



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ألكي محند اولحاج - البويرة -



كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علم الاجتماع

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

دور البرامج التدريبية في ضبط السلوكات التنظيمية لحوادث
العمل

دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للدهن ENAP الأخرزية

إشراف الأستاذة:

قواجلية أمال

إعداد الطالبة:

باعلي وفاء

السنة الجامعية: 2021/2022

الشكر والعرفان

الشكر لله عز وجل الذي بنعمته تتم الصالحات

بأن وفقني لإتمام هذا البحث المتواضع، فله الحمد كما ينبغي

لجلال وجهه ولعظيم سلطانيه

كما لا يسعني أنأتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذة المشرفة " قوا جليةأمال "

التي أهدتني بتوجيهاتها ونصحها لإنجاز هذا العمل

كما وأتقدم بالشكر إلى كل من ساعدني وكان دعما لي من قريب أو بعيد

وأخص بهم عائلتي الصغيرة

الإهداء

أهدي تخرجي وحصاد مازرعته في سنين طويلة إلى من أوصاني

الله بهما برا وإحسانا، إلى من كانا سندا وعونا دائما لي

أبي الغالي وإلى من أخص الله الجنة تحت قدميها

أمي الغالية

إلى من وقفوا معي إخوتي إيمان، عبد الكريم ويونس

ولكل من علمني حرفا لأصل إلى ما أنا عليه اليوم

الفهرس

الصفحة	العنوان
	فهرس الجداول
	فهرس الاشكال
أ	مقدمة
الباب الأول: الجانب النظري	
الفصل الأول: الإطار المنهجي	
04	أسباب اختيار الموضوع
04	أهداف الدراسة
05	أهمية الدراسة
05	الإشكالية
07	تحديد المفاهيم
11	الدراسات السابقة
18	منهج الدراسة
19	المقاربة النظرية
21	عينة الدراسة
22	تقنيات الدراسة
الفصل الثاني: تحليل البرامج التدريبية	
أولاً: أساسيات حول البرامج التدريبية	
25	1. أهمية البرامج التدريبية
25	2. أهداف البرامج التدريبية
26	3. مبادئ البرامج التدريبية
28	ثانياً: تصنيفات البرامج التدريبية
28	1. التدريب حسب مرحلة التوظيف
29	2. التدريب حسب مرحلة الوظائف
29	3. التدريب حسب مكان الإجراء
29	ثالثاً: الاحتياجات التدريبية
30	1. أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية
30	2. متطلبات تحديد الاحتياجات التدريبية
32	3. صعوبات تحديد الاحتياجات التدريبية
32	رابعاً: تصميم البرامج التدريبية
33	1. تحديد أهداف ومحتوى البرامج التدريبية

33	2. أساليب البرامج التدريبية
35	3. ميزانية البرامج التدريبية
36	خامسا: تنفيذ وتقييم البرامج التدريبية
36	1. تنفيذ البرامج التدريبية
37	2. مجالات تقييم البرامج التدريبية
38	3. معايير تقييم البرامج التدريبية
الفصل الثالث: تحليل السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل	
43	أولاً: السلوك التنظيمي
43	1. أهمية السلوك التنظيمي
43	2. أهداف السلوك التنظيمي
44	3. خصائص السلوك التنظيمي
45	4. محددات السلوك التنظيمي
46	ثانياً: حوادث العمل
46	1. الظروف المسببة لحوادث العمل
48	2. تصنيفات حوادث العمل
49	3. حالات حوادث العمل
51	4. قياس معدلات تكاليف حوادث العمل
52	ثالثاً: السلوكيات المسببة لحوادث العمل
52	1. الإجهاد الناتج عن العمل
52	2. نقص التدريب
52	3. السرعة الحركية والسرعة الإدراكية
53	4. الدافعية
53	5. قبول المخاطر
53	6. ضعف الرقابة والتفتيش
53	7. سوء الاختيار المهني
54	رابعا: الأساليب التدريبية لضبط السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل
54	1. تنمية السلوك الوقائي
54	2. دعم المستوى المعرفي
55	3. تثبيت وتعزيز السلوك المرغوب
55	4. نمذجة السلوك
55	خامسا: الصعوبات التنظيمية في توجيه سلوكيات حوادث العمل

الباب الثاني: الجانب الميداني	
الفصل الرابع: عرض وتحليل البيانات واستخلاص نتائج الدراسة	
61	1. مجالات الدراسة
62	2. تقديم المؤسسة
64	3. عرض النتائج الخاصة بالبيانات الشخصية
68	4. تحليل وتفسير النتائج في ضوء فرضيات الدراسة
85	النتائج العامة
	خاتمة
	قائمة المراجع
	ملاحق

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	جدول يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس	64
02	جدول يوضح توزيع المبحوثين حسب السن	64
03	جدول يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية	65
04	جدول يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى الدراسي	65
05	جدول يوضح توزيع المبحوثين حسب طريقة التوظيف	66
06	جدول يوضح توزيع المبحوثين حسب الأصل الاجتماعي	67
07	جدول يوضح توزيع المبحوثين حسب الأقدمية	67
08	جدول يوضح توزيع المبحوثين حسب نوع البرامج التدريبية	68
09	جدول يوضح مكان إجراء البرامج التدريبية	69
10	جدول يوضح المتابعة المستمرة للبرامج التدريبية من طرف الإدارة	69
11	جدول يوضح نوع الاحتياجات التي يضمنها البرنامج التدريبي	70
12	جدول يوضح تلقي البرامج التدريبية وعلاقته في ضبط سلوكيات حوادث العمل	71
13	جدول يوضح توافق التدريب مع متطلبات العمل وعلاقته بمصدر الاستفادة من التدريب	72
14	جدول يوضح تغير الاتجاهات نحو العمل بعد التدريب	73
15	جدول يوضح تنمية الكفاءات والمهارات وعلاقتها ب التقليل من الوقوع في الأخطاء	73
16	جدول يوضح نوع البرامج التدريبية وعلاقتها بانعكاسات التدريب	74
17	جدول يوضح الصعوبات المواجهة في تلقي التدريب	75
18	جدول يوضح فترة تلقي التدريب وعلاقتها بالوقوع في الحوادث	77
19	جدول يوضح أسباب التعرض لحوادث العمل	78
20	جدول يوضح طريقة تعامل المؤسسة مع حوادث العمل	79
21	جدول يوضح امتلاك المؤسسة لمخطط التقليل من حوادث العمل	80
22	جدول يوضح ابتكار الأساليب الوقائية و معاقبة المؤسسة لمخالفاتها	80
23	جدول يوضح العلاقة بين استخدام أساليب أمنية وضبط سلوكيات حوادث العمل	82

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
49	تصنيفات حوادث العمل	01

مقدمة:

تواجه بيئة الأعمال في الألفية الأخيرة ثورة معرفية وتكنولوجية كبيرة لا ترأف بالمتخلفين أو الغافلين عن أهميتها، وظهور ملامح لنظام جديد بفعل التغيرات المتسارعة في عناصر البيئة الداخلية والخارجية للتنظيم والنمو الكبير في تقنيات وأدوات ووسائل العمل وانتشار المعرفة، الأمر الذي جعل المنظمات على اختلافها أمام تحديات كبيرة من أجل الاستمرار والنمو وتحقيق الميزة التنافسية من خلال المزج بين مختلف مواردها والتي يعتبر الإنسان أهمها، حيث تعتمد كفاءة الإنتاج على كفاءة العنصر البشري باعتباره خيارا استراتيجيا لإنجاح المنظمة والعمل

هذه التغيرات عظمت من الدور الفعال للمورد البشري على مستوى التنظيم فضاعفت الاهتمام به كمورد هام من موارد المنظمة وزاد الضغط والتوجه نحو العنصر البشري وذلك بتحريكه بكل الوسائل المادية والمعنوية رغبة في أداء أفضل وإنتاج أوفر وريح أسرع فولد ذلك الضغط المتزايد عليه إلى تشكيل سلوكيات تنظيمية خاطئة تساهم في وقوع المورد في حوادث عمل خطيرة والتي تمثل مشكلة اقتصادية واجتماعية تكلف المؤسسة خسائر جسيمة تفقدها مصداقيتها ومكانتها. إضافة إلى دخول المورد البشري إلى بيئة جديدة لم يألفها سابقا بيئة مليئة بالتكنولوجيات والاكتشافات والمواد الجديدة أين وجد نفسه في احتكاك دائم ومستمر معها أثناء مزاولته لعمله والتي أسفرت إلى ظهور تلك السلوكيات بسبب جهل العامل لبيئة عمله

ولتقليل من حدة مشكلة السلوكيات التنظيمية المسيبة لحوادث العمل كان لابد من تنمية قدرات ومهارات المورد البشري وزيادة كفاءتها وفعاليتها سواء على المستوى التعليمي أو على المستوى التطبيقي والذي فرض على منظمات الأعمال القيام بتصميم برامج تأهيلية وتدريبية تهدف إلى ضبط النقص الحاصل في المهارات القديمة وتأهيل الأفراد لمسيرة الوظائف الجديدة

تسعى المنظمات اليوم من وراء تدريب مواردها البشرية إلى الوصول لتحقيق تغير ايجابي في سلوك العاملين وإكسابهم المرونة اللازمة بما يمكنهم من التصدي لمشكلات العمل، إضافة إلى سعيها لتطوير مستويات الأداء بما يسمح من ضبط سلوكيات حوادث العمل

وقد استطاعت المنظمات التي تبنت برامج تدريب المورد البشري وتفعيله من تحقيق نجاحات كبيرة على المستوى التنظيمي وذلك بتوجيه وتعزيز قدرات العامل نحو العمل وتوفير الحماية له من خلال ضبط سلوكاته التنظيمية الخاطئة

وسنحاول في هذه الدراسة الكشف عن دور البرامج التدريبية في ضبط السلوكات التنظيمية لحوادث العمل، ولقد قسمنا دراستنا إلى أربع فصول ، حيث تطرقنا في الفصل الأول إلى الإطار المنهجي للدراسة حيث اشتمل على الإشكالية، أسباب اختيار الموضوع، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، تحديد مفاهيم الدراسة، الدراسات السابقة، المقاربة النظرية، منهج الدراسة، عينة الدراسة وفي الأخير تقنيات الدراسة

أما الفصل الثاني فقد جاء بعنوان تحليل البرامج التدريبية حيث اشتمل على أساسيات حول البرامج التدريبية، تصنيفات البرامج التدريبية، الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ وتقييم البرامج التدريبية

أما الفصل الثالث فقد اندرج تحت عنوان تحليل السلوكات التنظيمية لحوادث العمل و قد تضمن السلوك التنظيمي، ثم تطرقنا إلى حوادث العمل ف السلوكات المسببة لحوادث العمل ،وحاولنا الوقوف على أهم الأساليب التدريبية لضبط السلوكات التنظيمية لحوادث العمل وصولاً إلى الصعوبات التنظيمية في توجيه سلوكات حوادث العمل

وفي الفصل الرابع والأخير حيث اشتمل على مجالات الدراسة وقد تطرقنا فيه الى المجال الجغرافي و الزماني والمجال البشري، ثم تقديم المؤسسة موقع الدراسة، ثم عرض النتائج الخاصة بالبيانات الشخصية وعرض وتحليل النتائج في ضوء الفرضيات

وفي آخر الدراسة حاولنا استخلاص نتائج الدراسة وصولاً إلى الخاتمة العامة.

الجانِب النظري

أولاً: أسباب اختيار الموضوع

لم يكن اختيار موضوع الدراسة بطريقة عشوائية إنما جاء استناداً على جملة من الشروط والأسباب العامة لاختياره

وتكمن أسباب اختيار هذا الموضوع في

أسباب ذاتية

- الميل الشخصي للموضوع
- الرغبة في تقديم دراسة علمية يستفاد بها في الحياة المهنية

أسباب موضوعية

- تصنيف الدراسة ضمن مجال تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل
- اختلاف الموضوع البرامج التدريبية ودورها في ضبط السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل من مكان إلى زمان ويتعلق هذا الاختلاف بعمق الإشكالية
- تفاقم ظاهرة حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية
- كشف العلاقة بين التدريب والسلوكيات التنظيمية لحوادث العمل

ثانياً: أهداف الدراسة

إن أي باحث يقوم ببحث علمي في أي مجال كان لابد من أن تكون له مجموعة من الأهداف يسعى إلى تحقيقها، وتتلخص أهداف هذه الدراسة في:

- محاولة الكشف بطريقة علمية عن إمكانية البرامج التدريبية في ضبط السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل
- التعرف على واقع التدريب في المؤسسات الجزائرية وفعاليتها في ضبط السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل
- معرفة العلاقة الكاملة بين التدريب والسلوكيات التنظيمية لحوادث العمل

- تقديم مقترحات وتوصيات من شأنها أن تساعد في تطوير البرامج التدريبية لضبط سلوكيات التنظيمية لحوادث العمل بالمؤسسة

ثالثا: أهمية الدراسة

- تستمد هذه الدراسة أهميتها في كونها تتعلق بموضوع التدريب الذي يلعب دورا هلم في المنظمة نظرا لنتائجه الايجابية في تنمية مهارات الموارد البشرية
- تدعيم مجال البحث في هذا الموضوع من الناحية السوسولوجية
- أهمية موضوع دور البرامج التدريبية وما يمكن تحقيقه في مجال تطوير مهارات وكفاءات الموارد البشرية وإكسابهم المؤهلات وانعكاس ذلك على السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل
- قد تساهم هذه الدراسة من فتح مجالات لدراسات أخرى

رابعا: الإشكالية

يشهد العالم اليوم تحولات سريعة وعميقة وتغيرات جذرية طالت مختلف مجالات الحياة المعاصرة وأثرت على مختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة، لذا أصبح من الواجب على المؤسسات مواكبة هذه التغيرات من خلال وضع آليات واستراتيجيات تمكنها من الحفاظ على مكانتها وضمان إستمراريتها في ظل المنافسة والتحديات التي فرضتها العولمة والتطور التكنولوجي

"وفي ضوء هذه الأوضاع الجديدة اتضحت الأهمية القصوى للعنصر البشري بإعتباره من أهم الموارد التي تشكل بيئة العمل والمصدر الحقيقي لتنمية قدرات المؤسسة، من أجل ذلك زاد إهتمام المنظمات بالموارد البشري والعمل على إبتكار وتطوير السبل والآليات لإستثمار طاقته وتوظيف قدراته الذهنية والإبداعية"¹ ولتزويده بالخبرات والمهارات المرغوبة بهدف الرفع من معنويات الموارد البشري وضبط سلوكياتهم حفاظا على سلامتهم وتجنبهم للحوادث التي تشكل خطرا كبيرا ومباشرا على العمال خاصة بعد النهضة الصناعية أين أصبح العامل باحتكاك دائم ومستمر مع الآلة وعدم مراعاته الشروط الضرورية في أماكن العمل للحفاظ على صحته وسلامته، كل هذه السلوكيات

¹ علي سلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة-مصر، (دون سنة نشر) ص 8

تساهم وبشكل ما في التعرض للحوادث التي قد ينتج عنها إصابات للمورد البشري تتفاوت درجة خطورتها بين الموت ودرجات مختلفة من العجز، "فحسب ابرز الإحصائيات التي نشرها معهد الصحة والسلامة المهنية حول حوادث الشغل والأمراض المهنية المصرح بها لدى المراكز الجهوية والمحلية للصندوق الوطني للتأمين على المرض تم تسجيل 34699 حادثا في عام واحد هذا بالإضافة إلى 127 حادث قاتل مصرح به"¹، كل هذه الأسباب تدل على إن الإنسان هو المسؤول الأول عن هذه الحوادث سواء في تصميمه للأدوات ووسائل العمل أو في إستعماله لتلك الوسائل مع إدراكه للأخطار التي تترتب عن الإستعمال الخاطيء لها وعند ممارسة السلوكات اللاوقائية وعدم إحترامه للقوانين التنظيمية.

ونتيجة لتفاقم هذه المشكلة في منظومتنا لجأت المؤسسات إلى البحث عن طرق ونظم ناجعة لتجنب هذه لحوادث وذلك بوضع استراتيجيات خاصة بالتدريب من اجل الحصول على موارد بشرية مؤهلة ذات كفاءة عالية

حيث أصبح التدريب عنصر رئيسي تقوم عليه المؤسسة وهذا لما له من دور فعال في تنمية الموارد البشرية من خلال تزويد المتدربين بالمعلومات والمعارف المختلفة والرفع من كفاءتهم و ضبط سلوكياتهم التنظيمية

ويحقق نشاط التدريب أهدافه إذا تم تصميمه وفق أسس علمية تقوم على التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية والحرص على متابعتها والقيام بالتحقق من نتائجها، من اجل إكساب العمال المرونة اللازمة بما يمكن لهم التصدي لمشكلات العمل إضافة إلى تنمية السلوكات الوقائية والتنظيمية لدى العمال والتي تساهم في التقليل من حوادث العمل

انطلاقا مما سبق نتضح حدود إشكاليتنا التي سنحاول الإجابة عنها والتي يمكن صياغتها على النحو التالي:

ما هو دور البرامج التدريبية في ضبط السلوكات التنظيمية لحوادث العمل؟

والتي تنفرع إلى مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:

¹معهد الصحة والسلامة المهنية 2021.5/7.40: /14 www.SHEMSFM.NET

- هل لتحديد الاحتياجات التدريبية دور في ضبط السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل؟
- ما هي الأساليب الوقائية المستخدمة في ضبط السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل؟

الفرضيات

الفرضية العامة:

للبرامج التدريبية دور في ضبط السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل

الفرضيات الجزئية

لتحديد الاحتياجات التدريبية دور في ضبط السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل

يرتبط ضبط السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل باستخدام الأساليب الوقائية

خامسا: تحديد المفاهيم

1. التدريب:

يعرف التدريب على انه جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف إجراء تغيير مهاري ومعرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية أو المستقبلية لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله أو إن يطور أداءه العلمي والسلوكي بشكل أفضل¹

ويعرفه بأنه عملية تعلم يكتسب فيها الأفراد المهارات ومعارف تساعدهم في بلوغ الأهداف، كما أن التدريب يجب أن يرتبط بطبيعة الأعمال وينسجم مع سياسات وخطط المنظمة².

ويعرف أيضا بأنه عملية تعديل ايجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية والوظيفية وذلك لاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها وتحصيل المعلومات التي

¹بلال خلف السكارنة، طرق إبداعية في التدريب، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان- الأردن،، الطبعة 1؛ 2011؛

ص16

²يوسف حليم الطائي، إدارة الموارد البشرية (قضايا معاصرة في الفكر الإداري)، دار الصفاء لنشر والتوزيع، عمان،

الطبعة 1، 2015، ص79

تتقصه والاتجاهات الصالحة للعمل والإدارة والأنماط والسلوكيات والمهارات اللازمة والعدالات اللازمة من أجل رفع مستوى كفاءته في الأداء وزيادة الإنتاجية¹.

التعريف الإجرائي: التدريب هو عبارة عن نشاط يهدف إلى إحداث تغيير إيجابي في سلوك الأفراد وإكسابهم معارف والمهارات اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة .

2. التكوين:

هو مجموعة من نشاطات التعلم المبرمجة بهدف إكساب الفرد والجماعات المعارف والمهارات والاتجاهات التي تساعدهم في التكيف مع المحيط الاجتماعي-المهني من جهة، وتحقيق فعالية التنظيم الذي ينتمون إليه من جهة ثانية²

هو العملية التي من خلالها تتمكن المؤسسة من الحصول على المعارف الضرورية لأفرادها بشكل دائم، لتمكينهم من تحقيق نجاحات في المهام الموكلة إليهم ومن ثمة تحقيق أهداف المؤسسة³

التعريف الإجرائي: هو عملية تعلم تهدف إلى إكساب الفرد المهارات والمفاهيم والقواعد والاتجاهات بغية تحسين أدائه وتحقيق أهدافه

الفرق بين المصطلحين:

لا يختلف مدلول التدريب عن مدلول التكوين ، ماعدا أن الأول يعني كل أوجه التعلم التي يتلقاها الفرد من قيم ومهارات وثقافات وأفكار ومعرفة ومعلومات عامة، أما الثاني يسري مفهومه على التعلم أيضا لكن في نطاق مهنة معينة، باعتبار ارتباطهما بالجانب العلمي، لذلك فمن الناحية

¹هاشم حمدي رضا ،التدريب والتأهيل الإداري، المملكة الأردنية الهاشمية؛ دار الرياءة للنشر والتوزيع، عمان،الأردن،2010،ص91 ،

²بوحفص عبد الكريم،التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجزائرية، بن عكنون-الجزائر 2010، ص37

³إسماعيل حجازي،تسيير الموارد البشرية من خلال المهارات،دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن-عمان، الطبعة1، 2013،ص42

الواقعية، فإن التدريب هو الأكثر استخدام فهو تطبيق المعرفة، ويساعد الأفراد على الإلمام والوعي بالقواعد والإجراءات الموجهة والمرشدة لسلوكهم¹

3. البرامج التدريبية:

تعرف البرامج التدريبية بأنها الأداة التي تربط بين الاحتياجات التدريبية وبين الأهداف المطلوب تحقيقها من التدريب والمادة العملية والوسائل والأساليب بهدف تنمية الموارد البشرية لأجل تحقيق أهداف المنظمة²

هي مجموعة من المعلومات النظرية والمهارات العلمية التي تقدم للمتدربين بهدف تنمية معارفهم ومهاراتهم، بحيث تساهم في رفع أدائهم لتحقيق الهدف المرجو من البرنامج³

التعريف الإجرائي: هي تلك الدورات التي تقوم بها المؤسسة والتي تهدف في مجملها الى رفع كفاءة المتدربين بما ينسجم مع سياسة وأهداف المؤسسة

4. السلوك التنظيمي:

يعرف السلوك التنظيمي بأنه بدراسة سلوك العاملين بالوحدات التنظيمية المختلفة واتجاهاتهم وميولهم وأدائهم، فالمنظمات والجماعات الرسمية تؤثر في المنظمات البشرية وأهدافها⁴

ويعرف أيضاً بأنه: تلك الاستجابات الصادرة عن العاملين في المنظمة، ويشمل ذلك أسلوب التفكير والإدراك في شخصياتهم، دوافعهم للعمل، رضاهم الوظيفي، اتجاهاتهم وقيمهم، وكذلك

¹ بلحاجي أمينة، التكوين والتدريب كمدخل لبناء رأس المال البشري، مجلة التنمية البشرية، العدد 11، نوفمبر 2018، ص 147

² نصيرة بويعل، تقويم البرامج التدريبية للمورد البشرية في المؤسسة الصناعية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع؛ كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، بسكرة- الجزائر، 2018، ص 18

³ صفاء عبد الله العريضي، برنامج تدريبي مقترح لزيادة السلامة المهنية وعلاقته بالكفاءة الإنتاجية؛ مذكرة دكتوراه في علم النفس الصناعي، كلية التربية، جامعة دمشق، سوريا، 2014، ص 8

⁴ يوسف عنصر، ناجي لبيتم، أهم المحددات السيكو-سوسولوجية المستخدمة في قياس وتشكيل سلوك العمال التنظيمي، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية- جامعة الوادي، العدد السابع، جويلية 2014، ص 126

ممارساتهم كأفراد ومجموعات، وتفاعل هذا السلوك مع بيئة المنظمة بغية تحقيق أهداف كل من العاملين والمنظمة في نفس الوقت¹

التعريف الإجرائي: هو دراسة سلوك وأداء العاملين في المنظمة من حيث أسلوب تفكيرهم واتجاهاتهم وذلك باعتبار إن بيئة المنظمة لها تأثير كبير على سلوكياتهم

5. حوادث العمل

تعرف حوادث العمل بأنها كل واقعة تتسبب في المساس بجسم الإنسان من أصل خارجي مفاجئ وهو كل أذى يلحق الإنسان كالجروح أو الكسور أو مختلف التشوهات أو فقدان القوة العقلية أو الوفاة وما إلى ذلك... فيتوقف بذلك نشاط هذا العامل لمدة يوم أو أكثر، ويتسبب في ضياع أيام من العمل²

