النظري وعلى المنهج التحليلي في الجزء التطبيقي.

* عينة الدراسة تم اختيارها بطريقة عشوائية من عمال ميناء مستغانم.

* وأدوات جمع البيانات المستخدمة في هذه الدراسة تمثلت في المقابلة بالشكل الأساسي.

*وبعد تحليل البيانات لهذه الدراسة تم التوصل للعديد من النتائج أهمها :

- بما انه لا يمكن الاستغناء عن الفرد في أي منظمة، فانه من الضروري تكوين الفرد على أساليب جديدة تساعده في العمل.

-تعتمد المؤسسة على عمال دائمين.

-تم عملية التدريب وفق 3 خطوات رئيسية وهي :

*تحديد الاحتياجات التدريبية والبرنامج التدريبي وتقييمه.

*التدريب المهني عملية مستمرة تستمر طول المصار المهني للعمال.

* التدريب له اثار معنوية إيجابية على العمال في رفع مستوى الأداء وكفاءات الافراد.

دراسة دكتوراه حمدادة ليلي (2019) بعنوان : دراسة ارغومونية للظروف الفيزيائية وعلاقتها بحوادث العمل

*تهدف هذه الدراسة الى تشخيص المخاطر المهنية السائدة بمؤسسة البحث ومعرفة مدى تأثير الظروف الفيزيائية في وقوع حوادث العمل.

* ولتحقيق اهداف الدراسة تم استخدام الأدوات التالية:(حمدادة ليلي، 2017، ص 51)

1. دليل التشاور للكشف عن المخاطر السائدة.
2. -استبيان مدى تأثير الظروف الفيزيائية السائدة في وقوع حوادث العمل.
3. -تحليل سجلات وتقارير الحوادث لمعرفة كيفية توزيع الحوادث وأسبابها
4. -مقابلات مع بعض مسؤولي الصحة والسلامة بالمؤسسة من اجل معرفة إجراءات الامن والسلامة.

* أجريت الدراسة على عينة تم اختيارها بطريقة عشوائية ولقد بلغ عدد العينة 74 عاملا.

* اما المنهج المستخدم قد كان المنهج الوصفي.

*ومن بين اهم النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة مايلي:

- مستويات الضوضاء السائدة بالمؤسسة مرتفعة ولا تتلائم مع المستوى المسموح به.
- درجات الحرارة السائدة بالمؤسسة مرتفعة ولا تتلائم مع المستوى المسموح به.
- درجات الحرارة السائدة بالمؤسسة خلال فصل الصيف مرتفعة ولا تتلائم مع المجال المريح.
- مستويات الانارة في ورشات العمل بالمؤسسة ضعيفة لا تتلائم مع المجال المريح.

-تؤثر كل من الضوضاء المرتفعة والحرارة المرتفعة والانارة المنخفضة على وقوع حوادث العمل.

الدراسات المرتبطة بنفس متغيرات الدراسة:

دراسة عيواز سارة (2015) بعنوان : التدريب وعلاقته بحوادث العمل لدى العمال

*هدفت هذه الدراسة الى التعرف على واقع التدريب المهني وعلاقته بحوادث العمل وذلك من خلال الكشف عن الدور الذي يؤديه التدريب المهني في التقليل من حوادث العمل.

*وقد اعتمدت الباحثة من اجل جمع البيانات على وسيلة الاستبيان كاداة رئيسية لجمع المعلومات حول الدراسة.

*كما اعتمدت الباحثة على عينة قصدية تمثلت في 70 عاملا وقد تم استبعاد ثلاثة عمال من المجمع الكلي واصبح العينة 67 عاملا.

*اما المنهج المستخدم فقد تمثل في المنهج الوصفي التحليلي لان الباحثة رأّت بانّه الأنسب لهذه الدراسة.

*اما بالنسبة لنتائج الدراسة فقد توصلت الباحثة في الأخير الى:

-اثبات صحة الفرضية العامة: أي وجود علاقة ارتباطية إيجابية متوسطة بين التدريب المهني وحوادث العمل لدى عمال مصنع الاجر وهذا ما يستدعي ضرورة إعادة الاعتبار للتدريب كما يجب اعداد برامج تدريبية متكاملة تسعى الى تنمية جميع المستويات لدى الفرد سواء معرفية او ادائية او سلوكية.

دراسة عبد العالي لالو وسامي بركات(2018)بعنوان : التدريب المهني دوره في تخفيض حوادث العمل

*تهدف هذه الدراسة الى معرفة العلاقة الموجودة بين التدريب المهني وحوادث العمل وكذلك التعرف على واقع التدريب المهني وفعاليتته في التخفيض من حوادث العمل وابرار أهمية كل من التدريب وحوادث العمل في المنظمة .(عبد العالي لالو وبركات سامي، 2018 ، ص 12)

*أدوات جمع البيانات في هذه الدراسة تمثلت في الملاحظة والمقابلة ولكن اهم أداة تم الاعتماد عليها كانت الاستمارة.

* كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي من اجل الوصول الى ادق المعلومات النظرية والميدانية التي تخدم أغراض البحث.

*اما بالنسبة لعينة الدراسة فقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة ولقد تم التوزيع العينة على عدد من العمال بلغ عددهم 70 عامل من مجموع 261 عاملا بالمؤسسة محل الدراسة.

* وفي الخير تم التوصل الى مجموعة من النتائج أهمها :

- نشاط التدريب يساهم في تخفيض حوادث العمل من خلال تلقين العامل الطريقة الآمنة والسليمة في أداء العمل.
- ان التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية يساهم في فعالية البرنامج التدريبي ونجاحه وذلك من خلال توافق محتوى ومضمون البرنامج التدريبي مع متطلبات العمل.
- تعتبر مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية مرحلة الانطلاق في نشاط التدريب.
- ان المؤسسة تعمل على تدريب عمالها قبل شروعهم في العمل عن طريق برامج تدريبية.
- ان الأسلوب المتبع في تحديد الاحتياجات التدريبية يتمثل في امتحانات شفوية وكتابية.
- ان دور التدريب في تخفيض عدد الحوادث مرتبط بالمتابعة المستمرة من طرف الإدارة للبرنامج التدريبي.

دراسة غمام عمارة محمد (2019) بعنوان : دور تدريب العاملين في تجنب حوادث العمل

*تهدف هذه الدراسة الى ابراز دور التدريب المهني بأبعاده المتمثلة في الاحتياجات التدريبية والبرامج التدريبية والأساليب في تحسين أداء الموارد البشرية في مديرية توزيع الغاز والكهرباء بالوادي.(غمام عمارة محمد، بلهادي حمزة، 2019، ص 41)

*حيث سعت الدراسة من خلال وسيلة الاستبيان الى ابراز مدى مساهمة التدريب المهني في تحسين أداء الموارد البشرية الموجودة بالمؤسسة محل الدراسة.

*ولقد اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي لانه المنهج المناسب لها.

*كما قام الباحث عن طريق الجداول الإحصائية والنسب المئوية للإجابة عن إشكالية الدراسة.

*ومن اجل تحقيق اهداف الدراسة تم الاعتماد على وسائل جمع البيانات من بينهم الملاحظة ولكن اعتمد على الاستمارة كأكثر وسيلة من اجل جمع البيانات.

* وتم توزيع الاستمارة على(59موظفا) لغرض جمع البيانات من افراد العينة وتم استرجاع 57 استمارة والغاء استمارة واحدة وعليه تصبح العينة 56 عاملا.

*وبعد تحليل البيانات باستخدام الجداول التحليلية والاعمدة البيانية توصل الباحث للعديد من النتائج بالنسبة لهذه الدراسة ومن بين اهم هذه النتائج نذكر مايلي :

-يرتبط تحديد الاحتياجات التدريبية بمحتوى البرنامج التدريبي.

- يساهم البرنامج التدريبي الفعال في تنمية المهارات والقدرات المساعدة على تخفيض حوادث العمل.
- تتخفف عدد حوادث العمل في مؤسسة من خلال وضع وسائل العمل على نحو منتظم وسليم وهذا يساعد على الحفاظ على سلامة العمال.
- المؤسسة تتوفر على تعليمات الأمنية الضرورية واللازمة لتقادي حوادث العمل.
- المؤسسة تعتمد في طريقة تدريبها لمواردها البشرية في الغالب عن طريق التكوين وبرامج تدريبية ميدانية.
- البرنامج التدريبي يهدف الى تنمية مهارات وقدرات العمال وتعديل اتجاهاتهم.
- دراسة بن كروش فتيحة 2015 بعنوان :** دور التدريب المهني في تحقيق اهداف إدارة الموارد البشرية.
- *تهدف هذه الدراسة بالأساس الى معرفة مدى تحقيق إدارة الموارد البشرية لاهدافها من خلال نشاط التدريب ولقد اخذت تحسين أداء العمال، التقليل من حوادث العمل، تحفيز العاملين، استقرار اليد العاملة، كنماذج عن هذه الأهداف. بن كروش فتيحة، 2015، ص 60)
- اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المقابلة لكن الاستبيان كان الأداة الرئيسية في هذه الدراسة.
- عينت الدراسة تمثلت في عينة عددها 60 عاملا تم اختيارهم بطريقة عشوائية.
- اما المنهج المستخدم فقد كان المنهج الوصفي.
- * وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات توصلت الباحثة للنتائج التالية:
- 1- يساهم التدريب المهني في تحسين أداء العاملين.
- 2- يساهم التدريب المهني في تقليل حوادث العمل.
- 3-يساهم التدريب المهني في تحفيز العاملين.
- 4-يساهم التدريب المهني في استقرار العاملين.
- 5-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء العمال حول مدى مساهمة التدريب المهني في تحقيق اهداف الموارد البشرية تغزي لمتغير الخبرة المهنية.
- 6-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء العمال حول مدى مساهمة التدريب في تحقيق اهداف إدارة موارد البشرية تغزي لمتغير المهام المسندة.

التعقيب على الدراسات السابقة :

من خلال الدراسات السابقة التي تطرقنا إليها في هذه الدراسة استنتجنا ان كل دراسة قد تناولت متغير من متغيرات الدراسة الحالية من زاوية مختلفة.

فدراسة هانشا وهولمان تؤكد أن للتدريب عملية ضرورية لا يمكن التخلي عنها داخل المنظمات، ويكون التدريب وفق قدرات الافراد ولا يفوق قدراتهم وهذا ما تؤكدته دراسية السيد أبو النبل حول اثر التدريب على الأداء ، واعتبر ان للتدريب اثر على الأداء ، وان زيادة فترات التدريب حتى تفوق قدرات العاملين لا تؤدي الى مضاعفة الأداء.

اما دراسة سليمة بوخنان حول التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية فكانت نتائجها تقر بان التكوين المهني عامل أساسي يساهم في تقليل حوادث العمل ورفع الروح المعنوية، كما ان الدراسة التي قام بها الدكتور مجاهدي طاهر التي تناولت فعالية التدريب المهني على الأداء اذ وجد ان للتدريب الفعال اثر كبير في زيادة الأداء وتحسين زيادة الإنتاج بالنسبة للمؤسسة، وكذا رفع الروح المعنوية للعاملين، وتحسين العلاقات بين الافراد داخل المنظمة.

وعن دراسة سامية الجندي حول العلاقة بين الإصابات العمل في الصناعة وسمات شخصية العامل، حيث توصلت الى ان المستهدفين للحوادث اكثر عصبية من غير المستهدفين واكثر ميلا للتقلبات الوجدانية.

و دراسة سهيلة محمد حول حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية حيث توصلت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابة العمل فيما يتعلق بمتغير المستوى العمري للعاملين.

بالنسبة لدراسة كل من بن كروش فتيحة(2015) ودراسة مخلوف فتيحة (2016) قد تناولوا المتغير الأول لدراستنا وهو التدريب المهني.

اما دراسة دويباخ قويدر (2009) ودراسة حمدادة ليلي (2017) قد تناولوا المتغير الثاني لدراستنا وهو حوادث العمل.

اما الدراسات التي تناولت نفس متغيرات نفس دراستنا الحالية فقد كانت دراسة :

عيواز سارة (2015) ودراسة عبد العالي لالو (2018) ودراسة أخرى كذلك هي دراسة عماد عمارة محمد (2019).

وتتمثل أوجه التشابه بين دراستنا وبين كل هذه الدراسات في ان جميع هذه الدراسات تسعى للبحث والمعرفة، اما أوجه الاختلاف بين دراستنا وبين الدراسات السابقة تتمثل في ان لكل دراسة وسائل جمع معلومات مختلفة عن الأخرى، بالإضافة الى العينة وعددها تختلف من دراسة لآخرى وتختلف كذلك طرق اختيار هذه العينة.

اما بالنسبة لمدى استفادتنا من هذه الدراسات فقد استفدنا منها بنسبة كبيرة حيث ساعدتنا على فهم دراستنا بشكل اعمق كما ساعدتنا أيضا على وضع الفروض المناسبة للدراسة، وساعدتنا أيضا على تكوين رؤية أولية عن نوع الأساليب الإحصائية التي سنعتمد عليها في الجانب التطبيقي.

وهنا تبرز أهمية دراستنا في تناول التدريب المهني على ثلاث مستويات أساسية وهي : زيادة المعارف، تنمية المهارات الادائية، وأخيرا تحسين السلوكات والاجاهات (وهي تهتم بجانب العلاقات الإنسانية).

الفصل الثاني

التدريب المهني

تمهيد :

- 1- ماهية التدريب المهني.
 - 2- مفهوم التدريب المهني.
 - 3- أهمية التدريب المهني وأهدافه.
 - 4- أسس التدريب المهني ومبادئه.
 - 5- اتجاهات التدريب المهني.
 - 6- مجالات التدريب المهني.
 - 7- أنواع التدريب المهني.
 - 8- أساليب التدريب المهني.
 - 9- علاقة التدريب بحوادث العمل.
- خلاصة الفصل.

تمهيد

لقد كان من الضروري الاعتبار للعنصر البشري كأحد أهم الموارد داخل تنظيم وكونه عنصراً أساسياً تتوقف سيرورة المؤسسة على مدى جاهزيته وتأهيله العلمي والادائي والسلوكي، فقد لجأت الكثير من المؤسسات اليوم ان لم نقل كلها الى الاكتشاف والبحث عن انجح الطرق وافضل الأساليب التي تساعد في رسم استراتيجيات مثالية من أجل استثمار حقيقي يضمن لها موارد بشرية تمتاز بالفاعلية والأداء وكل ما من شأنه ان يؤيد من كفاءة المؤسسة ويحافظ على بقاءها واستمرارها.

وقد جاء في هذا الفصل كخطوة اساسية 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 أداءها وزيادة إنتاجيتها من جهة أخرى.

أولاً : ماهية التدريب المهني

1-نشأة التدريب وتاريخ تطوره :

1-1-نشأة التدريب :

بدأ التدريب كأى سلوك انساني بنقطة زمنية وتطور عبر التاريخ، وقد تبنت الشعوب المختلفة خلال نموها التدريب كوسيلة لتطوير كوادرها الوظيفية، بصيغ وأساليب متنوعة تتفق مع طبيعة عصرها والمهارات التي سعت الى تحقيقها.

وكانت أمم الشرق القديم في الرافدين ومصر أول من تبنى التدريب كما يبدو وكوسيلة للتدريس المباشر وتشغيل الحياة اليومية في مجالات الزراعة والاقتصاد والبناء والصناعات اليدوية والإدارة والمسؤوليات المختلفة، فالباليون على سبيل المثال سجلوا كتابيا بشرائح "حمو رابي" استخدامه للتدريب عن طريق التمهين حوالي (2100ق.م) ويظهر التمهين كصيغة تدريبية مباشرة يقوم به السيد او صاحب الصيغة بتعلم معرفته او مهاراته الخاصة لآخر نشأ صغير في الغالب، حيث كانت الطريقة السائدة في التدريب لدى الأمم القديمة في الشرق بدء من اليونان ومصر والرافدين وجزيرة العرب وانتهاء بالهند والصين.(الطاهر مجاهدي، 2008، ص 29، 35).

1-2 - تاريخ تطور التدريب :

مرت عملية التدريب كغيرها من وظائف إدارة الموارد البشرية بعدة مراحل قبل الوصول الى المفهوم الذي عليه الآن ، سنحاول الوقوف عند أهم المحطات التي تطور من خلالها مفهوم التدريب

أ- المرحلة الأولى : في العصور القديمة :

اين كانت الحضارة القديمة سومر، مصر القديمة : حيث تميزت هذه الحضارات بالاهتمام الكبير بمدى أهمية الموهبة والابتعاد الفطري والتعلم الذاتي، فالمدير حسب اعتقادهم التام ليصبح مديرا، وعليه فالتدريب يعتمد على التعليم الذاتي دون الاعتماد على خبرات الآخرين.

ولكن بمجيئ الإسلام لعب القرآن دورا كبيرا في الحث على ضرورة تعلم القرآن لضرورة طلب العلم ، وتميز هذا العصر بظهور الأساليب التدريبية والمتماثلة في أسلوب النقاش والمحادثة في تعليم الافراد وأصول الدين.

ب- المرحلة الثانية : في العصور الوسطى:

شهدت العصور الوسطى مداخلات عديدة ابرزت أهمية التدريب وساهمت في ملامحه الرئيسية، ومن هذه المداخلات:

-التلمذة الصناعية: يعني نظام التلمذة الصناعية قيام شخص يملك المهارة والخبرة بنقل معرفته وخبرته الى شخص آخر جديد ليصبح بدوره بعد فطرة شخصا ماهرا او مساعدا مفيدا.

وكان يعرف هذا الأسلوب كذلك باسم "نظام الصبية" حيث كان الصبي يتلمذ علي يد صانع ماهر حتى يتقن الحرفة.

-الطوائف :حدث تطور آخر في العصور الوسطى تمثل في تكوين الطوائف ما بين القرنين الثاني عشر والخامس عشر والتي كانت تمثل في مجتمعات الأفراد يتشابهون في المصالح او الاعمال او الغايات.(بهلى حسينة ، 2005، ص 26)

وتميز فيها أسلوب التدريب بتسارع نقل المعرفة الصناعية لطوائف تتشابه في المهنة او الخبرة وبداية ظهور المعلمين، وعموما يمكن اعتبار القرن الخامس عشر ونقطة التحول الأولى في تسارع نقل المعرفة من جيل لآخر، ومن ثم تسارع التعبير المفروض احداثه في الدنيا التدريب.

