



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ألكلي محند أولحاج بالبوية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

دور التدريب في التقليل من حوادث العمل

دراسة ميدانية بمؤسسة تضامن الإخوة نادي للحصى - البوية -

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل

إشراف الأستاذ :

• حربي محمد

إعداد الطالبين :

- نشم اسامة
- جمعة جمال

السنة الجامعة : 2022/2021

شكر و تقدير

الحمد و الشكر لله تعالى على ما وهبنا من النعم ... فقد احيانا من عدم ... و هدايا
من ضلالة ... و علمنا من جهالة ... فله تعالى الحمد كما ينبغي لجلالة وجهه و
عظيم سلطانه .

اما بعد فنتقدم بأسمى عبارات الشكر و العرفان الى كل من ساهم في انجاز هذه
المذكرة

الإهداء

نبدأ بالصلاة على نبينا ورسولنا الكريم محمد صلى الله عليه وسلم ، و الحمد والشكر لله سبحانه وتعالى الذي أعاننا ووقفنا لإتمام هذا العمل ، نحمده حمدا يليق بمقامه وجلاله ، لولاه لما عرف عملنا هذا طريقه للوجود

يسعدنا ان نهدي هذا العمل المتواضع الى والدينا الكريمين و الى أنفسنا على المجهودات المبذولة و الى كل من ساعدنا على إتمام هذا العمل

كما نتقدم بالشكر الى جميع عمال محجرة الاخوة نادي على تعاونهم الكبير معنا و نخص بالشكر المهندس رحيش عيسى

الفهرس

الصفحة	العنوان
	شكر و تقدير
	الاهداء
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الاشكال
أ	مقدمة
الباب الاول : الجانب النظري	
الفصل الاول : الاطار المنهجي	
3	تمهيد
المبحث الاول : منهجية الدراسة	
4	اولا : اسباب الدراسة
4	ثانيا : اهمية الدراسة
4	ثالثا : اشكالية الدراسة
5	رابعا : فرضيات الدراسة
5	خامسا : تحديد مفاهيم الدراسة
9	سادسا : المقاربة النظرية
المبحث الثاني : النظريات المفسرة و الدراسات السابقة	
11	اولا : النظريات المفسرة للدراسة
11	النظريات المفسرة للتدريب
15	النظريات المفسرة لحوادث العمل

17	ثانيا : الدراسات السابقة
17	الدراسات الاجنبية
19	الدراسات العربية
22	الدراسات الجزائرية
25	خلاصة الفصل
الفصل الثاني : التدريب	
27	تمهيد
المبحث الأول : ماهية التدريب	
28	أولا: مفهوم التدريب
28	ثانيا: المفاهيم المتعلقة بالتدريب
30	ثالثا : خصائص عملية التدريب
31	رابعا: مبادئ التدريب
31	خامسا: أهمية التدريب
32	سادسا: أهداف التدريب
33	سابعا : أنواع التدريب
37	ثامنا : فوائد التدريب
المبحث الثاني : مرتكزات عملية التدريب	
39	أولا: الطرق والأساليب التدريبية
43	ثانيا: مسؤولية ومتطلبات التدريب
45	ثالثا : المراحل الأساسية في العملية التدريبية
48	رابعا: مشكلات التدريب
50	خلاصة الفصل

الفصل الثالث : حوادث العمل	
52	تمهيد
المبحث الأول: ماهية حوادث العمل	
53	أولا : مفهوم حوادث العمل
55	ثانيا : المفاهيم المتعلقة بحوادث العمل
56	ثالثا : أنواع حوادث العمل
57	رابعا: أسباب حوادث العمل
61	خامسا: خصائص المستهدفين للحوادث
62	سادسا : تكاليف حوادث العمل
المبحث الثاني: مصادر وآثار واستراتيجيات حوادث العمل	
62	أولا: مصادر المعلومات عن حوادث العمل
64	ثانيا: الاجراءات المتخذة عند وقوع حوادث العمل
65	ثالثا : الآثار المترتبة عن حوادث العمل
66	رابعا : استراتيجيات التقليل حوادث العمل
67	فخامسا : علاقة التدريب بحوادث العمل
69	خلاصة الفصل
الباب الثاني : الجانب الميداني	
الفصل الرابع : الاجراءات المنهجية	
71	تمهيد
72	اولا: المنهج المستخدم
72	ثانيا: مجتمع الدراسة
73	ثالثا: عينة الدراسة

73	رابعاً: ادوات جمع البيانات
76	خامساً: مجالات الدراسة
77	سادساً: صعوبات الدراسة
78	خلاصة الفصل
الفصل الخامس : عرض و تحليل البيانات و استخلاص النتائج	
80	تمهيد
81	اولاً : عرض البيانات الشخصية للمبحوثين
87	ثانياً : عرض و تحليل بيانات الفرضية
97	ثالثاً : النتائج العامة للدراسة
98	خلاصة الفصل
99	خاتمة
99	التوصيات
100	قائمة المراجع
106	الملاحق

قائمة الجداول

رقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	التقسيم الاداري لعمال محجرة شركة تضامن الاخوة نادي للحصى (S.N.C) (FRERER NADI AGREGATS)	73
02	توزيع العمال حسب الجنس	81
03	توزيع العمال حسب السن	82
04	توزيع العمال حسب المستوى التعليمي	83

84	توزيع العمال حسب الحالة العائلية	05
85	توزيع العمال حسب طبيعة العمل	06
86	توزيع العمال حسب الاقدمية في العمل	07
87	العلاقة بين الخضوع للتدريب و التعرض للحوادث	08
88	العلاقة بين عدد الدورات التدريبية و عدد الحوادث المتعرض لها	09
89	العلاقة بين وقت الخضوع للتدريب و العودة المباشرة للعمل بعد الحادث	10
90	العلاقة بين نوع البرامج التدريبية و تأثير الحادث على الرغبة في العمل	11
91	العلاقة بين المسؤول على التدريب و خطورة الحادث	12
92	العلاقة بين التدريب على تقديم الاسعافات الاولية و تقديم الاسعافات الاولية عند وقوع حادث	13
93	العلاقة بين التدريب على التعامل مع المتفجرات و درجة تأثيرها على الصحة المهنية	14
94	العلاقة بين توافق البرامج التدريبية مع متطلبات العمل و العرضة للحوادث لطبيعة عمل المؤسسة	15
95	العلاقة بين الالتزام بإرشادات الامن و السلامة و سبب الحادث	16
96	العلاقة بين استخدام وسائل الامن و السلامة (EPI) و تأثير المتفجرات على الصحة المهنية	17