كما تعرف أيضاً أنها تلك الأفعال الغير المخططة وغير المقصودة التي تحصل خلال أداء العمل أو بسببه، وتؤدي عادة إلى حدوث توقف في أداء العمل، حيث أنها مواقف مفاجئة تنشأ نتيجة احتكاك العامل ببيئة عمله ويتدخل فيها عوامل نفسية واجتماعية وبيئية مختلفة مما ينتج عنه أذى لعناصر الإنتاج المادية والبشرية بنسب متفاوتة³

التعريف الإجرائي: هو حادث غير متوقع نتيجة لمسببات خارجية، يلحق الضرر بالعامل ويتسبب بغيابه عن العمل لفترة زمنية معينة

¹ شيخاوي محمود، أخلاقيات العمل وأثرها على السلوك التنظيمي لدى العامل الجزائري؛ مذكرة ماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة أدرار-الجزائر، 2014، ص 99

² مريم ضبع، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد 4، 2010، ص 725

³ بن خالد عبد الكريم، المقاربة النسقية المفسرة لحوادث العمل ضمن المنظمات المهنية، جامعة أدرار، العدد 31، ديسمبر 2017، ص 620

سادسا: الدراسات السابقة:

الدراسات العربية:

1. الدراسة الأولى:

دراسة "خالد عبد الله المريني الغامدي" تحت عنوان "دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام" دراسة حالة وزارة الشؤون الاجتماعية. مكاتب الضمان الاجتماعي بمنطقة الباحة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية والمالية، كلية العلوم الإدارية والمالية جامعة الباحة، المملكة العربية السعودية، سنة 2015-2014

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى الاستفادة من الدورات التدريبية التي يحصل عليها الموظفون في الوزارة، ومدى دور التدريب في تطوير ورفع كفاءة أدائهم، كما يهدف إلى الوصول إلى المشاكل التي تواجه العملية التدريبية عن طريق تحديد الأسباب التي تؤدي إلى القصور في عملية التدريب المقدمة للمتدربين ومعرفة نقاط القوة لمحاولة الاستفادة منها في تطوير وتنمية عملية التدريب، وتوضيح المعوقات التي تؤدي بالعملية التدريبية إلى الضعف والفشل وقلة الاستفادة منها

وتتلخص مشكلة البحث في الإجابة على التساؤلات التالية:¹

- ماهو دور التدريب في زيادة كفاءة أداء الموظفين؟
- ما مدى الاستفادة من الدورات التدريبية التي يحصل عليها الموظفين؟
- ماهي فترات التدريب المناسب للاستفادة من الدورات التدريبية بكفاءة عالية؟

منهج ومجتمع الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الاستمارة كأداة لجمع المعلومات والمعطيات الميدانية، أما عينة البحث فقد اشتملت على 40 عينة عشوائية من الموظفين في فروع مكاتب الضمان الاجتماعي

نتائج الدراسة:¹

¹ خالد عبد الله المريني الغامدي، دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام؛ شهادة ماجستير في العلوم الإدارية والمالية؛ كلية العلوم الإدارية والمالية؛ جامعة الباحة؛ المملكة العربية السعودية، 2015، ص 6

- أن هناك تفاوت في موافقة أفراد عينة الدراسة حول علاقة التدريب بزيادة كفاءة الأداء، كما أن المتوسط العام جاء بقيمة 3.72 بانحراف معياري 0.6632 مما يدل على موافقة أفراد عينة البحث على أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وبين زيادة كفاءة الأداء لدى الموظفين

- إن هناك تفاوت في موافقة أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين فترة التدريب وكفاءته، كما أن المتوسط العام جاء بقيمة 3.67 بانحراف معياري 0.533 مما يدل على ان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين فترة التدريب وكفاءته

- إن هناك تفاوت في موافقة أفراد عينة الدراسة حول نوع التدريب وكفاءته، كما ان المتوسط العام جاء بقيمة 3.50 بانحراف معياري 0.702 مما يدل على موافقة أفراد عينة البحث على أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوع التدريب وتحسين أداء الموظفين

تبرز علاقة هذه الدراسة بدراستنا كونها ركزت على دور التدريب في رفع كفاءة الأداء، وبهذا فهي تكمل دراستنا من خلال النتائج التي توصلت إليها حيث اعتبرت أن التدريب عامل أساسي في أداء الموظفين ورفع كفاءتهم إضافة إلى متغيرات الدراسة حيث تم الاستفادة منها في ضبط مفاهيم المتغير الأول لدراستنا

2. الدراسة الثانية:

دراسة "علاء عبد المجيد الاعر" تحت عنوان "اثر التدريب والتنمية في أداء المتدربين" دراسة ميدانية في شركة الاتصالات الأردنية (اورانج)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، سنة 2012

جاءت هذه الدراسة لتعرف على اثر التدريب والتنمية في أداء المتدربين من وجهة نظر العاملين، وكذا تحديد مستوى التدريب والتنمية ودورها في تحسين أداء المتدربين إضافة إلى تحديد الجوانب الايجابية التي تساعد على تحسين أداء المتدربين

¹خالد عبد الله المريني الغامدي، المرجع السابق ، ص97

وتحددت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي:¹

– ما اثر البرامج التدريبية والتنمية في أداء المتدربين في شركة الاتصالات الأردنية (اورانج)؟

– وينبثق عن هذا التساؤل الأسئلة الفرعية التالية:

– ما اثر خطط التدريب والتنمية، في أداء المتدربين في شركة الاتصالات الأردنية
– ما اثر التحديد السليم للاحتياجات التدريبية والتنمية في أداء المتدربين في شركة الاتصالات الأردنية (اورانج)؟

– ما اثر أساليب التدريب والتنمية في أداء المتدربين في شركة الاتصالات الأردنية (اورانج)؟
– ما اثر عملية تقييم التدريب والتنمية في أداء المتدربين في شركة الاتصالات الأردنية (اورانج)؟

منهج ومجتمع البحث: اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي لوصف متغيرات الدراسة، كما استخدم الاستبيان كأداة لجمع المعطيات ومعلومات الدراسة، أما عينة الدراسة فهي عينة عشوائية طبقية بلغت 400 عاملا

نتائج الدراسة:²

– إن تحديد الاحتياجات التدريبية هي الخطوة الأساسية في عملية تخطيط البرامج التدريبية والتنمية، وتحقيق الفاعلية ورفع أداء المتدربين
– إن أساليب التدريب والتنمية في شركة الاتصالات الأردنية (اورانج) تتلاءم مع المستوى التعليمي والوظيفي للمتدربين، وتسعى لتحقيق توقعاتهم بما ينعكس على أداء المتدربين وأداء المنظمة ككل
– إن عملية التقييم تؤدي إلى سد الفجوة بين الأداء الحالي والأداء المطلوب الوصول إليه، وأيضا ضمان فاعلية ونجاح البرامج التدريبية ورفع مستوى الأداء

¹علاء عبد المجيد الاعمر، أثر التدريب والتنمية في أداء المتدربين؛ شهادة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية

الأعمال؛ جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2012، ص 4

²نفس المرجع، ص 81

تبرز علاقة هذه الدراسة بدراستنا من خلال تركيزها على متغير التدريب وأثره في أداء المتدربين بالشركة الاتصالات وبهذا فهي تدعم دراستنا من خلال النتائج المتوصل إليها، كما أفدتنا في وضع خطة معينة حول البرامج التدريبية

الدراسات الجزائرية:

3. الدراسة الثالثة:

دراسة "سمير حديبي" بعنوان "حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية" دراسة ميدانية بمركب الجراف والرافعات C-P-G على العمال المنفذين بعين سمارة- قسنطينة مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري- قسنطينة، سنة 2008-2009

جاءت هذه الدراسة في إطار الكشف وتوضيح العلاقة الموجودة بين العمل والروح المعنوية، والكشف عن مختلف النتائج السلبية التي تخلفها حوادث العمل على الصعيدين المادي والمعنوي ولفت انتباه المسؤولين الى الاهتمام بحوادث العمل داخل المنظمة

فتمحور التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة كما يلي: ¹

- هل هناك علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية لدى العمال المنفذين بمركب الجرافات والرافعات C-P-G؟ ويندرج تحت السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:
- هل يؤدي الوقوع المستمر في حوادث العمل إلى التقليل من الروح المعنوية لدى العمال؟
- هل لتوفر الأمن الصناعي أثناء العمل دور في رفع الروح المعنوية لدى العمال؟

المنهج ومجتمع البحث: اعتمد الباحث في هذه الدراسة عن المنهج الوصفي التحليلي كما استخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع المعطيات والبيانات الميدانية، أما العينة فقد اشتملت على 60 عامل

¹سمير حديبي، حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، شهادة ماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي؛ كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية؛ جامعة منتوري، قسنطينة، 2009، ص 17

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين متغيري الدراسة من خلال التأثير الذي تمارسه حوادث العمل على الروح المعنوية لدى العمال، كما أن الأمان الصناعي يساهم في رفع الروح المعنوية لدى العمال

ترتبط هذه الدراسة بدراستنا كونها ركزت على حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية لدى العمال، وبهذا فهي مدعمة لدراستنا من خلال النتائج التي توصلت إليها وخاصة في إبرازها لتأثير الذي تمارسه حوادث العمل على معنويات العمال

4. الدراسة الرابعة:

دراسة "شيباني فوزية" بعنوان " دور البرامج التكوينية في إحداث التغيير في السلوك التنظيمي" دراسة ميدانية بوحدة من وحدات قطاع الأمن بأم البواقي، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري بقسنطينة سنة 2009_2010

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الدور دور البرامج التكوينية في إحداث تغييرات على مستوى الدافعية في العمل، وتحديد دور البرامج التكوينية في إحداث تغييرات على مستوى الانتماء الوظيفي¹

فندرج التساؤل الرئيسي في:

– ما دور البرامج التكوينية في إحداث التغيير في السلوك التنظيمي لدى أعواننا للأمن؟

المنهج ومجتمع البحث: اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كما استخدمت المقابلة والاستبيان كأداة لجمع المعطيات والبيانات الميدانية، أما عينة الدراسة فقد شملت على 115 عون امن تم اختيارهم بطريقة عشوائية

¹شيباني فوزية، دور البرامج التكوينية في إحداث التغيير في السلوك التنظيمي؛ شهادة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010، ص 204

نتائج الدراسة:¹

1. يرى أعوانا لأمنان هناك علاقة مرتفعة جدا في للبرامج التكوينية في إحداث التغيير في السلوك التنظيمي بمجالات إثارة الدافعية وتحقيق الانتماء الوظيفي.

2. يرى أعوانا لأمنان دور البرامج التكوينية في إحداث التغيير في السلوك التنظيمي جاء وفقا لنحو التالي:

– إحداث تغيير على مستوى الدافعية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي إجمالي قدر ب:3.84

– إحداث التغيير على مستوى الانتماء الوظيفي في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي إجمالي قدر ب:3.36

3. إنهم مجالات الدافعية التي تعرضت للتغيرات بشكل كبير بعد نهاية الدورة التكوينية لدى الأمن تتمثل فيما يلي:

– تعزيز الرغبة في تحمل المسؤولية

– تعزيز الرغبة لتقلد المناصب القيادية

– رفع مستوى الرضا الوظيفي

لهذه الدراسة مجال مشترك مع دراستنا من خلال الاهتمام بتغيير السلوك التنظيمي عن طريق برامج تكوينية، وكذلك من خلال المنهج المعتمد

5. الدراسة الخامسة:

دراسة "سيني جعفر" تحت عنوان " دور إستراتيجية المخاطر المهنية في تنمية السلوك الوقائي لدى العمال وخفض حوادث العمل" دراسة حالة المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية SNVI فرع VIR الروبية -الجزائر- مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في تخصص علم نفس العمل والأرغونوميا، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر2، سنة 2015-2016

هدفت هذه الدراسة إليإبراز دور إستراتيجية إدارة المخاطر المهنية بالمنظمة من حيث مساهمتها في حماية المنظمةوالأفراد، ومساهمتها في خفض الحوادث المهنية، كما وتشير الى ضرورة تكوين

¹شيباني فوزية، المرجع السابق، ص 192

المسؤولين والعمال في مجال الأمن والسلامة ونشر ثقافة الوقاية في الوسط المهني والارتقاء
بالعامل إنان يمارسها بقناعة وإصرار

حيث تلخصت مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:¹

ما هو دور إستراتيجية المخاطر المهنية في تنمية السلوك الوقائي لدى العمال، وما هو دورها
في خفض الحوادث المهنية؟

التساؤلات الجزئية للدراسة:

- هل التزام الدراسة بتطبيق نظام الأمن والوقاية وتنظيم موقع العمل يساهم في تنمية السلوك الوقاية لدى العمال؟
- هل يساهم اهتمام المؤسسة بطب العمل في تنمية السلوك الوقائي لدى العمال؟
- هل يساهم اهتمام المؤسسة بتنظيم العلاقات بين زملاء العمل في تنمية السلوك الوقائي لدى العمال؟
- هل تؤثر الضغوط المهنية المرتبطة بزمن انجاز الأعمال في تنمية السلوك الوقائي لدى العمال؟
- هل يساهم اهتمام المؤسسة باستعمال وسائل الوقاية الفردية في تنمية سلوك الوقاية لدى العمال؟
- هل يساهم اهتمام مسؤولي العمل بالظروف الفيزيائية للأداء في تنمية سلوك الوقاية لدى العمال؟
- هل يساهم اهتمام المؤسسة بالتدريب على الحماية والإسعافات في تنمية سلوك الوقاية لدى العمال؟
- هل اهتمام المؤسسة بتوفير التعليمات والإرشادات يساهم في تنمية سلوك الوقاية لدى العمال؟
- هل تؤثر حوادث العمل في تنمية سلوك الوقاية لدى العمال؟

¹سبني جعفر، دور إستراتيجية إدارة المخاطر المهنية في تنمية السلوك الوقائي لدى العمال وخفض حوادث العمل، شهادة ماجستير في علم النفس العمل والارغنوميا، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر 2، الجزائر، 2016؛

منهج ومجتمع الدراسة: اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الملاحظة، المقابلة، السجلات والوثائق والاستمارة كأدوات لجمع المعطيات والبيانات الميدانية، إما عينة البحث فقد اشتملت على 160 فرد تم اختيارهم بطريقة قصدية

نتائج الدراسة: ¹

- التزام الإدارة بتطبيق نظام الأمن والوقاية وتنظيم موقع العمل يساهم في تنمية سلوك الوقاية لدى العمال
- اهتمام المؤسسة بطب العمل يساهم في تنمية السلوك الوقائي لدى العمال
- اهتمام المؤسسة بتنظيم العلاقات بين زملاء العمل يساهم في تنمية السلوك الوقائي لدى العمال
- اهتمام المؤسسة بالتدريب على الحماية على الإسعافات الأولية يساهم في تنمية سلوك الوقاية لدى العمال
- اهتمام المؤسسة بتوفير التعليمات والإرشادات يساهم في تنمية سلوك الوقاية لدى العمال
- تؤثر حوادث العمل في تنمية سلوك الوقاية لدى العمال

يستفاد من هذه الدراسة من خلال إبرازها للأساليب الوقائية وإجراءات السلامة والصحة المهنية المستخدمة في المؤسسة الصناعية وكذا دور الإدارة التنظيمية في ضبط وتنمية السلوك الوقائي لخفض حوادث العمل

سابعاً: منهج الدراسة:

إن تحديد المنهج والأسلوب الممكن استخدامه لدراسة ظاهرة معينة أو حدث معين مرهون بطبيعة ومحتوى الظاهرة أو الحدث قيد الدراسة، أيان مناهج وأساليب البحث العلمي تتمايز باختلاف الظواهر أو الأحداث المدروسة، وما يصلح لدراسة ظاهرة معينة قد لا يصلح لدراسة ظاهرة أخرى، وذلك لاختلاف طبيعة الخصائص الذاتية لكل ظاهرة ²

¹سيني جعفر، المرجع السابق، ص 183

²كمال دشلي، منهجية البحث العلمي، مدير الكتب والمطبوعات الجامعية، جامعة حماة؛ سوريا، 2016، ص 53

فيعرف المنهج بأنه: "مجموعة القواعد التي يستعملها الباحث لتفسير ظاهرة معينة بهدف الوصول إلى الحقيقة العلمية، أو انه الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل وتحديد عملياته حتى يصل الى نتيجة معلومة".¹

وبناء على هذا المنطلق وبحكم أن دراستنا لا بدا لنا من منهج يساعدنا في دراسة وتشخيص الإشكالية التي يتناولها بحثنا فقد ارتأينا إلباتباع المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتمد على وصف الظواهر الأكثر ملائمة للواقع الاجتماعي، ويعرف المنهج الوصفي التحليلي على انه: "وصف الظاهرة محل الدراسة وتشخيصها وإلقاء الضوء على مختلف جوانبها وجمع البيانات اللازمة عنها، مع فهمها وتحليلها من اجل الوصول إلى المبادئ والقوانين المتصلة بظواهر الحياة والعمليات الاجتماعية والتصرفات الإنسانية".²

وعلى ضوء ذلك قمنا بإنتهاج هذا المنهج لكونه يخدم دراستنا ويساهم في الحصول على أدق المعلومات النظرية والميدانية ويكونه يهدف إلى لفت النظر إلباتبعاد المشكلة

ثامنا: المقاربة النظرية:

"النظرية لا تصاغ أبدا من فراغ اجتماعي، فهي تسجل في سياق يقولب الإشكاليات"³ انطلاقا من هذه المسلمة فالمقاربة النظرية طريق يسلكه الباحث للوصول إلى نتائج، فلكل دراسة مقارنة نظرية تتوافق مع طبيعة الموضوع وبما أن الدراسة الراهنة تهتم بمتغيرين أساسيين يتمثلان في السلوكات التنظيمية لحوادث العمل و البرامج التدريبية والهدف الحقيقي هو الوصول الى الدور الذي تلعبه البرامج التدريبية في ضبط السلوكات التنظيمية لحوادث العمل فقد تم توظيف نظرية الفعل الاجتماعي لبارسونز

¹ ليندة لطاد وآخرون، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين - ألمانيا، الطبعة 1، 2019، ص 14

² بوقندورة يمينة، إبرهيم سامية، قراءات في بعض مناهج العلوم الاجتماعية، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، المجلد 4؛ العدد 4؛ ديسمبر 2019، أم البواقي، ص 27

³ عبد الكريم بزاز، علم الاجتماع بيار بورديو، شهادة دكتوراه في علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة-الجزائر، 2007، ص 16

عرف بارسونز الفعل الاجتماعي على أنه كل أنواع السلوك البشري التي تحركها وتوجهها المعاني الموجودة في ذهن الفاعل، وهي معاني يدركها الفاعل ويدمجها في ذاته... وقد قسم بارسونز الفعل إلى أربعة عناصر وهي: الفاعل وموقف معين يراقبه الفاعل والتوليفة بين الوسائل والأهداف وأخيرا اختيارات الفاعل في استخدام الوسائل لتحقيق الأهداف¹

فسلوك الأفراد داخل المنظمة ليس إستجابة آلية للأوضاع المهنية إنما هو فعل نابع من إختياراتهم وأفكارهم وبالتالي فإن سلوكهم داخل التنظيم هو سلوك إستراتيجي يترجم أفكارهم وتصوراتهم. إن المعاني الموجودة في ذهن الفرد هي عبارة عن أفكار وقيم بشرية والتي تعتبر من بين المقاييس التي توجه السلوك، وقد ربط بارسونز هذه الأفكار بمجموعة من الوسائل والغايات في ضوء مبادئ معينة وهي: "الكفاءة في الأداء أو مايسميه بميكانيزم الانجاز، والملائمة مع الموقف الذي يواجهه الفاعل، و الإختيار من بين البدائل وذلك عن طريق معرفة الفاعل بالآثار والنتائج المحتملة"²

وعليه فقد إعتبر بارسونز أن التدريب من أفضل الأساليب الواجب إتباعها من أجل تحقيق هذه الأفكار بإعتبارها جزءا لا يتجزأ من هذه العملية، فهو يشير للمستويات والمبادئ والقواعد والمواقف التي تعين السلوك، "فإن فشل الفاعل في تحصيل القدر الملائم من المعارف العلمية و الاجتماعية والثقافية يجعله غير قادر على أداء السلوك المطلوب ولا يتوقف الأمر عند هذا الحد، بل إن الضعف قد يكمن في مدى ملائمته للواقع التنظيمي"³

هذا وتعتبر البرامج التدريبية هي بمثابة المحرك الأول الذي يوجه السلوكات التنظيمية عن طريق تزويد الفاعلين بالأفكار والمعايير والمبادئ والقوانين والقواعد التي تعين السلوك في ضوء المعايير والقيم المتعلقة بالتنظيم والتي توجه حدود والأداء الإيجابي والفعال للسلوك

¹ عبد الكريم بوحفص، تطور الفكر التنظيمي الرواد والنظريات، ديوان المطبوعات الجامعية؛ الجزائر؛ 2017؛ ص 230

² محمد عبد المعبود مرسى، علم الاجتماع عند تالكوت بارسونز بين نظريتي الفعل والنسق الاجتماعي؛ مكتبة العليقي الحديثة؛ الإسكندرية؛ الطبعة 1، 2001، ص 76

³ نفس المرجع، (بتصرف)؛ ص 76

فوجد أن أعمال بارسونز ركزت على ضرورة توفير عامل الخبرة والكفاءة في المستويات الإدارية والوظائف، فالعمال يحتاجون بصورة مستمرة للقيام بالتدريب من أجل تدعيم قدراتهم وكفاءاتهم واكتسابهم لمهارات جديدة. فيمكن السيطرة على سلوكياتهم من خلال تصميم محكم للعمليات الإدارية، وأيضا من خلال وضع ضوابط محددة للأداء للسيطرة على السلوكيات التنظيمية

ومن هنا يتضح بان أفكار بارسونز تخدم بشكل مباشر موضوع دراستنا. حيث أبرز بارسونز أن هناك أفكار وقيم تحكم سلوك الأفراد، حيث تتمثل هذه الأخيرة في القوانين والبرامج التدريبية التي تضعها المؤسسة والتي لا بد من العمل على التقيد بها لتجنب الوقوع في سلوكيات تعرضهم لحوادث عمل

تاسعا: عينة الدراسة:

تعرف العينة بأنها مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية وهي جزء من الكل بمعنى انه تؤخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع لتجرى عليها الدراسة، فالعينة إذن هي جزء معين أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي ثم تعمم نتائج الدراسة على المجتمع كله¹

فكلما تم اختيار العينة بشكل سليم كانت ممثلة لمجتمع البحث الاصيلي تمثيل علمي وبالتالي الحصول على نتائج علمية وصحيحة، وقد تم الاعتماد في دراستنا على العينة العشوائية البسيطة لمجتمع البحث الذي قدر ب 358 عاملا موزعين على النحو التالي:

الإطارات: 50 إطار

أعوان التحكم: 81 عون تحكم

أعوان التنفيذ: 218 عون تنفيذ

عمال مؤقتين (عقود): 9 عمال

¹ عادل مرابطي وعائشة نحوي، العينة، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العدد 4؛ 2009، جامعة محمد خيضر -

وقد تم اخذ نسبة 20% من عينة الدراسة ما يعادل حوالي 71 عامل

و تعرف العينة العشوائية: " أنها النموذج الذي يعتمد الاختيار بالطريقة العشوائية وهي غالبا ماتكون ممثلة لمجتمع البحث وعاكسة للحقائق والمعطيات وتعطي فرصة متكافئة ومتساوية لجميع الوحدات ولكي تكون ضمن العينة المطلوب دراستها وتحليلها وفيها تلعب الصدفة دورا في الاختيار¹

عاشرا: تقنيات الدراسة:

لا يخلو أي بحث علمي أو أكاديمي من تقنية أو أداة الدارسة، فطبيعة الموضوع تفرض على الباحث اختيار مجموعة من الأدوات قصد معالجة إشكالية محور الدراسة وهذا بناءا على المعطيات المعرفية المؤسسة والمنهج الموظف بغية الوصول الى نتائج توضح الغاية من العملية البحثية، وتحقيقا لذلك استخدمنا المقابلة والوثائق والسجلات والاستمارة كأدوات لجمع البيانات الخاصة بالموضوع والتي تتلاءم و المنهج الوصفي المتبع

الاستمارة:

"تعرف الاستمارة بأنها مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة والمرتببة بعضها ببعض الآخر بشكل يحقق الهدف، أو الأهداف التي يسعى إليها الباحث بضوء موضوعه والمشكلة التي اختارها لبحثه"² وعليه فإنه تم إتباع تقنية الاستمارة من اجل الوصول إلى معلومات أدق. وقد جاءت استمارة بحثنا على النحو التالي:

المحور الأول: أسئلة حول البيانات الشخصية

المحور الثاني: أسئلة حول البرامج التدريبية

المحور الثالث: أسئلة حول السلوكات التنظيمية لحوادث العمل

¹ عبد الغاني عماد، منهجية البحث في علم الاجتماع (الإشكاليات، التقنيات، المقاربات)، دار الطليعة للطباعة

والنشر؛ بيروت؛ الطبعة 1، جانفي 2011، ص 57

² محمد سرحان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي، دار الكتب، صنعاء، الجمهورية اليمنية، الطبعة 3، 2019؛

الفصل الثاني

تحليل البرامج التدريبية

تمهيد

تعتبر البرامج التدريبية نشاط ضروري لا يمكن الاستغناء عنه في المنظمات، باعتبارها تجدد وتنمي قدرات الموارد البشرية وتزودهم بالمعارف والمهارات والخبرات الهادفة وتجعلها في وضعية مستحدثة باستمرار تماشياً مع التغيرات التي تحدث في البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة ومحاولة تغيير سلوك العاملين واتجاهاتهم بشكل ايجابي

وعليه سنحاول في هذا الفصل تحليل العملية التدريبية من خلال:

- أساسيات حول البرامج التدريبية
- تصنيفات البرامج التدريبية
- تحديد الاحتياجات التدريبية
- تصميم البرامج التدريبية
- تنفيذ وتقييم البرامج التدريبية

أولاً: أساسيات حول البرامج التدريبية

1. أهمية البرامج التدريبية

تكتسب البرامج التدريبية أهمية بالغة في الإدارة المعاصرة بكونها أحد أهم وظائف إدارة الموارد البشرية وتظهر أهمية هذه البرامج التدريبية من خلال ما يلي:

- تساعد البرامج التدريبية على اكتساب المهارات والخبرات الجديدة المطلوبة في مجال معين
- رفع قدرات الأفراد والوصول إلى المعايير المطلوبة لتحقيق الأداء المطلوب
- تكسب المتدربين أفقا جديدة في مجال ممارسة مهنتهم وذلك من خلال تبصيرهم بمشكلات مهنتهم وتحدياتها وأسبابها وكيفية التخلص منها أو التقليل من أثارها¹
- تحقيق المرونة والاستقرار في التنظيم لمواجهة التغيرات الحاصلة
- ضمان أداء العمل بفعالية أكبر وتمكن الأفراد من التحكم بالوسائل والأساليب الحديثة
- تفتح البرامج التدريبية المجال نحو الترقية والتقدم الوظيفي
- تقلل البرامج التدريبية من أخطاء العامل في حوادث العمل

2. أهداف البرامج التدريبية:

لكل برنامج تدريبي أهداف عامة وأهداف سلوكية، ويرتبط نجاح أي برنامج تدريبي بأن تكون له أهداف محددة و واضحة، حتى يمكن بعد انتهاء التدريب قياس هذه الأهداف لتقييم نتائجه، وتقييم البرنامج التدريبي بكل ما يرتبط به من عناصر، كالمدرسين والمتدربين وطرق التدريب وبيئة التدريب، كما تختلف أهداف التدريب أثناء الخدمة باختلاف نوع العمل، ونوعية المتدربين وخلفيتهم الثقافية، واختلاف البيئات والاحتياجات التدريبية²

وقد تركزت أهداف البرامج التدريبية في النقاط التالية:

¹صلاح صالح معمار، التدريب الأسس والمبادئ، دار دبيونو للنشر والتوزيع، الأردن-عمان، الطبعة 1، 2011، ص22

²أحمد جابر حسنين، التدريب الاستراتيجي ودوره في تحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ص 54،55

زيادة الإنتاجية: إن اكتساب العاملين للمعارف والمهارات الجديدة تساعدهم في أداء مهامهم بأقل وقت ممكن وأقل تكلفة وعلى أكمل وجه وهذا ينعكس على الإنتاجية مما يؤدي إلى تحسين جودتها والرفع من إنتاجية المؤسسة ككل

اقتصاد في النفقات: يؤدي تدريب العاملين على استخدام الآلات وفقاً للطرق السليمة فيه الكثير من الاقتصاد في النفقات وسلامة الآلات وقلة المخاطر

رفع معنويات العاملين: إن تدريب العاملين يكسبهم القدر المناسب من المهارات وزيادة قدرتهم في مزاوله أعمالهم، وهذا يؤدي إلى إيجاد نوع من الاستقرار والثبات النفسي مما ينجم عنه تحسن في الروح المعنوية للعامل

التقليل من حوادث العمل: تساعد البرامج التدريبية العاملين على أداء العمل بشكل سليم وبدون أخطاء، هذا ما يؤدي إلى التقليل من معدلات حوادث العمل

توفير قوة احتياطية في المنظمة: " إن التدريب يشكل مصدراً مهماً للطلبات الملحة للأيدي العاملة وخاصة أيام الرخاء الاقتصادي وفي ميدان التنمية الصناعية، إذ عن طريقه يتم تخطيط وتهيئة القوى العاملة المطلوبة"¹

التقليل من دوران العمل: إن تدريب العاملين وتلقيهم المعارف التي تتفق مع مداركهم يعني إيجاد نوع من الاستقرار والثبات في حياة العاملين ورغبتهم في خدمة المؤسسة

تطوير الاتجاهات: يهتم التدريب بتعديل وتطوير اتجاهات وسلوك العاملين على اختلاف مستوياتهم (إداري، إشرافي، قيادي) وتنمية رغبتهم في الأداء الأحسن في كافة الوحدات لصالح أداء العمل، وتحقيق أهدافهم وهو ما يطلق عليه هدف الاتجاهات

5. مبادئ البرامج التدريبية

"إن الفلسفة التي تسعى العملية التدريبية إلى تطبيقها هي أن تتحقق عملية استثمار متكافئة مع الطاقات البشرية بما يخدم تحقيق أهداف المنظمة بمستويات عالية من الكفاءة والفاعلية. ولأجل أن

¹ أعمار بن عيشي، اتجاهات التدريب وتقييم أداء الأفراد، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن-عمان، الطبعة 1،

تكون برامج التدريب مؤهلة لتطبيق هذه الفلسفة ولأجلًا تتحول إلى مجرد أنشطة غير مجدية وتصبح مجالًا لإضافة الوقت¹ فإن البرامج التدريبية يجب إن تستند إلى مجموعة من المبادئ الأساسية ومن بين أهم هذه المبادئ مايلي:

التدريب نشاط ضروري ومستمر: "ويقصد هنا إن التدريب ليس أمرا كماليا تلجا إليه الإدارة أو تتصرف عنه باختيارها"²، وإنما هو نشاط ضروري يشمل جميع الفئات الوظيفية في الهرم الوظيفي للمؤسسة

والتدريب نشاط مستمر باستمرار المنظمة، فهو ليس مجرد نشاط يقع مرة واحدة بل يتكرر وفقا لعملية التغير والتحول المستمر وخاصة أساليب وأدوات العمل، أي انه ملازم للتطور الوظيفي للمورد البشري

التدريب نظام متكامل: ويقصد هنا إن هناك ترابط في العمل التدريبي، فالنشاط التدريبي ليس عشوائيا فهو نظام متكامل من ناحيتين، التكامل في مدخلات ومخرجات التدريب والمتمثلة في الخبرات والمعارف والمعلومات المطلوب إكسابها للمتدربين، والتكامل مع الأنشطة والأنظمة الأخرى لإدارة الموارد البشرية

التدريب نشاط متغير ومتجدد: إن المورد البشري يكون دائما عرضة للتغير في سلوكياته ومهاراته ورغباته، وكذا الوظائف التي يشغلها المتدربون تكون في الأخرى عرضة للتغير وبالتالي فإن التدريب يتعامل مع متغيرات من ثم لايجوز إن يتجمد في قوالب وإنما يتصف بالتغير والتجدد

التدريب عملية إدارية وفنية: التدريب عمل فني يحتاج إلى خبرات متخصصة ومقومات العمل الإداري الكفاء

ثانيا: التصنيفات التنظيمية للبرامج التدريبية

¹ محمد الفاتح محمود بشير المغربي، إدارة الموارد البشرية، دار النشر للجامعات، القاهرة-مصر، الطبعة1،

2013، ص52

² عمار بن عيشي، مرجع سابق، ص81

يمكن تقسيم البرامج التدريبية التي تعتمد على المنظمات إلى عدة أنواع، حيث تختار كل منظمة نوع البرامج التدريبية الذي يتناسب مع طبيعة نشاطها وتركيبها البشري والإمكانات والمعدات التدريبية التي تتوفر عليها، وعلى هذا الأساس يتم تصنيف البرامج التدريبية حسب:

مرحلة التوظيف

مرحلة الوظائف

مكان إجراء التدريب

1. تدريب حسب مرحلة التوظيف: يعد التدريب عملية ضرورية لجميع العاملين في

المنظمة باختلاف مستوياتهم وتخصصاتهم بهدف الرفع من قدراتهم ومهاراتهم المرغوبة، كما أنه لا يقتصر على تدريب العاملين الجدد فقط بل العاملين الحاليين أيضا خاصة في ظل التطورات السريعة التي تحصل¹

تدريب خاص بالموظفين الجدد: ويشمل هذا التدريب وضع سياسات تجعل الموظفين الجدد ينخرطون في العمل بسرعة وتزويدهم بالمعلومات والمعارف الأساسية التي يحتاجونها لأداء وظائفهم بشكل مرضي

وعادة ما يقوم متخصص في إدارة الموارد البشرية بأداء الجزء الأول من عملية التدريب عند التحاق الموظف الجديد بالعمل إذ يتولى شرح النواحي المختلفة المرتبطة بالعمل، "ويعتبر هذا النوع من التدريب جد مهم إذ من شأنه إن يبث الثقة في العامل ويزيل قلقه عن التخوف من الوقوع في الأخطاء ومن توقع الإرتباك فترتفع روحه المعنوية"²

تدريب خاص بالموظفين الحاليين: هذا النوع من التدريب يكون موجه إلى الموظفين الموجودين بالفعل في الخدمة بهدف الوقوف على أحدث أساليب العمل في ميدان التخصص أو بهدف الترقية أو النقل إلى وظيفة أخرى

وتتجلى أهمية هذا التدريب في كونه يجدد المعارف والمهارات ويزود العاملين بالمعلومات المستجدة في عملهم مما يؤدي إلى تحسين قدراتهم والرفع من كفاءتهم لتتلاءم مع الظروف الجديدة في العمل

2. تدريب حسب مرحلة الوظائف:

¹ عصام حيدر، التدريب والتطوير، الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، 2020، ص 13

² نفس المرجع، ص 13

تدريب مهني وفني: يهتم هذا التدريب بالمهارات اليدوية والميكانيكية في الأعمال الفنية والمهنية مثل أعمال الكهرباء، الصيانة والتشغيل وغيرها، وتقوم المنظمات بإعداد مراكز ومعاهد لتدريب الموظفين وفيها يحصلون على شهادات مهنية

تدريب تخصصي: يركز هذا النمط على تزويد الموظفين بالمعلومات والمعارف وتطوير مهاراتهم في مجال تخصصي معين كالتسويق، المحاسبة، هندسة الإنتاج

تدريب إداري: يشمل هذا التدريب الفئات الإدارية أي العاملين في الإدارة بهدف تنمية كفاءتهم وقدراتهم وإعدادهم لشغل المناصب الإدارية والإشرافية الوسطى أو العليا، فيتضمن الجوانب القيادية، الرقابية التسييرية وغيرها

3. التدريب حسب مكان إجرائه:

تدريب داخل المؤسسة: يعتبر التدريب في مكان العمل الأكثر شيوعا هذا بسبب انخفاض تكلفته مقارنة مع التدريب الخارجي كما انه يسهل عملية الإشراف على البرامج التدريبية، ويكون هذا النوع من التدريب إما في موقع العمل أو في أماكن مخصصة للتدريب، حيث يتلقى الموظفين التوجيه من الشخص المسؤول عنهم أو يتم التعاقد مع شخص خارجي توكل إليه مهمة التدريب

تدريب خارج المؤسسة: تقوم المؤسسات بتنظيم دورات تدريبية خارج محيطها إذا لم تتوفر لديها الوسائل والإمكانيات اللازمة أو الطاقة البشرية القادرة على تنفيذ البرامج التدريبية التي تتناسب مع أهدافها، ويتم ذلك عن طريق مراكز التكوين، معاهد أو في مؤسسات أخرى

ثالثا: الاحتياجات التدريبية:

تمثل عملية تحديد الاحتياجات التدريبية العنصر الرئيسي الذي تقوم عليه جميع دعائم العملية التدريبية وتنمية الموارد البشرية، ويمكن أن يؤدي أي خلل بهذا العنصر إلى عدم تحقيق الفائدة في جميع الجهود التي تبذلها المنظمات من أجل الارتقاء بمستوى مهارة وكفاءة العاملين بها وبالتالي الازدهار المنشود لها¹

1. أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية

¹ عبد الكريم أبو الفتوح درويش، إدارة الموارد البشرية في ظل التميز المؤسسي، مكتبة الشارقة مركز بحوث

الشرطة، الإمارات العربية المتحدة، الطبعة 1، 2010، ص 39

تحليل المنظمة: يقصد بتحليل المنظمة دراسة الأقسام والجوانب التنظيمية و الإدارية وتحليل الهيكل التنظيمي وسياسة المنظمة والقوانين والأنظمة، من اجل تحديد مواطن الحاجة إلى برامج تدريبية "بمعنى أي مستوى من المستويات الإدارية داخل الهيكل التنظيمي يحتاج إلى التدريب وإدارة من الإدارات، وما هو نوع التدريب المطلوب"¹

تحليل الوظيفة: عند القيام بتحليل الوظيفة فان التركيز ينصب على المهارات والقدرات المطلوبة للقيام بالوظيفة وعن المعايير والمعلومات والشروط اللازمة لشغل الوظيفة، وذلك من خلال الاطلاع على طبيعة الأعمال التي تستند إلى العاملين وبالتالي يمكن رسم خطة تدريبية متوازنة تحدد ما يجب أن يتدرب عليه العامل والمهارات الواجب اكتسابها للالتحاق بالوظيفة

تحليل الفرد: ينصب الاهتمام هنا حول أداء الفرد في وظيفته وذلك بتحديد اتجاهاته، سلوكه، المستوى المعرفي، القدرات الإبداعية والخصائص الشخصية، كل هذه العناصر تساهم في تحديد إحتياجات الفرد التدريبية وبالتالي وضع برنامج تدريبي يلبي حاجياته ويطورها لتناسب متطلبات العمل الحالية والمستقبلية

2. متطلبات تحديد الاحتياجات التدريبية

من الضروري الاهتمام بطبيعة المعلومات وطرق جمعها عند تحديد الاحتياجات التدريبية،ومن أهم هذه الطرق المستعملة نذكر:

الملاحظة: تعد الملاحظة الأداة الأولية لجمع المعلومات، حيث يتم اعتمادها من طرف مسؤول الموارد البشرية لملاحظة أداء العاملين التي تعكس سلوكياتهم مما يمكنه من تحديد الفجوة في الأداء، وتتميز هذه الأداة بدقتها وموضوعيتها إلا أنها تستغرق وقتاً أطولاً مقارنة مع الطرق الأخرى

¹مصطفى يوسف كافي، إدارة الموارد البشرية من منظور إداري-تنموي-تكنولوجي-عولمي، مكتبة المجمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، 2013، الطبعة 1، ص 243

المقابلة: هي لقاء بين مسؤول التدريب والمتدربين، حيث يتم فيها توجيه مجموعة من التساؤلات للمتدربين يتم إعدادها وفقا للأهداف المراد تحقيقها حيث يقوم المسؤول التدريبي بتسجيل هذه المعلومات والإجابة على هذه الأسئلة بهدف التعرف على الاحتياجات التدريبية المتوقعة

الاستبيان: يعد الاستبيان من الطرق الشائعة في جمع المعلومات المتعلقة بالاحتياجات التدريبية، فهو عبارة عن مجموعة أسئلة يتم تصميمها بحيث يجب أن تكون واضحة، إلا تكون صعبة وان تلبي الغرض التي أعدت له

لكن استبيانات تحديد الحاجة إلى التدريب والموجهة إلى الأفراد تطرح إشكال، وهو أن مجموعة الإجابات قد يكون قليلا نوعا ما وخاصة لدى الموارد البشرية الأقل تأهيلا، وبالتالي فإنه يتوجب تدعيم هذا الاستبيان بأخر يوجه إلى المسؤولين إلى جانب الاستعانة بسجلات أداء العاملين¹

الاختبارات: قد تكون الاختبارات الموجهة للمتدربين شفاهية أو كتابية، حيث تهدف للوصول إلى تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين من خلال معرفة مواطن ضعف الأداء وتقييمها

تقويم الأداء: يعطي تقويم الأداء مؤشرا واضحا عن الواجبات التي لم تنجز، وأسباب عدم إنجازها كما تبين نتيجة التقويم مدى حاجة العاملين إلى التدريب فهو (أي تقويم الأداء) وان كان يقدم معلومات دقيقة عن واجبات ومسؤوليات الموظف وأنواع التدريب الذي يحتاج إليه شاغلها، فإنه يستنفذ وقتا طويلا²

دراسة التقارير: تسمح هذه الطريقة بتحليل الفرد جملة وتفصيلا وبالتالي إمكانية تحديد الفجوة في الأداء؛ إلا أنها تظهر لنا مشكلات الأداء دون إظهار أسبابها؛ كما أنها لا تتسم بالموضوعية وهذا يصعب تحديد الاحتياجات اللازمة للموظفين

تحليل المشكلات: هنا يتم تحليل مشاكل الأداء مما يسهل معرفة السبب الحقيقي للمشكلة وهذا ما يسمح بمعالجتها عن طريق برامج تدريبية

¹ عصام حيدر، مرجع سابق، ص 85

² عطابي عصام، مفهوم الاحتياجات التدريبية وأسس تحديدها في المنظمات، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 35، سبتمبر 2018، ص 852

3. صعوبات تحديد الاحتياجات التدريبية:

لكي تكون البرامج التدريبية فعالة في تنمية وتطوير الأفراد في مختلف المؤسسات يتعين على الجهات المسؤولة أن تدرس بجدية الصعوبات التي تحول دون تحديد الاحتياجات التدريبية بالطريقة الفعالة

ومن الصعوبات التي تواجهها المنظمات في تحديد الاحتياجات التدريبية نذكر:

- عدم القدرة على التمييز بين الاحتياجات التدريبية وبين الرغبات التدريبية
- نقص الموارد المالية والبشرية المساعدة في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، إذ أن بعض المؤسسات تعتبر هذه المرحلة بأنها غير مهمة
- التركيز على الاحتياجات التدريبية الحالية وإهمال الاحتياجات التدريبية المستقبلية
- الاعتقاد الخاطئ بأن المشكلات التي تواجه المنظمات يمكن حلها من خلال التدريب، في حين إن هناك مشاكل تعود إلى انعدام أو ضعف المعرفة والمهارات
- عدم الفحص الدقيق للآراء التي تبنيها الإدارة العلمية أو العاملين في المؤسسة عند التعبير عن احتياجاتهم التدريبية مما يؤدي إلى تحمل نفقات غير ضرورية
- الاعتماد على الحدس والتقليد بين المؤسسات في تحديد الاحتياجات التدريبية بدلا من إجراء الدراسة العلمي

رابعا: تصميم البرامج التدريبية:

بعد تحديد الاحتياجات التدريبية تأتي مرحلة تصميم البرامج التدريبية والتي يتم فيها تحويل تلك الاحتياجات إلى خطوات عملية، ويتضمن في العادة تصميم البرامج التدريبية تحديد أهداف ومحتوى البرامج التدريبية، ثم تحديد الأساليب التدريبية وميزانية البرامج التدريبية

1. تحديد أهداف ومحتوى البرامج التدريبية:

تحديد الهدف من البرامج التدريبية: يعد تحديد الهدف من التدريب أول خطوة في مجال تصميم البرامج التدريبية، إذ يتم ترجمة الاحتياجات التدريبية إلى أهداف والتي تحدد ما يجب إحداثه من تغيير في أداء وسلوك الأفراد

وبصفة عامة يتم صياغة الأهداف التدريبية في شكل "أهداف سلوكية" حتى ولو كان التدريب ينصب على تزويد الفرد بالمعلومات والمعارف وليس القدرات والمهارات ويمكن تحديد ثلاث خصائص أساسية للأهداف السلوكية، وهي:¹

الأول: أنها تحدد نوعية السلوك المطلوب من المشاركين القيام به واكتسابه فب نهاية العملية التدريبية

الثاني: أنها تحدد الظروف والقيود التي سيكون المشارك قادرا من خلالها على القيام بسلوك معين، كما أنها تحدد الأدوات والإجراءات والأساليب المستخدمة في القيام بالسلوك

الثالث: إنها تحدد المعايير التي على أساسها سوف يتم قياس مدى فعالية القيام بالسلوك وغالبا ما تتضمن هذه المعايير مؤشرات الجودة والكمية والسرعة والدقة وغيرها

تحديد محتوى البرامج التدريبية: في الغالب يجب أن يكون محتوى البرامج التدريبية يتطابق مع الأهداف التي يتم صياغتها، وبشكل عام فإن المحتوى التدريبي يشمل الموضوعات التالية:

•المعلومات والمعرف المتعلقة بالعمل

•المهارات والأساليب والوسائل التي تستخدم لتحسين السلوكيات التنظيمية للأفراد في إطار

العمل

2. أساليب البرامج التدريبية :

يتم إعداد البرامج التدريبية وفقا لأساليب متعددة ومختلفة وسنتناول فيما يلي أبرز هذه الأساليب وأكثرها شيوعا

¹صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر، 2009، ص 221

المحاضرة: هو أسلوب أكاديمي قديم تنتهجه المؤسسات لنقل المعلومات اللازمة لأكثر عدد من المتدربين في نفس الوقت، أين تقع المسؤولية على المدرب فيجب عليه تجهيز ما سيتلقاه المتدربين من معلومات كما يجب أن تكون المحاضرة محفزة وتخلق التفاعل بين المدربين

تعد المحاضرة من أبرز أساليب التدريب وأكثرها شيوعاً وهذا نظراً لإيصالها كم كبير من المعلومات وبشكل أسرع وبأقل تكلفة

الندوات: يشمل هذا الأسلوب اجتماع منظم لمجموعة من الأفراد المتدربين لهم هدف محدد للدراسة وتبادل الخبرات والبيانات والمعلومات والحقائق والآراء¹، وهي أسلوب يهدف إلى تنمية قدرات العاملين ومناقشة مختلف آرائهم في حدود مضبوطة لا تتجاوز موضوع الندوة

دراسة حالة: من خلال هذا الأسلوب يتم طرح حالات من واقع العمل، حيث يجب على المتدربين تقديم حلول لها وذلك من خلال تحليلهم للحالة المطروحة مما ينمي أفكارهم وقدراتهم في حل المشكلات التي تعترضهم

التدريب من خلال المحاكاة: وفقاً لهذه الطريقة يقوم المتدرب بالتدرب على الأدوات التي يتوقع أن يمارسها في عمله بالرغم من أن التدريب يتم أيضاً خارج نطاق العمل، ولكن يتم خلق أو محاكاة الظروف التي سوف يعمل في ظلها الفرد²

ويتميز هذا الأسلوب بإمكانية تهيئة العامل ودمجه أكثر في الوظيفة التي يشغلها عن طريق الممارسة الفعلية لها هذا بالإضافة إلى صقل مهاراته

تمثيل الأدوار: يتضمن هذا الأسلوب تقمص المتدربين لأدوار مختلفة في مواقف محددة، يتم مناقشة تلك المواقف التي عرضت أمامهم، ومن أهم مزايا هذا الأسلوب أنه يجعل الموظف أكثر إنغماساً في الموقف مما يسمح له من رؤيته ودراسته من زوايا مختلفة، كما أنه يساهم في تطوير مهارات الاتصال بين المتدربين

¹ نجم عبد الله العزاوي، الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، الطبعة العربية 2010، ص 243