- التدريب المهني: في القرن التاسع عشر بدأ عصر التشريعات الاجتماعية والتي صاحبها تغييرات كبيرة

في مفهوم تنظيم العمل ومن بين تلك التغييرات الكبيرة، بدأ التركيز على (التدريب الكيفي) العمال لإكسابهم مزيد من المهارات والخبرات التي تتزايد بدرجة كبيرة حتى أصبحت النقابات تدعم أي تشريع يؤدي على زيادة التعليم المهني ونظرا للنمو الكبير للتدريب والذي صاحب التوسع الصناعي الضخم قام "دوي وين كلينتون" بإنشاء نوع من مدارس التدريب المهني في نيويورك عام "1709م" ثم بدأ التدريب اليدوي في

الولايات المتحدة الأمريكية حوالي "1725م" وكانت معظم مدارس التدريب المهني التي انتشرت بعد عام "1725" تنظيماً.

- وفي عام 1874م افتتحت في نيويورك بعض الفصول المسائية للتدريب المهني، وفي عام "1886م" تم افتتاح عدد من مدارس التدريب اليدوي الخاصة، وكذا عدد من المعاهد العامة لذات الغرض وذلك في عدد من الولايات المتحدة.

ج-المرحلة الثالثة : في العصر الحديث :

من اهم ما ميز هذا العصر هو تحول المجتمعات من الزراعة الى الصناعة، وكان كنتيجة الزامية على أصحاب الاعمال توفير اليد العاملة المؤهلة للصناعة، مما استدعى ضرورة اعتمادالتدريب وهذا الأخير اصبح يتم داخل الشركة، وعرف التعليم لاتقان فنون الصناعة باستعمال أسلوب المحاكاة والمباريات ، وفي أوائل القرن التاسع عشر بدأ استخدام أسلوب "تمثيل الأدوار" حوالي سنة 1910م على يد موري نو في فيينا بالنمسا، وتنقسم هذه المرحلة الى (بهلي حسيبة ، 2005، ص27)

- **التدريب من عام (1910-1920):** وضعت شركة فورد لصناعة السيارات مفهوم خط الإنتاج للسيارات في عام 1910، ومن هنا بدأت الحاجة لتدريب عامل خط الإنتاج تدريباً خاصاً.
- شكلت الحرب العالمية الأولى حافزاً عظيماً للتدريب، عادة ما ينمو التدريب ويزدهر مع الظروف الطارئة. ففي 12 سبتمبر 1918م انشأ الاسطول التابع لهيئة الشحن البحري الأمريكية قسماً للتدريب والتعليم.
- و تبنى "آلن" أساليب جديدة للتدريب العسكري، اعتمد طريقة ذات خطوات اربع هي:(المشاهدة، الكلام والشرح، العمل فعلاً، المتابعة، التصحيح) وذلك لحل مشكلة الحرب العالمية الأولى.
- **التدريب في العشرينات:** بعد انتهاء الحرب العالمية الأولى اجتمعت عدة عوامل شكلت ضغطاً على الشركات لتوفير مصدر ثابت ومستقر للإدارة الناجحة في المستقبل واستجابت على العديد من الكليات والجامعات لحاجة الصناعة لأفراد مؤهلين علمياً في إدارة الاعمال. وازداد خلال هذه الفترة شيوع مدارس التعليم بالمراسلة وخطي التدريب رجال البيع باهتمام بالغ خلال فترة الاضطرابات التي أعقبت الحرب في العشرينات .
- **التدريب في الثلاثينات :** عندما دخلت أمريكا سنوات الكساد العظيم قرر عدد كبير من رجال الإدارة العليا انه ليست هناك أي حاجة للتدريب، وقد حطمت تلك السنوات الكثير من برامج التدريب الداخلية في منشآت الاعمال، كما قضت على نظام التلمذة الصناعية في عديد المصانع، ومن ناحية أخرى فقد حملت ظروف الفساد تأثيراً عظيماً مدعماً للتدريب، حيث ظهر برنامج ذاع صيته وانتشر في ذلك الوقت والذي تضمن

تخصيص الأموال الفيدرالية للتدريب على الحروف اليدوية وذلك ازداد وعي الناس بأهمية التدريب كما ازداد وعيهم لقدراتهم في التعليم.

• وتمثلت وسائل التدريب بشكل عام في الثلاثينات في استخدام السبورة والطباشير وحوامل أوراق الكتابة والجرائد مع استخدام الأفلام في أواخر الثلاثينات، وكان تطوير جهاز عرض الأفلام السبب الذي جعل استخدام التكنولوجيا السمعية والبصرية في حبرات الدراسة .

• **التدريب في الأربعينات : (الحرب العالمية الثانية) :** تعتبر الجمعية الوطنية (مديري تدريب رجال البيع اول جمعية لمديري التدريب في عام 1940، وبرزت في هذه المرحلة الحاجة الى تدريب الناس في كافة التخصصات بعد التحاق بعض العمال الماهرة بالقوات العسكرية وبرزت أهمية وقيمة وظيفة التدريب المشرفين من انتاج ما يكفي المجهود الطربي بعد دخول الولايات المتحدة الامريكية الحرب في ديسمبر 1941م، واصبح وجود مدير التدريب ضرورة لا بد منها وشاع هذا المنصب في الهيكل الإداري، ولتحقيق ذلك الهدف كان الاتجاه المتزايد نحو استخدام أفلام التدريب وشرائط الصور وأجهزة المحكاة والصبورات الورقية واللصقة وشاع انشاء معاهد تدريب المدربين بعد عام 1945م، وقبل ترك فترة الأربعينات يجدر بنا ان نشير الا انه تم انشاء الجمعية الامريكية للتدريب والتنمية لتحل محل جمعية مديريةية التدريب.(بوهلى حسينة ، 2005، ص 29-30).

• **التدريب في الخمسينات :** خلال سنوات الخمسينات بدأ اهتمام المدربين بتقييم نتائج التدريب، وبدأت العديد من الشركات والمدارس الكبرى في استخدام مباريات الاعمال في تدريب مدربيها كما استخدمت طريقة تمثيل الأدوار بشكل مكثف لتدريب رجال البيع ومديري الصناعة.

• **التدريب في الستينات :** زاد في الستينات وبشكل كبير استخدام المعامل التدريبية والحاسوبية، وكان اكثر الأساليب المستخدمة هو التدريب "المبرمج"، وزاد الاهتمام بشكل كبير باستخدام أجهزة الكمبيوتر في التدريب وتزايد الوعي بمدى ضرورة تسليح المدرب بالاساسيات اللازمة وكيفية استخدام تقدير الاحتياجية وأساليب التقييم وظهر تقسيم الأداء كأحد الأساليب لتقسيم التدريب.

• **التدريب في السبعينات :** خلال هذه الفترة اصبح المدربون اكثر مهنية وظهر دليل التنمية المهنية لمدربين ونشرت الجرائد التجارية الكثير من المعلومات عن كيفية تقدير الاحتياجات التدريبية، والتقييم والتنمية الإدارة والدافعية ووظيفة طرق التدريب.

• وزاد خلال فترة السبعينات الدعم الموجه لانشاء مراكز التدريب في مختلف الدول، وعقد المؤتمر الدولي للتدريب والتنمية في "جونيف سويسرا" سنة 1972م، كما حدثت الكثير من مظاهر التقدم في تكنولوجيا التدريب كنتيجة للتحسينات في أجهزة التدريب مثل تطور أجهزة التسجيل الصوتية وتخطيط اشربة

الفيديو واستخدام الأعمار الصناعية لأغراض التدريب والتحسينات الهائلة في أجهزة الكمبيوتر واستخدام برامج الكمبيوتر لأغراض التدريب.

- **التدريب في الثمانينات وحتى الآن :** ظهرت في أوائل الثمانينات حركة "دوائر الجودة" وهي الحركة التي شاع استخدامها جدا بعد ذلك ازداد اهتمام ادراك المدربين لعنصر النفقات على مشاريع التدريب وبالتالي اتجه الكثيرون من مديري التدريب الى دراسة طرق حساب العائد من الاستثمارات التدريبية وظهرت في هذا المجال العديد من الأبحاث في مجال التدريب.(بهلي حسينة ، 2005، ص 31)
- **ومما سبق،** يمكن القول انه بدأ الاهتمام الجدي بالتدريب اثناء الحربين العالميتين، نتيجة الحاجة الى تدريب عدد كبير من الافراد في ظروف غير عادية، على أسلحة متطورة ومعقدة، فقد كان الحاجة على اخصائيين نفسانيين لتطبيق النتائج التي وصلت اليها بحوث التعلم في مجال التدريب واقتناء المهارات الى جانب ذلك كانت الحاجة الى تدريب النساء والشيوخ والأطفال للعمل بالصناعات التتموية بعد التحاق العمل بالجيش، ولذلك ضرورة إعادة تدريب المسرحين بعد انتهاء الحرب.

اما في السنوات الأخيرة فقد زاد الاهتمام بالتدريب في الدول المصنعة نتيجة التغير السريع في ميدان التكنولوجيا وتطور المهارات المطلوبة فبعد ما كانت تقنيات الإنتاج لا تتغير الا بعد مضي أجيال متعدد أصبحت هذه التقنيات تتغير في عصرنا اكثر من مرة في حياة الجيل الواحد.(بوفلجة غياث ، ص2)

2- مفهوم التدريب المهني :

2-1- تعريف التدريب لغة : تدرب ، يتدرب، تدربا :الرجل تمرن في الشيء وعليه وفيه تعوده.(علي بن هادية وآخرون، 1991، ص 180)

التدريب :"درب" وهو الاعداد المنظم لبعض المهارات.(المنجد الابجدي ، 1968 ، ص 239)

2-2- اصطلاحا :

للتدريب أهمية كبيرة في مجال اعداد الكوادر البشرية العاملة وتأهيلهم، المؤسسة التي تريد ان تتميز عن مثيلاتها عليها ان توفر الكوادر الماهرة، وهذا لا يمكن ان يتحقق لها الا من خلال عملية التدريب.(خالد تيطراوي ، 2013، ص2)

فعلى الرغم من اتفاقهم بخصوص أهدافه وغاياته، الا ان اغلب الباحثين والمنظرين في المجال الإداري والمؤسستي اختلفوا في بناء وتحديد مفهوم موحد للتدريب، اذ ان كل باحث او مهتم يعرفه حسب الزاوية او مجال تخصصه لكن قبل الغوص في تلك المفاهيم تجدر الإشارة الى ان كلمة "تكوين" هي ترجمة للكلمة الفرنسية "

FORMATION" وسوف نستعملها كمرادف لـ "التدريب" والتي هي ترجمة للكلمة الإنجليزية "training" والتي تستعمل في نفس المعنى. (بوفلجة غياث، 2006، ص3)

التدريب المهني : هو اكتساب المتدرب المهارة او المهارات اللازمة لممارسة عمل او مهنة ما بكفاءة، وهو وسيلة لا غاية، نهايته رفع مستوى الأداء لا الدخل او الارتقاء بالقدرات لا المؤهلات. (منصور بن براهيم ، عبد الله تركي ، 2004، ص9)

*وعرف كذلك على انه « عملية تعلم لمعارف وطرق وسلوكات جديدة يؤدي الى تغير في قابلية الافراد لأداء أعمالهم » (سهيلة محمد عباس، 1999، ص107)

*وهو أيضا : « تدرب الافراد على مختلف مستويات السلم الوظيفي او على مختلف الرتب المهنية لزيادة مهاراتهم السلوكية والذهنية والشخصية، ورفع قدراتهم في مجال الاستخدام الأمثل للاساليب القيمة الحديثة » (الطاهر مجاهدي، 2009، ص36)

وقد عرفه "محمد كامل عويضة" « بأنه مجموعة المواقف التي يقصد بها اكتساب الافراد مجموعة من المهارات التي يسعى لأداء عمل وظيفي معين » (كامل محمد محمد عويضة ، 1996، ص74)

*اما "عبد الجليل" فقد عرفه بأنه: « عملية تزويد الافراد او الجماعات بالمعلومات والمهارات والخبرات وطرق الأداء والسلوك، بحيث يكون هؤلاء الافراد والجماعات قادرين على القيام بوظائفهم بفعالية وكفاءة » (بلال خلف السكارنة، 2009، ص18)

* كما يعرف بأنه: « وسيلة انتاج المهارات ». (سهيل زغود، 2008، ص21)

*والتدريب هو : « تخطيط نشاط يهدف الى احداث تغيرات في المتدربين، من ناحية مهاراتهم ومعلوماتهم ومعارفهم وارتائهم وسلوكياتهم واتجاهاتهم، مما يجعلهم لائقين لأداء أعمالهم بكفاءة وإنتاجية عالية» .

3- أهمية التدريب المهني وأهدافه:

3-1- أهمية التدريب :

التدريب يعتبر امرا هاما وأساسيا من اجل تحسين كمية ونوعية العمل، وتخفيض تكاليف الإنتاج، ورفع الروح المعنوية وتحفيز العاملين . فهو يعتبر احدى الوسائل الرئيسية لرفع الكفاءة الإنتاجية بالمؤسسة، كما يعد التدريب مصدرا هاما من مصادر اعداد الكوادر البشرية في المؤسسة، ومن اهم مقومات بناء جهاز إدارة الافراد والعلاقات الإنسانية في المؤسسة الحديثة، فالتدريب هام وضروري لبناء قوة بشرية منتجة. (SCHIOU LAKHDAR ، 1990، P 293)

ويشهد التدريب بالنسبة للمؤسسة والافراد من حيث مايلي :

- ان الافراد الذين يلتحقون لأول مرة يحتاجون الى التهيئة المبدئية للقيام بأعباء الوظيفة التي سيشتغلونها، وبالتالي التعريف بها والتدريب عليها.(عمر غنايم، علي الشرفاوي، 1984، ص 607)
- ان التطور التكنولوجي او الالي تواكبه تحسينات على عمليات الإنتاج والذي أصبحت معه الإبداعية والابتكارية هي الصفة الغالبة في العمل، واصبح عامل اليوم مطالبا بان يكون لديه قدر من المهارة لتأدية الكثير من الواجبات التكنولوجية المعقدة والدقيقة، وهذا يتطلب تدريب العمال تبع لذلك : فكلما زادت أساليب وأدوات الإنتاج دقة وتعقيدا طلب ذلك مستوى اعلي من التدريب لدى العامل.(HERNIET ، BRUNO، 1985، P54-56)
- يساعد في تقليل القلق الناجم عن عدم المعرفة بالعمل وقلة المهارات التي ينجم عنها ضعف الأداء .
- يساهم في ربط اهداف الافراد العاملين باهداف المؤسسة.

كما يؤدي التكوين على تخفي نسبة حوادث العمل، فقد دلت الاحصائيات المتعلقة بإصابات حوادث العمل أن نسبة الإصابات بحوادث العمل بين العمال المتدربين اقل بكثير منها بين العمال الغير المدربين، وكلما قلت نسبة حوادث العمل قلت الخسائر التي ستحملها المنشأة في معالجة عمالها وأدى ذلك على زيادة انتاجها، وبالتالي زيادة مبيعاتها وأرباحها.

كما ان التكوين يحسن خدمات المؤسسة وطريقة التقديم السلع التي تنتجها وتعرضها مما ينعكس على صورة علاقات جيدة بينها وبين عملائها.(محمد فالح صالح، 2004، ص102)

كما يؤدي التكوين على تطوير وتحسين سلوكيات الافراد لتتناسب وطبيعة الاعمال التي يؤدونها وطبيعة العلاقات التي تتطلبها هذه الاعمال وهذا ما يزيد من التزام العاملين وولائهم للمؤسسة، يعزز ادراكهم بأن المؤسسة مكان جيد للعمل.(خالد عبد الرحيم مطر الهيتي، 2003، ص 226)

3-2- أهداف التدريب :

يعتبر التدريب مؤشرا هاما ومعيارا أساسيا من معايير القياس والحكم على مدى كفاءة وفعالية أي تنظيم، وذلك لما له من اهداف عديدة وغايات يسعى على تحقيقها، وللتفصيل اكثر في اهداف التدريب المهني، يمكن ان نتاولها بوضوح في شقين أساسيين هما : اهداف التدريب بالنسبة للمنظمة، واهداف التدريب بالنسبة للعاملين :

3-2-1 اهداف التدريب بالنسبة للمؤسسة :

- ومن هذه الأهداف نذكر :

- **زيادة الإنتاج:** ان زيادة مهارة القوى العاملة ستؤدي عادة الى زيادة كمية الإنتاج ونوعيته، حيث ان التطور الفني في العمليات الصناعية يتطلب تجديد معارف العاملين وتدريبهم ليتمكنوا من أداء أعمالهم على الوجه المطلوب وهذا بدوره يؤدي الى زيادة الإنتاج.
- **الاقتصاد في الانفاق:** للتكوين مردود اكثر من تكلفته، فاستخدام الآلة باصول ووسائل سلمية يقلل نفقات كما يقلل من حوادث العمل.
- **وفرة القوة الاحتياطية للمؤسسة:** حيث يشكل التكوين مصدرا مهما للطلبات الملحة التي تفوق الإمكانيات المتوفرة في سوق العمل، وبذلك تتمكن المراكز التدريبية في مد المؤسسات بالقوة العاملة المدربة وبالاعداد التي تحتاجها. (يوسف صليح الطائفين وآخرون، 2006، ص 278-279)
- كما يمكن التفريق في اهداف التكوين ليس فقط من حيث النوع ومحتوى التكوين بل أيضا من حيث درجة وكثافة او مستوى التدريب الى اهداف التدريب التالية :
- **التلمذة :** ويتم هنا تعويض العاملين لخلفية عامة عن موضوع الدراسة والتكوين او المهارة الواجب اكتسابها.
- **السيطرة والتفوق :** على المتدرب ان يظهر بسيطرة كاملة على موضوع التكوين للدرجة التي تمكنه بان يشرحها لغيره وان يعرف على العلاقات الداخلية بين أجزاء الموضوع وان يؤديها بصورة منفوقة.
- كما يمكن أيضا التفريق في اهداف التكوين وذلك حسب المدة التي يغطيها التكوين كالتالي:
- **اهداف قصيرة الاجل :** وفي الغالب تغطي احتياجات تكوينية عاجلة وسريعة تعبر عن رغبة المؤسس في علاج مشاكل طارئة او لمواجهة احتياجات سريعة لبعض الافراد او لبعض الإدارات.
- **اهداف طويلة الاجل :** في الغالب تغطي احتياجات تنمية وتطوير وتعبر عن رغبة المؤسسة في النمو او التطوير في الافراد او الإدارات. (أحمد ماهر ، 2006 ، ص 238-239)

3-2-2: اهداف التدريب بالنسبة لافراد :

- كما سبق وذكرنا بان التدريب مهم جدا بالنسبة للطرفين المؤسسة والافراد وحيث يهدف الى تدعيم روح الاتصال داخل الجماعة ويقوم باعطاء الاهتمام بالمعلومات التي يتم نقلها.
- وعادة ما يجعل العامل المكون اكثر رضا من غير المكون، كذلك يساعد على انخفاض التوتر النفسي المصاحب لأداء العمل، كما ان العامل الذي يلقي تكويننا فهذا سيجعله ملما بالمهارات والتقنيات التي تزوده بالاحساس بالامن والأهمية داخل المؤسسة هذا ما يؤدي بالعامل الى اكتساب الثقة بالنفس مما يؤهله الى القيام بالاعمال دون

الاعتماد على الغير وهذا نتيجة للمعلومات والخبرات التي تحصل عليها من التدريب.(سليمة بوحنان، 2008، ص115)

1-2-2-3/ تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات :

- **تنمية المعارف:** التدريب يجب ان يغطي ما يحتاج المتدرب من معلومات تساعد مباشرة في أداء وظيفته، ويحقق التدريب الفائدة المرجوة منه اذا استهدفت تزويد المتدربين بمعلومات متوافرة لديهم أولاً يحتاجون اليها في وظائفهم، لذا يجب مواد التدريب المفيدة للمتدربين، بحيث تمدهم بمعلومات لازمة وضرورية للقيام بوظائفهم على الوجه المطلوب.