قائمة الاشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم
81	دائرة نسبية توضح توزيع العمال حسب الجنس	01
82	دائرة نسبية توضح توزيع العمال حسب السن	02
83	دائرة نسبية توضح توزيع العمال حسب المستوى التعليمي	03
84	دائرة نسبية توضح توزيع العمال حسب الحالة العائلية	04
85	دائرة نسبية توضح توزيع العمال حسب طبيعة العمل	05
86	دائرة نسبية توضح توزيع العمال حسب الاقدمية في العمل	06

المقدمة :

اصبح العالم اليوم يتسم بالديناميكية والمنافسة والتغيرات في مختلف المجالات، فأصبح من الواجب على المؤسسات التكيف مع هذه التغيرات من خلال وضع سياسات واستراتيجيات دقيقة تمكنها من مواكبة التطورات العلمية والتقنية الحاصلة، وذلك من أجل الحفاظ على مكانتها وضمان استمراريتها في ظل المنافسة والتحديات التي فرضتها العولمة والتطور التكنولوجي دون إهمال أهمية الحفاظ على العنصر البشري وحمايته من الحوادث والمخاطر التي يمكن أن يتعرض لها خلال عمله، فهو أهم مورد على الإطلاق حيث يمثل المحرك الأساسي في عجلة التنمية والحراك الاقتصادي، وكوادة من أهم الاستراتيجيات استراتيجيات التدريب والتي تهدف إلى تزويد المتدربين بالمعلومات والمهارات والأساليب المختلفة المتجددة، بالإضافة إلى صقل مهاراتهم واكتساب الخبرات و المؤهلات اللازمة في الميادين المختلفة، كما تهدف إلى تغيير سلوكياتهم واتجاهاتهم بما يتوافق مع متطلبات العمل وكذلك توفير الحماية والتقليص من معدلات حوادث العمل وتفادي الخسائر المادية والبشرية في المؤسسة .

حيث تهدف المنظمات اليوم من وراء تدريب مواردها البشرية إلى الوصول لتحقيق تغيير ايجابي في سلوك العاملين، وإكسابهم المرونة اللازمة، بما يمكن لهم التصدي لمشكلات العمل، إضافة إلى سعيها لتطوير مستويات أدائهم بما يسمح من التخفيض من معدلات حوادث العمل.

وعليه أصبح تدريب المورد البشري من أهم الخطوات اللازمة لنجاح أي مؤسسة، فهو من أهم مقومات التنمية والتطوير التي تعتمد عليه المؤسسات الصناعية في بناء جهاز قادر على مواجهة مختلف التطورات التي يشهدها العالم بصفة عامة، وقد حاولت هذه الدراسة إبراز دور التدريب في التقليل من حوادث العمل لمحجرة الاخوة نادي للحصى .

تناولنا في الفصل الأول التعريف بالبحث والإطار المنهجي للدراسة، حيث تعرضنا فيه إلى طرح الإشكالية، فرضية الدراسة والأهداف، بالإضافة الى الاجراءات المنهجية من المنهج المستخدم، العينة ، مجتمع البحث ، ادوات جمع البيانات و مجالات و صعوبات الدراسة . ثم الفصل الثاني وقد خصصناه للنظريات المفسرة للتدريب و حوادث العمل ،اضافة الى الدراسات السابقة ،في حين تناولنا في الفصل الثالث التعريف بالتدريب وتحليل عماليته، و مرتكزاته . وتم تخصيص الفصل الرابع لماهية حوادث العمل و مصادرها و اثارها و استراتيجية التقليل منها . أما الفصل الخامس فقد تضمن الإطار التحليلي للدراسة، الذي ضم تحليل البيانات الخاصة باستمارة البحث واستخلاص النتائج العامة للبحث وصولاً إلى أهم التوصيات

الباب الاول : الجانب النظري

الفصل الاول : الاطار المنهجي

تمهيد

المبحث الاول : منهجية الدراسة

اولا: اسباب الدراسة

ثانيا: اهمية الدراسة

ثالثا: اشكالية الدراسة

رابعا: فرضية الدراسة

خامسا: تحديد مفاهيم الدراسة

سادسا : المقاربة النظرية

المبحث الثاني : النظريات المفسرة و الدراسات السابقة

اولا : النظريات المفسرة للدراسة

- النظريات المفسرة للتدريب
- النظريات المفسرة لحوادث العمل

ثانيا : الدراسات السابقة

- الدراسات الاجنبية
- الدراسات العربية
- الدراسات الجزائرية

خلاصة الفصل

تمهيد :

يعد الإطار المنهجي من الركائز الأساسية لأي بحث علمي، و من أجل ذلك فإننا نسعى من خلال هذا الفصل والذي يتمحور في مجمله حول توضيح أسباب اختيار هذه الدراسة وطرح الإشكالية وكذلك فروض الدراسة بالإضافة إلى إبراز أهمية وأهداف هذه الدراسة مع استعراض جملة من المفاهيم الأساسية لدراسة من أجل إزالة الغموض واللبس عنها، وهذه العناصر في مجملها تشكل منطلق لهذه الدراسة كما تطرقنا في المبحث الثاني إلى مختلف وجهات النظر والمقاربات النظرية ذات صلة بالموضوع ، من خلال التطرق إلى النظريات المفسرة للتدريب بالإضافة إلى اعتمادنا على مجموعة من النظريات التي حاولت تفسير حوادث العمل كما سيتم التطرق إلى جملة من الدراسات السابقة المتشابهة في موضوع دراستنا

المبحث الاول : منهجية الدراسة

اولا : اسباب الدراسة

- الميل الشخصي لجانب البرامج التدريبية
- التحقق من مدى اعتماد التدريب للتقليل من حوادث العمل في المؤسسات الجزائرية
- الاطلاع على اهم الوسائل التي تؤدي الى التقليل من حوادث العمل
- اهمال جانب الصحة و الوقاية في المؤسسة الجزائرية

ثانيا : اهمية الدراسة

- تتجلى اهمية هذا الموضوع في كون برامج تدريب الموارد البشرية تعتبر من اهم الوسائل في تخفيض المخاطر المهنية بحيث تمكن المسير من اخذ صورة حقيقية عن وضعية تدريب الصحة و السلامة المهنية بالمؤسسة و مدى فعاليتها في التقليل من حوادث العمل
- التعرف على حوادث العمل و مسبباتها و كذا التطرق الى التكاليف الناتجة عنها