² جاري ديلسر، إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمد سيد أحمد عبد المتعالي، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية - الرياض، 2003، ص 275

التدريب عن بعد: تنتهج الكثير من المؤسسات هذا الأسلوب حالياً، حيث يمكن للمتدربين من أماكن مختلفة وبعيدة الاستفادة من البرامج التدريبية وذلك عن طريق تنظيم مجموعة من الجلسات التدريبية في أوقات محددة تكلف المتدربين بوجبات عليهم تنفيذها ومناقشتهم والرد على استفساراتهم فيما يخص العمل، وتتم هذه التقنية إما عن طريق الانترنت، الأقراص الصلبة، الحاسب الآلي أو البريد الإلكتروني، ومن مميزات هذا الأسلوب انه يهدف إلى تحسين مستوى الموظفين ومحاولة مسايرة الأساليب التكنولوجية الحديثة للمؤسسة

تشكيل السلوك: يقوم هذا الأسلوب على نظرية التعلم الجماعي "لبنان دورا" التي تؤكد أن الفرد يتعلم بصورة غير مباشرة من خلال مراقبة الآخرين والافتداء بسلوكهم عندما يكون ذلك مناسباً¹

3. ميزانية البرامج التدريبية:

يستفيد مشرفو برامج التدريب من وضع ميزانية التدريب في التعرف على التكاليف التقديرية لبرنامج التدريب، ويؤثر هذا في اتخاذ قرار البدء في التدريب من عدمه. كما قد يؤثر في تحديد قيمة اشتراك الدارس (وذلك في حالة قيام جهاز خارجي بالتدريب)²

وتتضمن ميزانية التدريب رواتب المدربين، نفقات الإقامة، مكافأة المحاضرين، وسائل التدريب والأجهزة المساعدة

ويمكن تقسيم ميزانية البرامج التدريبية إلى نوعين:³

- الميزانية التقديرية: وهي الخطة التي تضعها المنظمة في صورة أرقام لمواجهة متطلبات البرامج التدريبية لغرض تحقيق أهدافه خلال مدة زمنية محددة
- الميزانية الفعلية: وهي الميزانية الحقيقية التي يمكن وضعها بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي

¹ نصيرة بويعلی، مرجع سابق، ص 139

² احمد ماهر؛ ادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر-الإسكندرية، 2004، ص 348

³ نصيرة بويعلی، مرجع سابق، ص 146

خامسا: تنفيذ وتقييم البرامج التدريبية في ضبط السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل

1. تنفيذ البرامج التدريبية:

بعد مرحلة تصميم البرامج التدريبية تأتي مرحلة تنفيذ البرامج التدريبية سواء كانت هذه البرامج داخل المؤسسة أو خارجها

إن مرحلة التنفيذ هي مرحلة إدارة البرامج التدريبية وتجسيدها ميدانيا، وتعتبر هذه المرحلة مهمة جدا إذ يتبين فيها فعالية المراحل السابقة (تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية) وينعكس نجاحها أو فشلها على المرحلة الموالية والمتعلقة بتقييم البرامج التدريبية وحتى تنفذ البرامج التدريبية بنجاح لابد من إتباع المراحل التالية:

اختيار المدرب: المدرب هو المعلم الذي يقوم بتوجيه ونصح المتدربين وإمدادهم بالمعلومات الجديدة، وتغيير اتجاهاتهم وسلوكهم، وتدريبهم على أصول ممارستهم لمهنتهم في إطار برنامج محدد وبواسطة أسلوب وأساليب تدريبية محددة أيضا لذلك يتوقف نجاح التدريب إلى حد كبير على مدى سلامة القرار الذي اتخذ بالنسبة لاختياره، لأن المدرب يمثل الوسيلة التي عن طريقها سيتم نقل المعلومات وتكوين المهارات، وبالطبع إذا كانت الوسيلة غير مناسبة فلا بد ان تكون النتيجة غير مناسبة لذلك يجب بذل الجهد لتوفير المدرب الكفاء الذي يستطيع استثارة المتدربين ونقل المعلومات إليهم بشكل صحيح¹

تجهيز المواد العلمية الأزمّة: يتم تجهيز المواد التدريب المساعدة والمناسبة للبرنامج التدريبي والتي تشمل في الغالب على المحاضرات والملخصات والمقالات، الاختبارات والتمارين... وغيرها من الأشياء المكتوبة التي توزع على المشاركين للاستعانة بها أثناء فترة البرنامج

تحديد الوقت المناسب للتنفيذ: تحدد إدارة التدريب الزمان المناسب للتدريب من حيث توقيتات البداية والنهاية للبرنامج التدريبي وهل سيكون صباحا أو مساءا وعدد الساعات التدريبية في اليوم الواحد... ويتم هذا التحديد بناء على أهداف البرنامج، طبيعة موضوع البرنامج والمستوى

¹عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن-عمان، الطبعة 1، 2005، ص

الإداري والعلمي للمتدربين. وإذا كان البرنامج التدريبي يتضمن زيارات ميدانية فتراعى في تقرير المواعيد وتسلسلها أيضا وتناسقها مع بقية الموضوعات¹

توفير مكان ملائم: من شروط نجاح البرامج التدريبية توفر الأماكن الملائمة لتنفيذ هذه البرامج وقد لا تتحقق الأهداف المقررة بسبب سوء اختيار مكان التدريب، وقد يؤثر مناخ التدريب مثل حجرة الدراسة أو ترتيبات التدريب خارج المباني ومكان العمل وغير ذلك من المواقع في اختيار نوع النشاط. ويجب أن نتأكد من أن المناخ أو بيئة التدريب مجهزة بشكل كافي كوجود المعدات السمعية والبصرية وكذلك الساحات المفتوحة للنشاط، وتكون إجراءات التنظيم والترتيب تحت هيمنة المدرب

2

المتابعة اليومية للبرنامج التدريبي: تقوم الإدارة المسؤولة عن التدريب أو أخصائي التدريب بمتابعة تنفيذ البرنامج خطوة بخطوة وعلى مدار أيام التدريب، ويقصد بالمتابعة التأكد المستمر من أن تصميم البرامج التدريبية يتم تنفيذها وفقا لما هو مخطط له

2. تقييم البرامج التدريبية:

بعد الانتهاء من البرامج التدريبية لا بد من تقييمها لمعرفة مدى تحقيقها للأهداف الموضوعية بشكل ينعكس على سلوك الأفراد المشاركين في الدورات التدريبية وكذا معرفة كفاءة المشرفين على العمل التدريبي

إن عملية التقييم تساعد في تحسين عملية تصميم البرامج التدريبية المستقبلية وذلك بالأخذ بعين الاعتبار جميع ملاحظات التقييم عند إعادة تقديم البرنامج التدريبي، وذلك من أجل تطوير العمل التدريبي والارتقاء به

3. مجالات تقييم البرامج التدريبية

تشمل عملية تقييم البرامج التدريبية ثلاث مجالات التالية:

تقييم البرنامج التدريبي: تقييم البرامج التدريبية على أساس كفاءتها ومدى صلاحيتها في تلبية الاحتياجات التدريبية التي صممت لها وتمر هذه العملية ب ثلاثة خطوات

¹ مدحت أبو النصر، المراحل العملية التدريبية تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر، 2009، ص 138

² خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر، تحديد السياسات التدريبية وتخطيط التدريب، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر؛ الطبعة 1، 2013، ص 49-50

• تقييم البرامج التدريبية قبل التنفيذ: وتهدف إلبالتأكد من دقة وسلامة الخطة التدريبية وقدرتها على تحقيق الهدف المطلوب

• تقييم البرامج التدريبية أثناءالتنفيذ: ويتم التقييم في هذه المرحلة من اجل التأكد من أن البرامج التدريبية تسير وفقا لما هو مخطط له

• تقييم البرامج التدريبية بعد التنفيذ: يهدف هذا التقييم من التحقق من مدى مساهمة البرامج التدريبية في تلبية الاحتياجات التدريبية ومدى ماحققته من فائدة تعود على المتدرب والمنظمة

تقييم المتدربين: تهدف هذه العملية إلى التحقق من كفاءة وفعالية البرامج التدريبية عن طريق تقييم سلوكيات المتدربين أثناء وبعد التدريب والتي تعطي مؤشرات على نجاح أو فشل العملية التدريبية في تحقيق الهدف الذي صممت لأجله

تقييم المدربين: يتم تقييم المدربين عن طريق امتلاكهم المهارات والقدرات اللازمة التي يحتاجونها للقيام بأدوارهم في تنفيذ البرامج التدريبية، حيث ا ناي نقص في كفاءتهم ينعكس سلبا على فعالية التدريب

4. معايير تقييم فعالية البرامج التدريبية

رد الفعل: يمكن استخدام ردود أفعال الموارد البشرية التي تلقت التدريب كمعيار لتقييم مدى نجاح البرامج التدريبية من عدمه، ويتم ذلك من خلال استمارة استبيان يجيب فيها المورد البشري عما تعلمه وما اكتسبه من معلومات ومهارات وأي الجوانب أكثر إفادة وأيها الأقل إفادة ودرجة ملائمة فترة التدريب

التعلم: ويتم من خلال تقييم مستوى التعلم والتحصيل الذي تلقاه المتدربين من البرامج التدريبية وذلك من خلال إجراء اختبارات تقييم المعلومات والمبادئ التي تلقاها المتدربين مباشرة بعد الانتهاء من التدريب

إن هذا المعيار قد لا يكون شموليا فهو يركز على المفاهيم والأسس النظرية دون تحديد إمكانية تطبيقها من طرف المتدربين في الواقع العملي

السلوك: في هذه المرحلة تركز عملية التقييم على سلوك المتدربين من خلال ممارستهم لوظائفهم ثم مقارنته مع سلوكه السابق قبل المشاركة في البرنامج التدريبي

وتمر خطوات التقييم وفقا لما يلي:¹

- تحديد السلوك الواجب اكتسابه أو الخبرة الواجب تعلمها بدقة، وهذا هو هدف التدريب الذي يجب تحديده بدقة
 - تطبيق برنامج التدريب
 - اختبار الدارسين للتعرف على السلوك المكتسب أو الخبرة التي تم تعلمها وذلك من اجل ملاحظة السلوك الفعلي للدارس أثناء أداءه للعمل وبعد تلقيه التدريب
- النتائج:** وهنا نقيس أثار التدريب على المنظمة ككل وليس الفرد المتدرب، كأن نلاحظ التكاليف، أو كمية الإنتاج ومستوى جودته، المبيعات، الربحية، معدل دوران العمل، شكاوي الزبائن... وواضح أن هذا المعيار يقيس عائد التدريب بالنسبة لأهداف المنظمة مباشرة وهو يمثل الاختبار النهائي لفاعلية التدريب لكن هذا المعيار يضع أعباء غير واقعية على مايمكن أنيحققه أي برنامج تدريبي نظرا لتدخل العديد من العوامل الخارجية التي قد يفشل كل من المتدرب وإدارة التدريب في التحكم فيها²

¹ أحمد ماهر، مرجع سابق، ص 359

² سنان الموسوي؛ إدارة الموارد البشرية تأثيرات العولمة عليها، الطبعة 1، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، 2006؛

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم التطرق إليه في هذا الفصل نستنتج أن البرامج التدريبية عملية منظمة ومخططة تتم وفق منهجية محددة قائمة على أسس علمية وهي وسيلة فعالة تستخدمها المؤسسة من أجل استمرارها وجعلها قادرة على التصدي لتحديات التي تواجهها، ولا يتحقق هذا الغرض من البرامج التدريبية إلا إذا قامت على أساس الاحتياجات التدريبية لكل أفراد التنظيم وحرص المؤسسة على تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها بالشكل الذي يحقق لها أهدافها .

الفصل الثالث

تحليل السلوكيات التنظيمية لحوادث

تمهيد:

تعتبر السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل من اكبر المشكلات التي تواجه التنظيمات، وتزداد درجة خطورتها وشدتها كلما زاد تطور التنظيم و باعتبار أنها تمس العنصر الأهم والوحيد الذي لا يمكن السيطرة والتحكم في سلوكه، وإنما يمكن مراقبته وتوجيهه ونحن في هذا الفصل سنحاول التطرق إلى هذا الموضوع من جوانب مختلفة

- السلوك التنظيمي
- حوادث العمل
- السلوكيات المسببة لحوادث العمل
- الاساليب التدريبية لضبط السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل
- الصعوبات التنظيمية في السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل

أولاً: السلوك التنظيمي

1. أهمية دراسة السلوك التنظيمي:

إن السلوك التنظيمي ليس وظيفة تؤدي يومياً مثلها مثل المحاسبة أو التسويق أو التمويل، إلا أنها تتغلغل في كل وظيفة تقريباً على مستوى المنظمة وعلى مستوى جميع التخصصات فكل فرد يخطط لأن يشغل عملاً في أي منظمة سواء كانت كبيرة أو صغيرة، عامة أو خاصة، لا بد أن يدرس ويفهم السلوك التنظيمي ليتعامل مع الآخرين¹

وعليه يمكن تلخيص أهمية السلوك التنظيمي في ثلاثة نقاط أساسية، وهي:

- يعد المورد البشري العنصر الأساسي في المنظمة لذا يستلزم ضرورة الاهتمام بدراسة وفهم سلوكه لما له من تأثير على فعالية المنظمة
- تغيير النظرة إلى المورد البشري وجذب الانتباه إلى ضرورة الاهتمام به وتطويره عن طريق الاستثمار في هذا المورد لزيادة كفاءته وتحسين مهاراته، ومن ثم فإن الفهم الصحيح لسلوك الأفراد يمكن المنظمة من التعامل مع الأفراد بالطريقة الصحيحة واتخاذ الإجراءات السلوكية التصحيحية عندما يتطلب الأمر
- تعقد الطبيعة البشرية ووجود فروق فردية تميز السلوك التنظيمي مما يتطلب من المنظمة فهم وتحليل هذه الفروق للوصول إلى حلول تتناسب مع هذه الفروق

2. الهدف من دراسة السلوك التنظيمي:

إن الاهتمام بدراسة السلوك التنظيمي هو ضرورة ملحة، حيث أنه يساعد المنظمات على الاستغلال الأمثل لمواردها البشرية بما يحقق لها أهدافها على أعلى مستوى، ومن أهم أهداف السلوك التنظيمي ما يلي:

فهم سلوك العاملين: يتطلب هذا الأمر التعرف على سلوك وتصرفات العاملين في موقع العمل ثم دراسة وتحليل الأسباب والدوافع لسلوك معين

¹ عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، السلوك التنظيمي (سلوك الأفراد والجماعات في المنظمات)، كلية التجارة، جامعة المنصورة، مصر، 2004؛ ص 37

التنبؤ بسلوك العاملين: يهدف التنبؤ إلى التركيز على الأحداث في المستقبل، فالإدارة يهتمها أن تعرف ماذا سيكون موقف العمال إذا خفضت الأجر الإضافية وماهو موقف المستهلك إذا رفعت الأسعار، وبالتالي فهي تهدف إلى تحديد النتائج المترتبة عن القرارات الإدارية واعتمادا على المعلومات والمعرفة المتوفرة من سلوك العاملين يمكن التنبؤ بالسلوكات المستقبلية

إن التنبؤ إذن هو محاولة لتصور النتائج التي يمكن أن تحدث بناءا على معلومات ما

توجيه وضبط سلوك العاملين: إن هدف المنظمة هو إمكانية التحكم في السلوك التنظيمي، ويقصد بالتحكم أن تحدد الظروف التي تؤثر عليه و تكيفها بالطريقة المناسبة التي تجعل السلوك التنظيمي يتجه في الاتجاه المرغوب به

ولا شك أن التحكم يتوقف على الفهم والتنبؤ، إذ أن الفهم يساعد في تحديد العوامل والعلاقات بينها، والتنبؤ يحدد احتمالا النجاح في توجيه السلوك إذا تغيرت بعض العوامل في اتجاه معين وبناءا على تلك المعلومات يصبح في إمكان الإدارة توجيه السلوك أي التحكم فيه ¹

3. خصائص السلوك التنظيمي:

- يعتبر السلوك التنظيمي بصفة عامة طريقة للتفكير، وبصورة أضيق يمكن النظر إليه كمجال للمعرفة يغطي عددا محددا من الموضوعات التنظيمية الأساسية²
- السلوك التنظيمي ميدان يعنى بدراسة سلوك واتجاهات العنصر البشري داخل المنظمة
- هو محصلة لتفاعل بين أربع مستويات لتحليل: الفرد، الجماعات، العملية التنظيمية والبيئة
- السلوك التنظيمي سلوك مرن يتغير وفقا للظروف والمواقف المختلفة التي تواجه الفرد في محيط عمله
- يؤثر السلوك التنظيمي بشكل مباشر على كفاءة وأهداف التنظيم ككل
- ينظر إلى السلوك التنظيمي كحقل لتنسيق الأدوار التي يقوم بها العاملون والعلاقات السوسولوجية في العمل

4. محددات السلوك التنظيمي

¹ علي السلمي، السلوك الإنساني في الإدارة، دار غريب للطباعة ، القاهرة-مصر، 1994 ص 36

² بطرس حلاق، السلوك التنظيمي، الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، 2020؛ ص 34

المحددات الفردية: يلعب سلوك الفرد دورا مهما في التأثير على أداء وسلوك المنظمة ككل، فسلوك الفرد يعتبر حجر الأساس الذي يبنى عليه سلوك المنظمة، وإذا كانت حاجات الفرد ومتطلبات التنظيم غير متوافقة فقد يؤدي هذا إلى إحباط له وصراع مع الآخرين

وهناك عدة عوامل تحدد سلوك الفرد في المنظمة وهي:¹

الإدراك: فسلوك الفرد وتصرفاته ناتجة لأفكاره، وعلى ذلك يمكن تفسير سلوك الفرد من خلال فهم الطريقة التي يفكر بها

الدافعية: يتحدد سلوك الفرد أيضا بدوافعه ورغباته وحاجاته التي يريد الفرد إشباعها. وعلى ذلك فيمكن تفسير الفرد من خلال التعرف على دوافعه ورغباته وحاجاته

الاتجاهات: تؤثر اتجاهات الفرد ومشاعره على سلوك الفرد، ولذلك يفسر سلوك الفرد عن طريق معرفة اتجاهاته

الشخصية: إن خصائص الفرد و صفاتها بالإضافة إلى العوامل السابقة تعمل على تشكيل السلوك الإنساني. وهذه الخصائص تتكون لدى الفرد بحكم الخبرة المكتسبة

المحددات الجماعية للسلوك التنظيمي: تمثل الجماعات أحد أهم المقاييس السوسولوجية المعتمدة في فهم وتفسير السلوك التنظيمي في مختلف المنظمات. وتزيد أهمية دراسة هذا المستوى والتركيز عليه في مجال السلوك التنظيمي إذا علمنا أن سلوك الفرد عندما يكون خارج جماعة العمل يختلف عن سلوك نفس الفرد بشكل فردي أي خارج جماعة العمل، وتعتمد كفاءة وفعالية جماعة العمل قدرتها على الاندماج والتفاعل بين أعضائها على مجموعة من العوامل مثل: الاتصالات، القيادة، هيكل الجماعة، الصراعات داخل الجماعة، مصادر القوة، فرق العمل وأخيرا عليه اتخاذ القرارات على مستوى جماعة العمل²

¹ عبد الحق علي إبراهيم بلل أحمد إبراهيم أبوسن، دور السلوك التنظيمي في أداء منظمات الأعمال: بيئة المنظمة الداخلية كمتغير معدل، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، 2015، ص 42

² أمينة قهواجي، أهمية دراسة السلوك الإنساني داخل المنظمات، المجلة الجزائرية للموارد البشرية، المجلد 3، العدد 2، 2018، ص 52

المحددات التنظيمية للسلوك الجماعي: إن المحددات التنظيمية لا تقل أهمية عن سابقها، فهي عبارة عن محددات ناتجة عن تفاعل الأنظمة السلوكية على مستوى التنظيم، حيث أن دراسة هذه المحددات تساعد في فهم وتفسير سلوك وردود الأفعال الصادرة عن العاملين من خلال فهم الدوافع

ثانياً: حوادث العمل

1. الظروف المسببة لحوادث العمل:

لكل سلوك سبب، والسلوك المؤدي إلى حوادث العمل ليس استثناءً فتقع الحوادث نتيجة لتضافر عدة أسباب فمنها داخلية ترجع للشخص أي طبيعة الفرد وخصائصه وسلوكاتها وأخرى ترجع إلى أسباب خارجية مرتبطة بالظروف الفيزيائية للعمل

الظروف بشرية:

الخبرة: كلما زادت خبرة العامل قل تورطه في حوادث العمل وكلما نقصت خبرته كلما زاد تعرضه للحوادث، ذلك أن الخبرة تؤدي للعامل إلى معرفة الطرق والسلوك السليم للقيام بالعمل وتجنب الأخطار وهنا يتدخل عامل آخر وهو التدريب الذي يؤثر على الخبرة وبالتالي معدل الحوادث

السن: أظهرت الكثير من الدراسات أن السن له صلة وثيقة بحوادث العمل، فنجد أنها تكون مرتفعة لدى المسنين بسبب تعرضهم لمشاكل جسدية ونفسية وحتى عقلية كفقدان الذاكرة، نقص النظر وكذلك العمال صغار السن (الشباب) فإنهما أكثر عرضة للحوادث وهذا راجع إلى عدة أسباب من بينها الإهمال، التسرع اللامبالاة. وهنا يتضح أن السن المناسبة هي أساس العمل السليم

الذكاء: يرى البعض أن هناك علاقة عكسية بين حوادث العمل ومستوى الذكاء، فالأفراد ذوي الذكاء المنخفض هم الأكثر عرضة للحوادث هذا راجع إلى قلة التركيز خاصة في المواقف التي تتطلب تصرفات سريعة لمعالجة الأوضاع الغير مستقرة

التعب: إن تعب يؤدي إلى نقص قدرة العامل على العمل بسبب الجهد المبذول وبالتالي يؤدي إلى ارتفاع نسبة حوادث العمل هذا بدوره يؤدي إلى نقص الإنتاج. " ويجب أن نميز بين الحوادث التي تنتج عن التعب حقيقة وتلك التي تنتج عن السرعة الزائدة في أداء العمل، وبالطبع يتبع السرعة في العمل زيادة في الإنتاج ولذلك عندما نريد أن نفصل اثر هذين العاملين إبي عامل

التعب مستقلا عن عامل السرعة فإننا نثبت معدل الإنتاج وأن نتحكم في معدل الإنتاج ثم ندرس الحوادث¹

الظروف الفيزيائية:

الضوضاء: أكدت العديد من الدراسات بان الضوضاء تؤثر بشكل سلبي على العامل عند أداءه للعمل باعتبارها عنصرا مزعجا ومشتتا للانتباه، وتختلف شدة التأثير باختلاف نوع الضوضاء، فالضوضاء التي تدخل في الإنتاج لاتعد عاملا لحوادث العمل كصوت الآلات داخل المصنع فالعامل يتكيف معها وتصح لا تؤثر فيه

درجة الحرارة: إن لدرجة الحرارة علاقة وثيقة مع حوادث العمل، فتكون الحوادث في اعلي معدلاتها عندما تكون درجة الحرارة منخفضة جدا أو مرتفعة جدا وتتناقص حوادث العمل إلى معدلاتها الدنيا عندما تكون درجة الحرارة معتدلة

الإضاءة: من الواضح أن درجة الإضاءة ووضوح الرؤية تؤثران في معدل الحوادث، ومن المؤكد أن نسبة الحوادث التي تقع في ضوء النهار أي في الضوء الطبيعي اقل منها في أي نوع آخر من الإضاءة الصناعية، ولقد أجرى إحدى شركات التأمين إحصاء لجميع الحوادث الصناعية وتبين أن 25% من هذه الحوادث ترجع إلى رداءة وسوء الإضاءة، وفي بحث آخر طبق في إنجلترا أجراه "فيرنون" عن الوقاية من الحوادث اتضح منه أنالإضاءة الصناعية يتسبب عنها زيادة قدرها 25% من مجموع الحوادث²

تخطيط وتنظيم مكان العمل: يمكن أن يتسبب سوء التخطيط و تنظيم مكان العمل في وقوع حوادث العمل من خلال مجموعة من العوامل أهمها: عدم وجود ممرات أمنة يستعملها العمال، انعدام ترتيبات النجدة في الموقع الإنتاجي، عدم ترك المسافات المناسبة بين الآلات أو سوء ترتيبها، عدم وجود مساحات كافية لتخزين، عدم نظافة مواقع الإنتاج³