- **تنمية المهارات :** يهدف الى قيام الفرد بواجبات ومسؤوليات وظيفية بصورة افضل، وباقل قدر ممكن من الجهد وأهمها :

أ- **المهارات الفنية :** المرتبطة مثلا بكتابة التقارير والتحليل المالي واعداد نظم الوصف الوظيفي نحوها.

ب- **المهارات الذهنية :** تتمثل في تحديد المشكلات واتخاذ القرارات والتخطيط الاستراتيجي وإدارة الاجتماعات والدفاع عنها والتعاون مع الزملاء والرؤساء وتنمية روح العمل الجماعي والشعور بالمسؤولية.

ج- **المهارات الإنسانية :** المتعلقة في مراعاة اللمسة الإنسانية في الإدارة.(نادر أحمد أبو شيخة ، 2000، ص263)

3.2.2.2 تحسين مستويات الأداء :

تسعى العملية التدريبية الى تحسين مستوى أداء الفرد والجماعة ويمكن وضع معايير لقياس مدى تقدم العاملين المتدربين خلال فترة التدريب.

4-أسس التدريب المهني ومبادئه:

1.4 أسس التدريب المهني :

اهم هذه الأسس هي :

1-1-4 **التدريب نشاط ضروري مستمر، وليس كماليا ولفترة معينة، والقصد هنا ليس امرا كماليا تلجأ اليه الإدارة وتتصرف عنه لاختيارها، ولكن التدريب نشاط ضروري لجميع العاملين في المؤسسة، والتدريب يمثل نشاطا رئيسيا مستمرا من زاوية تكرار حدوثه على مدار الحياة الوظيفية للفرد في مناسبات متعددة، فهو ليس مجرد يقع مرة ويتجاوز بسرعة بل هو نشاط ملازم للتطور الوظيفي للفرد.(صلاح الدين عبد الباقي، 2001، ص 189-190)**

4-1-2 التدريب نظام متكامل :التدريب وحده لن يأتي بمعجزة حل جهاز اداري متهاك الا اذا اخذنا بعين الاعتبار ان تتكامل الجهود المبذولة في العملية التدريبية مع مجهودات أخرى لاصلاح الأوضاع التنظيمية والإدارية والمالية والتسويقية.(امين ساعاتي، 1988، ص 83)

ولتحقق المدرسة فعاليتها فانها مطالبة بان تجعل التدريب جزءا متكاملًا مع انشطتها الكبرى.

4-1-3 التدريب نشاط متغير ومتجدد :

- التدريب يتعامل مع متغيرات او من ثم لا يجوز ان يتجدد في قوالب وانما يجب ان يتصف بالتغير والتجدد بسبب :
- التغير الحاصل للمتدرب في عاداته وسلوكه وكذا في مهارته ورغباته.
- التغير في الوظائف التي يشغلها المتدربون لتواجه متطلبات الغير في الظروف الاقتصادية وفي تقنية العمل ومستحدثاته.
- التغير الحاصل في نظم وسياسية المؤسسة وتعديل أهدافها وإستراتيجيتها.(عالي السلمي، ص357-358)

*التدريب نشاط اداري وفني :

فالتدريب باعتباره عمل اداري ينبغي ان تتوفر فيه مقومات العمل الإداري الكفئ ومنها وضع اهداف وسياسة، اعداد الخطط والبرامج، وتوافر الموارد البشرية وأخيرا الرقابة المستمرة.(صلاح الدين محمد عبد الباقي، 2002، ص 2017)

*التدريب له مقوماته الادارية والتنظيمية :

يستند التدريب الى مقومات إدارية وتنظيمية منها :

- وجود خطة العمل تحدد الأهداف والأنشطة.
- توافر الإمكانيات والمعدات الفنية اللازمة للأداء السليم للعمل.
- توافر القيادة والاشراف من قبل الرؤساء والمشرفين الذين يحصل منهم الموظف على المعلومات الأساسية والتوجيه المستمر في أداء العمل.
- توافر الاطار التنظيمي الصحيح لكي يستند اليه التدريب، والاساس هنا ان التدريب لا يكفي لتصحيح عيوب وأخطاء التنظيم.

4-2 مبادئ التدريب :

اهم هذه المبادئ هي :

4-2-1 التكرار :

التكرار يساعد على تعلم أداء أي عمل، اما مقدار التكرار فيتوقف على طبيعة المهارة المراد تعلمها، وعلى شخصية المتدرب وعلى الطرق المستخدمة في التدريب ولقد وجد ان التدريب المتقطع أي الذي يتم على فترات تخللها فترات راحة يعد اكثر فاعلية من التدريب المستمر، فالتكرار الموزع افضل من التكرار المركز ويساعد على الحفظ.(أحمد ماهر ، بدون سنة ، ص 584)

4-2-2 الارشاد والتوجيه نحو العمل الأفضل :

ان التعلم المقترن بالارشاد افضل بكثير من التعلم بدونه، بل ان الرغبة في التعلم قد لا تؤدي الى الغرض المنشود منها دون ارشاده.(عبد الله محمد اسعد وليلى إبراهيم العريان ، ص 152)

تكمن أهمية الارشاد والتوجيه في احاطة العامل بأخطائه أي معرفية بنتائج جهده وتساعد على حسن التعلم والنجاح. (أحمد ماهر، بدون سنة، ص80)

4-2-3 ضرورة خلق الدوافع والحافز لدى المتدرب :

كلما كان الدافع قويا لدى المتدرب كلما يساعد ذلك على سرعة التعلم واكتساب المعارف والمهارات الجديدة، فلكي تتحقق الفاعلية للمتدرب يجب ان يرتبط المتدرب بحاجة حقيقية لهيرغب في اشباعها مثل تحسين مستوى الأداء او الترقية او زيادة مستوى الدخل كلما تتوقف فاعلية برامج التدريب على وجود نظام سليم للحوافز لحث العاملين على الاقبال على التدريب بجدية ويرتبط نظام التدريب بنظام الثواب والعقاب وبالتالي فان نجاح المتدرب في البرنامج يؤدي الى مكافأته، واما تقصيره فيؤدي الى العقاب المادي او المعنوي.(عبد الغفار صنفي ، بدون سنة ، ص 554)

4-2-4- الطريقة الكلية او الجزئية في التعلم :

الطريقة الكلية هي التي تقتضي ان يتعلم المتعلم أداء العمل كله دفعة واحدة، اما الطريقة الجزئية فهي تقتضي بتقسيم المادة الى وحدات جزئية ثم حفظها او تعلمها على مراحل متتالية، فكلما تعقد العمل وكان مركبا كلما كان الأفضل تعلم على مراحل حسب اجزائه.

4-2-5- مراعاة الفروق الفردية :

ان الاختلاف بين الافراد من حيث الذكاء والقدرات والطموح والاتجاهات لها اثر كبير على التدريب ومن ثم فهذه الفروق يجب مراعاتها عند تخطيط برامج التدريب وتحديد الطرق المناسبة لإيصال المعلومات للأفراد.(صلاح الشنواني، 1987، ص153)

5- اتجاهات التدريب المهني :

للتدريب ثلاث اتجاهات رئيسية هي :

- 5-1 **اتجاه نظري:** يستهدف اكتساب الفرد معلومات وخبرات جديدة او تنمية المعلومات والخبرات القديمة لديه.
 - 5-2 **اتجاه عملي:** يرمي الى تعليم الفرد مهارات جديدة او طرق عمل حديثة تكون اكثر فعالية وإنتاجية تؤدي الى الإرتفاع بمعدلات أداء الفرد في عمله واتقانه بأكبر درجة ممكنة.
 - 5-3 **اتجاه نفسي وسلوكي :** يرمي الى تطوير سلوك الفرد والعمل على تنمية الجوانب الإيجابية في السلوك والتي تتصل بعادات العمل، بحيث يتم التخلص عن العادات الغير الجيدة، وإحلال عادات تتماشى مع الآداب العامة بالمجتمع ، وتنمي من قدرة المختص الاجتماعي على التعامل مع الاحداث بفاعلية اكبر.
- ومن الشروط التي يجب توافرها في التدريب كي يصبح فعالا هي:
- ان يكون من التدريب تلبية الاحتياجات التنظيمية المحددة.
 - ان يكون هناك دافع للتعليم والنمو لدى المتدرب والجهة التي يعمل بها.
 - ان يرسم برنامج تدريبي وينفذ من قبل مدربين اكفاء يستخدمون الأساليب التي تناسب الاحتياجات التدريبية.
- وتتضح أهمية التدريب من الحقيقة الواقعة، اذ ليس حصول الفرد على الشهادة هو الهدف النهائي، ثم ان المؤهل التعليمي الذي يتحصل عليه الفرد قد لا يتلائم مع متطلبات العمل الفعلية، لأن ظروف العمل تحتاج بصورة مستمرة الى زيادة المعرفة لذا تصبح اما ضرورة ملحة لتدريب الافراد غير مؤهلين لرفع مستواهم.(الطاهر مجاهدي، 2005، ص 43-46)

6- مجالات التدريب :

تعدد مجالات التدريب بتعدد واختلاف انواعه واساليبه وحتى اغراضه وأهدافه ومن بين مجالات التدريب المهني ما يلي :

6-1 تدريب العاملين الجدد :

قد يبدو للفرد الجديد العمل مستويا بشيء من الغرابة والرغبة في بداية الامر وهذا ما يدعو الى اتخاذ إجراءات تكفل استقبال العاملين الجدد وتوجيههم توجيهها يجعلهم يشعرون بالطمأنينة وبداخلهم الإحساس بأنهم ملحقون بإدارة يتوقف نجاحها وحسن سيرها في المستقبل على مقدار ما يقومون به من جهد وما يؤدون من خدمات ومنه كان التدريب ضروريا للفرد الجديد بهدف زيادة قدرته الإنتاجية.

6-2 تدريب العاملين القائمين بالعمل :

ان جانب تدريب العاملين الجدد هناك تدريب العاملين القائمين بالعمل اذ هم الذين يسيرون دقة العمل وعليهم يتوقف نجاح او فشل التنظيم في تأدية رسالته، ان قيام الفرد بأداء عمل ما لمدة طويلة، لا يعني انه يؤدي هذا العمل بأفضل طريقة، وقد يرجع الفشل في الوصول الى مستوى عالي من الأداء الى عدة أسباب لا يمكن علاجها الا بالتدريب وقد يلزم تدريب العاملين القائمين بالعمل، نتيجة التطور الفني التكنولوجي الذي يطرأ على الأعمال مما يتطلب تدريباً متواصلاً لمواكبة هذا التطور.

6-3 تدريب بغرض الترقيع :

اذ عند ترقيع العاملين او ترقيتهم الى مراتب عليا، لا بد من ان نفسح لهم الفرص لازدياد مهاراتهم ومعارفهم خاصة تلك التي تتطلبها المستويات الجديدة وطبيعة العمل الجديد الموكل لهم.

6-4 تدريب المدربين :

حيث لا يحتاج التدريب الى طبقة من القادة والمدربين لتخطيط برامجهم والقيام بتنفيذها ونقل المعرفة والمهارة الى المتدربين، ولهذا فإن تدريب هؤلاء المدربين على تلك المهام يمثل احد مجالات التدريب.(مهدي حسن زويلف، 1998، ص160)

7-أنواع التدريب المهني :

تتعدد أنواع التدريب المهني، وتختلف بحسب اختلاف نظرة الباحثين والمؤطرين وبتعدد توجهاتهم ويمكن تقسيم التدريب الى أنواع كالتالي :

*التدريب من حيث الأهداف.

* التدريب من حيث المكان.

* التدريب من حيث التوقيت.

*التدريب من حيث الاحتياجات التدريبية.

* التدريب من حيث المتدربين المشاركين فيه.

* التدريب حسب الخدمة.

* التدريب حسب المستويات الوظيفية.

1-7 التدريب من حيث الأهداف :

- التزويد بالمعلومات : أي زيادة قدرة الموظف على التفكير المبدع الخلاق بما يمكنه من التكيف مع عمله، ومواجهة المشكلات والتغلب عليها.
- التدريب على المهارات : وذلك عن طريق رفع مستوى أداء الموظف عن طريق اكتسابها بالمهارات المعرفية والعلمية المستحدثة في ميدان عمله او تطويرها بصورة مستمرة.
- التدريب للترقية: وذلك عن طريق اعداد الموظف اعدادا جيدا لممارسة مهمة التي يتطلبها العمل الجديد باكتسابه المعلومات والمهارات والاتجاهات اللازمة.(أحمد بن عطا الله الجهني ، 2008، ص39)

2-7 التدريب بحسب المكان الذي يتم فيه التدريب :

- التدريب داخل المنظمة : ويكون بشكل جماعي او فردي، بحيث يتم إجراءه داخل المنظمة وقد تتولى إدارة التدريب في المنظمة او ذوي الخبرة والاختصاص او الرؤساء، ويتميز هذا النوع بقلّة التكلفة، بالإضافة الى خضوعه لتوجيه ورقابة الإدارة الا ان كونه يتم داخل المنظمة قد يحد من إمكانية الاستفادة من الخبرات او الأفكار او الأساليب المتوفرة بشكل اكبر في تدريب خارج المنظمة.
- التدريب خارج المنظمة : ويعني هذا النوع التحاق الموظف ببرنامج او دورة تدريبية يتم عقدها خارج المنظمة التي يعمل بها داخل البلد او خارجه، ويتميز هذا النوع بإمكانية الاستفادة من تجارب وخبرات الاخرين، الا ان المنظمة التي يعمل بها المتدربون قد لا تستطيع القيام بأي دور رقابي للتأكد من فعالية التدريب اثناء اجراءه.(أحمد بن عطا الله حمدان الجهني ، 2008، ص400)

3-7 التدريب من حيث التوقيت :

هذا النوع من التدريب ينقسم الى :

-تدريب قبل الخدمة:

وهو التدريب الذي يتم العاملين في اثناء تأديتهم لأعمالهم، وهناك من ذكر هذا النوع بالصيغة الاتية .

-التدريب الإعدادي : (قبل الخدمة)

حيث ينفذ هذا النوع من التدريب لإعداد المتدربين لممارسة عمل معين وبالتالي فإن تصميم البرنامج الاعدادي يستند الى متطلبات هذا العمل المطلوب توافرها في الموظف من قدرات ومهارات وسلوكيات.

-التدريب اثناء الخدمة :

وهو التدريب الذي ينفذ للموظفين على رأس العمل بهدف تحسين مهاراتهم وتطوير أدائهم.

-التدريب قبل الخدمة او التعيين :

يتم هذا النوع من التدريب إيجاد نوع من الملائمة بين الفرد والبيئة الجديدة التي سيعمل فيها.(أحمد بن عطا الله حمدان الجهني، 2008، ص 40)

-التدريب بعد التعيين مباشرة :

ويشمل كل أنواع التدريب التي تتم بعد التعيين في الخدمة مباشرة، بعد من التدريب اثناء فترة التجريب او بعدها بتدليل، ويهدف هذا النوع من التدريب الى التعريف بالمنظمة والاعمال التي يجب مزاولتها، ويمكن ان يوصف بأنه عملية التلائم بين الموظف وبين المهنة او الوظيفة من جهة أخرى، والواقع ان لهذا النوع من التدريب اثرا كبيرا ما تشكل انطباعات الموظف وتصورات من عالمه الجديد.

-التدريب اثناء العمل :

ويشمل كل اشكال التدريب الذي يخضع لها الموظفون بعد تثبيتهم في الخدمة وحتى انتهاء خدماتهم لأي سبب من الأسباب، ويهدف هذا التدريب الى تنمية العاملين وتطويرهم بما يتفق مع التغيرات التي تحدث في طبيعة الوظائف او اساليبها او ادواتها، وبما يتفق مع خطة المصار الوظيفي لهم، ويأخذ هذا التدريب عدة اشكال هي :

(أحمد بن عطا الله حمدان الجهني ، 2008، ص 42-43)

8 التدريب لرفع المستوى.