ثالثا : الاشكالية

ادت بعض المخترعات التي ظهرت اثناء القرن السابع عشر و القرن الثامن عشر الى تحول و تغير جذري في نمط الحياة الذي كان سائدا في المجتمعات الغربية و كانت هذه بداية ما عرف بالثورة الصناعية التي ادت بدورها الى احداث نقلة نوعية في اسلوب حياة الانسان و تمكينه من التحكم في ظروف معيشته و تطويع البيئة الفيزيائية و الموارد الطبيعية لإسعاده و الاخذ به الى المجتمع الحديث او المجتمع الصناعي وذلك عبر تطبيق الاسلوب العلمي لتوجيه سلوكه الاداري والاجتماعي والسياسي ونشاطه الاقتصادي الذي كان معتمدا في الاساس على الزراعة واساليب التقليدية الى نوع اخر يؤكد على ما يعرف القيمة المضافة للسلعة سواء كانت سلعة زراعية ام مشتقة من موارد طبيعية اخرى ويتطلب هذا النوع من التوجه في النشاط الانتاجي ظهور المصنع الحديث مما شكله من علاقات اجتماعية جديدة ترى مصالح الافراد المنتمين اليه سواء من الملاك ام المستخدمين من مشرفين وموظفين و عمال¹

نرح العمال الاقطاعيون الى المدن الصناعية رغبة منهم في الحصول على مناصب شغل داخل المصنع حيث ان الفلاحون الاقطاعيون يمتلكون قدرات وخبرات زراعية لذا واجهتهم

¹ خضر، بن سعود. علم الاجتماع الصناعي و الانتاج.الظهران : جامعة الملك فهد للبترول و المعادن 1492هـ، ص23.

صعوبات في التأقلم مع الثقافة الصناعية والتعامل مع الآلات كونهم لم يحتكوا بها من قبل وهذا ما نتج عنه كثير من الحوادث لهم جراء محاولتهم استعمال الآلات دون خبرات كافيته تمكنهم من التعامل مع الآلات متطورة عن الآلات التقليدية المعتادة عندهم مما نتج عنه حوادث خلافا عن اصابات اخرى متفاوتة الخطورة

لم يكن للأمن الصناعي اهمية آنذاك اذ كان جل هم ارباب العمل هو جمع الثروة لكن كثره حوادث ادى الى اختلال للعملية الإنتاجية

فتدخل الامن الصناعي بإيجاد البرامج الصناعية لتلافي ما يمكن ان يؤثر بطريقة او بأخرى على سلامة العاملين والممتلكات وسير العملية الإنتاجية وذلك عن طريق متخصصين في هذا المجال – تتوفر فيهم الخبرة و الكفاءة لتصميم هذه البرامج وتحقيق الهدف المنشود الا و هو توفير كافة اساليب الحماية الوقائية¹

يرى خبراء الامن الصناعي ان وسائل تحقيق الامن صناعي تتمثل في تكييف العمل للعامل مما يقلل فرص حدوث اصابات

ان التدريب يهدف الى سد الفجوات العالية والمستقبلية في اداء العمال والتدريب الجيد على اسلوب اداء العمل يعمل على تخفيض حوادث العمل وفي حالة تكرار هذه الحوادث فإنها تؤثر على المورد البشري الذي يعتبر الدعامة الأساسية للعملية الإنتاجية فسلامة العامل تعني سلامة المنظمة وقوعه في مثل هذه الحوادث المهنية كفيل بجعله يغادر المنظمة او يلجأ للتغيب والتمارض للحفاظ على نفسه من اخطار الحوادث المهنية التي يتعرض من خلالها الى اصابات جسدية وضعف الدافعية للعمل والتخوف من مكان عمله² مما دفعنا للتساؤل عن ما هو دور التدريب في التقليل من حوادث العمل ؟

رابعا : الفرضيات

للتدريب دور ايجابي في التقليل من حوادث العمل

خامسا : تحديد المفاهيم

لا يخلو أي بحث علمي من المفاهيم والمصطلحات العلمية التي تحدد من قبل الباحث استنادا للمتغيرات والفروض الموضوعية لموضوع البحث التي ينبغي على الباحث أن يحددها بدقة لضمان وضوح الأهداف والوصول إلى النتائج المطلوبة.

" تقتضي منهجية وبما أن موضوع الدراسة الراهنة " دور التدريب في التقليل من حوادث العمل الدراسة تحديد المفاهيم الآتية :

¹ عبد المحسن ، ابو الليف . الامن الصناعي . الرياض : محاضرات اكااديمية نايف العربية للعلوم الامنية 1417هـ، ص2.
² عباس محمود، عوض . حوادث العمل في ضوء علم النفس . مصر : دار المعارف الاسكندرية 1985م، ص263.

مفهوم الدور:

• اصطلاحاً :

يعرف عاطف وصفي سلوك الدور: " أنه مجموعة من أنماط السلوك المتعارف عليها " 1
ويعرف محمد عاطف غيث الدور على أنه: " النموذج الذي يركز حول بعض الحقوق والواجبات ، ويرتبط بوضع محدد بالمكانة داخل جماعة أو موقف اجتماعي معين ، ويتحدد دور الشخص في أي موقف عن طريق مجموعة توقعات يعتنقها الآخريين ، كما يعتنقها الشخص نفسه . " 2

يعرف عثمان عمر بن عامر الدور على أنه : " مجموعة من أنماط السلوك المتوقعة من الشخص الذي يشغل مكانة معينة في نسق اجتماعي "

بمعنى أن الدور يحدد بمكانة الشخص داخل الجماعة ، ويتحدد دوره بناء على المهام والواجبات التي يجب عليه القيام بها داخل هذه الجماعة 3

مفهوم التدريب :

• لغة :

يقال درب فلان فلانا بالشيء ودربه على الشيء عوّده و مرّنه 4
التدريب مصدر للفعل درب وهي مشتقة من الدرب وهو الطريق، فالتدريب يعني وضع الأفراد والجماعات المستهدفة على الطريق السليم ليسيروا فيه ويتعودوا عليه

• اصطلاحاً :

مجموعة من العمليات والوسائل والتقنيات المخططة التي من خلالها يتمكن الأفراد من تحسين معارفهم والتغيير في سلوكهم وعاداتهم والاستغلال الأمثل للبرامج التدريبية ولطاقاتهم بغرض تحسين أهداف المؤسسة بالدرجة الأولى وأهدافهم الشخصية بالدرجة الثانية، كما يهدف إلى جعل الأفراد يتأقلمون مع المحيط الذي يعيشون فيه، ويساهم أيضا بجعلهم يقومون بإتمام العمل بالشكل الذي يناسب الحاضر والمستقبل معا.