2. تصنيفات حوادث العمل

¹ كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، الطبعة 1، 1996، ص 134

² كامل محمد عويضة، المرجع السابق ؛ ص 136

³ حمدادة ليلي، دراسة ارغونومية للظروف الفيزيائية (الضوء، الحرارة، الانارة) وعلاقتها بحوادث العمل، شهادة دكتوراه في علم النفس العمل وتنظيم؛كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران - الجزائر، 2018، ص 85

يمكن تصنيف حوادث العمل بطرق مختلفة:

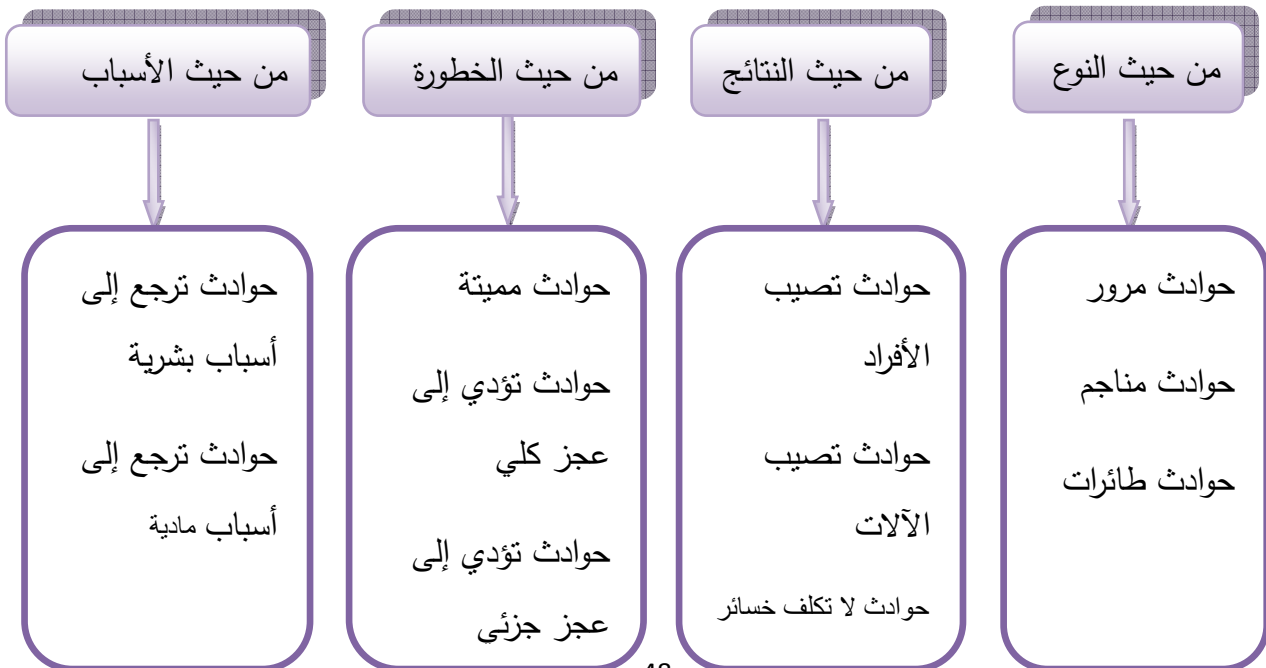
من حيث النوع: تصنف حوادث العمل من حيث النوع إلى حوادث مرور، حوادث مناجم، حوادث طائرات

من حيث نتائجها: يمكن تقسيمها إلى حوادث تتلف المعدات أوالمنتجات وحوادث تصيب الأفراد بإصابات مختلفة كالجروح، الكسور، التشوهات المختلفة، فقدان الحواس أو الموت

من حيث خطورتها: هذا النوع من التصنيفات يعتمد على معيار الخطورة فالنسبة إلى مايتعلق بالآلاتوالأجهزة يكون على أساس حجم الضرر الذي تتعرض له المعدات والآلات، أما بالنسبة إلىالأفراد فان خطورتها تتفاوت بين حوادث تؤدي إلى عجز كلي أو جزئي وحوادث تؤدي إلى عجز مؤقت وأخرى مميتة

من حيث أسبابها: ترجع حوادث العمل بالدرجة الأولى إلى عوامل بشرية كإهمال العامل، قلة الخبرة، ضعف الذكاء... والى عوامل مادية كعطل مفاجئ للآلات، انفجار بعض المواد، ضعف الإضاءة...

الشكل 1: تصنيفات حوادث العمل



3. حالات وقوع حوادث العمل

لا يمكن اعتبار الحادث حادث عمل ما لم تتوفر فيه جميع الشروط بما فيها المساس بجسم العامل والمحددات الزمنية والمكانية لربط الإصابة بحوادث العمل، فيجب أن يقع الحادث في وقت أو مكان العمل وهذا ما يسمى بالإصابة أثناء العمل، إلا أنه ونتيجة لاختلاف ظروف وطبيعة العمل فإن إصابات العمل قد تقع في خارج العمل (في طريق العمل)

الحوادث التي تقع أثناء العمل: يعتبر الحادث قد وقع أثناء العمل إذا وقع في الساعات المخصصة له، أي خلال أداء العامل لعمله مثل سقوط معدات على العامل، إصابة العامل أثناء تشغيله للآلات

كما ويعتبر الحادث قد وقع أثناء العمل، حتى ولو لم يكن ذلك خلال الساعات المحددة للعمل طالما أن العامل يقوم بعمله لمصلحة صاحب العمل بغض النظر عن زمان ومكان حدوث الحادث وقد تم توسيع مكان العمل أكثر ليشمل جميع منشآت العمل مثل دورة المياه، غرفة تغيير الملابس، مكان الاستراحة... إذا فإن مكان العمل يمتد إلى جميع الأماكن التي يكون فيها العامل خاضعا لرقابة صاحب العمل

وتجدر الإشارة هنا إلى أن العمال الذين تتسم طبيعة نشاطاتهم بالتنقل الدائم مثل سائقي الشاحنات، الممثلين التجاريين والذين لا يتحدد مكان عمله نظرا لتنقلهم الدائم لتقديم الخدمات وعليه فإن أي إصابة تحدث لهم تعتبر حادث أثناء العمل

أيضا هناك حالة أين يضطر العامل إلى مغادرة مكان عمله قبل انتهاء الدوام الرسمي فيتعرض إلى حادث أثناء الطريق هنا في هذه الحالة يتوقف الأمر على احترام العامل لقانون ونظم العمل وكذا تحصله على إذن من رب العمل فإذا تحصل على إذن فيعتبر حادث عمل وتقرر له الحماية أما إذا غادر دون إذن فلا تقرر له أي حماية

الحادث بسبب العمل: يعتبر الحادث الذي يحدث للعامل حادث عمل رغم وقوعه خارج العمل إذا كانت هناك علاقة سببية بين الحادث والعمل فالحادث لم يكن ليقع لولا العمل

وقد يقع الحادث لسبب واحد أو أكثر، فإذا كان العمل من ضمن أسباب وقوع الحادث فهنا يستفيد العامل من الضمان أما إذا اقتصر الأمر على أن العامل كان سبب لتسهيل وقوع الحادث فانه لا يعد حادث عمل، فمثلا إذا كان العامل في مهمة عمل خارج البلد واستغل هذا الأمر ليذهب إلى أماكن سياحية وأثناء ذلك وقع له حادث سير، فان هذا لا يعتبر حادث عمل بالرغم من أن السفر كان في إطار العمل، فقد كان العامل سبب في وقوعه لكن الأمر يختلف لو تعرض العامل للإصابة أثناء إقامته في الفندق لو انه حدث فيه انفجار مثلا

وقوع الحادث في الطريق بين العمل ومكان الإقامة: تختلف المخاطر التي تنتج عن العمل، فهي لا تقتصر على الحوادث التي تقع في مكان العمل بل أيضا الحوادث التي تكون نتيجة لتنقل العامل من مكان إقامته إلى مكان عمله وهذه الحوادث لا تقل خطورة عن الحوادث التي تحدث في العمل، من اجل ذلك فقد صنفت ضمن حوادث العمل حتى يتمتع العامل بالحماية اللازمة ويشعر بالأمان، ونجد أن القانون الجزائري قد كفل هذه الحماية لتحقيق فكرة الأمن الاجتماعي

4. قياس معدلات وتكاليف حوادث العمل

قياس معدلات حوادث العمل:¹

إن وقوع حوادث العمل أمر حتمي وخطر لا يمكن تجنبه كليا خاصة في بعض الأعمال، وعليه فإن المؤسسة وان لم تستطع منع وقوعها فتحاول على الأقل التقليل منها، وفي سبيل تحقيق ذلك يجب عليها أولا تشخيص الوضع الراهن من خلال قياس حوادث العمل، ومن أهم المقاييس المستخدمة في ذلك نجد معدل تكرار الحوادث ومعدل خطورتها

– معدل تكرار حوادث العمل: يقيس هذا المعدل تكرار حوادث العمل التي ينتج عنها توقف

للعمل مقارنة بعدد ساعات العمل القطعية خلال فترة زمنية معينة وفقا للمعادلة التالية:

¹مهني بوريش، اثر تكاليف التغيب وحوادث العمل على ربحية المؤسسة الصناعية، مجلة طبنة للدراسات الأكاديمية، المجلد 4، العدد 2؛ 2021، ص1190

$$\text{معدل تكرار الحوادث} = \frac{\text{عدد حوادث العمل مع توقف خلال فترة زمنية}}{\text{اجمالي وقت العمل الفعلي خلال نفس الفترة}} = 10^6$$

ويمثل معدل تكرار حوادث العمل لكل مليون ساعة عمل.

– معدل خطورة حوادث العمل: يعبر هذا المعدل عن خطورة الحوادث بعدد الساعات الضائعة، ويحسب بالعلاقة التالية:

$$\text{معدل خطورة حوادث العمل} = \frac{\text{عدد ايام العمل الضائعة بسبب الحوادث خلال فترة زمنية}}{\text{اجمالي وقت العمل الفعلي خلال نفس الفترة}} = 10^6$$

ويعبر عن الوقت الضائع في كل مليون ساعة عمل.

تكاليف حوادث العمل:

إن ارتفاع معدل حوادث العمل بالمؤسسة يؤدي إلى تحمل هذه الأخيرة لتكاليف باهظة تتمثل فيما يلي:¹

– تكلفة التسيير الإداري لحوادث العمل (التحقق من الحادث، الطباعة والمراسلات الداخلية والخارجية)

– تكلفة الإسعافات الأولية

– تكلفة الاختلالات الناجمة عن حوادث العمل والتي تتضمن: تكلفة الوقت الضائع أثناء الإصابة، الأجر الذي يتحصل عليه العامل المصاب رغم انخفاض إنتاجيته، تكلفة الوقت الضائع للعمال الموجودين في مكان الحادث، الأجر الإضافية بسبب العمل الإضافي، تكلفة تغيب العامل المصاب وتكلفة تدريب عامل جديد

هذا بالإضافة إلى التكاليف التي تسببها هذه الحوادث مثل: انخفاض حجم الإنتاج، انخفاض المبيعات، التأخر في تسليم الطلبات وفقدان طلبات جديدة وتكلفة الاستثمارات الوقائية من حوادث العمل.

ثالثاً: السلوكات المسبب لحوادث العمل:

¹ نفس المرجع؛ ص 1191

1. **الإجهاد الناتج عن العمل:** قيام العامل بأداء أعمال تفوق قدرته يؤدي به إلى فقدان التركيز

المطلوب منه في العمل فيكون بذلك عرضة للحوادث، وفي الغالب يرجع إجهاد العامل إلى أسباب مختلفة منها:

- الظروف البيئية للعمل

- عدم توافق القدرات العقلية والبدنية للعامل مع متطلبات العمل

- السرعة في العمل

- قلة فترات الراحة

- كثرة ساعات العمل

2. **نقص التدريب:** إن طبيعة العمل تستدعي أن يكون العامل متحكماً في طريقة العمل السليمة

ومتدرباً على كيفية التعامل مع الآلات والمعدات، وان أي جهل لهذه الأساليب أو نقص في المعلومات التدريبية حول المخاطر وتجنبها يؤدي إلى ظهور سلوكيات خطيرة تكون سبباً في وقوع حوادث العمل

3. **السرعة الحركية والسرعة الإدراكية:** أثبتت العديد من الدراسات العلاقة بين السرعة

الإدراكية أو الحركية وحوادث العمل " إذ أن الأفراد الذين يكون عندهم مستوى الاستجابة الحركية أعلى من مستواهم في الإدراك يكونون قابليين لحوادث أكثر تكراراً وأشد خطورة من أولئك الأفراد الذين يكون عندهم مستوى الاستجابة العقلية أقل من مستواهم الإدراكي"¹

إن أساس العمل الآمن يحتاج إلى مستوى من السرعة الحركية والإدراكية وأي زيادة في أحدهما لا

تعوض قصور الآخر، فلا بدأ من سرعة إدراك الخطر وأيضا سرعة التحرك بعيدا عنه

4. **الدافعية:** تعتبر الدافعية بمثابة القوى الدافعة التي تؤثر على تفكير الفرد وتوجه سلوكه في

الاتجاه الهادف الذي يشبع حاجات ورغبات العامل، فإذا نقصت دافعية الفرد في العمل وفشلت الإدارة في استثارتها ستؤدي إلى زيادة توتر الفرد وبالتالي تورطه في حوادث العمل

5. **قبول المخاطر:** إن الاستهداف للإصابة هو استعداد يقوم على مجموعة من الصفات التي

تهيئ العامل للوقوع في الحوادث فتجعل معدلها عنده أكبر من معدل مايقع لغيره في نفس ظروف

¹ فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة-مصر، الطبعة

وإجراءات العمل، فيعبر عن قبول المخاطر بذلك السلوك الذي يقم العامل نفسه في المخاطر على الرغم من وجود احتمال فشل ذلك العمل

6. **ضعف الرقابة والتفتيش:** إن القوانين والتعليمات التي تصدر عن المؤسسة لن يكون لها إي تأثير ما لم يوجد جهاز يقوم بمراقبة وتفتيش مدى تطبيق القواعد وتعليمات الوقاية الأمر الذي ينجم عنه إهمال العامل لها وعدم التقيد بالتعليمات مما يجعل العامل أكثر عرضة للوقوع في الحوادث

7. **سوء الاختيار المهني:** إن ملائمة العامل لعمله يرتبط بمدى توفر الموصفات الذهنية والنفسية والجسمية فيه والتي تعتبر ضرورية من أجل تكيف العامل مع ظروف عمله، فإن لم تتوفر هذه الصفات سيكون العامل عرضة للحوادث بنسبة كبيرة مثل وضع العامل في موقع لا يتناسب مع قدراته الأمر الذي سيؤدي إلى ضعف الإنتاجية ويرفع احتمال الحوادث بسبب سوء تكيفه مع عمله

رابعاً: الأساليب التدريبية لضبط السلوكات التنظيمية لحوادث العمل

1. تنمية السلوك الوقائي لحوادث العمل:

تمثل العوامل الثقافية والاجتماعية الوقائية عامل مهم في تفعيل عجلة الأمن والسلامة والوقاية المهنية للأفراد من الوقوع في المخاطر، مثلها مثل ماتفعل الإجراءات التنظيمية والتقنية لجعل الفرد يتصرف بسلوك مهني سليم يجعله قادراً على تفادي الوقوع في المخاطر المهنية أو التسبب في ظهورها¹

إن هذا السلوك السليم هو ما تسعى المنظمات إلى تنميته عن طريق التعليمات والإرشادات التدريبية الهادفة وفي حال صعوبة اعتماد السلوكات الآمنة يستوجب على المنظمة القيام بتدخل واتخاذ تدابير وقائية وتقديم مواقف ايجابية تبرز بها أهمية إنتهاج سلوكات وقائية آمنة

2. دعم المستوى المعرفي للأفراد:

¹سيني جعفر، دور إستراتيجية إدارة المخاطر في تنمية السلوك الوقائي لدى العمال وخفض حوادث العمل، مذكرة ماجستير في علم النفس العمل والأرغنونيا، كلية العلوم الاجتماعية، الجزائر، 2016، ص 101

على المنظمة توضيح وتحديد مختلف المخاطر الموجودة في أماكن العمل سواء كانت مخاطر
كامنة أو ظاهرة أو حتى مخاطر تكاد أن تظهر حتى يتسنى للعامل تجنبها وحماية نفسه من الوقوع
فيها، هذا ما يستدعي توفر معلومات على مستوى معين من التدريب والتحسيس والخبرة المهنية
حتى تسهل عليه فهم مختلف المخاطر لتفادي القيام بسلوكات تساهم في ظهورها

دعم الأفراد بالقدرة على القيام بتدخلات أولية

هنا يتطلب الأمر من المنظمة القيام بتوفير تدريب خاص للعمال في مجال الأمن والسلامة
المهنية من أخطار العمل حتى يتسنى لهم القيام بتدخلات أولية في حالة ظهور الخطر، والقيام
بسلوكات وقائية اتجاه الجانب التنظيمي والتقني واستعمال وسائل العمل دون أن تشكل خطر على
الأفراد

3. تثبيت وتعزيز السلوك المرغوب:

يعتبر تثبيت وتعزيز السلوك المرغوب في المنظمات من بين التحديات الرئيسية التي يواجهها
المديرون، وقد قدمت نظريات التعلم المختلفة بعض المبادئ والإرشادات الهامة التي تساعد على
تحقيق ذلك، ومن بين تلك المبادئ الأساسية مبدأ التدعيم الذي يقوي ويعزز السلوك المرغوب ويزيد
من احتمالية تكراره.¹

4. نمذجة السلوك:

هي عملية موجهة تهدف إلى تعليم الفرد كيف يسلك سلوك معين، وذلك من خلال الإيضاح
وهي أيضا التغيير الذي يحدث على سلوك الفرد نتيجة لملاحظته سلوك الآخرين فغالبا ما يتأثر

¹حسين حريم، السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد للنشر، الأردن-عمان؛

الطبعة 4؛ 2013، ص 147

سلوك الفرد بملاحظة سلوك الآخرين، فالإنسان يتعلم العديد من الأنماط السلوكية مرغوبة كانت أو غير مرغوبة من خلال ملاحظة الآخرين وتقليدهم¹

فتحدد البرامج التدريبية السلوك النموذجي للعمال الذي يتيح لهم الأداء السليم في العمل كما أنه يزيد من درجة التفاعل بين الموظفين مما يساهم في تحقيق نوع من الانسجام والتعاون

خامسا: الصعوبات التنظيمية في توجيه سلوكات حوادث العمل:

تظهر الصعوبات التنظيمية في توجيه السلوكات المسببة لحوادث العمل في الفجوة بين السلوك الذي تفضله المنظمة والسلوك الفعلي للعاملين إذ يجب على التنظيم أن يحاول تقليل تلك الفجوة كلما كان ذلك ممكن "ومما يزيد من صعوبة توجيه السلوكات، هو أن السلوك غير المتعاون أو المناقض أو الحيادي لا يصدر في غالب الأحيان عن فرد واحد وإنما يتخذ شكل جماعي يتبناه عدة أفراد، إذ أن التفاعل بين الأفراد والجماعات يزيد في إزكاء روح المقاومة أو عدم التعاون ومن ثم يزيد في درجة تناقض السلوك أو يتمكن من تحويل سلوك حيادي الى سلوك مناقض، كما ينتج عن هذا التفاعل تحويل سلوك معاون إلى مناقض أو حيادي

وترجع صعوبات توجيه السلوكات التنظيمية لحوادث العمل إلى مايلي:

- صعوبة قياس المتغيرات المحددة للسلوك، فعلى سبيل المثال الدوافع والاتجاهات وعمليات الإدراك وغيرها من الخصائص لا تخضع لفكرة القياس بسهولة
- تعدد العوامل والمتغيرات المحددة لسلوك التنظيمي وتدخلها في تفاعل مستمر الأمر الذي يجعل الفصل بينها لمعرفة تأثير كل منها على حدا عملية مستحيلة في بعض الأحيان²
- النزاعات والصراعات المستمرة بين العاملين
- الميل إلى المعارضة والمخالفة لتعليمات الإدارة خاصة عدم الاستجابة للتغيير والتجديد في العمل

¹شيباني فوزية، دور البرامج التكوينية في إحداث التغيير في السلوك التنظيمي، مذكرة ماجستير في علم النفس

العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية؛ جامعة منتوري؛ قسنطينة-الجزائر، 2010، ص 119

²أمينة فهواجي، مرجع سابق، ص 43-44

- عدم المواظبة على مواعيد العمل كالتأخر أو الانقطاع عن العمل دون سبب أو الغيابات المتكررة
- التكاثر وتقييد الإنتاج وعدم انجاز العمل المطلوب بالقدر المناسب مع الرغم مع توفر الوقت والقدرة

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق ذكره عن السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل والنتائج المترتبة عنها والعقبات التي تواجهها المؤسسات في السيطرة عليها، لا يمكن القول بأنها ظاهرة متفشية لا يمكن الحد منها بصفة كلية فالمنظمات اليوم تعمل على تقدير والتصميم الأمثل لبرامج تدريبية تساعد الأفراد العاملين من حماية أنفسهم والحفاظ على أرواحهم من خلا توجيه سلوكياتهم في الاتجاه الصحيح .