9 التدريب التحليلي.

10 برامج إعادة التدريب.

4-7 التدريب من حيث احتياجات التدريبية :

يرجع بعض الباحثين أسباب اختلاف الآراء حول تقسيم أنواع التدريب هو اختلاف الاحتياجات التدريبية بالنسبة للموظف والمنظمة والدولة وانه حتى بالنسبة للموظف نفسه تختلف من موظف لآخر، وكذلك المنظمة نظرا لاختلاف اهداف المنظمة الخدمية او الإنتاجية ونوع الخدمة والإنتاج وعلى ضوء ذلك قسم التدريب الى مايلي :

11 التدريب في ضوء احتياجات الموظفين :

ويقسم على ثلاثة أنواع :

1- التدريب الذاتي.

2- التدريب الفردي.

3- التدريب الجماعي.

4- التدريب في ضوء احتياجات الدولة :

يقسم الى نوعين :

1- التدريب الداخلي.

2- التدريب الخارجي.

-التدريب في ضوء احتياجات المنظمة :

تنقسم الى نوعين :

1- التدريب التخصصي.

2- التدريب القيادي.

-التدريب في ضوء احتياجات العمل : ينقسم الى ثلاثة أنواع:

1-التدريب السابق.

2-التدريب التوجيهي.

3-التدريب اثناء العمل.

5-7 التدريب من حيث عدد المتدربين المشاركين فيه :

وينقسم هذا النوع من التدريب الى فرعين هما : (أحمد بن عطا الله حمدان الجهني ، 2008 ، ص48)

*التدريب الفردي.

*التدريب الجماعي

8-أساليب التدريب المهني

:عرف بوتس 1998م أساليب التدريب بأنها: "التفاعل بين موضوع التدريب والطريقة الملائمة لتحقيق الأهداف

الموضوعية والتي غالبا ما تؤثر بأسلوب تعليم المدرسين.(بوتس ميكاييل، 1998، ص16)

وتتعدد هذه الأساليب وتتنوع في هذا العصر ، فمنها ما يتطلب ادنى توجيه من المدرب ، ومنها ما يعتمد كلية على

مهارات وقدرات المتدرب الشخصية ولا يتطلب أي تدخل من المدرب.

كما ان هناك اختلافا في مسميات هذه الأساليب فمنهم من سماها التدريب الإداري كتمثيل الأدوار والزيارات الميدانية وأساليب عمل المحاكاة وحل المشكلات والتطبيقات العملية، ومنها ما يسمى بأساليب التدريب العملي كالترتيب الميداني والتعليم المبرمج والمحاكاة وأخرى تعد ان جميع أساليب التدريب التي لا تستخدم التقنية المتقدمة كالمحاضرة والأدوات المساندة فيها أجهزة العرض والرؤية والفيديو الاعتيادي والأفلام ودراسة الحالة والألعاب التعليمية وتبادل الأدوار ونماذج الأداء ودوائر وفرق التعلم، لا تخرج عن كونها أساليب تقليدية وان التدريب باستخدام الواصلات المتعددة والتدريب الشبكة العنكبوتية والتدريب عن بعد والتدريب الافتراضي كلها أساليب تدريبية حديثة. (أحمد بن عطا الله حمدان الجهني، 2008، ص 50)

-ان اختيار الأسلوب التدريبي يرتكز أساسا على تحديد الأهداف التدريبية من جهة والهدف الذي يسعى الأسلوب التدريبي تحقيقه من جهة أخرى هناك من افاد بأنه يمكن تقييم الأساليب التدريبية الى مجموعتين:

المجموعة الأولى : حسب طرق استخدامها وتتضمن :

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

-أساليب مشاهدة وتشمل : الكلمات المكتوبة، الصور، الملصقات، الصور المتحركة ، الرسومات البيانية، تمثيل الأدوار ، مشاهدة العمليات، الزيارات المدنية وغيرها.

-المجموعة الثانية :حسب الأهداف وتتضمن :

-أساليب تهدف الى زيادة معرفة ومعلومات المتدربين.

-أساليب تدريبية تهدف على تنمية القدرات والمهارات.

-أساليب تدريبية تهدف الى تغيير سلوك المتدربين واتجاهاتهم.

ونعرض فيما يلي بشيء من الايجاز لبعض الأساليب التدريبية :

*أسلوب دورية العمل تبادل الاعمال :

ويستخدم هذا الأسلوب في تدريب الموظفين في المستوى الإداري الواحد.

*أسلوب الإدارة المتعددة :

بموجب هذا الأسلوب يتم مشاركة الرؤساء في المستوى الإداري المباشر والأوسط في تخطيط وإدارة شؤون مشتركة مع الإدارة العليا.

*أسلوب المحاضرة :

وهنا يتم الاعتماد بشكل مباشر على المحاضر في اعداد المادة العلمية وعرضها وتفسيرها.

*المؤتمرات :

ويرتبط نجاح المؤتمرات على مدى مساهمة جميع الأعضاء في المناقشات وقائع خبراتهم وتجاربهم ولا يعتمد نجاح هذا الأسلوب على اتفاق أعضاء المؤتمر على رأي واحد وإنما يتوقف نجاحه على مدى استفادة الأعضاء من خبرات وآراء بعضهم البعض. (محمد الصريفي، 2006، ص194)

-دراسة الحالات :

وبموجب هذا الأسلوب تقدم مشكلة المتدربين ويطلب منهم دراستها وتحليلها والوصول الى حلها وذلك بهدف زيادة القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات عن طريق التحليل المنتظم ودراسة المشكلة من جميع جوانبها.

ان استعمال دراسة حالات يتوقف على عوامل عديدة نذكر منها :

1-وجود الاعتمادات اللازمة لتحقيق ذلك.

2-وجود هذه الحالات وتوافر الوسائل وتأمين المراجع المكتوبة التي يتم توزيعها على المدربين.

3-وجود الوقف الكافي للتدريب والمناقشة التامة للحالة.

4-المساهمة الإيجابية للمتدربين في تحصيل المعرفة او المهارة المطلوبة.

5-قدرة ومهارة المدرب في إعادة الحالات .

8*علاقة التدريب بحوادث العمل :

يستطيع ان نرى من خلال العرض السابق اننا مازلنا في حاجة عمل الكثير من اجل التعرف على الظروف المادية والسيكولوجية التي تقود لوقوع الحوادث، ولكن على الرغم من ذلك لدينا الان معلومات ونظريات تسمح لنا لبناء او إقامة مشروعات الأمن والتدريب عليها.

اننا نعرف ان التدريب يقوم على أسس من نظرية التعلم او على التطبيق العملي لنظرية التعلم.

ان وظيفة التدريب الأساسية هي ان يتعلم الفرد بعض الأساليب الجديدة لسلوك ما في مجال الوقاية من الحوادث فإن التدريب يستهدف خفض عدد الحوادث، وعلى المعلم يقع عبئ تغيير سلوك العامل والدليل على حدوث هذا التغيير وهو القيام بسلوك الامن السليم بدلا من السلوك الخطر المؤدي الى وقوع الحادث، ومهما يكن من الوان

النشاط، مثل المحاضرات، فإنها تعد عديمة الأهمية ما لم تؤدي حقيقة انخفاض من معدل حوادث العمل نحو المتعلم.

ويمكن من تخفيض معدل حوادث العمل اذا تعلم العامل كيفية القيام بالسلوك السليم في وظيفته، وقد يكون العامل ملما بحقيقة قواعد الامن الصناعي وشروطه ولكن هذه المعرفة في حد ذاتها لا تتضمن انه سينفذ هذه القواعد، وعلى ذلك فإن برامج التدريب يجب ان تستهدف جانبين: (عبد الرحمان ، محمد العسوي ، مصر، 1968، ص 279-280)

-المام العامل بالطرق السليمة في أداء العمل.

-حثه او تشجيعه او اثارته نحو تنفيذ هذه المعرفة.

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

1-كيف تتأكد ان عمال شركة معينة في حاجة للتدريب؟

ان اول الخطوات التي تدلنا على مدى وجوب الحاجة لتدريب عمال شركة معينة هو فحص تقارير الحوادث بهذه الشركة فإن وجدنا ان هناك نسبة كبيرة من الحوادث ترجع الى القيام لبعض الأفعال وللأعمال الخاطئة او الخطيرة، فإن ذلك لا يكفي في حد ذاته اذا كان السبب فقر في معرفة العامل او عدم وضع القواعد التي يعرفها موضع التنفيذ.

ان التقرير يجب ان يحتوي على المعلومات التي يعرفها العامل وتلك التي يجهلها، وان اردنا التأكد فإننا نستطيع ان نختبر العامل في مدى معرفته أداء العمل المطلوب في وظيفته، وعلى أساس نتائج هذا الاختبار نستطيع ان نوجه برامج التدريب، اما لتعليم العامل السلوك السليم او اثاره اهتمامه نحو القيام به لحماية نفسه او حماية منشآت الشركة.

اما محتوى منهج التدريب فيحدده تقارير الحوادث التي تحدد نواحي النقص في معرفة العامل او نواحي الفتور في تنفيذ قواعد الامن الصناعي، كذلك تحدد نوع العمليات التي تمثل خطورة اكثر من غيرها، فإذا فرضنا ان التقارير قد اشارت الى عملية تمثل خطورة اكثر من العملية فإن برامج التدريب تتناول العملية بالتركيز حتى يتمكن العامل من القيام بها بطريقة سليمة.

اما اذا لم تتوفر تقارير الحوادث فإننا لا نستطيع ان نحدد محتوى برامج الامن الصناعي عن طريق تحليل العمل ويتناول هذه المعلومات مهندس الامن الصناعي، ويهتم بالجوانب التي تحتوي على الخطر او احتمال الخطر ويضع الطرق السليمة لها.(عبد الرحمان، محمد العسوي، مصر، 1968، ص 215)

-الخطوات العملية لتنفيذ برامج التدريب:

ومن بين الطرق الناجحة تكليف احد العمال المهرة بأداء العمل بصورة مثالية آمنة امام العمال وعندما يرى العامل ذلك فإنه يأخذ فكرة كلية عن كيفية أداء العمل بصورة صحيحة وبد عملية الاستعراض يمكن عند مناقشة يسأل فيها العمال عن مدى استعابهم طرق العمل ومعرفة ماذا ينبغي ان يفعلوا.

اما الخطوة الثانية من خطوات التدريب فهي عبارة عن تكليف المتعلم نفسه بالقيام بالعمل امام المدرب ، وينبغي ان يكرر أداء العمل حتى يتقنه ويكتسب مهارات لازمة لأدائه.(عبد الرحمان ، محمد العسوي ، مصر ، 1968 ، ص 281)

الخلاصة :

وخلاصة ما نختم به هذا الفصل، يمكن القول : ان التدريب المهني كان ولازال وسيبقى اهم عامل للنهوض بالعنصر البشري داخل التنظيم ، اذ تعتبر العملية التدريبية مقياسا لمدى تدرج الفرد داخل المؤسسة بصفة خاصة، والمجتمع بصفة عامة ، كما ان التدريب اصبح افضل خيار لرفع التحدي ومسايرة التقدم التكنولوجي، وتعميم الثقافات المهنية الجديدة وذلك عن طريق الرفع من كفاء العمال ومهارتهم على جميع المستويات حتى تتمكن المؤسسة من تنمية مردوديتها والمحافظة على جودة منتجاتها وخدماتها من جهة، او من جهة أخرى منح فرص للمستخدمين تمكن من تحسين مستواهم العلمي والمهني مما يؤهلهم للترقيات المهنية والاجتماعية على حد سواء.

الفصل الثالث

حوادث العمل

تمهيد

1. تعريف حوادث العمل
2. أسباب وعوامل حوادث العمل
3. تصنيفات حوادث العمل.
4. النظريات المفسرة لحوادث العمل
5. عناصر حوادث العمل
6. طرق تحليل حوادث العمل
7. المتغيرات المرتبطة بحوادث العمل
8. تكاليف حوادث العمل
9. نتائج وعواقب حوادث العمل
10. كيفية الوقاية من حوادث العمل

الخلاصة

تمهيد:

تعتبر حوادث العمل مشكلة خطيرة تواجه المسؤولين في كل منظمة أو مؤسسة، وتتزايد خطورتها كلما إزداد المجتمع تطوراً وإنتقالاً من مرحلة الزراعة إلى مرحلة التصنيع، حيث تساهم طبيعة مرحلة التصنيع وظروفها في تعريض العاملين في المنظمة بشكل متزايد لأخطار المحركات والآلات والمعدات والأفران والتيار الكهربائي... إلخ. حيث سنسلط الضوء في هذا الفصل حول موضوع حوادث العمل، وستحاول دراسته دراسة معمقة وتحليلية حيث سنتطرق في هذا الفصل إلى: تعريف حوادث العمل، أسبابها، تصنيفاتها) أهم النظريات المفسرة لها، عناصرها، طرق تحليلها أهم المتغيرات المرتبطة بها، نتائجها وعواقبها وأخيرانقوم بطرح بعض الحلول من أجل التقليل من هذه الحوادث.

1. تعريف حوادث العمل :

تعرف الحادثة (Accident) كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث مما ينجم عنه في العادة ضرر للناس أو الأشياء، فلو ترتب عليها إصابة أحد من العمال سميت إصابة.

وقد جرى العرف في قياس الأمن الصناعي على أن تقتصر الإصابات على تلك التي تقعد العامل المصاب عن العمل أكثر من يوم واحد أو أكثر من مصوب العمل التي وقعت فيها الإصابة (المشعان، 1999 ص144)

المقصود بالحادثة هو ذلك الحدث الذي يقع بدون لسابق معرفة أو توقع، وقد ينتج عنه أضرار تصيب الشخص أو الآخرين أو الممتلكات أو المعدات أو كل ذلك يتسبب معا أو مع بعضه، أي انه حادث مشؤوم غير متوقع قد يتسبب عنه إصابة للشخص أو لغيره من الأشخاص أو الأشياء، وتختلف الحوادث من حيث طبيعتها وأسبابها وآثارها من مهنة إلى مهنة أخرى، ومن موقف لموقف آخر تبعا لظروف حدوثها والعوامل المختلفة المتشابكة التي ساهمت فيها وأدت إليها. (فرج طه، 1989 ص22)

أما علماء النفس الاجتماعي والارغونوميا الذين عكفوا على تحليل المشاكل النفسية والاجتماعية التنظيمية التي تطرحها الإصابتيرون أن الإصابة ليست سوى لحظة خلل تتتاب عملية عمل معين، كنتيجة لعدد من العوامل أين يتدخل سلوك الفرد والوسيلة المستخدمة والمحيط الذي يزاول فيه العمل والزملاء، ونوعية الإشراف، وفقرات التدريب الجد قصيرة وسوء صيانة الآلات والأماكن الخطرة والمملة والتحول من **وردية** عمل لأخرى بحكم النظام العملي (3×8) والعودة إلى النشاط بعد فترة زمنية من الراحة، إلى غيرها من العوامل التي لا تقل شأنًا في تهيئة ظروف الإصابة (دوباخ، 2009، ص 44)

ويمكن أيضا تعريف حادث العمل بأنه حدث غير متوقع وغير مخطط له ضمن سلسلة من الأحداث المتوقعة والمخطط لها.

كما يعد الحادث كل حادث غير مخطط له، يؤدي إلى أضرار بسبب فعل أو حالة غير آمنة، ويمكن اعتبار الحادث انه ناتج عن التقصير في تحديد المخاطر أو من بعض القصور في النظام العالي للتحكم في المخاطر (حمدادة، 2007، ص 78).

ووفقا لقانون الضمان الاجتماعي يعتبر حادث العمل كل حادث وقع بصفة مفاجئة في مكان العمل وأثناء ساعات العمل، لأي عامل مهما كانت صفته في المؤسسة والذي يسببأضرارا سواء مرئية أو غير مرئية.

ومن الناحية القانونية قد عرفت المادة 6 من القانون 13 / 83 حادث العمل على أنه يعتبر عمل انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقات العمل. (حمدادة، 2018، ص 19)

أما مفهوم حادثة العمل من الناحية الطبية، فقد عرفت حادثة العمل بأنها كل واقعة تسبب مساسا بجسم الإنسان، وتكون ذات أصل خارجي، وتتميز بعنصر المفاجأة والمقصود بالمساس بجسم الإنسان هوكل أدى يلحق به ضرر مثل الكسور والجروح والتشوه أو فقدان القوى العقلية والوفاة.

مفهوم حادثة العمل من الناحية الصناعية: الحادث هو الحالة التي يحدث معها:

- تعارض مع برامج العمل المنتظمة.

- حالة غير متوقعة وغير مدروسة نسبيا.

- حدث سببه عامل أو أكثر أو آلة (سعدي، 2012، ص 29)

كما عرف فريدريك معتوق الحادث بأنه الحادث الطارئ أو غير المتوقع الذي يحصل للعامل خلال عمله، والذي يؤدي إما لو فاته أو لتعرضه للإعاقة.

أما عبد الرحمن العيسوي فعرف الحادثة على أنها حدث غير متوقع وخاطئ لكن ليس من الضروري أن يسبب له إصابات أو خسائر أو يؤدي هذا الحادث إلى عرقلة أداء النشاط أو استكمالته (سلامة، 2018، ص 36)

حادثة العمل هي إصابة يتعرض لها العامل مما يؤدي إلى تعطل النشاط المبذول، وما يترتب على ذلك من خسائر مادية ومعنوية للعامل والمؤسسة على حد سواء.

ويعرفها (gizly and Bnoun) بأنها : كل ما يحدث للناس دون توقع حدوثه مما ينتج عنه ضرر للناس والأشياء (حديبي، 2009، ص 32)

من خلال كل هذه التعاريف يمكن القول أن حوادث العمل تؤثر بشكل كبير على العامل وعلى المؤسسة لذلك يجب على المؤسسة أن تعمل على بناء طرق واستراتيجيات من أجل التقليل منها.