هو مجموعة من الأنشطة التي تسعى الى اكساب المتدرب المعلومات والمهارات والاتجاهات بناء على حاجاته الملحة باستخدام أساليب تدريب فردية أو جماعية .

1 عاطف ، وصفي . الأنثروبولوجيا الثقافية . القاهرة : دار النهضة العربية ، 1971 ، ص 243.

2 محمد عاطف ، غيث . قاموس علم الاجتماع . مصر : دار المعرفة الجامعية للطباعة والنشر ، 2006 ، ص 358.

3 عثمان عمر ، بن عامر . مفاهيم أساسية في علم الاجتماع والعمل الاجتماعي ، ط 1 ، ليبيا : منشورات جامعة قان بونس ، 2002 ، ص 235.

4 مجمع اللغة العربية، المجمع الوسيط، ط 4، القاهرة : مكتبة الشروق الدولية، ، 2004 ، ص 288.

عمل مخطط يتكون من مجموعة برامج مصممة من أجل تعليم الموارد البشرية كيف تؤدي أعمالها الحالية بمستوى عالي من الكفاءة من خلال تطوير وتحسين ادائهم¹

• إجراءات:

تقوم محجرة الاخوة نادي بتدريب العاملين من خلال ارسالهم الى مدرسة المناجم العابد بتلمسان لتوفير التدريب الاولي و المستمر للعمال

• مفهوم الحادث :

• اصطلاحا :

يعرف ربيع شحاتة الحادث على انه: كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث بحيث ينجم عنه اضرار تصيب الفرد وتصيب الآخرين²

ويعرف فرج الله عبد القادر طه الحادث على أنه : ذلك الحادث الذي يقع دون سابق معرفة أو توقع وقد ينتج عنه أضرار تصيب الشخص أو الآخرين أو الممتلكات أو كل ذلك معا أو بعضه³

ويعرف فتحي محمد موسى الحادث : هو كل ما يمكن أن يصيب أو يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث مما ينجم عنه في العادة ضرر للأفراد والممتلكات⁴

ويعرف طارق كمال الحادثة على أنها: " شيء غير متوقع يحدث فيسبب ضرر لبعض الأفراد في بعض الأحيان⁵

• مفهوم العمل :

• اصطلاحا :

يعرف محمد فالح صالح العمل بأنه: " كل ما يبذل من جهد إنساني، فكري أو فني أو جسماني لقاء أجر سواء كان ذلك بشكل دائم أو مؤقت⁶

ويعرف هشام مصطفى الجمل العمل على أنه: "كل جهد يبذله الإنسان بوحى من إرادته و اختياره سواء كان ذلك الجهد ذهنيا أو جسمانيا وذلك لتحقيق غرض نافع

1 عمر وصفى، عقلي. إدارة الأفراد، سوريا : مديرية الكتب و المطبوعات الجامعية ،2000م، ص 438.

2 محمد ربيع، شحاتة. اصول علم النفس الصناعي ط3 ، القاهرة : دار الغرب 2007م، ص272.

3 فرج الله، عبد القادر طه، سيكولوجية الحوادث وإصابات العمل : دراسة ميدانية ونظرية. القاهرة: مكتبة الناجي، 1979، ص22.

4 فتحي محمد، موسى. التكيف في المؤسسات الصناعية . ط1، عمان : دار زهران للنشر والتوزيع، 2013، ص147.

5 طارق، كمال. علم النفس المهني والصناعي. الإسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة، 2008، ص151.

6 محمد، فالح صالح . إدارة الموارد البشرية . ط1 ، عمان : دار حامد، 2004، ص 186.

ويعرفه أيضا بأنه " كل عناء يتحمله الإنسان في إشباع الحاجات عن طريق إنتاج السلع والخدمات¹

• اجرائيا :

يتمثل نشاط المحجرة في تفجير الجبل لاستخراج الحجارة و نقلها لآلات خاصة لتفتيتها ثم بيعها كمواد بناء

مفهوم حوادث العمل :

• اصطلاحا :

يعرف بديع محمود القاسم حوادث العمل على أنها : حدث غير متوقع الحدوث إما أن تصيب شخصا أو تتسبب في تلف الآلات والمواد وأن يكون سبب في تعطيل العمل وتوقف الإنتاج²

يعرف حادث العمل في ضوء القانون الجزائري على أنه : "كل حادث انجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي، في إطار علاقات العمل ، كما يعتبر حادث عمل كل حادث طرأ أثناء القيام بمهمة ذات طابع استثنائي خارج المؤسسة ، أو دائم طبقا لتعليمات صاحب العمل³

يعرف حادث العمل في قانون 83/13 على أنه: "كل إصابة أو وفاة حدثت في مكان ووقت العمل أو في وقت يلي الحادث مباشرة أو أثناء معالجة آثاره⁴

يعرف محمد فالح صالح حادث العمل على انه كل ما يصيب أيا من عناصر الانتاج ويؤدي الى خسائر تلحق به. وقد يكون الحادث نتيجة لتصرف خاطئ من احد العاملين اثناء العمل او نتيجة لظروف خارجية ليس بالإمكان السيطرة عليها او تفاديها⁵

• اجرائيا :

تتمثل اغلب حوادث العمل في المحجرة في سقوط العمال و حوادث تسببها المتفجرات

¹ هشام ، مصطفى الجمل. دور الموارد البشرية في تمويل التنمية بين النظام المالي الإسلامي والنظام المالي الوضعي: دراسة مقارنة، ط1، الإسكندرية: دار الفكر الجامعي، 2006، ص 211.

² بديع ،محمود القاسم .علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق .ط1، الاسكندرية :مؤسسة الوراق للنشر، 2001، ص56.

³ يمينية، سملاي . " دراسة اثر حوادث العمل على الكفاءة الانتاجية و فعالية نظام الوقاية للمؤسسة الصناعية "رسالة ماجستير جامعة الجزائر، 1994، ص5.