الجانب الميداني للدراسة

تمهيد:

سنتطرق في هذا الفصل إلى عرض البيانات و تحليل ومناقشة نتائج الدراسة المتعلقة بدور البرامج التدريبية في ضبط السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل بالمؤسسة الوطنية للدهن بالأخضرية، وذلك من خلال الاعتماد على الاستمارة في جمع المعلومات التي لها علاقة بالمتغير المستقل المتمثل في البرامج التدريبية والمتغير التابع المتمثل في السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل

وسنحاول في هذا الفصل التطرق إلى:

- مجالات الدراسة
- تقديم عام حول المؤسسة الوطنية للدهن
- عرض النتائج الخاصة بالبيانات الشخصية
- تحليل وتفسير النتائج في ضوء فرضيات الدراسة

الفصل الرابع

عرض وتحليل البيانات واستخلاص نتائج الدراسة

أولاً: مجالات الدراسة

المجال الجغرافي: يتمثل المجال الجغرافي للدراسة في البيئة التي أجريت فيها الدراسة الميدانية حيث حدد مجال دراستنا في "المؤسسة الوطنية للدهن بالأخضرية ولاية البويرة

المجال الزمني: يتمثل المجال الزمني في مدة التواجد الميداني لنا في المؤسسة والذي كان في الفترة الممتدة من 20 مارس 2022 إلى غاية 11 ماي 2022 ولقد انقسمت هذه الفترة إلى مراحل توالى على الشكل التالي:

المرحلة 1: المرحلة الاستطلاعية لميدان الدراسة حيث تم التعرف على المؤسسة و التحصل على المعلومات الخاصة بالمؤسسة وإجراء بعض المقابلات مع العاملين

المرحلة 2: وهي المرحلة التي تم فيها توزيع الاستمارات على المبحوثين في المؤسسة الوطنية لدهن

المرحلة 3: والأخيرة والتي تم فيها جمع الاستمارات بعد إجابة المبحوثين ليتم بعد ذلك تفرغها وبناء الجداول وتحليلها

المجال البشري: يتمثل المجال البشري لهذه الدراسة في الأفراد الممثلين لمجتمع البحث والبالغ عددهم 358 عاملاً موزعون على النحو التالي:

الإطارات: 50 إطار

أعوان التحكم: 81 عون تحكم

أعوان التنفيذ: 118 عون تنفيذ

عمال مؤقتين (عقود): 9

وقد تمت الدراسة على عينة قدرت 71 عاملاً من مجتمع البحث الكلي

ثانيا: تقديم عام عن المؤسسة الوطنية للدهن

المؤسسة الوطنية للدهن من المؤسسات الناشطة محليا تعمل على ترقية إنتاج الدهون وتلبية حاجات الوطن. ومن اجل التعرف على المؤسسة محل الدراسة سنتطرق إلى نشأة المؤسسة الوطنية للدهن وتعريف بها وهيكلها التنظيمي

1. نشأة المؤسسة الوطنية للدهن:

أنشأت المؤسسة الوطنية للدهن بمقتضى المرسوم رقم 82/417 المؤرخ في 14/12/1982 والمتعلق بإعادة هيكلة المؤسسة الوطنية للصناعات الكيماوية SNIC وبأشرت نشاطها الإنتاجي في شهر جانفي من سنة 1983

وبموجب المرسوم رقم 84/13 الصادر في 12/05/1984 أصبحت المؤسسة تابعة لوزارة الطاقة والصناعات الكيماوية بعدما كانت تابعة لوزارة الصناعات الخفيفة، لتصبح مستقلة بتاريخ 31/03/1990 مع استقلالية المؤسسات الوطنية في الثمانينيات. وقد استند لهذه المؤسسة مهمة ترقية وإنتاج الدهون ومشتقاتها في إطار المخطط الوطني والاقتصادي الاجتماعي (الدهن، البرنيق، المخففات، الغراء...الخ) والهادف بالدرجة الأولى إلى تغطية السوق الوطنية

وتعد المؤسسة الوطنية للدهن على رأس المؤسسات العمومية الاقتصادية الجزائرية في السوق المحلي للدهن والتي تهدف إلى تغطية وتلبية حاجات ورغبات السوق الوطنية بالكمية والنوعية، كما تطمح في المستقبل دخول المنافسة العالمية

وفي إطار استراتيجية البقاء والاستمرار وكذا الريادة في مجال نشاطها(إنتاج الدهون) على المستوى المحلي، وضعت المؤسسة عدة أهداف استراتيجية قصد تحقيقها على المدى القريب والمتوسط وهي كالتالي:

- توسيع مكانتها في السوق المحلية بتنويع منتجاتها وتطويرها لكسب مكانة بين المنتجات العالمية للدهن
- خلق علاقات مع الأعوانالاقتصاديينالناشطين في نفس المجال
- توسيع أسواقها بتطوير صادراتها من المنتجات

- توسيع الوحدات الإنتاجية لخلق مناصب عمل جديدة
- التقليل من المواد الأولية المستوردة
- المحافظة على جودة المنتجات والحرص على مطابقتها للمواصفات العالمية

2. مهام المؤسسة:

حسب المرسوم رقم 147/82 في المادة 2 تتحدد مهام المؤسسة ما يلي:

- المؤسسة مكلفة في إطار المخطط الوطني للتنمية الاقتصادية والاجتماعية لتسيير واستغلال وتطوير نشاطات صناعة الدهون والمنتجات المشتقة وهذا من أجل تغطية الحاجات الوطنية في هذا القطاع
- أما المهام المستخدمة نتيجة التغيرات الاقتصادية الحديثة فهي تلبية حاجيات السوق الخارجية من خلال التصدير وبالتالي ترقية الصادرات خارج المحروقات
- تتمثل حاجيات السوق الوطنية في طلبات الشركات المستعملة للدهون في الصناعات (المؤسسات الوطنية للسيارات الصناعية) أما التصدير فهو يقتصر على منتجات نصف المصاغة وأساسا في المجففات وأهم متعامل IFCO التونسية

3. الهيكل التنظيمي للمؤسسة:

يضم الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للدهن مديرية عامة وهيكل مركزية وهي:

- قسم التخطيط والتنظيم - قسم الإنتاج
- قسم المالية والمحاسبة - قسم التطوير وضبط الجودة
- قسم المصادر البشرية - قسم الصيانة
- قسم الواردات - القسم التجاري

كما وتضم ستة وحدات إنتاجية موزعة عبر التراب الوطني وهي:

- وحدة الإنتاجية الاخضرية - وحدة سوق أهراس
- وحدة واد السمار - وحدة الشارقة
- وحدة سيق ولاية معسكر - وحدة الإنتاج بوهران

ثالثاً: عرض النتائج الخاصة بالبيانات الشخصية

الجدول(1): يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	42	59,15%
أنثى	29	40,85%
المجموع	71	100%

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا إلى بيانات الاستمارة

يبين لنا الجدول -1- توزيع المبحوثين حسب الجنس في المؤسسة، إذ يتضح من خلاله أن نسبة الذكور مرتفعة نوعاً ما عن نسبة الإناث، حيث قدرت نسبة الذكور بـ 59,15% مقابل نسبة الإناث 40,85% وهذا راجع إلى طبيعة العمل التي تتطلب قوة بدنية أكبر وهذا ما تم ملاحظته خلال الزيارات الميدانية إذ يتمركز الجنس الأنثوي في الميادين ذات الطابع الإداري فقط عكس الذكور الذين نجدهم في الإدارات ووحدات الإنتاج

الجدول (2): يوضح توزيع المبحوثين حسب السن

السن	التكرار	النسبة
[30_25]	14	19,72%
[35_30]	10	14,08%
[40_35]	30	42,25%
40 فما فوق	17	23,94%
المجموع	71	100%

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا إلى بيانات الاستمارة

يتبين لنا من خلال الجدول -2- أن أغلب المبحوثين ينتمون إلى الفئة العمرية التي تتراوح من 35 إلى 40 سنة وذلك بنسبة 42.25%، ثم تليها الفئة العمرية من 40 فما فوق بنسبة 23,94% ثم تليها الفئة العمرية من 25 إلى 30 بنسبة 19,72% وفي الأخير الفئة العمرية من 30 إلى 35 سنة بنسبة 14,08%

ونستخلص من البيانات الجدولية أن المؤسسة الوطنية للدهن تشغل الفئة العمرية المتوسطة (35_40) بأكبر نسبة حيث يتوقع منهم أداء أكبر في العمل نظرا لامتلاكهم الخبرة الضرورية للممارسة العمل بكفاءة كبيرة مما يحقق عدم تورطهم في حوادث العمل وهذا ما أبرزته دراسات سابقة أن هناك علاقة بين السن ومعدل التورط في الحوادث

الجدول (3): يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية

النسبة	التكرار	الحالة العائلية
64,79%	46	أعزب
35,21%	25	متزوج
100%	71	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا إلى بيانات الاستمارة

يتضح لنا من خلال الجدول -3- أن من 64,79% المبحوثين متزوجون مقابل 35,21% منهم عزاب، في حين انعدام نسبة كل من المطلقين والأرامل

وعليه يمكن القول أن فئة المتزوجون هي الفئة الغالبة حيث تكون هذه الفئة أكثر التزاما وارتباطا بالوظائف ومحاولة كسب الخبرة والكفاءة والمهارات اللازمة من أجل الاستفادة من الأجور والمنح التي تقدمها المؤسسة لأجل واجباتهم العائلية، كما نجد أن هذه الفئة تتمتع بالاستقرار النفسي والاجتماعي وهذا ما يساعدهم في عدم التورط بالسلوكات التي تسبب لهم

حوادث عمل

الجدول (4): يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى الدراسي

النسبة	التكرار	المستوى الدراسي
9,86%	7	ابتدائي
11,27%	8	متوسط
28,17%	20	ثانوي
50,70%	36	جامعي
100%	71	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا إلى بيانات الاستمارة

يتبين لنا من خلال الجدول -4- أن 50,70% من العينة المبحوثة يمتلكون مستوى جامعي، ثم يليها المستوى الدراسي الثانوي بنسبة 28,17% في حين نجد نسبة المستوى الدراسي المتوسط 11,29% وفي الأخير 9,86% من أفراد العينة الذين يملكون مستوى دراسي ابتدائي

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول 4 يتضح لنا أن أغلبية الفئة المبحوثة تمتلك مستوى دراسي عالي، حيث يدل هذا على امتلاكهم المعلومات والمعارف اللازمة لمزاولة عملهم بكفاءة وفعالية عالية تساعدهم في تجنب الأخطار الموجودة في بيئة العمل، أما بالنسبة لفئة المبحوثين الذين يمتلكون مستوى ثانوي فتعود إلى أعوان التنفيذ وبالنسبة لفئة الذين يمتلكون مستوى دراسي متوسط وابتدائي فهم أصحاب الحرف والعمال المهنيين

الجدول(5): يوضح توزيع المبحوثين حسب طريقة التوظيف

النسبة	التكرار	طريقة التوظيف
44,15%	34	على أساس الشهادة
38,96%	30	على أساس المسابقة
16,88%	13	شبكة العلاقات
100%	*77	المجموع

*المجموع فاق عدد أفراد العينة لتعدد احتمالات الإجابة/المصدر: من إعداد الطالبة استنادا إلى بيانات

الاستمارة

يتضح من خلال الجدول -5- أن أغلبية المبحوثين تحصلوا على الوظيفة عن طريق الشهادة وذلك بنسبة 44,15% و نسبة 38,96% تحصلوا على الوظيفة عن طريق المسابقة ثم تليها نسبة 16,88% من المبحوثين تحصلوا على الوظيفة عن طريق شبكة العلاقات

ومن خلال المعطيات الإحصائية نلاحظ أن أغلبية المبحوثين تحصلوا على وظيفتهم عن طريق الشهادة إذا تعتبر الشرط الأساسي للتوظيف كما أيضا من توظف عن طريق المسابقة إذ تعتبر الكفاءة عنصر من عناصر النجاح في المسابقات

الجدول رقم (6): يوضح توزيع المبحوثين حسب الأصل الاجتماعي

النسبة	التكرار	الأصل الاجتماعي
90,14%	64	الانجازات الشخصية
9,86%	7	منصب منسوب
100%	71	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا إلى بيانات الاستمارة

يتبين لنا من خلال الجدول -6- أن أغلبية أفراد العينة المبحوثة يعملون وفقا لإنجازاتهم الشخصية بنسبة تقدر ب 90,14% وهذا ما يفسر تمتع العمال بالخبرة المهنية وارتباطهم الشديد بالعمل وإتقانهم له الأمر الذي يسهل عملية تنفيذ المهارات والمعارف المكتسبة، بينما تمثل الأقلية نسبة الأفراد الذين يعملون وفقا لمنصب منسوب بنسبة تقدر ب 9,86%

وعليه يمكن القول أن اغلب العاملين بالمؤسسة ينتمون إلى مناصب حسب إنجازاتهم الشخصية مما يعني أن المؤسسة تعمل على توفير يد عاملة مؤهلة، وبالتالي فإن هذه الفئة لها حظوظ أوفر بالظفر بالمنصب إلى القلة القليلة التي تعمل وفقا لمنصب منسوب والتي نادرا ما يحصلون على وظيفة في هذه المؤسسة

الجدول (7): يوضح توزيع المبحوثين حسب الأقدمية

النسبة	التكرار	الأقدمية
38,02%	27	[10_5]
33,80%	24	[15_10]
28,16%	20	15 سنة فما أكثر
100%	71	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا إلى بيانات الاستمارة

من خلال الجدول -7- يتبين لنا أن أكبر عدد من المبحوثين لديهم خبرة منهيّة من 5 إلى 10 سنوات بنسبة تقدر ب 38,02% ثم تليها مباشرة نسبة 33,80% للفئة التي تتراوح خبرتها من 10 إلى 15 سنة، وفي الأخير 28,16% للمبحوثين الذين يمتلكون خبرة أكبر من 15 سنة

ومن خلال القراءة الإحصائية للجدول يتضح لنا أن أغلبية العمال في المؤسسة الوطنية للدهن لديهم فترة لا بأس بها في العمل وهذا يدل على أنهم لم يوظفوا منذ مدة بعيدة

رابعاً: تحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضيات

1. تحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

الجدول (8): يوضح نوع البرامج التدريبية في المؤسسة

النسبة	التكرار	نوع البرامج التدريبية
32,39%	23	برامج نظرية
22,54%	16	برامج تطبيقية
45,07%	32	كلاهما
100%	71	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة استناداً إلى بيانات الاستمارة

يتبين لنا من خلال الجدول -8- أن 45,07% من نسبة المبحوثين خضعوا لبرامج تدريبية نظرية وتطبيقية في آن واحد، تليها نسبة 32,39% من المبحوثين خضعوا لبرامج تدريبية نظرية فقط ، وفي الأخير نسبة 22,54% من المبحوثين صرحوا بخضوعهم لبرامج تدريبية تطبيقية فقط

ومن خلال المعطيات الإحصائية للجدول يتضح أن المؤسسة الوطنية للدهن تعتمد في الغالب على برامج تدريبية ونظرية مما يساعد الموظفين من الربط بين ماتعلموه من معارف ومهارات نظرية في تطبيقها في الجانب الميداني لأداء الأعمال بكفاءة وفعالية، في حين أن العمال الذين صرحوا بخضوعهم لبرامج نظرية فقط فهم في الغالبية فئة الإطارات، فالأعمال الموكلة إليهم لا تحتاج الجانب الميداني بل تعتمد على معلومات ومعارف ذهنية عن طريق إعطاء محاضرات من طرف أساتذة داخل المؤسسة الوطنية للدهن، أما بالنسبة للعمال الذين خضعوا للبرامج التطبيقية فقط فهم العمال المنفذين وأصحاب الحرف ميكانيكي، عامل صيانة، عامل متعدد الخدمات ، سائق... الخ

وعليه نستنتج أن المؤسسة الوطنية للدهن تعتمد على برامج تدريبية متعددة لتحقيق أهدافها المسطرة بفعالية.

الجدول (9): يوضح مكان إجراء البرامج التدريبية

النسبة	التكرار	مكان إجراء التدريب
60,56%	43	داخل المؤسسة
18,31%	13	خارج المؤسسة
21,13%	15	كلاهما
100%	71	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا إلى بيانات الاستمارة

يتبين لنا من خلال الجدول -9- أن 60,56% من المبحوثين تدربوا داخل المؤسسة، تليها نسبة 21,13% من المبحوثين خضعوا للتدريب داخل وخارج المؤسسة فيحين نجد أن 18,31% من المبحوثين خضعوا للتدريب خارج المؤسسة فقط

من خلال المعطيات الإحصائية يتضح أن أغلبية المبحوثين خضعوا للتدريب داخل المؤسسة وهذا نظرا إلى توفر الوسائل اللازمة في المؤسسة لإخضاع المتدربين إلى برامج تدريبية، حيث يتدربون على الآلات التي سيعملون عليها مباشرة مما يسهل عملية التدريب إضافة إلى أن هذا التدريب أقل تكلفة بالنسبة للمؤسسة مما يعود عليها وعلى الموظفين بالنفع، أما بالنسبة للمبحوثين الذين صرحوا بإجرائهم لبرامج تدريبية خارج المؤسسة فهم يشملون فئة أعوان التحكم فنظرا إلى طبيعة عملهم والتي تكون أكثر تعقيدا في غالب الأحيان لجأت المؤسسة إلى إجراء اتفاقيات مع بعض مراكز التكوين لتضمن لموظفيها مستوى عالي من المهارات والكفاءات الذي يضمن لهم إتقان العمل وتجنب السلوكات الخاطئة التي توقعهم في حوادث عمل

الجدول (10): يوضح المتابعة المستمرة للبرامج التدريبية من طرف الإدارة

النسبة	التكرار	متابعة الإدارة للبرامج التدريبية
66,20%	47	متابعة الإدارة للبرامج
33,80%	24	عدم متابعة الإدارة للبرامج
100%	71	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا إلى بيانات الاستمارة

من خلال الجدول -10- يتبين لنا أن نسبة 66,20% من المبحوثين أكدوا على إخضاع البرامج التدريبية إلى متابعة مستمرة من طرف إدارة المؤسسة، في حين أن 33,80% من المبحوثين أكدوا أن البرامج التدريبية لا تخضع إلى متابعة من طرف إدارة المؤسسة

ومن معطيات الجدول -10- نستنتج أن المؤسسة الوطنية للدهن تحرص على مراقبة ومتابعة برامجها التدريبية، فمن خلال المقابلات التي أجريتها في الدراسة الميدانية أوضح بعض العمال أن المؤسسة تخضع برامجها التدريبية إلى مراقبة عن طريق تسجيل حضور كل الموظفين إلى التدريب، إضافة إلى قيامها بزيارات مفاجئة لمقر التكوين عندما يكون التدريب خارج المؤسسة

وعليه يمكن القول أن المؤسسة الوطنية للدهن تحرص على متابعة عمالها أثناء قيامهم بالتدريبات التي من خلالها تتوفر لهم الحماية وتقلل من إصابتهم في العمل

الجدول (11): يوضح نوع الاحتياجات التي يضمنها البرنامج التدريبي

النسبة	التكرار	توافق الاحتياجات التدريبية
47,37%	36	توافق مع الاحتياجات الحالية
52,63%	40	توافق مع الاحتياجات المستقبلية
100	76	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا إلى بيانات الاستمارة

نلاحظ من خلال الجدول رقم -11- أن 52,63% من إجمالي العينة صرحوا أن البرامج التدريبية تضمن احتياجاتهم التدريبية المستقبلية و 47,37% من أفراد العينة صرحوا بان البرامج التدريبية تتضمن الاحتياجات الحالية

انطلاقا من إحصائيات الجدول -11- يتضح أن المؤسسة الوطنية للدهن تسعى بالدرجة الأولى إلى تغطية الاحتياجات المستقبلية للعمال والمتمثلة في التنمية والتطوير وهذا ما عبر عنه المبحوثين من خلال إجاباتهم عن استمارة رقم 19 برغبتهم بتطوير أنفسهم والارتقاء إلى رتب أعلى. ومن ثم تغطيت الاحتياجات التدريبية الحالية والتي تعبر عن رغبة المؤسسة في علاج مشاكل طارئة أو مواجهة الاحتياجات السريعة لبعض الأفراد

الجدول(12): يوضح تلقي البرامج التدريبية وعلاقته في ضبط سلوكيات حوادث العمل

المجموع		عدم ضبط سلوكيات حوادث العمل		ضبط سلوكيات حوادث العمل		ضبط سلوكيات حوادث العمل تلقي برامج تدريبية
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	53	%3.77	2	%96.22	51	تلقي برامج تدريبية
%100	18	%61.11	11	%38.88	7	عدم تلقي برامج تدريبية
%100	71	%18.30	13	%81.69	58	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا إلى بيانات الاستمارة

نلاحظ من خلال الجدول -12- الذي يبين العلاقة بين البرامج التدريبية والسلوكيات التنظيمية لحوادث العمل أن الاتجاه العام يتجه نحو ضبط السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل وذلك بنسبة %81,69 مدعمة بنسبة %96,22 من المبحوثين الذين صرحوا بتلقي برامج تدريبية و %38,88 من المبحوثين الذين صرحوا بعدم تلقي برامج تدريبية

في المقابل نجد أن %18,30 من أفراد العينة المبحوثة أجابوا بعدم ضبط سلوكياتهم التنظيمية المسببة لحوادث العمل مدعمة بنسبة %61,11 من المبحوثين الذين صرحوا بعدم تلقي برامج تدريبية و %3,77 صرحوا بتلقيهم لبرامج تدريبية

وعليه فإن ترجيح القراءة الإحصائية للإجابة الغالبة التي تمثلت في أنه يتم ضبط سلوكيات حوادث العمل لا سيما عند الخضوع لبرامج تدريبية إذ يتم ترجمة احتياجات الأفراد العاملين إلى أهداف سلوكية تحدد نوع السلوك المطلوب من المشاركين القيام به واكتسابه في نهاية العملية التدريبية والذي يتماشى مع أهداف التنظيم، وهذا ما أكدته نظرية الفعل الاجتماعي لتالكوت بارسونز الذي اعتبر أن التدريب هو الموجه الأساسي للسلوكيات التنظيمية في الاتجاه الإيجابي والفعال الذي يحقق أهداف التنظيم عن طريق تزويد الفاعلين بالأفكار والمعايير والقيم اللازمة التي تضعها المؤسسة والتي لا بد على العمال التقيد بها لتجنب وقوعهم في سلوكيات تعرضهم للحوادث وبالتالي تعرقل سير المؤسسة

وعليه فإن التدريب ليس فقط عبارة عن عملية تعلم ومعارف وطرق جديدة تؤدي الى تغييرات في قابلية الأفراد لأداء أعمالهم وإنما يتخطى ذلك، فهو يصنع نموذجا للسلوك التنظيمي ويجعل الفاعلين يسلكونه بشكل يحقق النتائج الايجابية للمنشأة وبضمن السلامة الوقائية للموارد البشرية

الجدول (13): يوضح توافق التدريب مع متطلبات العمل وعلاقته بمصدر الاستفادة من التدريب

المجموع		المؤسسة		طلب شخصي		الاستفادة من التدريب بناء على توافق التدريب مع متطلبات العمل
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	65	%64.61	42	%35.38	23	توافق التدريب مع متطلبات العمل
%100	6	%100	6	--	00	عدم توافق التدريب مع متطلبات العمل
%100	71	%67.60	48	%32.23	23	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا إلى بيانات الاستمارة

نلاحظ من خلال الجدول-13- أن الاتجاه العام للمبحوثين تركز حول أن استفادة المبحوثين من البرامج التدريبية جاء بناء على طلب من المؤسسة بنسبة %67.60 مدعومة ب %100 من إجابات المبحوثين التي صرحت بعدم توافق البرامج التدريبية مع متطلبات العمل و %64.61 من المبحوثين صرحوا بتوافق البرامج التدريبية مع متطلبات العمل في المقابل نجد أن %32.23 من أفراد العينة تركزت إجاباتهم حول أن استفادتهم من البرامج التدريبية جاء بناء على طلب شخصي مدعومة ب %35.58 من المبحوثين صرحوا بتوافق متطلبات العمل مع البرامج التدريبية في حين انعدام نسبة عدم توافق متطلبات العمل مع البرامج التدريبية

من خلال القراءة الإحصائية التي مثلت الغالبية في أن البرامج التدريبية المبرمجة من طرف المؤسسة يتم تصميمها وفقا لاحتياجات العمال والذي يتماشى مع متطلبات عملهم وهذا ما يساهم في فهم واستيعاب البرنامج التدريبي الذي تم تنفيذه وبالتالي تضبط سلوكيات المتدربين مما يقلل من حوادث العمل من خلال التدريب الفعال في إطار العمل المحدد

الجدول (14): يوضح تغير الاتجاهات نحو العمل بعد التدريب

النسبة	التكرار	تغير الاتجاهات نحو العمل بعد التدريب
74,60%	47	تغير الاتجاهات نحو العمل
25,39%	16	عدم تغير الاتجاهات نحو العمل
100%	*63	المجموع

*امتناع إجابة كل أفراد العينة / المصدر: من إعداد الطالبة استنادا إلى بيانات الاستمارة

يتبين لنا من خلال الجدول-14- أن 74,60% من فئة المبحوثين صرحوا بأن التدريب ساهم في تغير اتجاهاتهم نحو و 25,39% من المبحوثين صرحوا بأن التدريب لم يساهم في تغير اتجاهاتهم نحو العمل

من خلال النتائج الإحصائية يتبين لنا أن أغلبية إجابات المبحوثين ارتكزت على أن التدريب ساهم في تغيير اتجاهاتهم، وعليه يتضح لنا أن هناك علاقة ايجابية بين التدريب واتجاهات العامل حيث أن التدريب يساهم بتبني اتجاهات جديدة تتماشى مع التغيرات الحاصلة في بيئة العمل والتي ينعكس أثارها على نشاط المؤسسة وهذا ما أكدته دراسة شيباني فوزية، فالبرامج التكوينية تحسن الاتجاهات الايجابية نحو أهمية وقيمة العمل باعتبار أن الاتجاهات هي خبرة ذاتية مكتسبة تميز موقف الأفراد عما يحيط بهم كما يمكن توظيفها لتفسير السلوك وتعديله

الجدول (15): يبين تنمية الكفاءات والمهارات وعلاقتها بالتقليل من الوقوع في الأخطاء

التقليل من الوقوع في الأخطاء		تنمية الكفاءة والمهارات		التقليل من الوقوع في الأخطاء		تنمية الكفاءة والمهارات	
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
98,43%	63	1,56%	1	94,36%	67	57,14%	4
57,14%	4	42,85%	3	94,36%	67	5,63%	4
94,36%	67	5,63%	4	94,36%	67	5,63%	4

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا إلى بيانات الاستمارة

نلاحظ من خلال الجدول -15- الذي يبين علاقة تنمية الكفاءة والمهارات بالتقليل من الوقوع في الأخطاء، بحيث نجد أن الاتجاه العام للنسب يتجه نحو التقليل من الأخطاء بنسبة 94,36% ، حيث تتضمن 98,43% من إجابات المبحوثين صرحوا بتنمية كفاءتهم ومهاراتهم و 57,14% من نسبة المبحوثين صرحوا بعدم تنمية كفاءتهم ومهاراتهم، مقابل 5,63% من أفراد العينة الذين

صرحوا بعدم التقليل من الوقوع في الأخطاء وتتضمن نسبة 42,85% من إجابات المبحوثين صرحوا بعدم مساعدة التدريب بتنمية كفاءاتهم ومهاراتهم و 1,56% من المبحوثين الذين صرحوا بمساعدة التدريب في تنمية كفاءاتهم ومهاراتهم

ويمكن تفسير هذه المعطيات الإحصائية من خلال الإجابة الغالبة التي تمثلت في أن التدريب يساعد في التقليل من الوقوع في الأخطاء أثناء تأدية الأعمال اليومية في المنظمة ولا سيما عندما يساهم في تنمية الكفاءات والمهارات المهنية من خلال تحسين تصرفات رأس المال البشري وفقا لما تعلموه من معارف وخبرات جديدة، فتنمية الكفاءات والمهارات المهنية تبنى على أساس تعلم الأشياء الجديدة بشكل دائم لاستيعاب الجوانب المتغيرة ووضعها موضع التطبيق الفعلي الصحيح وبالتالي توفير الحماية الجيدة من مخاطر وأخطاء العمل التي تحدث بسبب نقص المهارات في أداء الأعمال مما يدل على فعالية البرامج التدريبية في تحقيق الأهداف ، وهذا ما أوضحتها مبادئ باسونز إذ أن الكفاءة في الأداء أو ما سماه بمكانيزم الانجاز يعتبر مبدأ أساسيا في تحقيق الأهداف .