تعتبر حوادث العمل من بين أهم الأخطار الاجتماعية التي لازمت ولا زالت تلازم المجتمعات الصناعية والإنتاجية نتيجة تطور العوامل التي يمكن أن تسببها هو ما دفع بالتشريعات إلى البحث عن المقومات القانونية التي يوحد مفهومها والعوامل المناسبة فيها وذلك من أجل تفاديها (دحماني، 219 ص 16)

أما أخيرا مفهوم حادثة العمل في الفقه والقضاء، فيرى الدكتور محمد لبيب " أنه لم يحدد المشرع المقصود بالحادث إنما إستقر الفقه والقضاء على عناصر معينة هي :

- أن يكون هناك ضرر جسماني يمس جسم الإنسان خارجيا أو داخليا، أي ظاهرا أو سطحيا في عضو من أعضاء الجسم.

- أن يقع هذا الضرر نتيجة فعل مفاجئ لا يفصل بين بدايته ونهايته فارق زمني مثل : الاصطدام بآلة أو حدوث دوي أو انفجار (بن صر، 2001، ص 10)

2. أسباب حوادث العمل:

عديدة هي الأسباب التي تؤدي إلى الإصابات بحوادث وهي حسب التصنيف العالمي تتمثل في :

أولاً/ الأسباب الشخصية، وتتمثل في:

أ. العمر:

حيث كشفت الكثير من الدراسات أن الحوادث يقل الوقوع فيها تبعاً لزيادة العمر وارتباطه بزيادة الخبرة في العمل، مما يزيد من عامل الأمان، كلما زاد العمر انخفض معدل الوقوع في الحوادث .

بينما تزيد عند صغار السن بسبب نقص الخبرة والتهور، إلا أنه في بعض الدراسات أوضحت تعرض كبار السن للحوادث نتيجة تدهور الصحة وتراجع قدرتهم الجسمية والعقلية، فلا تستطيع خبرتهم حمايتهم من الإصابة بحدوث العمل الشدة التعب والأمراض الجسدية.

ب. الخبرة:

كثيراً ما ترتبط حوادث العمل بعدم وجود الخبرة لدى العامل، فالعامل الذي يفتقر إلى المعرفة الحقيقية بالآلة وخطوات تشغيلها لا يستطيع التنبؤ مقدماً باحتمال وقوع الحادث، أما العامل الخبير الذي يتميز بقدرة التفكير فيمكن أن يتقاضي حادثاً مؤكداً لأنه يقدر مخاطر الآلة أي أنه كلما زادت الخبرة لدى العامل كلما قل معدل الحوادث والعكس تزيد عند عدم وجود الخبرة أو قلتها (علي حماد، 2021، ص 12)

ج. الذكاء :

هنالك اختلاف بين الباحثين في علم النفس الصناعي حول صلة الذكاء بالحوادث، حيث يرى البعض وجود علاقة بين الذكاء ووقوع الحادث، أي كلما كان العامل ذكياً كلما نقصت الحوادث. بينما يرى آخرون عدم وجود هذه العلاقة .

ج. الدافعية:

هي الطاقة المحركة للفرد وتختلف إنتاجية الفرد العامل باختلاف الدافعية عنده، فإن نقصت الدافعية عند العامل أثناء قيامه بالعمل يمكن تورطه في الحوادث، وتزيد الحوادث في الأقسام ذات المرتبات وفرص الترقية الأقل.

د. الحالة الانفعالية والوجدانية:

الحالة الانفعالية لدى العامل تزيد من الحوادث مثل الحزن والغضب مما يؤدي إلى عدم معالجة المواقف الفاعلة كما أن الابتهاج الزائد يؤدي إلى التورط في حوادث العمل وكذلك الأشخاص يسهل إستثارتهم.

و. العوامل اللاشعورية:

تزيد من الحوادث مثل كراهية العمل والتهرب من المسؤوليات والانتقام من أصحاب السلطة ولوم الذات وغيرها (علي حمادة، 2021، ص 83)

ثانيا/ الأسباب المتعلقة بالبيئة: وتتمثل في:

أ. الإضاءة:

ليست الإضاءة الجيدة هي تركيز أكبر كمية من الضوء على مساحة معينة وإنما هي تزويد مساحة معينة بكمية من الضوء المناسبة وبالتوزيع المطلوب، ونقصد بالتوزيع المطلوب مع مراعاة إنتشار الضوء بحيث لا تكون هناك مساحات قائمة أو في ظلال أخرى شديدة الاضاءة لأن ذلك يترتب عليه إجهاد العين نتيجة ضرورة تكيفها تبعا للدرجات المختلفة من الضوء.

ب. الحرارة:

إذا تطلبت العملية الانتاجية استخدام حرارة عالية فإنه يمكن الحصول على جزء منها لتدفئة بقية أجزاء المصنع أما إذا تطلبت العملية الإنتاجية استخدام الماء البارد لتبريد الآلات أثناء دورانها فإنه يمكن استخدام هذا الماء بعد اكتسابه الحرارة الكافية لتدفئة المصنع.

ج. الضوضاء :

تظهر آثارها في سرعة تعب الافراد في أعصابهم المتوترة وعدم الرغبة في العمل، فإهتزاز الآلات المستمر مثلا يؤدي إلى تقلص الشرايين وضمور في عضلات اليدين، وقد ينشأ في حالات شللمهني/كما دلت ابحات كثيرة أن الضوضاء تنشط الجهاز العصبي وتثيره، وتزيد من سرعة النبض وإفراز مادة الأندريالين التي ترفع من نسبة السكر في الدم مع ارتفاع الضغط، لذا فمن الضروري اخذ هذا العنصر الاعتبار لتدخله الكبير في وقوع الحوادث (بحري وخرموش، 206، ص 145)

د. السرعة في القيام بالعمل:

تؤدي السرعة في إنجاز العمل في كثير من الأحوال إلى زيادة معدل الحوادث وذلك لسببين أساسيين أولهما أنه عندما يعمل الفرد بسرعة تزيد فرص واحتمالات تعرضه للحوادث، وثانيهما أنه عندما يعمل بسرعة لا يستطيع تخصيص العناية والحذر الكافيين مثل الفرد الذي يعمل بوتيرة بطيئة.

هـ.الاتصال التنظيمي :

إن الكثير من الحوادث يرجع سببها إلى نقص المعلومات وسط عملية الاتصال، إضافة إلى شعور العامل بنقص الاتصال وضعف المشاركة في قرارات تخص العمل وقد يضعف من دافعية العامل ويسبب له الملل، ومن ثمة يضعف تركيزه ويتشتت انتباهه، مما قد يوقعه في حوادث العمل (بحري وخرموش، 2016، ص 146)

و من خلال كل ما سبق نستنتج ان اغلب العلماء والباحثين قد قسموا اسباب الحوادث إلى قسمين هما: أسباب خاصة بالفرد وأسباب خاصة بالبيئة حيث أن كل هذه الأسباب تؤثر على العمال وتجعلهم أكثر عرضة للحوادث.

3. تصنيفات الحوادث:

يمكن تصنيف حوادث العمل على الشكل التالي :

أولاً/ حسب درجة خطورة الإصابات وشدتها:

يفيد هذا النوع من البيانات في التفرقة بين الحوادث الصغيرة التي يسهل علاجها والشديدة التي تؤدي إلى الوفاة أو العجز الكلي أو الانقطاع عن العمل لفترة طويلة، إذ أنه إذا لم تتضح التفرقة تكون بيانات السجلات مضللة لا تشير إلى الحوادث التي ينبغي بذل جهود أكبر، والملاحظ أن بعض المنشآت لا تسجل الحوادث الصغيرة حتى تظهر زيادة كبيرة في معدل إصابات العمل، ولكن الواقع أن ذلك يفقد السجلات قيمتها ولا يساعد على أداء وظائفها.

ثانياً/ نوع العمل:

ينبغي بيان نوع العمل الذي تقع فيه الحوادث والإصابات للأسباب السابقة، كما أنه من المفيد معرفة درجة خطورة الوظيفة ووجود الأنشطة المختلفة، حيث لا يمكن القول أن معدل الحوادث والإصابات في مصنع معين عال إلا إذا تم مقارنته بالمصانع الأخرى المشابهة، ولذلك ينبغي أن تبين سجلات الإصابات قائمة بالأعمال المختلفة وتصنيف الحوادث الناتجة في كل عمل يمكن المقارنة بين الأنواع المختلفة من الأنشطة والأعمال لبيان ماتزيد فيما الحوادث عن غيرها (عمون ومعمري، 2017، ص558)

ثالثاً/ وقت حدوث الإصابة:

يجب تسجيل الوقت الذي تقع فيه الحادثة حتى يمكن تحديد أوقات وفترات العمل التي تتعدد فيها الإصابات والحوادث عن غيرها أن ظروف العمل تتغير من ساعة إلى أخرى، كما قد تتغير في الفترة الصباحية عن الفترة المسائية وينبغي دراسة علاقة هذه التغيرات بتعدد الحوادث حتى يمكن تصحيح الظروف التي تؤدي إلى كثرتها فالتعب مثلاً يتغير حسب طول الفترة التي يقضيها العامل في عمل مستمر وكذلك حسب طول الفترة التي يقضيها مستيقظاً في حالة العمل الليلي.

رابعاً/ حسب الأسباب المباشرة للحادثة:

يجب توضيح السبب المباشر للحادثة إذا أمكن الحصول على بيانات من الأفراد الذين شاهدوا الحادث وهذه اهم أنواع البيانات :

- عدم الاستعانة بمعدات الوقاية التي تقررها المنشأة عطب الآلة المستخدمة في العمل .
- بيان ما إذا كان الفرد قد أصيب أثناء قيامه بالعمل فعلاً.

- مدى مسؤولية الفرد في التسبب بإصابة فرد آخر (عموم ومعمري، 2018، ص 559) وهنا يمكن القول أن الحوادث تعتبر من أخطر المشكلات التي تنجم عن الصناعة، ولها آثار جسيمة على المجتمعات نتيجة للخسائر المادية التي تتسبب فيها. (أحمد صلاح وآخرون، 2018، ص 147) كما يعتبر أيضا وقوع العامل في الحوادث انعكاسا للمكونات المعرفية التي يكونها العامل عن بعض الأشياء. إذا يقوم العامل بتقييم الامتيازات التي يحصل عليها من خلال قيامه بعمله والفوائد المعنوية المتحصل عليها من خلال الأهداف التي رسمها لمنصبه في العمل (فرشان، بدون سنة، ص 477)

4. النظريات المفسرة لحوادث العمل:

هنالك عدة نظريات تفسر ظاهرة حوادث العمل وسيقتصر الحديث على أهم النظريات التي تطرقت إلى هذا الموضوع **أولا/ نظرية التحليل النفسي :**

تعتبر هذه النظرية أن الحوادث هي أفعال مقصودة لا شعوريا وهي تشبه الهفوات، ويعتقد أصحاب هذه المدرسة التحليلية أن الإصابة الجسدية إنما هي عدوان لا شعوري موجه للذات، ويعتبر فرويد أن معظم الحوادث هي تعبير عن صراعات عصبية، وأن عقاب الذات هو إحدى المركبات التي تستند عليها لسببية الحوادث وهي الدافعية اللاشعورية **ثانيا /نظرية علم النفس التجريبي :**

هذه النظرية تشترك مع تصورات خبراء عالم الشغل والذين يرون أن للحوادث أسباب كثيرة ومتعددة، فالسائق مثلا يكون تحت تأثيرات متغيرة وعديدة، فالسيارات وقواعد المرور كلها مؤشرات لها أثر على الوظائف النفسية للسائق، والإدراك الحسي والذاكرة والتفكير ... الخ، ويمكن أن نقول أن هناك أسباب شخصية وأسباب خارجية للحوادث **ثالثا/ نظرية الميل لاستهداف الحوادث :**

تعتبر هذه النظرية من النظريات القديمة التي تطرقت لحوادث العمل سكولوجيا، وتتعلق من فرض أساسي هو أن العمال الذين يتعرضون إلى الحوادث لمرات عديدة يطلق عليهم اسم مستهدف للحوادث، والسبب في ذلك هو وجود بعض السمات الوراثية الخاصة، تدفعهم إلى إرتكاب الحوادث لاشباع دوافع نفسية (ضبع مريم، 2014، ص 18) **رابعا/ نظرية الحرية والأهداف واليقظة:**

حسب هذه النظرية الحادث عبارة عن سلوك عملي سيء يحدث في بيئة سيكولوجية غير مشجعة، فيما يخص حصول العامل على مكافآت أو ما يشبه ذلك أو أن المناخ السيكولوجي الصحي الذي سيوفر له فرصة الجودة في الإنتاج والدراسات التي أجريت من قبل أكدت على هذه النظرية وأثرها على الوقاية من حوادث العمل.

خامسا/ نظرية الضغط والتكيف:

ترى هذه النظرية أن العامل الذي يوضع تحت ضغوطات وتوترات غالبا ما يكون معرضا للحوادث، كما نشير أيضا إلى التكيف العادي للضغوطات الناتجة من الظروف الخارجية مثل : الاضاءة، درجة الحرارة، الفوضى، الدخان والبخار ... إلخ، (ضبع مريم، 2014، 79)

وبعد التطرق لمختلف هذه النظريات يمكن القول أن كل نظرية فسرت حوادث العمل بطريقتها وكل هذه النظريات قد وضعت فعلا أسبابا مقنعة هي التي تؤدي إلى حوادث العمل.

لذلك إذا أرادت المنظمة أن تعرف أسباب حوادث العمل التي يقع فيها عمالها يجب عليها أن تكون مطلعة على كل النظريات التي فسرت حوادث العمل.

5. عناصر حوادث العمل:

يمكن توضيحها في العناصر التالية:

أ. الإصابة البدنية:

هي كل مساس بجسم الإنسان، مثل الجروح، الكسور، فقدان الوعي وفقدان القوى العقلية، فمصطلح الجسمي يؤخذ بمعناه الواسع، حيث تشمل الجسم ككل خارجيا وداخليا ، ويستوي أن يكون عضويا، أو نفسيا، بغض النظر عن عمقه أو سطحه، فالإصابة البدنية هي كل ما يصيب الإنسان في عاطفته، أو شرفه أو كرامته في كل مساس من الناحية النفسية للإنسان، دون أن تسبب له خسارة مالية.

إن إصابة العامل بضرر معنوي أو مالي لا يعطي للحادثة صفة مهنية، علما بأنه بالإمكان تعويضهما إما من خلال تكيف الحادث إلى حادث مرور أو بالرجوع إلى القواعد العامة في المسؤولية المدنية التي تسمح لتعويض الصور المالي والأدبي (سلامة، 2018، ص 49)

ب. يجب أن يكون الضرر ناشئا بفعل قوة خارجية:

أي خارج جسم العامل، إن وفاة العامل إثر استغلاله في جو شديد الحرارة، وتحت الشمس المحرقة، يعتبر حادث عمل، لأنضربة الشمس فعل خارجي فلا يشترط أن يكون الأصل الخارجي ماديا، بل قد يكون معنويا فالوفاة نتيجة للخوف أو الفرع من رؤية الحريق تعتبر حادث عمل، رغم عدم تعرضه للاختناق فالأصل هنا خارجي وهو الحريق فيقتضي أن يكون سبب الحادث قوة خارجية التكوين فقد يكون انهيار أو انفجار، كما قد يكون امتناع عن إرسال الهواء إلى منجم أو إلى غواص أو شتم العامل الذي قد يؤدي في النهاية إلى صدمة عصبية أو نفسية. (الحربي، 2016، ص 120)

ج. توفير صفة المفاجأة في الحادث:

المقصود بهذا الشرط هو أن يكون الفعل الضار قد وقع بشكل مفاجئ وفي فترة قصيرة، أو بمعنى آخر أن يكون الحادث الذي نشأ بسبب خارجي عن جسم العامل، قد حصل للجسم بصورة مفاجئة، بحيث يمكن معرفة زمن الحادث بتحديد زمن وقوعه بكل دقة وفي المكان، وهذا يحصر المحل الذي وقع فيه بالضبط. أما إذا لم تتمكن من تحديد وقت بدأ الفعل ووقت نهايته، فإن الحادث لا يعد حادث عمل، والفعل المفاجئ يمكن أن يكون إيجابيا، مثل سقوط العامل من مكان مرتفع، أو اصطدامه بآلة حادة، كما يمكن أن يكون سلبيا، فيتحقق بالامتناع أو الترك، مثل عدم توصيل الهواء النقي أو الأكسجين إلى عمال المناجم أو الغواصي في الماء مما قد يؤدي إلى وقوع الحادث .

ويلاحظ أن عنصر المفاجأة يتعلق بالفعل الضار المسبب للحادث، بغض النظر عن سرعتها وبطء ظهور أثره، ويجب أن يكون الحادث أو الواقعة المسببة للحادث مبالغة سريعة الإنتباه، أي أن تكون قد تمت في فترة زمنية محددة، فتبدأ في فترة وجيزة لكي تعتبر حادثه، حتى ولو كان أثرها لم يظهر إلا بعد فترة من الزمن (سلامة، 2018، ص50)

د. وقت العنف:

ذهبت بعض التشريعات إلى اشتراط أن يتضمن الفعل المكون لحادث العمل واعتبرته من العناصر المهمة حيث تبرز واقعة العنف لشدة الحادث، كلما كان واضحا أمكن التمييز ذلك في الكشف عنه في حادث العمل كان التمييز بين الحادث والمرض سهلا، وصفة العنف من شأنها أن تنفي عن الحادث البطء والتدرج فيها، ويرى بعض العلماء أن تفسير عنصر العنف لا يقتصر على العوامل المادية المتسببة في الفعل الضار، مثل أن تصيب الآلة عين العامل، أو تقطع ذراعه، بل قد يكون الحادث عنيفا من الناحية المعنوية، كان يعاب العامل باضرار نتيجة سقوطه مغميا عليه، حين شاهد آلة تقطع زميله في العمل (عبيدات، 1998، ص 124)

إن العنف ليس دائما حتميا إذ توجد أفعال تصف على أنها حوادث عمل رغم خلوها من العنف، وتوجد حوادث عمل عدة لا تتصف بالعنف مثل التعرض للضرر بسبب التغير المناخي المفاجئ أو إصابة العامل بتسمم غذائي بعد تناوله لوجبة الغداء في المطعم الذي يعمل به، إذ لا يحمل حينئذ صفة العنف ويقصد بصفة العنف أن يكون السبب للحادث متسببا بالعنف كالسقوط والاصطدام مثل فقدان عضو من الجسم نتيجة الاصطدام بآلة حادة (سلامة، 2018، ص 51)

هـ. العلاقة السببية:

وهو إثبات العلاقة السببية بين الحادث والعمل، فإذا ظهرت الجروح بعد حدوث الحادث مباشرة، أو الوفاة فلا إشكال ولا صعوبة في الإثبات، ولكن في الواقع العملي كثيرا ما تحدث الحوادث ويبقى سببها غير معروف، وانطلاقا من هذا يجب مراعاة مدى ارتباط أداء العمل بمكان العمل وزمانه.