⁴ قانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/05م الصادرة عن الجريدة الرسمية رقم 28 تتضمن حوادث العمل و الامراض المهنية

⁵ محمد فالح صالح مرجع سبق ذكره ص86

مفهوم الامن الصناعي :

• اصطلاحا :

مفهوم الأمن الصناعي نشأ وتطور مع تطور وتعقد الصناعية ويختلف باختلاف السياسات الاقتصادية، وتعدد الفروع العلمية والمداخل النظرية، إلا أنه لا يمكن الفصل بين هذه التعاريف، إذ تهدف كلها إلى تحقيق هدف واحد، وهو وقاية العنصر البشري، أو الرفع من الإنتاجية.

- فقد عرفه الدكتور محمد عبد السميع علي بأنه: "الأمن الصناعي هو تحقيق السلامة للعمال من النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من الأخطار المهنية.¹

يعرفه السيد رمضان بأنه: "هو فرع أو ميدان يستهدف الكفاية الإنتاجية للعمال، ويحرص على راحة العمال وكرمه، وعلى زيادة إنتاجه أو بعبارة أخرى فهو يرمي إلى تهيئة جميع الظروف المادية والاجتماعية والنفسية التي تكفل أكبر إنتاج مع الاهتمام برضا العامل عن عمله²

ومنه فان مفهوم الامن الصناعي : هو إيجاد البرامج المناسبة لتلافي ما يمكن ان يؤثر بطريقة أو بأخرى على سلامة العاملين والمتكلمات وسير العملية الإنتاجية وذلك عن طريق متخصصين في هذا المجال ، تتوفر فيهم الخبرة والكفاءة لتصميم هذه البرامج وتحقيق الهدف المنشود³

• اجرائيا :

توفر المحجرة لجنة خاصة بالوقاية و الامن التي تقوم بمجموعة الاجراءات و التنظيمات المتعلقة بالمحافظة على الامن و توفير السلامة المهنية للأفراد و هي لجنة تتكون من 4 اعضاء يتم انتخابها سنويا .

سادسا : المقاربة النظرية

المقصود بالنظرية السوسولوجية : " مجموعة المصطلحات والتعريفات والافتراضات التي لها علاقة ببعضها البعض والتي تقترح رؤية منظمة للظاهرة و ذلك بهدف عرضها والتنبؤ بمظاهرها⁴ . "

اما بالنسبة المقاربة النظرية الاقرب الى دراستنا هي النظرية البنائية الوظيفية ، "مفهوم البنائية الوظيفية قد ظهر تحديدا عند روبرت ميرتون R. MERTON بعد التطور الكبير الذي عرفه

¹ محمد عبد السميع، علي. الأمن الصناعي : عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه. القاهرة : مطبعة القاهرة ، 1973، ص 7.

² السيد، رمضان . حوادث العمل و الامن الصناعي . الاسكندرية :المكتب الجامعي الحديث، ص56.

³ عبد المحسن، ابو الليف. الأمن الصناعي. الرياض : محاضرات باكاديمية نايف العربية للعلوم الامنية، 1996، ص2.

⁴ موريس ، انجرس . منهجية البحث العلمى فى العلوم الانسانية (تدريبات علمية) . ترجمة بوزيد صحراوي و اخرون، ط2، الجزائر: دار القصبة للنشر، 2000 ، ص54.

مفهوم الوظيفة في التحليلات المعاصرة بتبنيه دراسة الظواهر الاجتماعية و الثقافية من حيث العلاقة المتبادلة بين البناءات و الوظائف فأخذ أبعادا بنائية وظيفية¹ "

و بالتطرق للبنائية الوظيفية نذكر اهم روادها و هم : (روبرت ميرتون ،هربرت سبنسر ، تالكوت بارسونز ، هانز كيرث، ورايت ميلز).

"المقصود بالوظيفة هو الدور الذي يسهم به الجزء، بينما المراد بالبناء هو مجموعة العلاقات الاجتماعية المتباينة التي تتكامل و تتناسق من خلال الادوار الاجتماعية "

فالنظرية الوظيفية من وجهة نظر ميرتون إنَّها الحالة الأساسية التي يكون فيها المجتمع هي حالة التوازن، وبالتالي هذه النظرية تهتم بالاستقرار والنظام داخل الانساق. حيث ان الفرد جزء فاعل في المجتمع يتأثر بالبناء الاجتماعي والنظم والقيم الاجتماعية وهو مقيد بالظروف المحيطة به التي في بعض الاحيان لا تساعده على التكيف مع اهداف النظام الاجتماعي فيحدث اعتلال وظيفي و الذي ينتج عنه حوادث عمل حسب دراستنا

و مما لا شك فيه ان المحجرة تعتبر نسقا، حيث تقوم بتدريب العمال بهدف تلبية وظائفها و حاجياتها ، وهنا توافقت هذه النظرية مع دراستنا حيث مرادنا هو معرفة الدور الايجابي الذي يلعبه التدريب للتقليل حوادث العمل

1 عبد الله محمد ، عبد الله. النظرية في علم النظرية السوسولوجية المعاصرة .ط2، الاسكندرية : دار المعرفة الجامعية ، 2006 ،ص17.

المبحث الثاني : النظريات المفسرة و الدراسات السابقة

أولاً: النظريات المفسرة للدراسة

اختلفت المقاربات النظرية في تناولها وتفسيرها الموضوع التدريب وحوادث العمل في المؤسسة، والتي عادة ما ترتبط بالتصرفات الفردية، وتنقسم هذه المقاربات إلى مجموعتين نظريتين التدريب ونظريات حوادث العمل .

❖ النظريات المفسرة للتدريب

1 نظرية الإدارة العلمية :

ظهرت حركة الإدارة العلمية وتطورت في الولايات المتحدة الأمريكية في فترة ما بين 1990-1920، ومن العوامل التي ساعدت على ظهورها، النهضة الصناعية في ذلك الوقت وظهور الاختراعات العلمية الحديثة وتطور التكنولوجيات من جهة، وكذلك ظهور فئة من المنظرين والمنظمين الذين تخصصوا في الإدارة والتنظيم .

ومن أعلام هذه الحركة "فريدريك تايلور" الذي كان يعتبر أحد رجال الإنتاج في الإدارة والتنظيم تقوم هذه النظرية عنده على ما أسماه بالأسس الأربعة وهي :

- تطوير حقيقي للإدارة بتجزئة وظيفة الفرد إلى أجزاء صغيرة ومعرفة أحسن طرق الأداء في كل مهنة.
- الاختيار العلمي للعاملين، ويأتي ذلك باختيار الفرد بطريقة تناسب العمل، ويجب أن يدرّب عليها بالطريقة السليمة .
- الاهتمام بتنمية وتطوير العاملين، وقيام الإدارة بمهام تصميم الوظائف والتعيين، ويقوم العمال بالقيام بالمهام الموكلة إليهم .