الجدول رقم(16): يوضح نوع البرامج التدريبية وعلاقتها بانعكاسات التدريب

المجموع	السلوكات		ضبط التنظيمية		التقليل من حوادث العمل		الإمام بجميع جوانب العمل		مساعدة التدريب في نوع البرامج التدريبية
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	27	%33,33	9	%22,22	6	%44,44	12	برامج نظرية	
%100	28	%25	7	%46,42	13	%28,57	8	برامج تطبيقية	
%100	25	%16	4	%40	10	%44	11	كلاهما	
%100	*80	%25	20	%36,25	29	%38,75	31	المجموع	

*المجموع فاق عدد أفراد العينة لتعدد احتمالات الإجابة/ من إعداد الطالبة

نلاحظ من خلال الجدول -16- أن الاتجاه العام للجدول يتجه نحو الإمام بجميع جوانب العمل بنسبة 38,75% مدعمة ب 44,44% من الأفراد المبحوثين الذين ارتكزت إجاباتهم حول تلقي برامج تدريبية نظرية و 44% الذين أجابوا بتلقي كلا أنواع البرامج تليها نسبة 28,57% من المبحوثين الذين أجابوا بتلقيهم لبرامج تطبيقية

في المقابل نجد أن 36,25% من المبحوثين ارتكزت إجاباتهم حول مساهمة التدريب في التقليل من حوادث العمل مدعمة ب 46,42% من المبحوثين الذين أجابوا بتلقيهم برامج تطبيقية و 40% من المبحوثين الذين أجابوا بتلقيهم كلا البرامج التدريبية و 22,22% من أفراد العينة الذين أجابوا بتلقيهم لبرامج تدريبية نظرية

في حين أن 25% من المبحوثين ساهمت البرامج التدريبية في ضبط سلوكياتهم التنظيمية مدعمة 33,33% من المبحوثين الذين صرحوا بتلقيهم لبرامج تدريبية نظرية تليها نسبة 25% من المبحوثين الذين صرحوا بتلقيهم لبرامج تدريبية تطبيقية و 16% من المبحوثين الذين صرحوا بتلقيهم لبرامج تدريبية ونظرية معا

من خلال البيانات الإحصائية للجدول يتضح لنا أن هناك علاقة بين نوع التدريب والأهداف التي يحققها، فالبرامج التطبيقية تساعد في التقليل من حوادث العمل وهذا حسب الإحصائيات الجدولية الجزئية الغالبة التي تمثلت في 46,42%، أما فيما يخص الإجابة الغالبة الكلية حسب العينة المبحوثة فإن البرامج التدريبية المطبقة من طرف المؤسسة تسعى بها إلى إلمام بجميع جوانب العمل من أجل تحقيق تطورها الوطني فالتدريب نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الفاعلين بمعلومات ومهارات تساعدهم في معرفة كل جوانب العمل التي يصادفونها. وانخفاض حوادث العمل هو دليل أيضا على إلمام العامل بالجوانب السليمة في أدائه للأعمال وهذا متأكد من خلال النتائج الجدولية

الجدول(17): يوضح الصعوبات المواجهة في تلقي التدريب

النسبة	التكرار	الصعوبات المواجهة في تلقي البرامج التدريبية
40,26%	31	الوقت غير كافي
35,06%	27	الحاجة إلى مدربين أكثر كفاءة
24,68%	19	صعوبة تطبيق البرامج التدريبية
100%	*77	المجموع

*المجموع فاق عدد أفراد العينة لتعدد احتمالات الإجابة/المصدر: من إعداد الطالبة استنادا إلى بيانات الاستمارة

نلاحظ من خلا الجدول -17- الذي يبين الصعوبات التي يتلقاها المبحوثين في تلقيهم للبرامج التدريبية أن 40,26% من المبحوثين تركزت إجاباتهم حول الوقت غير كافي، و نسبة 35,06%

من المبحوثين تركزت إجاباتهم حول الحاجة إلى مدربين أكثر كفاءة تليها نسبة 24,68% من المبحوثين الذين ارتكزت إجاباتهم حول صعوبة تطبيقها

من خلال النتائج الإحصائية للجدول يتبين لنا ان العائق الذي يحول بين الأفراد العاملين في المؤسسة الوطنية للدهن تلقيهم للبرامج التدريبية هو الوقت الغير كافي مما يساهم بعدم تزويدهم بالمعلومات والمعارف اللازمة التي تجنبهم الوقوع في الحوادث ومن جهة أخر نجد أيضا قلة كفاءة المدربين حيث أفادت إجابة احد مبحوثين انه يتم الاستفادة من برامج تدريبية من طرف زملاء آخرين في العمل وليس من طرف مختص تدريبي. إذ يعتبر المشرف التدريبي العنصر الرئيسي في نجاح أي دورة تدريبية كونه يمثل الوسيلة التي عن طريقها سيتم نقل المعلومات وتكوين المهارات وإذا كانت الوسيلة غير مناسبة فلا بدا أن تكون النتيجة من التدريب غير مناسبة

2. استنتاج النتائج في ضوء الفرضية الاولى:

من خلال تحليل المعطيات الخاصة بالفرضية الأولى والتي مفادها: **لتحديد الاحتياجات التدريبية دور في ضبط السلوكات التنظيمية لحوادث العمل**

ومن خلال النتائج المتوصل إليها من استجابات أفراد العينة نجد:

✚ أن المؤسسة الوطنية للدهن تعتمد على برامج تدريبية نظرية وتطبيقية معا وذلك بنسبة 45,07% إذ يتم 60,56% داخل المؤسسة وتحت المراقبة الإدارة المستمرة لها وهذا ما اقر به 66,20% من المبحوثين

✚ إن البرامج التدريبية المعتمدة من طرف المؤسسة تتضمن الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية وهذا ما أوضحه الجدول رقم -11- وهذا ما يساهم في سد الفجوات الحالية والمستقبلية في أداء العمال من خلال تلبية كل احتياجاتهم

✚ يتبين لنا من الجدول -12- أن البرامج التدريبية تساعد في ضبط سلوكات حوادث العمل وهذا أكده 96,22% من الأفراد المبحوثين كون التدريب يساهم في إبراز السلوك الآمن والسليم بدل السلوك الخطير الذي يؤدي إلى وقوع الحوادث

✚ يتبين لنا من الجدول -13- أن المؤسسة الوطنية للدهن تعمل على تصميم برامج تدريبية تتوافق مع متطلبات كل الأفراد العاملين بها وهذا ما عبر عنه 64,61% من إجابات المبحوثين

✚ يتبين لنا من الجدول -14- أن التدريب يساهم في تغير اتجاهات العاملين بشكل ايجابي وهذا ما اكده 74,60% من المبحوثين

✚ يتبين لنا من الجدول -15- أن الكفاءات والمهارات المهنية المكتسبة تساهم في التقليل من الوقوع في الأخطاء وهذا ما عبر عنه بنسبة 98,43% من المبحوثين، فتنمية الكفاءات والمهارات تساعد في استيعاب الأفراد العاملين للأخطار المحيطة بهم وبالتالي تجنبهم الوقوع فيها

✚ يبين الجدول -16- أن البرامج التطبيقية تساهم في التقليل من حوادث العمل وذلك بنسبة 46,42% من خلال ما قدمته لنا النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى يمكن القول أنها قد تحققت

3. تحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

الجدول رقم (18): يوضح العلاقة بين فترة التدريب ووقوع حوادث العمل

المجموع		عدم التعرض لحدث عمل		تعرض لحدث عمل		التعرض لحدث عمل
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	فترة التعرض لحدث
100%	71	90,14%	64	9,85%	7	قبل التدريب
100%	00	--	00	--	00	بعد التدريب
100%	71	90,14%	64	9,85%	7	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا إلى بيانات الاستمارة

يوضح لنا الجدول العلاقة بين فترة التدريب والتعرض لحوادث العمل اذ يتضح من خلاله ان الاتجاه العام لنسب يتجه نحو عدم التعرض لحوادث عمل وذلك بنسبة 90,14% في المقابل نجد أن 9,85% من أفراد العينة تعرضوا لحدث عمل قبل الخضوع لبرامج تدريبية في حين نجد نسبة معدومة بعد الخضوع لبرامج تدريبية

يمكن تفسير هذه المعطيات وذلك من خلال الإجابة الغالبة والتي تمثلت في عدم التعرض لحوادث عمل وهذا نظرا إلزامية تدريب كل الأفراد العاملين بالمؤسسة الوطنية للدهن. كما وان الأفراد الذين تعرضوا لحدث عمل فكان ذلك قبل أن يخضعوا لبرامج تدريبية، وحسب ما أدلى به

رئيس المصلحة إحصائيات السنوات الأخيرة لحوادث العمل (من 2016 إلى يومنا هذا) فقد قدرت ب 36 حادث عمل وهذا ما يفسر النسبة الضئيلة للمبجوثين الذين تعرضوا لحوادث عمل

ومنه نستنتج أن هناك علاقة بين المتغيرين، إذ أن تكوين الأفراد وتدريبهم قبل الشروع في العمل مرتبط ارتباطاً وثيقاً مع تجنب الوقوع في الحوادث. فالتدريب الأولي يزود العمال بالمعلومات والأساليب المختلفة والمحددة لطبيعة الأعمال الموكلة إليهم مما يجنبهم الوقوع في سلوكيات تسبب لهم حوادث

الجدول (19): يوضح أسباب التعرض لحوادث العمل

النسبة	التكرار	أسباب التعرض لحوادث العمل
5,88%	1	خطأ شخصي
29,41%	5	عدم استخدام وسائل الحماية
--	00	عدم تطبيق شروط السلامة
64,70%	11	ظروف العمل
--	00	طريقة تسيير المسيرين
100	17	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة استناداً إلى بيانات الاستمارة

نلاحظ من خلال الجدول -19- أن 64,70% من إجابات المبجوثين ارتكزت حول أن سبب التعرض لحوادث عمل هو ظروف العمل ثم تليها نسبة 29,41% من المبجوثين الذين أجابوا بعدم استخدام وسائل الحماية ثم تليها نسبة 5,88 من المبجوثين أجابوا بأن التعرض لحادث العمل كان خطأ شخصي في حين انعدام نسبة عدم تطبيق شروط السلامة وطريقة تسيير المسيرين

من خلال القراءة الإحصائية للجدول -19- التي مثلت أن سبب الحوادث هو ظروف العمل فنشاط العامل تحت ظروف عمل غير ملائمة يجعله عرضة لضغوطات ومشاكل متعددة تؤدي به إلى الشعور بالتعب والقلق وعدم الانتباه وفقدان التركيز خلال تنفيذ المهام هذا ما يجعله يرتكب ويقع في حوادث متعددة، وفي سياق ذلك أوضح عامل انه أصيب بحادث عمل نظراً لعمله بعد ساعات المناوبة وقيادته لعربة لم تتطابق مع شروط السلامة

وعليه نستنتج إن هناك علاقة بين ظروف العمل وتعرض العامل الى الحوادث إضافة إلى هذا إهمال العمال لوسائل الحماية

الجدول(20): يوضح طريقة تعامل المؤسسة مع حوادث العمل

النسبة	التكرار	تعامل المؤسسة مع الحادث
%27,27	15	متابعة حالة المصاب
%23,63	13	التعويض فقط
%49,09	27	تكتفي بالضمان الاجتماعي
%100	55	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا إلى بيانات الاستمارة

نلاحظ من خلال الجدول -20- أن أغلبية المبحوثين أجابوا بان في حالة وقوع الحادث أن المؤسسة تكتفي بالضمان الاجتماعي بنسبة %49,09 ثم تليه نسبة %27,27 من المبحوثين الذين أجابوا بالمتابعة حالة المصاب ثم تليها نسبة %23,63 من المبحوثين الذين أجابوا أن المؤسسة تعوض المصاب فقط

تعتبر الأضرار والعواقب التي تحدثها حوادث العمل من أبرز المشاكل التي تواجه المؤسسات والعمال إذ يقتصر حق العامل في التعويضات المقدمة له وذلك وفقا لتطابق إصابته لما هو مقرر له قانونيا ولا يستفيد العامل من الحماية الوقائية التي تضبط سلوكيات حوادث العمل إلا بموجب مجموعة من الإجراءات الوقائية وقد ارتكزت القراءة الإحصائية لعمال المؤسسة الوطنية للدهن علناً المؤسسة تكتفي بالضمان الاجتماعي كما أوضح إجابة أحد المبحوثين في هذا السياق أن المؤسسة تتابع حالة المصاب في حالة إذا ما تعرض لحادث عمل سبب لها ضرر كبير من خلال متابعة حالته الصحية و نقله إلى وظيفة أخرى تتطابق مع خبرته ومؤهلاته في حالة ما اذ كان لا يستطيع مزاوله نفس العمل .

الجدول(21): يوضح امتلاك المؤسسة لمخطط لتقليل من حوادث العمل

النسبة	التكرار	امتلاك المؤسسة لمخطط لتقليل من حوادث العمل
--------	---------	--

70%	49	امتلاك المؤسسة لمخطط لتقليل من حوادث
30%	21	عدم امتلاك مخطط التقليل من حوادث العمل
100%	71	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا إلى بيانات الاستمارة

نلاحظ من خلال الجدول -21- أن أغلبية إجابات الباحثين ارتكزت حول امتلاك المؤسسة لنظام مخطط لتقليل من حوادث العمل وذلك بنسبة 70% ثم تليها نسبة 30% من الباحثين الذين ارتكزت إجاباتهم حول عدم امتلاك المؤسسة لمخطط التقليل من حوادث العمل

من خلال المعطيات الجدولية يتضح لنا أن المؤسسة تولي اهتماما بالعنصر البشري وذلك من خلال وضعها لمخطط يقلل من السلوكيات المؤدية لحوادث العمل وذلك بالاستفادة من دورات تكوينية عن أخطار الإهمال وعدم تطبيق قوانين وإرشادات الأمان داخل المؤسسة وخاصة في قسم الإنتاج

الجدول (22): يوضح ابتكار الأساليب الوقائية ومعاقبة المؤسسة لمخالفاتها

المجموع		لا تعاقب		تعاقب		إلزامية العقاب ابتكار أساليب وقائية
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
100%	68	5,88%	4	94,11%	64	ابتكار أساليب وقائية
100%	3	33,33%	1	66,66%	2	عدم ابتكار أساليب وقائية
100%	71	7,04%	5	92,95%	66	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا إلى بيانات الاستمارة

يتبين لنا من خلال الجدول -22- أن الاتجاه العام للنسب يتجه نحو معاقبة المؤسسة لمخالفات الباحثين والأساليب الوقائية وذلك بنسبة 92,95% من إجابات الباحثين مدعمة ب 94,11% من الباحثين الذين صرحوا بابتكار أساليب وقائية في المؤسسة ونسبة 66,66% من الباحثين الذين صرحوا بعدم بابتكار أساليب وقائية

في المقابل نجد 7,04% من إجابات المبحوثين الذين صرحوا بعدم معاقبة المؤسسة لمخالفتي الأساليب الوقائية، مدعمة ب 33,33% من المبحوثين الذين صرحوا بعدم وجود ابتكار أساليب وقائية ونسبة 5,88% من المبحوثين الذين صرحوا بابتكار أساليب وقائية

وعليه فإن ترجيح القراءة الإحصائية للإجابة الغالبة التي مثلت أن المؤسسة الوطنية للدهن توفر كل ما يحتاجه الأفراد العاملين بها من أساليب وقائية وتفيد كل الوحدات والمراكز الخاصة فيها بإجبارية تطبيقها وتفرض عقوبات على كل من يخالفها وأوضح في ذلك المبحوث في الاستمارة 34: " من يخالف القانون الداخلي الذي ينص على ارتداء الأحذية المخصصة في أماكن العمل والمآزر يتعرض لعقوبة المجلس التأديبي .كما ووضح مشرف السلامة المهنية بعض الأساليب الوقائية التي توفرها المؤسسة الوطنية للدهن والمتمثلة في: قفازات الحماية، مآزر، أحذية ونظارات خاصة، خوذة، حزام خاص لعمال الشحن أفنعة خاصة للعاملين بقسم الإنتاج نظرا لطبيعة عمل المؤسسة(صناعة الاصبغة ومشتقاتها) ...الخ إضافة الى الإجراءات التنظيمية فمن خلال الدراسة الميدانية لاحظنا وجود لوائح وملصقات وعبارات موجزة تحذر العمال من أماكن وجود الخطر

وعليه يمكن القول أن توفير وسن أساليبوقائية يساهم في ضبط حوادث العاملين خلال الالتزام بها وبذلك تحقق المؤسسة الحماية للعمال بالدرجة الأولى ومن ثم حماية نفسها في الدرجة الثانية

الجدول (23): يوضح العلاقة بين استخدام الأساليب الأمنية و ضبط سلوكيات حوادث العمل

المجموع		ضبط السلوكيات التنظيمية		التقليل من حوادث العمل		الإلمام بجميع جوانب العمل		انعكاسات التدريب
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	الأساليب الوقائية
%100	26	%19,23	5	%50	13	%30,76	8	التدريب المستمر
%100	23	%26,08	6	%43,47	10	%30,43	7	توفير وسائل الحماية
%100	22	%45,45	3	%40,90	9	%45,45	10	تحسين ظروف العمل
%100	71	%19,71	14	%45,07	32	%35,21	25	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا إلى بيانات الاستمارة

يتضح من خلال الجدول أن الاتجاه العام يتجه نحو التقليل من حوادث العمل وذلك بنسبة %45,07 مدعمة بنسبة %50 من المبحوثين الذين صرحوا باستعمال التدريب كأسلوب للوقاية ونسبة %43,47 من المبحوثين الذين صرحوا بتوفير وسائل الحماية كأسلوب من الوقاية و %40,90 من المبحوثين الذين صرحوا بضرورة تحسين ظروف العمل في المقابل نجد نسبة %35,21 من أفراد العينة صرحوا بالإلمام بجميع جوانب العمل مدعمة بنسبة %45,45 من المبحوثين الذين ركزوا على تحسين ظروف العمل و %30,76 من المبحوثين الذين ركزوا على التدريب المستمر و %30,43 من المبحوثين الذين ركزوا على توفير أساليب الحماية

في حين نجد أن %19,71 من أفراد العينة تركزت إجاباتهم حول تنظيم السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل مدعمة ب %45,45 من المبحوثين الذين ركزوا تحسين ظروف العمل ونسبة %26,08 من المبحوثين الذين تركزت إجاباتهم على توفير وسائل الحماية وفي الأخير نجد نسبة %19,23 من المبحوثين الذين ارتكزت إجاباتهم حول التدريب لمستمر

يمكن تفسير البيانات الإحصائية للجدول-24- من خلال الإجابة الغالبة التي تمثلت في أن التدريب المستمر يساهم في التقليل من حوادث العمل مما يوضح العلاقة الوثيقة بين التدريب المستمر والتقليل من حوادث العمل، إذ يعتبر التدريب المستمر احد العناصر الفعالة لإشباع العوامل والوقائية للفرد والتي تساعد في حماية نفسه، وهذا ما أكدته نظرية الفعل الاجتماعي لبارسونز إذ اعتبر أن التدريب عنصر مكمل لأي تنظيم يعمل على تشكيل أفعال الأفراد في إطار

محدد ضمن معان توجه الأداء الايجابي والفعال، وبالتالي ضبط السلوكيات التنظيمية في حدود تخدم أهداف التنظيم والأفراد وهذا بلا شك يقلل من حوادث العمل فتحديد

إضافة إلى هذا فلا يكفي التدريب المستمر لوحده إذ لابد من توفير بيئة العمل من حيث الوسائل والأدوات الأمنية تأمين ظروف العمل

4. استنتاج النتائج في ضوء الفرضية الثانية:

من خلال تحليل المعطيات الخاصة بالفرضية الثانية التي مفادها: ماهي الأساليب الوقائية المستخدمة في ضبط السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل؟

يتبين لنا من خلال النتائج المتوصل إليها :

- ✚ يتضح لنا من خلال الجدول-18- تأكيد 90,14% من المبحوثين أن التدريب قبل الشروع في العمل وسيلة هامة تساعد في ضبط السلوكيات المؤدية إلى الحوادث. وذلك من خلال تعزيزه لكفاءات العمال في أداء أعمالهم بمهارة كبيرة
- ✚ يتضح من خلال الجدول -19- أن ظروف العمل تساهم في ضبط سلوكيات حوادث العمل إذا كانت ملائمة ومطابقة لشروط السلامة المهنية
- ✚ من خلال الجدول -21- يؤكد 70% من المبحوثين أن المؤسسة الوطنية للدهن تملك مخطط لتقليل من حوادث العمل وتوعية العمال من الأخطار المهنية
- ✚ يتضح من خلال الجدول -22- أن ابتكار أساليب وقائية والعمل عليها على نحو منتظم وسليم يساهم في ضبط السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل ويخلق جو من الاستقرار المهني
- ✚ تساعد الدورات التدريبية المستمرة في التقليل من حوادث العمل عن طريق ضبط السلوكيات التنظيمية
- ✚ من خلال الجدول 23 يؤكد 50% من المبحوثين أن التدريب المستمر يساهم في التقليل من حوادث العمل.

خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل الدراسة التطبيقية التي كانت عبارة عن عملية إسقاط لما جاءت به أدبيات الفكر حول دور البرامج التدريبية في ضبط السلوكات التنظيمية لحوادث العمل، اعتمدنا فيها على تقارير وسجلات المؤسسة موضوع الدراسة وتفرغ الجداول وتحليلها لتوصل إلى النتائج النهائية

النتائج العامة:

بناء على الدراسة الميدانية حول البرامج التدريبية ودورها في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الوطنية للدهن بالأخضرية فقد استخلصت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها

- ✚ إن العملية التدريبية تساهم في ضبط السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل من خلال إبراز السلوك الأمن والسليم في الأداء
- ✚ تسعى المؤسسة الوطنية للدهن إلى تطوير أداء عمالها من خلال الاهتمام بإعدادهم وتكوينهم في كافة المجالات سواء داخل المؤسسة أو خارجها وذلك بتوفير كل الوسائل اللازمة
- ✚ أن التحديد الدقيق والفعال للبرامج التدريبية يساهم في تحقيق توافق البرامج مع متطلبات العمل
- ✚ أن المؤسسة الوطنية للدهن تحدد الاحتياجات التدريبية بشكل مسبق على صعيد الفرد والمؤسسة والوظيفة بما يسد الاحتياجات الحالية والمستقبلية
- ✚ تساهم الدورات التدريبية في تحديد النقائص المهنية وتعمل على معالجتها
- ✚ ترتبط فعالية البرامج من خلال المتابعة المستمرة لها
- ✚ إن تحديد المعرف وتنمية القدرات الأدائية والفكرية يحسن الاتجاهات والسلوكيات التنظيمية التي تؤدي إلى حوادث العمل
- ✚ تعتبر البرامج التدريبية الأولية (قبل الشروع في العمل) من بين الأساليب الهامة التي تساهم في ضبط السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل
- ✚ تنظيم مكان العمل وتوفير الظروف المساعدة يساهم في التقليل من الحوادث في العمل
- ✚ توفير وسائل وأساليب العمل الجديدة وتطوير آليات التدريب يساعد العمال بالانضباط بها وهذا لكون الإنسان دائما ما يتطلع لتجديد
- ✚ إن أداء العمال في المؤسسة الوطنية للدهن في تطور بعد تعميم البرامج التدريبية وهذا نظرا إلى انخفاض معدلات الحوادث في السنوات الأخيرة

الخاتمة

الخاتمة:

تعتبر السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل من ابرز الظواهر وأكثرها شيوعا وانتشارا لاسيما في المؤسسات الصناعية وقد جاءت العديد من الدراسات والبحوث كمحاولة لإيجاد حلول لهذه الظاهرة وذلك من خلال التطرق إليأسباب حدوثها وابرز مخالفاتها التي تسبب أضرار للمؤسسة بصفة عامة وللأفراد بصفة خاصة، ونجد أن هذه الظاهرة في تزايد مستمر بالرغم من كل الأساليبوالإجراءات الوقائية المتخذة في ضبط السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل. ومن خلال دراستنا الميدانية للسلوكيات التنظيمية لحوادث العمل بالمؤسسة الوطنية للدهن وانطلاقا من المعطيات التي تم التوصل إليها يمكن التأكيد على الدور البارز الذي يلعبه التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل، وذلك من خلال العمل على الحد والتقليل من السلوكيات الطائشة والخطئة للعاملين، وكذاضبط وتوجيه أفعالالأفراد نحو السلوك السليم والأمن وذلك من خلال إكساب المورد البشري مهارات وكفاءات وخبرات جديدة واكتسابه للسلوكيات والاتجاهات المرغوبة في التنظيم. كل هذه المحددات (المهارة، الكفاءة، الاتجاهات) تساهم في نشر السلامة وحماية العمال من سلوكيات حوادث العمل. ومن هنا يظهر الدور الذي تلعبه البرامج التدريبية في توجيه وضبط السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل ، وبالتالي يمكن اعتبار البرامج التدريبية كمتغير فعال في التقليل من حوادث العمل وذلك من خلال سعيها إلى تحسين وضبط السلوكيات التنظيمية وبشكل عام يمكن القول أن غاية البرامج التدريبية هو تنمية الدور الفعال والإيجابي لسلوكيات العمال وضبطها بما يساهم في خفض حوادث العمل المهنية، وبذلك يحقق للمؤسسة الأمن المهني بالمعايير المطلوبة والمعمول بها دوليا

قائمة المراجع

قائمة الكتب

- (1) أحمد جابر حسنين، التدريب الاستراتيجي ودوره في تحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع
- (2) أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر-الإسكندرية، 2004
- (3) إسماعيل حجازي، تسيير الموارد البشرية من خلال المهارات، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن-عمان، الطبعة 1، 2013
- (4) بطرس حلاق، السلوك التنظيمي، الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، 2020
- (5) بلال خلف السكارنه، طرق إبداعية في التدريب، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، الطبعة 1، 2011
- (6) بوحفص عبد الكريم، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجزائرية، بن عكنون-الجزائر، 2010
- (7) جاري ديلسر، إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمد سيد أحمد عبد المتعالي، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية-الرياض، 2003
- (8) حسين حريم، السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد للنشر، الأردن-عمان، الطبعة 4، 2013
- (9) حسين حريم، السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد للنشر، الأردن-عمان، الطبعة 4، 2013
- (10) خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر، تحديد السياسات التدريبية وتخطيط التدريب، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر، الطبعة 1، 2013
- (11) سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية تأثيرات العولمة عليها، الطبعة 1، 2006
- (12) صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية؛ مركز الإسكندرية للكتاب، مصر، 2009
- (13) صلاح صالح معمار، التدريب الأسس والمبادئ؛ دار ديبونو للنشر والتوزيع؛ الأردن-عمان، الطبعة 1، 2011
- (14) عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، السلوك التنظيمي (سلوك الأفراد والجماعات في المنظمات)، كلية التجارة، جامعة المنصورة، مصر، 2004
- (15) عبد الغاني عماد، منهجية البحث في علم الاجتماع (الإشكاليات، التقنيات، المقاربات)، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، الطبعة 1، جانفي 2011

- (16) عبد الكريم أبو الفتوح درويش، إدارة الموارد البشرية في ظل التميز المؤسسي، مكتبة الشارقة مركز بحوث الشرطة، الإمارات العربية المتحدة، الطبعة 1، 2010
- (17) عبد الكريم بوحفص، تطور الفكر التنظيمي الرواد والنظريات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017
- (18) عصام حيدر، التدريب والتطوير، الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، 2020
- (19) علي السلمي، السلوك الإنساني في الإدارة، دار غريب للطباعة، القاهرة-مصر، 1994
- (20) علي سلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة-مصر-، (دون سنة نشر)
- (21) عمار بن عيشي، اتجاهات التدريب وتقييم أداء الأفراد، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن- عمان، الطبعة 1، 2012
- (22) عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن-عمان، الطبعة 1، 2005
- (23) فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة-مصر، الطبعة 9، 2001
- (24) كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، الطبعة 1، 1996
- (25) كمال دشلي، منهجية البحث العلمي، مدير الكتب والمطبوعات الجامعية، جامعة حماة، سوريا، 2016
- (26) ليندة لطاد واخرون، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين- المانيا، الطبعة 1، 2019
- (27) محمد الفاتح محمود بشير المغربي، إدارة الموارد البشرية، دار النشر للجامعات، القاهرة-مصر، الطبعة 1، 2013
- (28) محمد سرحان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي، دار الكتب، صنعاء، الجمهورية اليمنية، الطبعة 3، 2019
- (29) محمد عبد المعبود مرسى، علم الاجتماع عند تالكوتبارسونز بين نظريتي الفعل والنسق الاجتماعي، مكتبة العليقي الحديثة، الاسكندرية، الطبعة 1، 2001

- (30) مدحت أبو النصر، المراحل العملية التدريبية تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية، المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2009
- (31) مصطفى يوسف كافي، إدارة الموارد البشرية من منظور إداري-تنموي-تكنولوجي-عولمي، مكتبة المجمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، 2013، الطبعة 1
- (32) نجم عبد الله العزاوي، الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، الطبعة العربية 2010
- (33) هاشم حمدي رضا، التدريب والتأهيل الإداري، المملكة الأردنية الهاشمية، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010
- (34) يوسف حبيب الطائي، إدارة الموارد البشرية (قضايا معاصرة في الفكر الإداري)، دار الصفاء لنشر والتوزيع، عمان، الطبعة 1، 2015

المذكرات

- (35) حمدادة ليلي، دراسة ارغونومية للظروف الفيزيائية (الضوء، الحرارة، الانارة) وعلاقتها بحوادث العمل، شهادة دكتوراه في علم النفس العمل وتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران - الجزائر، 2018
- (36) خالد عبدا لله المريناني الغامدي، دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام، شهادة ماجستير في العلوم الإدارية والمالية، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة الباحة، المملكة العربية السعودية، 2015
- (37) سمير حديبي، حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، شهادة ماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة
- (38) سيني جعفر، دور إستراتيجية إدارة المخاطر في تنمية السلوك الوقائي لدى العمال وخفض حوادث العمل، مذكرة ماجستير في علم النفس العمل والأرغونوميا، كلية العلوم الاجتماعية، الجزائر، 2016
- (39) شيباني فوزية، دور البرامج التكوينية في إحداث التغيير في السلوك التنظيمي، مذكرة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة-الجزائر، 2010

- (40) شيخاوي محمود، أخلاقيات العمل وأثرها على السلوك التنظيمي لدى العامل الجزائري، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل؛ كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة أدرار-الجزائر، 2014
- (41) صفاء عبد الله العريضي، برنامج تدريبي مقترح لزيادة السلامة المهنية وعلاقته بالكفاءة الإنتاجية؛ مذكرة دكتوراه في علم النفس الصناعي، كلية التربية، جامعة دمشق، سوريا، 2014
- (42) عبد الحق علي إبراهيم بلل أحمد إبراهيم أبوسن، دور السلوك التنظيمي في أداء منظمات الأعمال: بيئة المنظمة الداخلية كمتغير معدل، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، 2015
- (43) عبد الكريم بزاز، علم الاجتماع بيار بورديو، شهادة دكتوراه في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة-الجزائر، 2007
- (44) علاء عبد المجيد الاعمر، أثر التدريب والتنمية في أداء المتدربين، شهادة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2012
- (45) نصيرة بويعل، تقويم البرامج التدريبية للمورد البشرية في المؤسسة الصناعية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع؛ كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية؛ بسكرة-الجزائر، 2018

المجلات:

- (46) أمينة قهوجي، أهمية دراسة السلوك الإنساني داخل المنظمات، المجلة الجزائرية للموارد البشرية، المجلد 3، العدد 2، 2018
- (47) بلحاجي أمينة، التكوين والتدريب كمدخل لبناء رأس المال البشري، مجلة التنمية البشرية، العدد 11، نوفمبر 2018
- (48) بن خالد عبد الكريم، المقاربة النسقية المفسرة لحوادث العمل ضمن المنظمات المهنية، جامعة أدرار، العدد 31، ديسمبر 2017
- (49) بوقندورة يمينة، إبراهيم سامية، قراءات في بعض مناهج العلوم الاجتماعية، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، المجلد 4، العدد 4، ديسمبر 2019، أم البواقي
- (50) عادل مرابطي وعائشة نحوي، العينة، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العدد 4؛ 2009، جامعة محمد خيضر-بسكرة
- (51) عطابي عصام، مفهوم الاحتياجات التدريبية وأسس تحديدها في المنظمات، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 35، سبتمبر 2018

- (52) مريم ضبع، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد 4، 2010
- (53) مهني بوريش، اثر تكاليف التغيب وحوادث العمل على ربحية المؤسسة الصناعية، مجلة طبنة للدراسات الأكاديمية، المجلد 4، العدد 2، 2021، ص 1190
- (54) يوسف عنصر، ناجي ليتيم، أهم المحددات السيكو-سوسولوجية المستخدمة في قياس وتشكيل سلوك العمال التنظيمي، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية- جامعة الوادي، العدد السابع، جويلية 2014

المواقع الالكترونية:

- (55) معهد الصحة والسلامة المهنية 2021.7.5/40:14 / www.SHEMSFM.NET

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية

جامعة ألكلي محند أولحاج -البويرة-

تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

استمارة بحث

أخي الفاضل أختي الفاضلة ،

أضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يحتوي على مجموعة من الأسئلة التي تندرج في إطار إعداد مذكرة تخرج ماستر بعنوان البرامج التدريبية و دورها في ضبط السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل وذلك من أجل إثراء البحث

ونرجو منكم الإجابة على هذه الأسئلة بكل دقة و موضوعية حيث صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة إجاباتكم

ونحيطكم علما أن جميع إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط .

(ملاحظة: يرجى توضيح الإجابات) شاكرين لكم حسن تعاونكم

إعداد الطالبة: الأستاذة المشرفة:

قواجلية أمال

باعلي وفاء

السنة الجامعية 2021-2022

عنوان المذكرة

دور البرامج التدريبية في ضبط السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل

التساؤل الرئيسي :

ما هو دور البرامج التدريبية في ضبط السلوك التنظيمي لحوادث العمل ؟

التساؤلات الفرعية :

. هل لتحديد الاحتياجات التدريبية دور في ضبط السلوك التنظيمي لحوادث العمل؟

- ماهي الأساليب الوقائية المستخدمة في ضبط السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل ؟

الفرضيات :

الفرضية العامة:

للبرامج التدريبية دور في ضبط السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل .

الفرضيات الجزئية:

يرتبط تحديد الاحتياجات التدريبية بضبط السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل

يرتبط ضبط السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل باستخدام الاساليب الوقائية

المحور الأول: البيانات الشخصية

1- الجنس: ذكر أنثى

2- السن : 30-25 35-30 40-35 من 40 فما فوق

3- الحالة العائلية : أعزب متزوج طلق رمل

المستوى الدراسي : دون المستوى ابتدائي اوسط انوي اامعي

5- الوظيفة التي تشغلها :

6- طريقة التوظيف : على أساس الشهادة على أساس المسابقة شبكة العلاقات

الأصلا لاجتماعي : كيف تحدد حالتك الاجتماعية في المؤسسة : انجازتك الشخصية

منصب منسوب

8- الاقدمية: من 5 سنوات إلى 10 سنوات من 10 إلى 15 سنة من 15 سنة فما أكثر

9- هل في نفس الرتبة: نعم لا

10- الانتماء الجغرافي : حضري شبه حضري ريفي

المحور الثاني: البرامج التدريبية :

11- هل استفدت من برامج تدريبية عند التحاقك بالمؤسسة: نعم لا

وضح:

12- في حالة الإجابة بنعم ماهر نوع البرامج التدريبية الذي تلقينته : برامج نظرية

برامج تطبيقية كلاهما

وضح:

13- أين تمت عملية التدريب : داخل المؤسسة خارج المؤسسة كلاهما

وضح:

14- هل استفادتك من البرامج التدريبية جاء بناء على : طلبك الشخصي المؤسسة

وضح:

15- هل تتوافق البرامج مع متطلبات عملك: نعم لا

وضح:

16- هل يخضع البرنامج التدريبي لمتابعة مستمرة من طرف الإدارة: نعم لا

..... وضح:

17- هل ساهمت البرامج التدريبية في تنمية كفاءتك و مهاراتك: نعم لا

..... وضح:

الاحتياجات التدريبية:

18- هل يتم إعداد البرامج التدريبية وفقا لاحتياجاتك التدريبية: الحالية المستقبلية

..... وضح:

19- بحسب رأيك هل الاحتياجات المقترحة من طرف المؤسسة مطابقة لاحتياجاتك

نعم لا

..... وضح:

20- هل تعتقد أن ما تلقيتَه من برامج تدريبية ساعدك على : الإلمام بجميع جوانب العمل

التقليل من حوادث العمل ضبط السلوكيات التنظيمية

..... وضح:

21- ما هي الصعوبات التي واجهتك في خلال تلقيك للبرامج التدريبية: الوقت غير كافي

الحاجة إلى مدربين أكثر كفاءة صعوبة تطبيق البرامج التدريبية

..... أخرى (اذكرها):

المحور الثالث : أسئلة حول السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل:

22- هل سبق وان تعرضت لحوادث عمل: نعم لا

23- في حالة الإجابة بنعم ما هو عدد الحوادث الذي تعرضت له

.....

24- هل تعرضك للحادث كان: قبل الخضوع لبرامج تدريبية الخضوع لبرامج تدريبية
وضح:

25- ماهو هذا الحادث:

26- هل تعرضك للحادث كان : خطأ شخصي عدم استخدامك لوسائل الحماية

عدم تطبيقك لشروط السلامة ظروف العمل طريقة تسيير المسيرين

وضح:

أخرباذاذكرها :

27- هل للبيئة الخارجية دور في تعرض العامل لحوادث العمل : نعم لا

وضح ذلك :

28- كيف تتعامل المؤسسة مع الحادث : متابعة حالة المصاب التعويض فقط

تكتفي بالضمان الاجتماعي

29- هل ساعدتك البرامج التدريبية في التقليل من الوقوع في الأخطاء : نعم لا

وضح:.....

30- هل تغير اتجاهاتك نحو العمل بعد المشاركة في البرامج التدريبية : نعم لا

31- هل الاستثمار في البرامج التدريبية يساهم في ضبط سلوكيات حوادث العمل :

نعم

وضح:

32- هل تؤدي البرامج التدريبية إلى ابتكار أساليب وقائية جديدة و تحدد سلوكيات العامل في

العمل : نعم لا

33- هل تعاقب المؤسسة من يخاف هذه الأساليب الوقائية : نعم لا

وضح:

34- هل تمتلك المؤسسة نظام (مخطط) للتقليل من حوادث العمل: نعم لا

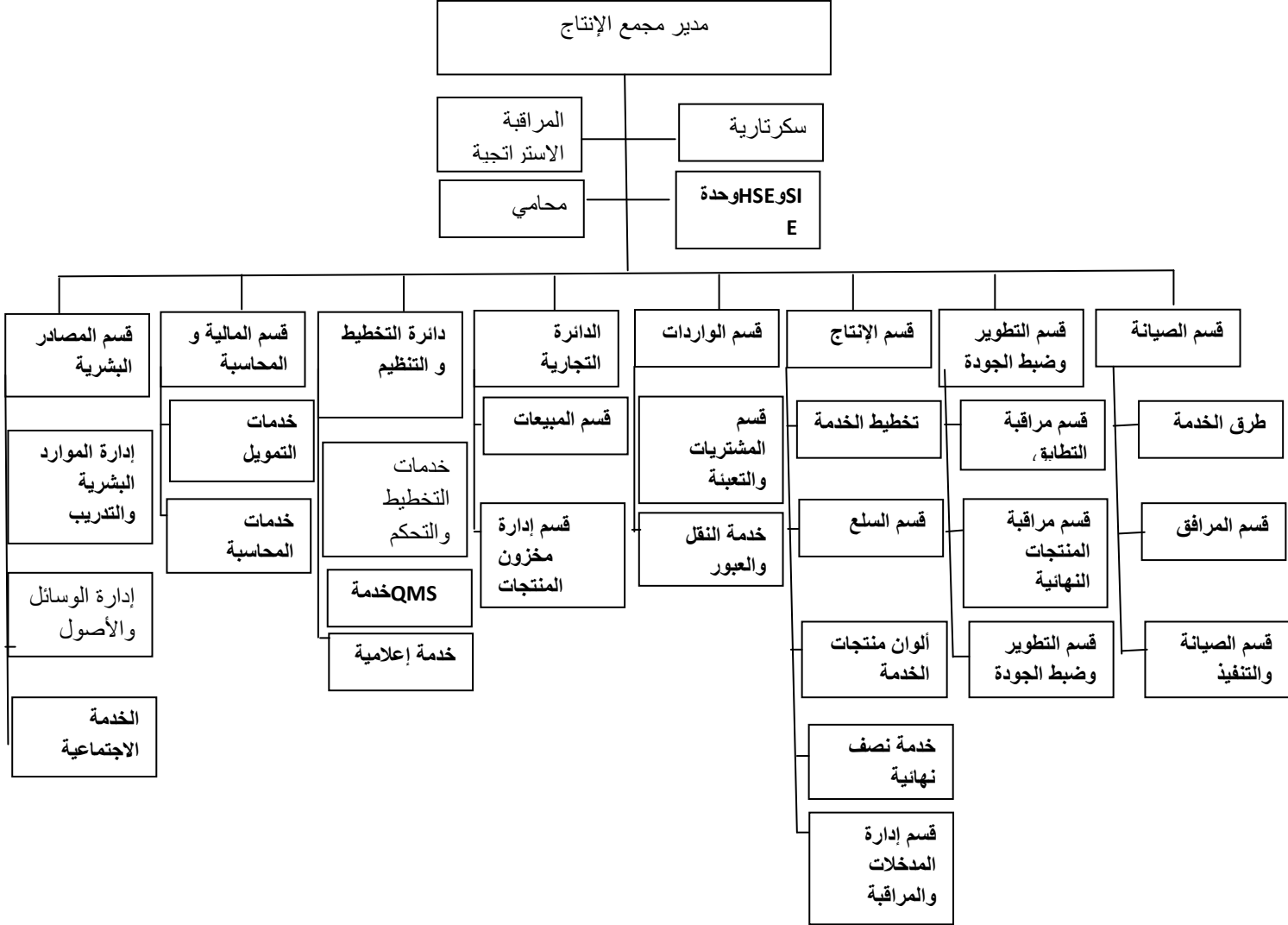
35- اقترح أساليب وقائية تساهم في ضبط السلوكيات التنظيمية لحوادث العمل

.....

.....

.....

الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للدهن





المؤسسة الوطنية للدهن
ENTREPRISE NATIONALE DES PEINTURES
NATIONAL COMPANY OF PAINTS



المؤسسة الوطنية للدهن
Entreprise Nationale des Peintures

ENREGISTREMENT SYSTEME QUALITE

SENSIBILISATION MENEES

Unité : Lakhdaria

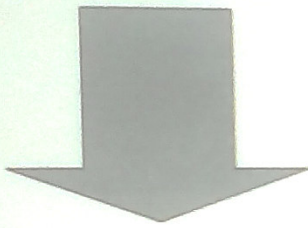
Etabli le : ... / ... / 2022

Visa :

auprès de :

Questions posées, pour chacun des documents applicables :

Documents utilisés
pour la sensibilisation



Quel est votre rôle dans le respect de cette procédure ?	Quelles conséquences auraient les écarts par rapport à cette procédure ?		En quoi votre activité est-elle importante pour la qualité de nos produits ?		Quelle est la contribution de cette procédure dans l'atteinte des objectifs fixés ?		Quelle est votre contribution dans l'atteinte des objectifs fixés ?	
	A compris	A été sensibilisé	A compris	A été sensibilisé	A compris	A été sensibilisé	A compris	A été sensibilisé
Système d'alerte		X		X		X		X
Prévention des accidents de travail, incidents, incendie et explosion et maladies professionnelles		X		X		X		X
Technique d'intervention (utilisation des extincteurs), évacuation du personnel et les objets de valeurs		X		X		X		X
Lutte contre la pollution de l'environnement		X		X		X		X
Port des équipements de protection individuelle		X		X		X		X

Visa de l'élément sensibilisé



وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي

Ministère du Travail de l'Emploi et de la Sécurité Sociale

المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية
Institut National de la Prévention des Risques Professionnels
(décret exécutif N° 2000 - 253 du 23 Août 2000.)

Affiches et Dépliants de sécurité de l'I.N.P.R.P



Réf n° 298-2005



Réf n° 296-2005



Réf n° 314-2005



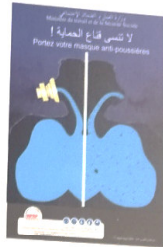
Réf n° 297-2005



Réf n° 315-2005



Réf n° 14-2006



Réf n° 299-2005



Réf n° 15-2006



Réf n° 524-2008



Réf n° 360-2008



Réf n° 525-2008



Réf n° 8-2009



Réf : CHS

INPRP
المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية
Institut National de la Prévention des Risques Professionnels

Direction Générale:
Route Nationale N° 41, Mac Style Chéraga - Alger
Tél: 0982503004 Mob.: 0770 94 51 18 - 0770 53 96 93 E-mail: inprp.alger@gmail.com

Annexe Annaba:
Cité Zaafrania, Bloc 7 N° 62 - Annaba
Tél/Fax: 038 86 42 07
E-mail: inprp.annaba@gmail.com

Annexe Oran:
Cité groupe de latre hai m'naouer (st charles) Oran
Tél/Fax: 041 50 47 41
gmail.com

www.inprp-dz

I.N.P.R.P Institut spécialisé dans la diffusion de l'information dans le domaine de la prévention des risques professionnels.

Pour toute information et commandes, contacter l'Institut National de la Prévention des Risques professionnels, et prière de mentionner la référence de l'affiche.

R.C 05 B 967 45
I.F 000 516 50 90 28 732
A.I 165 200 85 657
EL BIAR N° 621.0200000617778
CCP Ager N° 332170 Clé 06

المؤسسة الوطنية للدهن و وحدة الأدهن
RISE NATIONALE DES PEINTURES : UP Lakhdaria
إسم المنتج

المؤسسة الوطنية للدهن و وحدة الأدهن
ENTREPRISE NATIONALE DES PEINTURES : UP Lakhdaria
إسم المنتج

الوزن الصافي كغ
الوزن الإجمالي كغ

أ. Utiliser avant
N° LOT/DATE DE Fabrication
Poids net Kg

المؤسسة الوطنية للدهن و وحدة الأدهن
ENTREPRISE NATIONALE DES PEINTURES : UP Lakhdaria
إسم المنتج

الوزن الصافي كغ
الوزن الإجمالي كغ

أ. Utiliser avant
N° LOT/DATE DE Fabrication
Poids net Kg