أما فيما يخص ارتباط الأداء بمكان العمل فإنه في نص المادة 06 من القانون 83/13 السالف الذكر التي تنص بضمان الإصابة إذا حدثت بعد العمل أو بمناسبة أدائه.

ويتضح لنا من خلال نص المادة وه من نفس القانون وينفع مكان العمل في تحديد أي إصابة موجبة للضمان، ويقصد بمكان العمل ذلك المكان الذي يتواجد فيه المؤمن عليه، لتنفيذ العمل الواجب عليه أدائه، ويكون خاضعاً لسلطة وإشراف صاحب العمل.

أما إذا نظرنا إلى مدى ارتباط العمل بزمانه، فنجد أنه من أهم العناصر التي يجب أن يشترط في حادث العمل هو أن يقع أثناء العمل وبسبب العمل أي اشتراط الرابطة الزمنية والسببية معا .

ولقد أخذ القانون الجزائري بمعيار زمن العمل الذي يكون فيه العامل مستفيداً من الحماية القانونية (سلامة 2018، ص 52)

و من خلال كل ما تم التطرق اليه يمكن القول أن اغلب العلماء والباحثين قد اتفقوا أن اهم عناصر حوادث العمل تتمثل في 6 عناصر رئيسية، وهي:

- الإصابة البدنية
- يجب أن يكون الضرر ناشئاً بفعل قوة خارجية
- توفيرصفة المفاجأة
- صفة العنف
- العلاقة السببية
- حيث أنه إذا اجتمعت كل هذه العناصر ستؤدي حتماً إلى وقوع حوادث العمل بأضرار مختلفة وبمستويات مختلفة كذلك.

ثالثاً: التأزر

لقد عزل بعض الباحثين التوافق العقلي كعامل له تأثير على الاستهداف للحوادث، ويبدو من المعقول أن نفترض أن البطء في الاستجابة يؤثر في تكرار الحوادث، ومع هذا فقد ظهر أن السرعة في الاستجابة في حد ذاتها ليس لها علاقة ذات دلالة بتكرار الحوادث في الصناعة، ولكن تبدوا الاستجابات الأكثر تعقيداً هامة.

ولقد استخدم farmer and chambers ، بطارية من الاختبارات تتكون من اختبار تنقيط وأداة لقياس سرعة الاستجابة الإشارة، واختبار آخر يتطلب أن تغير المفحوص أداء العمل بما يتفق مع الإشارات المتغيرة وحين قسم 500 عامل إلى مجموعتين وجد أن المجموعة الأخيرة تعرضت إلى 48 % من الحوادث أكثر من المجموعة المتخوفة، بل

قد وجد أن نسبة الحوادث في الرباعي الأدنى كانت تزيد بمقدار 51% عنها في الأربعات الثلاثة الأخرى . (حديبي، 2009، ص 43)

6. طرق تحليل حوادث العمل

يمثل تحليل الحوادث استعراض مفصل وشامل من البيانات والمعلومات التي تم جمعها من التحقيق من الحوادث وينبغي استخدام تحليل الحوادث لتحديد الأسباب، وعدم توجيه أي أصابع اتهام إلى أي أحد.

أولا/ التحليل الكمي للحوادث:

يطبق التحليل الكمي للحوادث على عدد الحوادث ويقدم خدمة للمؤسسة عن طريق توفير معطيات لها حول الحوادث، وذلك من خلال استخدام مؤشرات مبنية على أساس بيانات إحصاءات ونتائج الخروج برؤية شاملة لمخاطر الحوادث وتحديد الأولويات بطريقة عامة وشاملة.

وبالرغم من ما تقدمه هذه الطريقة من إسهام في تحليل الحوادث، وتقديم بيانات إحصائية حولها، إلا أنها لا تكفي وحدها للتشخيص السليم للصحة والسلامة في مكان العمل وتحديد سياسة وقائية في المؤسسة من بين المؤشرات الأكثر استخداما في تحليل الحوادث هي:

نسبة التكرار:

تمثل نسبة التكرار في جمع عدد حوادث العمل بالتوقف عن العمل، ويضرب في مليون ساعة عمل ويقسم على المجموع الكلي لساعات العمل الفعلية.

تستخدم التقنية لتسهيل عملية المقارنة بين البلدان، وبين المؤسسات أو بين وحدتين لنفس المؤسسة تقاس حوادث العمل حسب نسبة التكرار بالشكل التالي :

$$\frac{\text{مليون ساعة} \times \text{عدد الحوادث}}{\text{المجموع الكلي لساعات العمل الفعلية}}$$

مثال:

سجل (80) حادث عمل في مؤسسة صناعية يشتغل فيها (500) عامل، سجلت فيها (15000) ساعة عمل وضائعة، وذلك لأسباب مختلفة، علما أن هذه المؤسسة أنجزت فيها المهام خلال (300) يوم بنظام عمل عادي أي 8 ساعات في اليوم. (حمدادة، 2018، ص 94)

ما هي نسبة التكرار؟

$$\text{نسبة التكرار: } 67.51\% = \frac{1000000 \times 80}{15000 - (500 \times 300)}$$

نسبة الخطورة :

تتمثل نسبة الخطورة في جمع عدد العمل الضائعة نتيجة الحوادث في وقت معين ويضرب في مليون ساعة عمل وتقسّم على المجموع الكلي لساعات العمل، وقد يؤدي حادث العمل إلى وفاة العامل، وهذا ما يعادل 6000 يوم عمل ضائع.

تقاس حوادث العمل حسب نسبة الخطورة بالشكل التالي:

$$\frac{\text{أيام العمل الضائعة} \times \text{ألف}}{\text{المجموع الكلي لساعات العمل الفعلية}}$$

تكون النتيجة محصورة في المجال (0-1) ولتوضيح هذا القانون تستعمل معطيات المثال السابق، تعرض أن (80) حادث عمل انجرت عنه ضياع 200 يوم عمل ضائع.

فكم تكون نسبة الخطورة ؟

$$\text{نسبة الخطورة} = 0.16 = \frac{1000 \times 200}{15000 - (500 \times 8 \times 300)}$$

ولتقديم نظرة أكثر دقة حول الخسائر الناجمة عن الحوادث فإنه من الممكن توزيع الحوادث وفق :

- منطقة الإصابة: الرأس، العين، اليد ... الخ
- طبيعة الضرر : جروح، كسور، رضوض، خدش ... إلخ
- سقوط من مرتفع، سقوط على الأرض ... الخ
- مكان الحدوث: التنقل أثناء العمل. (حمادة، 218، ص 95)

ثانيا/ التحليل الكيفي لحوادث العمل:

من أجل إيجاد حلول ممكنة وفعالة لحوادث العمل ومعرفة أسبابها الحقيقية، هناك مجموعة من الطرق الكيفية لتحليل الحوادث في البيئة المهنية أهمها:

طريقة منحنى إشكاوى Ishi KAWA

منحنى السبب والنتيجة:

هو تمثيل بياني بسيط لتأثير (خلل، خاصة، ظاهرة) ومحاولة تحديد جميع الأسباب والعوامل المحتملة التي بإمكانها ان تكون السبب في إحداث الأثر.

لقد وقعت أول مخططات (السبب - النتيجة من قبل البروفيسور " كاورو بشكاوى، لها عدة تسميات مثل: هيكله السمكة وسميت كذلك بـ (5M) لوجود حرف M الذي يشير إلى صنف معين وهي كالآتي:

- اليد العاملة F Main d'ouvre

- matière المادة

- méthode الطريقة

- ma chines الآلات

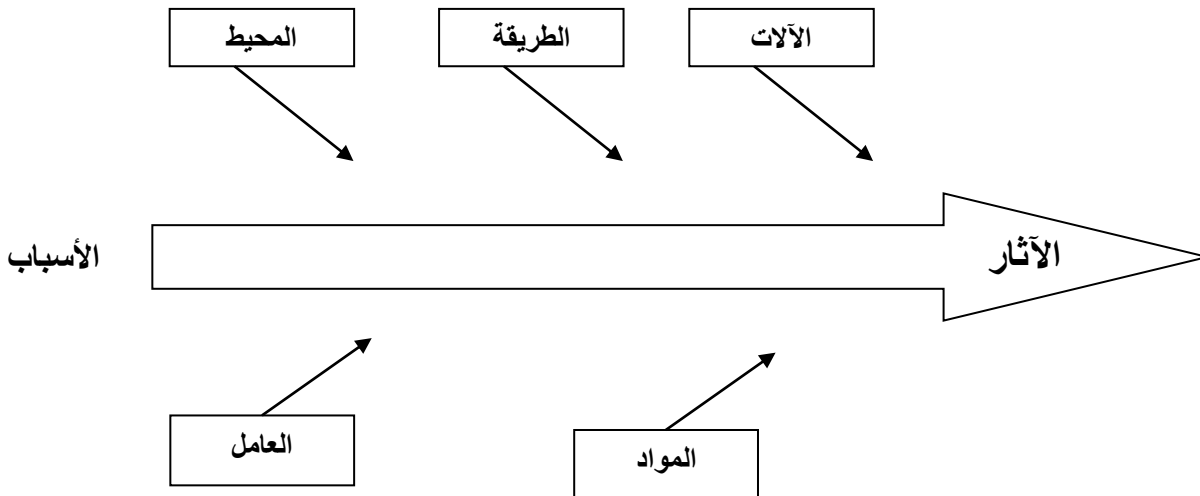
- milieu المحيط

- التسيير Management

- الوسائل moyens (حمادة، 2018، ص 95)

تهدف طريقة منحنى إيشكاوى إلى التحليل الجماعي باتباع المراحل الأساسية التالية:

- وصف الحادث بشكل واضح.
- الاعتماد على طريقة العمل الجماعي والاستعانة بالأصناف الخمسة لتحديد أسباب الحادث
- تدوين الأسباب التي تم اقتراحها على شكل أصناف رئيسية وثنائية
- تحديد الأسباب التي يمكن إزالتها.
- اعداد الاجراءات المناسبة للتخلص من الأسباب وتجنب تكرارها



الشكل رقم (01): يمثل منحى ايشكاوي

(حمدادة، 2018، ص100)

7. المتغيرات المرتبطة بحوادث العمل

تتمثل هذه المتغيرات في:

أولاً : الذكاء

يميل التفكير الشائع إلى افتراض أن الشخص الغبي يتعرض للحوادث أكثر من الذكي، لكن الدراسات العلمية لا تجد في نتائجها ما يبرر هذا التعميم وفي دراسات أخرى وجدت أن نسبة الحوادث ترتفع عند العمال الذين يقل ذكائهم من المتوسط أكثر من العمال متوسط الذكاء، حيث أن الذكاء قد يكون هاما في بعض الوظائف وغير هام في كل المهن، وعليه يجب على منظري برامج الأمن الصناعي أن يحددوا الحد الأدنى المطلوب من الذكاء لكل مهنة.

ثانيا : حدة البصر

إن مدى حدة البصر وسلامته عامل يساهم في التعرض للحوادث، ففي دراسة أجراها N.Kephart, and J, Tiffin، عن الإبصار والحوادث، حيث تم قياس القدرة على الإبصار في 12 وظيفة، ثم تم قياس القدرة على الإبصار لدى العمال المشغولين بهذه الوظائف لمعرفة الاتفاق بين القدرة الموجودة لدى العامل مع القدرة المطلوبة للعمل، وكشفت النتائج أن نسبة الحوادث تقل عند العمال الذين يملكون قوة إبصار مناسبة (حديبي، 2009، ص 42 م).

8. تكاليف حوادث العمل:

إن أهم مايركز عليه تحليل الحوادث هو معرفة الحقائق التي تحيط بظروف الحادث ويجب عند التحليل الإهتمام الذي يجب أن يفهمه كل فرد في المؤسسة من لفظ **الحادث لا الخسارة المادية** أو التلف المادي بل تدرس الظروف التي ينشأ عنها الحادث .

وتتمثل تكاليف الحوادث في:

أولاً : تكلفة حوادث العمل بالنسبة لصاحب العمل

تتسبب حوادث العمل في إلحاق الضرر بمصلحة صاحب العمل وقد دلت الإحصائية لحوادث العمل في الولايات المتحدة الأمريكية أن المؤسسة تتحمل حوالي 18000 دولار سنويا عن كل حادث ويشمل هذا المتوسط التكاليف المباشرة وغير المباشرة وبالإمكان تجنب هذه النسبة بالوقاية منها.

ثانيا: تكلفة الحوادث بالنسبة للعامل:

تترتب على وقوع حوادث وإجابات العمل وفقدان العامل لغالبية دخله (مرتبه) إضافة إلى إمكانية تضرره من الناحيتين النفسية والجسدية أو في أحيان كثيرة تكون مميتة مما ينعكس على الأسرة التي يعيها هذا العامل (نرداري، 2016، ص 75)

ثالثاً: تكلفة الحوادث بالنسبة للمجتمع

تتسبب الحوادث في فقدان المجتمع لعضو عامل أو أكثر وتعطله، ويترتب على ذلك التزامات إجتماعية لمساعدة أسرة العامل المصاب وفقدان المجتمع لإنتاج العامل وخاصة إذا كان العامل من النوع الماهر، حيث يجب تعويض في فترة قصيرة

رابعاً: تكلفة الوقت الضائع نتيجة الحادث

الوقت الضائع يكون نتيجة الحادث ويكون بتسارع العمال إلى مكان الحادث إما لمساعدة المصاب أو بدافع الرغبة في معرفة ماذا حدث بالإضافة إلى تعطيل البعض منهم لسبب تلف الأجهزة أو المواد وتعطل الإنتاج خاصة إذا كان النظام النظام المعمول به متسلسلاً.

خامساً : تكلفة الوقت المنقض في تكوين عامل جديد

يترتب على وقوع الإصابة خاصة إذا أدت إلى توقيف لمدة طويلة عن العمل، تعيين عامل جديد أو نقل عامل من قسم إلى آخر إلى المنصب شاغر، مما يستلزم عملية تكوينية إضافية إلى مستوى مردوديته مقارنة بالعامل الأول قليلة، وكلها تكاليف تؤخذ في الحسبان من حيث الاستخلاف (نرداري، 2016، ص 76)

9. نتائج وعواقب حوادث العمل:

تعتبر ظاهرة حوادث العمل مرتبطة بالعمل الإنتاجي وبالتالي فهي تؤثر في القدرة الإنتاجية لعناصر الإنتاج، ويؤدي ارتفاع معدلها في المؤسسة إلى إعاقة وإخلال للنشاط الإنتاجي من خلال إرتباطها بعوامل متعددة ويمكن تلخيص خواتم ونتائج حوادث العمل في النقاط التالية:

أولاً: النتائج والعواقب المتعلقة بالعامل

قد تؤدي الحوادث وما ينتج عنها من إصابات إلى وفاة العامل أن تعرض البعض الآخر إلى عاهات مستديمة كلية تقعه عن العمل، أو عاهات جزئية تجعل العمل الذي كان يزاوله العامل لم يعد يناسبه مما يضطره إلى البحث عن عمل آخر قد يكون أقل أجراً من العمل السابق، وتضطرب على إثر ذلك حياة أسرته (حمدادة، 2018، ص 100)

ثانياً: النتائج والعواقب المتعلقة بالمنشأة

وتتمثل كثرة الإصابات في المنشآت الصناعية يؤدي إلى تدهور كبير في الروح المعنوية لجموع العاملين نتيجة شعورهم بفقدان الأمن على حاضرهم ومستقبلهم، مما يؤدي إلى الارتفاع في معدل دوران العمل كثرة الإصابات في المنشآت الصناعية التي تعرض لها العاملون توتر على إنتاجية المؤسسة الصناعية من حيث الكم والكيف .

تتحمل المنشآت الصناعية الكثير من التكاليف نتيجة إصابة العامل سواء منها المباشرة مثل التعويضات التي تدفع للعاملين المصابين ونفقات العلاج والمصاريف الطبية ، وأخرى غير مباشرة مثل الخسائر المترتبة على النقص في الإنتاج نتيجة إصابة العمال وما سيتبعه من خسارة للاقتصاد القومي بصفة عامة .

تكلفة الوقت الضائع في تدريب عامل جديد تكلفه الوقت الضائع للمشرفين والإدارة العليا في استقصاء وتحقيق الحادث.

الأجور الإضافية نتيجة العمل وقتا إضافيا من أجل تعويض العجز في الإنتاج (حمادة، 2018، ص 101)

كما توجد أضرار أخرى وعواقب جسيمة تأتي جراء حوادث العمل وتتمثل في النقاط التالية:

- إن حوادث العمل كثيرة ومختلفة النتائج التي تخلفها على المستوى الفردي والجماعي والتنظيمي

- توقف العمل جراء الحادث أو الإصابة .

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

- ارتفاع عدد ساعات العمل المفقودة بسبب ذلك .

- الأثر النفسي السيئ لهذه الحوادث والشعور بفقدان الأمن.

- تأثر الإنتاج بالحوادث .