التعاون الحقيقي بين الإدارة والعاملين.

نظر تايلور في نظريته هذه إلى العمال من الناحية الآلية، وأهم الجانب السيكولوجي و الإبداعي، بدليل أنه عمل على تحديد الحركات الضرورية التي يجب أن يقوم بها العامل الممتاز لكي يؤدي العمل الموكل إليه في أقصر وقت ممكن، وبأقل جهد، فيدرّب بقية العمال على هذه الحركات حتى ، الأمر يتقونها، وبالتالي يستبعد الحركات غير الضرورية ويقل الوقت المستخدم في أداء عملية معينة الذي يؤدي إلى زيادة الإنتاج.¹

¹ حسين، عبد الحميد رشوان . علم اجتماع التنظيم ط1، مصر : مؤسسة شباب الجامعة، 2004، ص 56.

إن اهتمام تاييلور بالعمل والإنتاج دفعه إلى تخصيص العمل وتقسيمه بأسلوب علمي دقيق، حيث أكد على ضرورة تدريب العامل على القيام بمجموعة حركات محددة سلفاً، وكمثال على ذلك يمكن ذكر التجارب التي قام بها تاييلور:

1. في تجربة رفع الكتل المعدنية عمل تاييلور على تحديد الحركات اللازمة في نظره ودرب العامل سميث "عليها، هذه الحركات المحددة بطريقة علمية كان من شأنها أن تقلص من الوقت المستغرق لإنجاز العمل وتكاليفه، وكذلك قللت الإجهاد والذي كان يتعرض له سميث " سابقاً كما كانت أهم نتيجة لهذا التحديد العلمي الدقيق للحركات ارتفاع معدل الإنتاج

2. في تجربة تغذية الآلات لاحظ تاييلور بأن العاملين يتعاملون مع الآلات وعناصر الإنتاج بطريقة عشوائية تختلف من عامل لآخر، وهذا ما أدى إلى ضياع الوقت والجهد في الحركات الزائدة، هذا الأمر دعا إلى تصميم نظام موحد لتعامل مع الآلات وتدريب العمال وفقاً لهذا النظام.¹

ومن خلال هذه التجارب التي قام بها تاييلور عمل فيها على تدريب العمال على أدق تفاصيل العمل الذي يجب القيام به حتى يقومون بالعمل بطريقة مثلى، تساعد على كفايتهم الإنتاجية كما تمكن من زيادة الأداء المبذول بواسطة تحفيزهم عن طريق زيادة الأجر.²

اهتمت هذه النظريات بتطوير ممارسات العمال وإمكانية تدريبهم عليها، وبالتالي رفع مستويات الإنتاج، إلا أنها أهملت الجانب الإنساني من خلال تجريدها الفرد من مكوناته النفسية واعتبرته آلة يتلقى الأوامر وما عليه إلا التنفيذ، بالإضافة إلى إهمالها لتأثير جماعات العمل على أداء الفرد ورغباته وميوله، ويؤخذ عليها أيضاً التركيز المفرط على الجوانب المادية كدوافع تسهم وحدها في تحفيز العمال على العمل والتدريب عليه بأقصى طاقاتهم

2 النظرية البيروقراطية :

لقد برزت هذه النظرية في أوائل القرن 20 ميلادي، ويعود الفضل في إرساء مبادئها للعالم الألماني "ماكس فيبو" الذي صاغ نظريته العلمية التي تعلى بالبناء التنظيمي، وقد ركز على مميزات النموذج المثالي وفقاً لمفهوم البيروقراطية، محاولاً تحديد مدى رفض أو وجوب مزايا النموذج المثالي، وتقييم مساهمة تلك المزايا في تعظيم الفعالية، وقد انطلق من تعريف البيروقراطية التي تشير إلى الجهاز الإداري وكيف يؤثر على الأداء والسلوك التنظيمي"، فالبيروقراطية عند ماكس فيبر هي عبارة عن مجموعة صارمة وثابتة من القواعد والعقوبات الجزائية والمكاتب التي تحكم المؤسسة ككل، والمسؤولية الموكلة بصفة خاصة لبعض الموظفين، ويتم تنفيذ الواجبات طبقاً لللائحة ثابتة، كما أن تنظيم المكاتب يتبع مبدأ التسلسل الهرمي .

وقد جاءت النظرية البيروقراطية بعدة معايير من أجل تحسين الأداء وهي كالاتي :

¹ محمد ، قاسم الفريوني. نظرية المنظمة والتنظيم. ط1 ، عمان : دار وائل ، 2000 ، ص52.

² حسين، عبد الحميد رشوان ، مرجع سابق ، ص62.

- الأفراد كأشخاص لديهم الحرية الكافية لكنهم يخضعون للسلطة نتيجة الالتزامات الرسمية غير الشخصية .
- تحديد نطاق اختصاص محدد لكل وظيفة مع تحديد واجبات والتزامات وسلطة كل وظيفة استنادا لمبدأ تقسيم العمل والتدريب عليه.
- تنظيم المناصب على مبدأ التدرج الهرمي طبقا لقواعد محددة وتوجد في قمة هرم الإدارة العليا التي تتكون من أفراد متخصصين، وعلى مستوى كبير من الخبرة والتكوين.
- توضيح جميع الإجراءات الإدارية والقرارات والقواعد وتثبيتها كتابيا وشفويا مع مراعاة جملة من الشروط الدقيقة والموضوعية والمحددة سلفا عند تعيين الأفراد بناء على مؤهلاتهم وخصائصهم الفنية التي تطابق العمل
- تدريب الموظفين تدريبا دقيقا على اعباء وظائفهم حتى يكون العامل ذو كفاءة عالية¹

وللقيام بالعمل بأقل جهد وأقل تكلفة، فالتدريب الذي يخضعون له يهدف إلى استبعاد كل الحركات الزائدة لكسب الجهد، والوقت في أداء أعمال، من ثمة زيادة الإنتاجية الإضافية، إلا أن برامج التدريب المنظمة قليلة، فكثيرا ما كانت تنقل الخبرات للعمال عن طريق ملاحظة زملائهم ذوي الخبرات.²

اهتمت هذه النظرية بالتدريب ودوره في تطوير كفاءة الأفراد، لأن ذلك يمنحهم مكانة خاصة في التنظيم البيروقراطي، بالإضافة إلى احتلال المناصب الإدارية والقيادة العليا، إلا أن برامج التدريب التي يتلقونها في المنظمة كانت قليلة جدا.

3 نظرية التعلم :

تعتبر نظرية التعلم بمثابة القلب للتدريب، فبرامج التدريب ما هي إلا تطبيق لنظرية التعلم إذ تنطوي على جهود ويعتقد واضعو البرامج بأنها ستكون فعالة في تعليم الأفراد فإذا لم يتعلم الفرد الموضوع تحت التدريب ، فإن ذلك يدل على أن بعض مبادئ نظرية التعلم قد أغفلت ، لذلك فإن المسؤولين عن برامج التدريب يعطون أهمية كبيرة إلى المبادئ الأساسية لعملية التعلم.

ومن أهم مبادئ التعلم في التدريب ما يلي:

1. الحافز ، قياس مدى التقدم في التدريب، إتاحة الفرصة للتطبيق العلمي، تعلم الكل دفعة واحدة مقابل تعلم الكل على أجزاء .
2. الدقة والسرعة في عملية التعلم، ضرورة التركيز، الاستيعاب والتذكر.
3. الاختلافات الفردية، أهمية اختيار القائمين بالتدريب .

¹ وليم، روث. تطور نظرية الإدارة العلمية. ترجمة عبد الحكيم جيزامي. مصر : اتراك للطباعة و النشر و التوزيع، 2001م، ص48.
² رابح، كعباش. علم اجتماع التنظيم. ط1، الجزائر : مخبر علم اجتماع الاتصال، 2006، ص 104.

ومن أهم الظروف المتغيرة التي تؤثر على تطبيق التعلم في التدريب ما يلي:

1. الظروف التي تسبب للمتدربين الخوف، الحصر النفسي، الحزن، التوتر، القلق و الانزعاج
2. الظروف تسبب الإحباط أو الإعاقة أو التدخل برغبة المتدرب في التعلم.
3. الظروف تسبب الإذلال والارتباك والتقليل من احترام الذات وتقديرها لدى المتدرب وجعله يشعر بعدم الارتياح أو الخجل أو العار أو الإهانة أو الانحطاط
4. الظروف التي تسبب الضجر أو الملل

أما الظروف الاجتماعية التي تخلق مناخ التعلم فهي :

1. الاعتراف بإجابات المتدرب سواء كانت صحيحة أو غير صحيحة لمحاولات التعلم وإتباعها من خلال إبداء الرأي بقبولها بدلا من رفضها
2. إعطاء التعليم والتدريب على وفعلت متزايدة تسمح بالنجاح في معظم الأوقات . - تقديم مؤشرات كافية تجعله .. يعرف على الدوام أين هو . ت يمكن أن يذهب ؟ إعطاء المتدرب خيارا في انتقاء وتتابع الموضوع المقرر تدريسه .
3. ربط المعلومات الجديدة بالمعلومات القديمة، وذلك ضمن تبر تدرب .
4. معاملة المتدرب كشخص .
5. تقديم مهام تدريسية ملائمة للأهداف والسماح للمتدرب بأن يعرف تلك الأهداف .

إن التعلم الفعال مع الموارد المناسبة يعني الإنتاج الناجح، والتدريب هو الوسيلة التي يتم بواسطتها توزيع العمليات المنهجية للوصول إلى تحسن في الأداء من خلال التعلم المنظم وتحقيق نتائج فعالة

1

كزت هذه النظرية على الظروف التي يجب أن يتم فيها التدريب، في حين أنها أهملت تأثير تلك الظروف على تعليم الأفراد وعلى مردودية العمل، فالتدريب الناجح هو التدريب الذي يهتم بالمتدربين وشروط تدريبهم والوسائل اللازمة لذلك، من مؤطرين و محتوى التدريب وأهدافه .

4 نظرية مدخل الموارد البشرية :

يعتبر مدخل الموارد البشرية حديثا في إدارة الأفراد باعتبار أن كل من الأهداف التنظيمية وحاجات الأفراد يكملان بعضهما، وأن تحقيق مكاسب إحداهما لا يكون على حساب الآخر إذ تولي للمنافسة أهمية على اعتبار أن مصير أي مؤسسة اليوم وما تحققه من أرباح مرتبط بقدرتها على البقاء والصمود أمام المنافسة، حتى تضمن المؤسسة أعلى نسبة من القدرة الإنتاجية يستوجب

¹ رغد، حسن الصرن . نظريات الإدارة و الأعمال : دراسة ل 401 نظرية في الإدارة و ممارستها و وظائفها . ط1، سوريا : دار الرضا للنشر، 2004م، ص374.

عليها التخطيط والإعداد لتدريب الجيد للموارد البشرية، وبهذا يتجلى لنا أن مدخل الموارد البشرية يعتبر عملية التدريب عملية ضرورية لكل عامل، باعتباره طاقة وقدرة على مية ومصدر للمعلومات إذا أحسن تدريبه وتوظيفه مع ما يتناسب مع مهاراته وقدراته ورغباته.

بعد التدريب بالنسبة لهذه النظرية عملية متواصلة ومستمرة تشمل جميع الفئات العمالية والإدارة وحتى القادة والمدراء، وذلك لاكتساب الخبرات الفنية والمهارات الجديدة وتطوير الكفاءات لتتماشى مع التطورات الحاصلة، التي تولي عناية كبيرة بالتدريب إذ لا بد أن يكون مستوى التدريب عالي حتى يكون له دور أساسي في التقدم المهني ورفع قدرات العمال وتحسين أدائهم إذ يزداد رضاهم عن عملهم عند إحساسهم بالثوق.¹

جاءت هذه النظرية ردا على النظريات الكلاسيكية التي اهتمت بأهداف المنظمة على حساب أهداف الفرد الذي اعتبرته مجرد آلة يعمل على تنفيذ الأوامر فقط، في حين نظرية مدخل الموارد البشرية جمعت بين أهداف التنظيم وأهداف الفرد معا، حيث نظرت إلى الأفراد في التنظيم على أنهم موارد وليسوا مجرد أناس، يتصرفون ويتحركون وفق مشاعرهم وأحاسيسهم، واهتمت بالموارد البشري باعتباره طاقة وثروة أساسية إن أحسن استغلاله واعداده وتدريبه وتنمية مهاراته