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

- تعطلات الآلات التي كان يعمل عليها المصاب ومن ثم تعطيل المراحل الموالية للإنتاج

وبصورة عامة تؤثر حوادث العمل في التكاليف على مستوى التنظيم وأبرزها ما يلي:

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

- تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للعمال الآخرين، حيث أن بعض العمال يتوقفون عن العمل لانقائهم إلى مكان

الحادث حبا في استطلاع ما حدث، كما يتوقف البعض الآخر نتيجة مساعدة العامل المصاب.(حديبي، 2009، ص

(61)

ثالثا: تكاليف الوقت الضائع من المشرفين والرؤساء

- مساعدة العمال المصابين .

- إجراء التحقيق لمعرفة أسباب الحادث.

- اتخاذ الترتيبات الخاصة باستئناف العمل.
- البحث عن عامل بديل عن العامل المصاب وتدريبه.
- تكاليف العلاج التي لا يغطيها التأمين.
- تكاليف تجديد التالف من الآلات والمواد جراء الحادث.
- الأجور التي تدفع للعمال المصابين أثناء انقطاعهم وبعد عودتهم إلى العمل رغم عدم صلاحيتهم للقيام بنفس الأعمال.
- الغرامات التي تدفع نتيجة التأخر في مواعيد التزامات المؤسسة اتجاه عملائها.
- تأثر سمعة المؤسسة في سوق الصناعة والعمل والإنتاج. (حديبي، 2009، ص 62)

10. كيفية الوقاية من حوادث العمل:

تتمثل استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل في النقاط التالية :

أولاً : الحد من الظروف غير الآمنة

وهي أول خط دفاعي لصاحب العمل حيث أنه يتعين على مهندس الأمان تصميم وظائف لمنع أو تخفيض المخاطر الجسدية، إضافة إلى ذلك فإن المشرفين والمديرين يلعبون دوراً في خفض والحد من الظروف غير الآمنة

ثانياً: فرض الأعمال غير الآمنة من خلال الاختيار والتسكين

إن خفض الأعمال غير الآمنة هو المدخل الثاني الرئيسي، ولعمل ذلك يجب تحديد وفصل هؤلاء الأفراد الميالين لوقوع حوادث قبل استئجارهم، والأسلوب الأساسي هو تحديد السمات الإنسانية مثل المهارة المرئية التي قد تكون مرتبطة بالحوادث في وظائف خاصة محل النقاش ثم نحدد ما إذا كانت الأرقام المسجلة حول هذه السمات مرتبطة بالفعل بالحوادث في العمل أم لا. (ديسلر، 2008، ص 535)

ثالثاً : اختبارات الاستقرار النفسي والشخصية

لقد استخدمت الاختبارات النفسية خاصة اختبارات استقرار النفي أو العاطفي لفعل قائدي سيارات الأجرة ولقد كان الاختبار فعالاً خاصة عندما أدير في ظل ظروف توزيع وفصل، وفي هذه الحالة الباحثون أن سائقي التاكسي الذين ارتكبوا خمس مخالفات أو أكثر في هذه الاختبارات سجلوا 3 حوادث بينما من ارتكبوا أقل سجلوا فقط حادثة في المتوسط.

رابعاً: مقاييس التنسيق العقلي

كلنا نعلم أيضاً أن التناسق مؤشر للأمان في وظائف معينة، ففي إحدى الدراسات وجد أن أكثر من 600 موظف قد تم تقسيمهم لمجموعتين حسب سجلات الاختبار في اختيار التناسق، ووجد أن الربع الأسوأ كان له معدل 151 حادثة أكثر ممن هم في الأرباع الثلاثة الأفضل.

خامساً: اختبارات مصداقية الموظف

تشير دراسات متعددة أن اختبار مثل باختبار مصداقية الموظف (ERT) قد يعين أصحاب الأعمال على التقليل من الأفعال غير الآمنة للعمل، وقياس هذا الاختيار أبعاد الموثوقية مثل النضج العاطفي والوعي والأداء الأمن للوظيفة الأداء الحريص للوظيفة، ويستخدم هذا الاختبار كاستجاب قبل المقابلة أو لتطوير أسئلة متابعة يتم طرحها أثناء المقابلة وفحوصات مرجعية، وإضافة الاختبار لعملية الاختيار مرتبطة بفحص معدل الحوادث (ديسلر، 2008، ص 536)

أما حسب الكاتب فرج طه فلقد اقترح عدة توصيات من أجل تخفيض الحوادث، وتمثلت في:

بالنسبة لظروف العمل الفيزيائية:

لقد اتضح لنا من خلال الدراسة أن ظروف العمل الفيزيائية المناسبة من حيث الإضاءة ودرجة الحرارة وقلة الضوضاء، ونقص التعب والإجهاد... تعمل جميعاً على خفض معدلات الحوادث وتهيئة جوا ملائماً للعمل. لذلك فإنه ينبغي العمل على تحسين هذه الظروف بحيث تصبح أكثر ملائمة للعامل، ومن ثمة تقلل احتمال حوادثه وإصابته، وقد يحتاج العمل الجاد على تهيئة هذه الظروف إلى دراسات تبين أحسنها للعامل حيث يبدو أنها تختلف باختلاف مهن البيئة ونوعية العاملين.

وإذا كان هذا هو الحال بالنسبة لظروف العمل فإن هناك واجبا هاما آخر على مهندسي الآلات تحقيقه، وهو تطوير الآلات بحيث تقل درجة خطورة العمل عليها وبذل الجهد لاكتشاف وتحسين العوامل التي تساعد على حماية العامل من أخطار الآلة والبيئة التي يعمل فيها، ومن ذلك نذكر على سبيل المثال تطوير الوسائل الوقائية وإرشاد العاملين إلى استعمالها، باستخدام أقنعة لحماية العين وأحذية خاصة لوقاية القدم والساق (فرج طه، 2001، ص 438)

بالنسبة لمناسبة العامل للعمل:

لقد اتضح من خلال البحوث والدراسات أن الحوادث والإصابات ترتبط بالاضطرابات الانفعالية، ونقص النضج النفسي ونقص القدرة على الانتباه والتركيز ونقص الخبرة، وإدمان المخدرات والميل للإنتحار وسهولة الاستشارة الانفعالية والانفعال، والقلق والاستياء والعدوان سواء الموجه نحو الذات أو نحو الآخرين أو نحو الأشياء.

وينبغي أن نذكر أيضاً أن للتدريب على طرائق العمل الآمنة له فائدة في التقليل من معدلات الحوادث وهذا يدل على ارتباط الحوادث بنقص الخبرة في العمل، كما تؤيد البحوث في هذا الميدان، وهذا ما يجعلنا نؤكد على أهمية وضع

برامج تدريبية مناسبة تساعد حديثي الخبرة على اكتساب المعرفة والخبرات اللازمة للنجاح في العمل والابتعاد عن حوادث العمل وإصاباته (فرج طه، 2001، ص 431)

بالنسبة لرعاية العامل في عمله:

تلعب البيئة الموجودة في العمل المتمثلة في البيئة النفسية والاجتماعية دورا كبيرا في خفض معدلات الحوادث أو رفعها فمثلا لتخفيض عاملي التعب والملل الذين يسببان ضيقا نفسيا، ومن ثم تتهيا فرص الوقوع في الحوادث .

و من أجل تحقيق اتجاه إيجابي نحو العمل، ورفع الروح المعنوية للعامل يجب القيام بعدة أمور وتتمثل في:

- الضمان : أي حق العامل في أجر معقول من غير ظلم.

- إتاحة الفرصة للتقدم في عمله

- معاملته احترام وحفظ كرامت (فرج طه، 2001، ص 440)

و من خلال كل ما قلناه سابقا نستنتج أن حوادث العمل لها تأثير كبير على أداء العمال في أي منظمة، لكن هذه الحوادث لها عدة طرق يمكن للمنظمة أن تعمل بها من أجل التقليل من خطورة هذه الحوادث، وهذه الطرق والاستراتيجيات هي التي ذكرناها سابقا في هذا العنصر.

11- أهمية التدريب المهني في التقليل من حوادث العمل

يعود التدريب المهني بالفائدة على الأفراد والمنشآت والمجتمع على حد سواء .

و يستفيد الافراد من التدريب شرط ان يكون التدريب مدعوم بسياسة اقتصادية فالتدريب يجعل الافراد قابلين للاستخدام ومساعدتهم للحصول على عمل لائق بهم . كما يحسن ايضا من انتاجية الفرد وكذا يساعدهم على اكتساب مهارات جديدة تمكنهم من تجنب حوادث العمل .

اما المنظمات فهي ايضا تستفيد من حيز التدريب المهني حيث انها عندما تستثمر في تدريب مواردها البشرية تستطيع بذلك أن تحسن انتاجاتها وأن تنافس بنجاح في الأسواق العالمية المتكاملة

(مؤتمر العمل الدولي ، 2013، ص 6)

و يمكن ايضا ان تكمن أهمية التدريب المهني في التقليل من حوادث العمل وذلك لكثرة الاصابة بحوادث العمل وهذا راجع الى كثرة الأخطاء من جانب الأفراد هذا من جهة ومن جهة أخرى تحدث الأحداث نتيجة لتلف الأجهزة والمعدات الموجودة في المنظمة ، وهنا يظهر دور التدريب الجيد على الأسلوب الأمثل حيث يقوم التدريب على تلقين العامل

كيفية أداءه لعمله وكيفية التعامل مع الالات في حالة اتلافها , وهذا من شأنه أن يؤدي الى تقليص حدوث حوادث العمل .

(عبد الباقي ,عبد الغفار . 1988)

ويأتي العائد الأساسي للتدريب المهني في تحسين الأداء والتقليل من الحوادث وذلك من خلال التطور في معايير معينة مثل :

- التحسن في الجودة والالتزام بمواصفات ومعايير العمل .
- التحسن في سرعة الأداء .
- التحسن في القدرة على حل المشاكل الوظيفية .
- التوفير في التكاليف من حيث حسن استخدام الموارد لبشرية .

(أحمد ماهر , 2004, ص 365)

ويشير أيضا التدريب المهني الى مجموعة من الطرق المتقدمة في تزويد الموظفين الجدد أو الحاليين بالمهارات اللازمة لأداء وظائفهم بنجاح ,ومن ثم فإن التدريب قد يقصد به شرح كيفية قيام أحد الميكانيكيين بوظيفته في تشغيل الآلة الجديدة وهذا من شأنه أن يقلص من وقوع في الحوادث المهنية لأن العامل يكون لديه نظرة مسبقة عن عمله .

ولقد اهتمت المنظمات والمؤسسات بالتدريب لما له من أهمية , كما أشرنا في التقليل من حوادث العمل حيث تقوم المؤسسة أو المنظمة بالعديد من البرامج التدريبية , حيث تشير احدى الدراسات أن حوالي 74 % من الموظفين يحصلون على برامج تدريبية رسمية أثناء عملهم بالمنظمات حيث يتلقى الموظفون 45 ساعة تدريبية في المتوسط وفي دراسة أخرى اتضح أن 41 % من الشركات رفعت ميزانية التدريب خلال 1996/1995 وذلك من أجل التقليل من حوادث العمل لعمالها .

ويمكن القول أيضا ان التدريب المهني يساعدنا في التقليل من الوقوع في حوادث العمل ومثلا قد يفشل برنامج تدريبي في تحقيق الهدف منه أو قد يفضل متدرب معين في الإستفادة من البرنامج التدريبي وهذا قد يؤدي الى وقوع العامل في الحوادث وهنا يجب على الأخصائي النفسي أن يقوم ببحث سيكولوجي لمعرفة العوامل التي أدت الى فشل البرنامج أو فشل هذا المتدرب , اذ أن هذه المعلومات التي يستعملها ستفيد في وضع برامج تدريبية تساعد على تقادي او التقليل من الوقوع في هذه الحوادث , حيث تعمل المنظمة على توفير وسائل نجاح التدريب , وفي نفس الوقت تدرس شخصية المتدرب الفاشل من أجل تشخيص أسباب فشله ليعالجها او العمل على تدريبه في مجال اخر يتفق مع ما تتميز به شخصية المتدرب وهذا ما يساعد على تأقلمه مع عمله الذي يتوافق معه وبالتالي نقص لبوقوع في

الحوادث (فرج طه , 2003 ص 347)

الخلاصة :

وفي الأخير ومن خلال كل ما تم التطرق إليه في هذا الفصل الذي كان يدور حول موضوع جدا في نقل الإدارة حوادث العمل، نستنتج أن حوادث العمل مشكلة كبيرة تواجه المؤسسات والمنظمات وتوتر على أداء العمال وعلى إنتاجية المؤسسة بشكل عام .

لذلك على هذه المؤسسات والمنظمات بذل المزيد من الجهود من أجل محاولة التقليل من خطورة هذه الحوادثكذلك محاولة التحكم في الأسباب التي تؤدي إلى وقوع الحوادث وإصابتها به.

كما يجب أيضا القيام بدورات تدريبية للعمال من أجل تعليم طرق التعامل مع الأمن الجديدة حتى لا يتعرضون لحوادث عند التعامل معها.

الفصل الرابع

منهجية الدراسة الميدانية

تمهيد

- 1- الدراسة الاستطلاعية
- 2- منهج الدراسة
- 3- حدود ومتغيرات الدراسة
- 4- أدوات جمع المعلومات
- 5- الأساليب الإحصائية

تمهيد

يعتبر تحديد الاطار المنهجي للدراسة من أهم خطواتها، ويتحدد هذا الأخير من خلال مجموعة الدراسة، والباحث أن يختار الاطار بدقة حتى يستطيع الإجابة على تساؤلات الدراسة.

خصص هذا الفصل للجانب المنهجي للبحث حيث تم عرض الإجراءات المنهجية التي تم الاعتماد عليها من أجل اختبار فرضيات البحث والمنهج الذي تتم وفقه الدراسة والتعرف بمجالها المكاني والزمني وعينتها إضافة إلى الأدوات المستخدمة في جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستعملة.

1- الدراسة الاستطلاعية

تعريف بمكان إجراء البحث

مجمع سيم: هي شركة جزائرية الأصل، وهي مجمع الصناعات الغذائية متخصصة في صناعة المعكرونة والكسكس والمشروبات أنشئ عام 1990 مقره البلدية ويتفرع إلى عدة فروع من بينها فرع بن هارون

فرع بن هارون هي مؤسسة صغيرة خاصة بإنتاج المشروبات المعدنية الغازية

معلومات عامة حول فرع بن هارون:

التأسيس : 2005 الشكل القانوني شركة ذات أسهم (SPA)

الجنسية جزائرية المقر الرئيسي البلدية

النوع : شركة خاصة موقع الويب GROUPSIM.COM

المنتجات: قارورة مياه معدنية غازية سعة 33 سل

عدد العمال: 100 عامل

أهداف المؤسسة

- تحقيق أكبر كم من الإنتاج
- تسويق المشروبات الغازية إلى ابعد مدى في الجزائر
- ضمان التوازن بين العرض والطلب

يعد الجانب التطبيقي من أهم مراحل البحث، حيث يتم الفهم الكامل للجانب النظري ومن بين الخطوات الأساسية التي تبناها الدراسة الاستطلاعية وهي عبارة عن مجموعة من الدراسات التي يتم استخدامها في المراحل الأولى من أي بحث علمي يقوم به الباحث وفي مؤسسة مجمع سيم حوالي 20 إصابة منذ افتتاحه سنة 2005 من بينها 05 إصابات كادت تؤدي بحياة العاملين ومن بينها حالتان قطعت فيها أيدي العاملين بسبب خطورة آلة الإنتاج المستعملة وهناك من أصيب بإعاقة جسدية.

هذا ما أدى إلى اقتراح أساليب تدريب جديدة قائمة على تقييم أداء العمال وتحديد القوة والضعف والتقليل من حوادث العمل ولما لا القضاء عليها.

أما بالنسبة للعمال الجدد فأصبحوا يتدربون لمدة ثلاثة أشهر قبل الدخول إلى ميدان العمل حفاظا على أهمهم وسلامتهم وأيضا للتقليل من تكاليف العلاج والعطل المرضية.

2- منهج الدراسة:

إن طبيعة مشكلة الموضوع ونوع الحقائق التي يريد الباحث الوصول إليها وتفسيرها يفرض عليه تحديد المنهج المستخدم في دراسته.

و لما كان الهدف من هذه الدراسة هو الوقوف على مساهمة التدريب المهني في التقليل من حوادث العمل فإن هذا يستدعي استخدام المنهج الوصفي لوصف الظواهر داخل المؤسسة وصفا دقيقا وتحليلها.

تعتمد المؤسسة على العمل بنظام المجموعات أو الأفواج يعني فوج ليلا وفوج نهارا

ف لضمان سلامة العمال المهنية يتوجب على كل العمال ارتداء خوذة والقفازات وحذاء الأمن وأخذ الحيطه والحذر أثناء حمل الصناديق المملوءة لتفادي سقوطها على العمال .

و من المفروض أيضا قيام طاقم الأمن والسلامة بدورات تفتيشية للعمال.

- في الخبر كانت الأمور على ما يرام المخبري يرتدي الكمامة والنظارات الواقية إضافة إلى القفازات اليدوية لأنه يستعمل محلولاً خطيرا وله أعراض جانبية إذا لامس جسم الإنسان.

- صادفنا أيضا وجود أخصائيين يعملون على تدريب العمال على ارتداء وسائل الحماية والسلامة المهنية.

3- حدود ومتغيرات الدراسة:

أ- حدود زمنية :

قمنا بإجراء هذه الدراسة في السداسي الثاني من الموسم الدراسي 2021-2022 أي من الفترة الممتدة من شهر فيفري إلى غاية شهر ماي.

ب- حدود مكانية:

يتم اختيار فرع مصنع المشروبات الغازية لمؤسسة sim مجمع سيم بن هارون

تم اختياره لإجراء دراسة ميدانية للبحث ومجرباته على العينة من موظفي هذا المصنع

تتكون العينة من موظفي هذا المصنع مصنع sim والبلغ عددها

متغيرات الدراسة : انطلاقا من إشكالية الدراسة تم ضبط متغيرات الدراسة على النحو التالي

- المتغير التابع حوادث العمل
- المتغير المستقل التدريب

عينة البحث :

تعرف بأنها المجموعة الجزئية التي يقوم الباحث بتطبيق دراسته عليها

أما عن عينة الدراسة في بحثنا فقد تم اختيارها بطريقة قصدية وبعد تحديد المجال البشري واعتمدنا على عينة تتكون من 10 عشرة أشخاص أو موظفين في مصنع المياه المعدنية الغازية بالبويرة - بن هارون

4- أدوات جمع البيانات

الاستمارة:

تعتبر الاستمارة أهم أدوات جمع البيانات في البحوث الاجتماعية وأكثرها شيوعا وانتشارا، لما تمتاز به من شمولية واتساع إضافة إلى اختصار الجهد وسهولة المعالجة

و لتطبيق هذه الأداة قد تكونت استمارة بحثنا من 20 سؤال موزعين على خمس محاور

- البيانات الأولية
- الاحتياجات التدريبية والبرامج التجريبي
- مساهمة التدريب المهني في التقليل من حوادث العمل
- السلوكات والأساليب الوقائية من حوادث العمل
- أنواع الحوادث

5- الأساليب الإحصائية:

الأساليب الإحصائية، تهدف دراستنا إلى البحث عن العلاقة الارتباطية بين التدريب المهني وحوادث العمل باستعمال مجموعة من الأدوات الإحصائية بهدف الوصول إلى نتائج وتفسيرها وتحقيقها وذلك باستخدام:

أولا: معامل الارتباط بيرسون:

يعتبر معامل الارتباط بيرسون من أهم وأكثر المعاملات المستخدمة في المواد العلمية وبشكل خاص في العلوم الإنسانية والاجتماعية.

كيفية حساب معامل بيرسون:

يمكن حساب معامل بيرسون للارتباط الخطي بدلالة الصيغتين الرياضيتين الآتيتين :

- عامل بيرسون = $\frac{[ن \text{ مجموع} (س \text{ ص}) - (\text{مجموع } س) (\text{مجموع } ص)]}{[ن (\text{مجموع } س) (\text{مجموع } ص) - 2]}$ - (مجموع س) $0.5[2]$ - (مجموع ص) 2 .
- معامل بيرسون = $\frac{[مجموع (س \text{ ص}) / ن - (\text{معدل } س) (\text{معدل } ص)]}{[(\text{الانحراف المعياري للمتغير } س) (\text{الانحراف المعياري للمتغير } ص)]}$

ثانيا: النتائج العامة

على ضوء تحليل ومناقشة نتائج الدراسة توصلنا إلى - :

- أن نشاط التدريب يساهم في تخفيض حوادث العمل من خلال تلقين العامل الطريقة الآمنة والسليمة في أداء العمل
- إن التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية يساهم في فعالية البرنامج التدريبي ونجاحه، وذلك من خلال توافق محتوى ومضمون البرنامج التدريبي مع متطلبات العمال
- تعتبر مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية مرحلة الانطلاق في نشاط التدريب، لذلك فإن د يسمح بتوجيه التدريب في الاتجاه الصحيح وتحديد أهداف البرنامج تحديدها بشكل جي التدريبي وتجاوز الانحراف في الأداء ما بين الفعلي والمتوقع.
- أن المؤسسة تعمل على تدريب عمالها قبل شروعهم في العمل عن طريق التكوين وبرامج تدريبية ميدانية
- إن الأسلوب المتبع في تحديد الاحتياجات التدريبية يتمثل في امتحانات شفوية وكتابية
- إن البرنامج التدريبي يستهدف خفض عدد الحوادث التي يتعرض لها العمال من خلال تدريب العامل على كيفية القيام بالسلوك الآمن السليم بدال من السلوك الخطير المؤدي إلى وقوع الحوادث
- إن البرنامج التدريبي يساهم في تنمية مهارات وقدرات العمال، من خلال تلقينهم السلوكيات الآمنة السليمة، مما يؤثر ذلك إيجابيا على تقليل عدد الحوادث وإصابات العمل
- إن دور التدريب في تخفيض عدد الحوادث مرتبط بالمتابعة المستمرة من طرف الإدارة للبرنامج التدريبي
- إن من أبرز الأساليب المستخدمة في تقليص معدلات حوادث العمل بالمنظمة التدريب المستمر باعتباره نظاما مبد ذاته واستراتيجية فعالة هدفها إكساب العمال الطريقة الآمنة السليمة في أداء العمل بفعالية ومهارة كبيرة، الأمر الذي يؤدي إلى تقليص صابات العملعدد الحوادث.
- أن المؤسسة تحرص على توفير الرعاية الصحية الطبية اللازمة لعمالها من خلال إخضاعهم للفحوصات الطبية، مما يساعدهم على تطور قدراتهم في الإنجاز وبالتالي التقليل إصاباتهما. من مخاطر حوادث العمل
- توفر المؤسسة التعليمات الأمنية لعمالها من أجل تفادي الحوادث
- تساهم تقارير حوادث العمل في التقليل من مخاطر الحوادث، من خلال إعادة تعلم العامل للطرق السليمة

- أن بعد عملية التدريب، ممّ إن أداء العمال في العمل تحسّ ا ينعكس ذلك إيجابيا على تجنب حوادث العمل.

الخاصة

الخاتمة

تهتم المنظمات الحديثة وبصفة خاصة بنشاط التدريب، باعتباره وظيفة أساسية من وظائف إدارة الموارد البشرية، وكونه يساعد في تزويد المورد البشري بالمعلومات والخبرات والمهارات اللازمة من أجل رفع مستوى الكفاءة في الأداء وزيادة الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية والتقليل أو الحد من مخاطر حوادث العمل وإصاباتهما لما لها من أثر بالغ على الفرد العامل والمؤسسة على حد سواء. لقد تأكد اليوم لدى أغلب الكتاب والباحثين بضرورة الاهتمام بالمورد البشري، ذلك أنه يعتبر الدعامة الأساسية والسبيل الأنجح وأحد العناصر الأساسية في الأداء الكلي للمؤسسة، مما يستلزم ذلك الحفاظ عليه ووقايته من المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يزاولها، عن طريق تدريبه وتعليمه كيفية القيام بالسلوك الآمن والسليم في وظيفته بدال من السلوك الخطير المؤدي إلى وقوع الحادث. وتعتبر مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية مرحلة الانطلاق في نشاط التدريب، لذلك فإن تحديدها بشكل جيد يسمح بتوجيه التدريب في الاتجاه الصحيح، حيث ينظر إلى الاحتياجات على أنها الأهداف التي ينبغي أن يوجه التدريب إلى تحقيقها، فتوافق الاحتياجات التدريبية مع البرنامج التدريبي كفيل بالتخفيض من معدلات حوادث العمل وإصاباتهما. فنجاح البرنامج التدريبي مرتبط بالتحديد الدقيق لمحتواه، لأن مادة التدريبي ماهي إلا ترجمة صادقة للاحتياجات المؤسسة، كما يحتاج البرنامج التدريبي للتطوير المستمر للمعدات والوسائل التي تساعد بدورها في تنمية المهارات والوقاية من الحوادث. والواقع أن مشكلة حوادث العمل تمثل مشكلة كبرى إنسانية واجتماعية واقتصادية، مما يتطلب على الجهات المعنية إعادة النظر في هذه الظاهرة التي تشهد تزايد مستمر خاصة في ظل التغيرات التكنولوجية والتنظيمية الحاصلة، الأمر الذي يستلزم زيادة الوعي بنشاط التدريب الذي يمثل فائدة كبيرة في تخفيض حوادث العمل، عن طريق غرس ثقافة الوقاية لدى الفرد العامل من خلال تدريبه وتلقينه الطريقة السليمة في الأداء، مما يؤدي إلى الحفاظ عليه من جهة وتجنب المؤسسات خسائر مادية وبشرية من جهة أخرى.

وفي ختام هذا البحث وبعد الدراسة والتحصيص نقدم جملة من التوصيات عسانا بها نكون قد أضفنا للعمال الحماية المدنية الجديد وللعلم نقطة من فيض نلخصها فيما يلي:

- التوصيات لقد كان الهدف الأساسي من الدراسة هو معرفة دور التدريب في تخفيض حوادث العمل، فحسب النتائج التي توصلنا إليها حاولنا أن نضع جملة من التوصيات التي تمثلت في
- على المؤسسة تكثيف المناورات التطبيقية في ميدان العمل، بهدف مساعدة المتدرب على الربط بين ما تعلمه من معارف ومهارات نظرية بالواقع الميداني العملي
- على المؤسسة أن تساهم في تحسين وتنمية معارف ومهارات مواردها البشرية، من خلال متابعة البرنامج التدريبي والعمل على استمراريته
- على المؤسسة أن تحرص على استمرارية نشاط التدريب من أجل فعاليته وتلبية احتياجات العمال وبالتالي التخفيض من عدد الحوادث
- يجب إعطاء فرص التدريب والتعليم لكافة للعمال، لأن ذلك يساهم في تخفيض عدد حوادث العمل وإصاباتهما
- الحرص الدائم على توفير الوسائل والمعدات الحديثة، بحيث تتلاءم مع طبيعة الأعمال وقدرات العمال

- الحرص الدائم على توفير مدربين أكثر كفاءة، بهدف مواكبة التغيرات التكنولوجية والتنظيمية الحديثة.

قائمة

المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: الكتب

1. أحمد ماهر، (2006) إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع الإسكندرية مصر .
2. أحمد نادر أبو شيخة (2002)، إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر، عمان، الأردن ط1.
3. بشير وآخرون، الوقاية من حوادث العمل، مؤسسة الاهرام للتأليف، مصر، بدون سنة.
4. بلال خلف السكارنة، (2009) التدريب الإداري، دار وائل للنشر، الأردن ، ط1.
5. بوفلجة غياث، (2006) الأسس النفسية للتكوين، دار الغرب للنشر والتوزيع، ط2.
6. جارى، ديسلر، (2008)، إدارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، الرياض.
7. سهيلة محمد عباس، (1999) إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والطباعة، الأردن ط1 .
8. صلاح الدين محمد عبد الباقي (2002)، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية الإسكندرية ، دار الجامعة الجديدة .
9. عبد الرحمان العسوي، (1987) علم النفس الإنتاج، مؤسسة شيبان الجامعية، مصر.
10. عبد الرحيم مطر الهبتي ، (2003) إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، الأردن ، ط2.
11. عبد الغفار حنفي، (1997) السلوك التنظيمي وإدارة الافراد، الدار الجامعية للطباعة الإسكندرية.
12. عونى، محمد عبيدات، (1998)، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر والتوزيع عمان، الأردن.
13. عويد، سلطان المشعان (1994)، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ط1، بيروت، لبنان.
14. فرج عبد القادر طه (1989)، سكولوجية الحوادث وإصابات العمل، مكتبة الخانجي للنشر والتوزيع القاهرة، مصر.
15. فرج عبد القادر طه (2003)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار قباء للنشر والتوزيع، ط 9، القاهرة مصر.
16. كامل محمد محمد عويضة، (1996) علم النفس الصناعي، دار الكتب العربية لبنان، ط1.
17. نادر أحمد أبو شيخة (2000) إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر عمان، الأردن ط2.
18. يوسف حجم الطائي وآخرون (2002)، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي متكامل، مؤسسة الورق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1.

ثانياً: القواميس والمعاجم

19. المنجد الابجدي، (1986) المؤلف غير وارد، المكتبة الشرقية للتوزيع، بيروت لبنان، ط1.

ثالثا: المذكرات والرسائل الجامعية

20. أحمد بن عطا الله حمدان الجهني (2008)، التدريب الإداري لمديري المدارس في ضوء احتياجاتهم التدريبية، رسالة ماجستير ، قسم الإدارة التربوية والتخطيط ، جامعة ام القرى، السعودية، ،
21. امانى خضر شلتوت، رسالة ماجستير، تخصص إدارة اعمال ، الجامعة الإسلامية غزة، 2009.
22. بن حر ، عبد السلام (2001)، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر.
23. بهلى حبيبة (2009)، علاقة التدريب باحتياجات المشرفين وانتصاراتهم، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس، جامعة عنابة.

رابعا: المجالات العلمية

24. حديبي سمير ، (2003)، حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية مذكرة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة.
25. بحري صابر، وخرموش منى، (2016)، مصادر حوادث العمل لدى أعوان التدخل من رجال الحماية المدنية بالجزائر، مجلة تنمية الموارد البشرية المجلد 07 - العدد الثاني، الجزائر.
26. حسن بن عطية الحربي (2010)، المفهوم القانوني لاصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعية المصري السعودي، مذكرة ماجستير جامعة القاهرة، مصر.
27. حمدادة ليلي (2018) دراسة أرغونومية للظروف الفيزيكية وعلاقتها بحوادث العمل بمؤسسة القلد لولاية تيارت، أطروحة دكتوراه، جامعة وهران2.
28. دحمانى، منال (2019) الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.
29. أحمد صلاح أحمد وآخرون (2018)، المتغيرات الاجتماعية والفيزيكية المرتبطة بحوادث العمل طلع المجلد 43، مجلة العلوم البيئية، الجزء الثالث، جامعة عين شمس.
30. دوباخ، قويدر (2009) دراسة مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل الأمراض المهنية، مذكرة ماجستير، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة.
31. ذردارى، موس (2016)، مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل، مذكرة ماجستير جامعة وهران 2.

32. رمضان، عمومن، وحمزة معمري (بدون سنة) ((حوادث العمل - أسبابها وأساليب خفضها، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص الملتقي الدولي حول المعاناة في العمل.
33. سعدي، لمياء (2012)، أهمية الأرغونوميا التصحيحية في التحقيق من حوادث العمل، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 2.
34. سلامة أمينة (2018)، الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خضير بسكرة.
35. سليمة بوخنان (2008)، التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة سكيكدة.
36. سهيل زغود، العملية الإنتاجية ودورها في تحسين أداء العمال في المؤسسة الاقتصادية، رسالة ماجستير تخصص تنظيم الموارد البشرية، جامعة باتنة.
37. الطاهر مجاهدي (2009)، فعالية التدريب المهني واثره على الأداء، دراسة ميدانية لمؤسسة النسيج، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة قسنطينة.
38. فرشان، لويزة (بدون سنة)، أثر الضغط المهني على حوادث العمل، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر.
39. مريم، ضبع، (2014)، حوادث العمل والأمراض المهنية، أسبابها، والوقاية منها، مجلة علمية محكمة تصدر عن معهداه علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، العدد 03، جامعة الجلفة.
40. منصور بن براهيم، عبد الله التركي، دور البرامج التدريبية في إحداث التغيير في السلوك التنظيمي، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للرياض، السعودية.
41. نضال حماد على حماد (eoen)، اثر حوادث العمل على الكفاءة الإنتاجية في السودان، مجلة النيل الأبيض للدراسات والبحوث، العدد 18، مصر.
- المراجع بالفرنسية :

1. Schiou Lakhador, gestion du personnel, 3eme edition quebec, les editions d'organisation ,1990.
2. Bruno horriet, nouvelles technologies et formation dans l'entreprise , Revue française de gestion N15, mars ,avril ,mai 1985

قائمة

الملاحق

استمارة بحث

أولا البيانات الأولية

- 1- الجنس : ذكر أنثى
- 2- السن : من 25 سنة إلى 30 سنة
- من 30 سنة إلى 35 سنة
- من 35 سنة إلى 40 سنة
- من 40 سنة فما فوق
- 3- الحالة العائلية: أعزب متزوج مطلق أرمل
- 4- الشهادة المتحصل عليها : ثانوي جامعي أخرى
- 5- الأقدمية : أقل من 5 سنوات
- من 5 سنوات إلى 10 سنوات
- من 10 سنوات إلى 15 سنة
- 15 سنة فما فوق

ثانيا : الاحتياجات التدريبية والبرنامج التدريبي

- 6- هل تلقيت تدريباً قبل شروعك في العمل ؟ نعم لا
- 7- في حالة الإجابة بنعم، كيف تم تدريبك
- عن طريق التكوين
- برامج تدريبية ميدانية
- تربصات خارجية
- 8- هل تخضع للاحتياجات التي تضمنها البرنامج التدريبي ؟ الحالية المستقبلية
- 9- هل تعتقد أن ما تلقيته من التدريب ساعدك على
- الإمام بجميع جوانب العمل
- التخفيض من حوادث العمل
- الشعور بالرضا الوظيفي
- 10- ما هي الصعوبات والمشاكل التي تمنع من تلبية جميع احتياجاتك للتدريب ؟
- الوقت غير كافي

- الحاجة إلى مدربين أكثر كفاءة
- لا توجد صعوبات

ثالثا: مساهمة التدريب المهني في التقليل من حوادث العمل

- 11- هل يخضع البرنامج التدريبي لمتابعة مستمرة من طرف الإدارة؟ نعم لا
- 12- هل ساعدك التدريب على أحداث تغيير إيجابي في سلوكك وأداءك للعمل؟ نعم لا
- 13- كيف ساعدت البرامج التدريبية في التقليل من حوادث العمل من خلال:
- التعرف على المخاطر
- توفير مختلف الإمكانيات
- العمل بحذر
- تصور الأجزاء الآلية الخطيرة
- 14- هل تخضع للفحوصات الطبية؟ نعم لا
- 15- في حالة الإجابة بـ نعم هل ساعدك ذلك على تطوير قدراتك في إنجاز العمل ساعدني لم ساعدني

رابعا : سلوكيات والأساليب المستخدمة في تجنب حوادث العمل:

- 16- هل يتم وضع وسائل العمل على نحو منتظم وسليم؟ نعم لا
- 17- هل تتوفر لديكم التعليمات الأمنية الضرورية لتقادي حوادث العمل؟ نعم لا
- 18- ما هي الأساليب الوقائية الأكثر استخداما؟
- التدريب المستمر
- الصيانة السليمة للألات
- دراسة أسباب الحوادث
- 19- ماذا تقترح كأساليب وقائية للتقليل من حوادث العمل

20- هل ساعدك التدريب في العمل على :

- الإلمام بالطرق السليمة في أداء العمل
- انخفاض معدلات حوادث العمل



- لم يساعدك

المحور الخامس: أنواع الحوادث

21- ما هي أنواع الحوادث في المؤسسة؟

.....