❖ النظريات المفسرة لحوادث العمل:

لقد أدى الانتشار الكبير لحوادث العمل إلى ظهور عدة نظريات تفسر الأسباب المؤدية لهذه الحوادث ومن بين أهم هذه النظريات:

1 نظرية الميل لاستهداف الحوادث :

تعتبر هذه النظرية من أقدم النظريات التي قامت بتفسير الحوادث وأكثرها شيوعا، فالأشخاص الذين يرتكبون الكثير من الحوادث بصفة متكررة يطلق عليهم اسم مستهدفي الحوادث، والسبب يرجع إلى أن هؤلاء الأشخاص لديهم تكوين داخلي وصفات وراثية تدفعهم للقيام بسلوك غير سليم مما يجعلهم دائما عرضة للحوادث²

وقد أجريت عدة دراسات لمعرفة مميزات المستهدفين للحوادث أهمها الدراسة التي قام لها "توماس جانكنز" والتي استخلص منها عدة مميزات أهمها: عدم الانتباه، قلة الإدراك بالخطر، الانفرادية، العدوانية ومخالفة عادات وتقاليد الجماعة، الأوضاع الاجتماعية والميل إلى إيذاء وعقاب النفس والاعتزاز بالنفس...³

ويشار إلى أن هذه الصفات ملازمة للأفراد المستهدفين للحوادث مهما اختلفت الصناعات وتعتبر أفضل وسيلة للوقاية هي الكشف عنهم واستبعادهم خاصة أثناء القيام بعملية اختيار العمال الجدد⁴

1 علي، غردي. تنمية الموارد البشرية. الجزائر : منشورات جامعة منتوري، 2004م، ص117.

2 عبد الرحمن، محمد عيسوي. علم النفس للإنتاج. مصر : مؤسسة شباب الجامعة، 1968، ص 276.

3 نادر أحمد، أبو شيخة. إدارة الموارد البشرية. ط1، الأردن : دار الصفاء، 2000، ص336.

4 عبد الغفار، حنفي. السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية. ط1، الإسكندرية : الدار الجامعية الجديدة لنشر والتوزيع، 2002، ص 194.

ركزت هذه النظرية في تفسيرها للحوادث على أن هناك أشخاص لهم سمات وراثية واستعدادات للوقوع في الحوادث، لكن هذا غير كاف لأنه كثيراً ما تكون الحوادث ليس سببها العامل البشري، بل هناك عوامل أخرى كالمناخ الصناعي، كما قد ترجع هذه الحوادث إلى نوعية العمل وما يتضمنه من مخاطر أكثر من غيره فيرتكب العامل حوادث أكثر من غيره لأنه يتعرض لمواقف خطيرة

2 النظرية الاجتماعية :

تعد النظرية الاجتماعية من النظريات التي ربطت حوادث العمل التي يتعرض لها العامل خاصة بظروفه الاجتماعية غير الملائمة، فالحالة الاجتماعية الصعبة العامل المتعلقة بالسكن، الأسرة والمحيط الاجتماعي، تولد حالة من الانفعال والاضطراب المستمر، وبتفاعلها مع ظروف العمل العادية تكون سببا في وقوع الحوادث، ولمعالجة هذه الأسباب يتطلب الأمر تحس في الحالة الاجتماعية والاقتصادية للعمال ومعالجة مختلف المشاكل المرتبطة بهذا المجال.¹ ركزت هذه النظرية في تفسيرها الأسباب حوادث العمل على الجانب الاجتماعي والاقتصادي للعامل ملغية بذلك الأسباب الأخرى المؤدية إلى حوادث العمل

3 نظرية الحرية الأهداف – الانتباه واليقظة :

تعتبر الحادثة وفقا لهذه النظرية سلوكا عمليا رديئا، أي ناتجة عن بعض السلوكيات السيئة التي تحدث في بيئة سيكولوجية غير مشجعة، حيث لا يتلقى ال عامل المكافأة على عمله، فكلما كان المناخ الصناعي غنيا بالفرص السيكولوجية والاقتصادية كلما كان سلوك العامل خاليا من الحوادث، فالمناخ النفسي الذي يوفر للعامل المكافأة والجزاء على ما يبذله من جهد فيجب أن يوفر هذا المناخ العامل فرص وضع الأهداف القريبة والبعيدة المدى على أن تكون ممكنة التحقق، فينبغي أن يكون العامل قادرا على إثارة بعض الموضوعات والمشكلات ووضع حلول لها، هذه الموضوعات تقود إلى تكوين عملية اليقظة وجودة الإنتاج، فالظروف السيكولوجية والاقتصادية تشجع العامل على اليقظة والانتباه والحذر، ثم إن الأدلة لتدعيم هذه الدراسات التي أجريت على دور المناخ السيكولوجي في الحوادث تعطي الكثير النظرية وأثره في الوقاية من حوادث العمل والإصابات المهنية²

ركزت هذه النظرية على البيئة السيكولوجية غير الملائمة التي تنتج عنها سلوكيات سيئة من قبل الأفراد، غير أنها أهملت الظروف الفيزيائية التي تحيط بالعامل (الضوضاء، الحرارة... الخ) والتي تعد من أهم العوامل الأساسية التي تؤدي إلى الوقوع في الحوادث

4 نظرية الضغط والتكيف :

¹ عباس، محمود عوض. مرجع سبق ذكره، ص30.

² عبد الرحمان، محمد عيسوي. مرجع سبق ذكره، ص276.

هذه النظرية تؤكد على أهمية طبيعة بيئة العمل ومناخ العمل كعامل محدد أساسي ل الحوادث، إذ تعد نظرية مناخية تقسم البيئة إلى بيئة داخلية وخارجية، فهناك ضغوط سلبية متعددة تفرض على الفرد

إما من بيئته الداخلية كالسمات الشخصية، مرض الأعضاء، تناول الكحوليات... الخ، أو من البيئة الخارجية كتزايد الإضاءة، مستوى الضوضاء، زيادة على العمل الجسدي... الخ¹.

وحسب هذه النظرية فإن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر يكون أكثر عرضة للحوادث من العامل المتحرر من الضغط والتوترات²

حصرت هذه النظرية أسباب حوادث العمل في الظروف الطبيعية والفيزيقية للعمل (الضوضاء، الحرارة، مناخ العمل... الخ) وأهملت الجانب الاجتماعي والإنساني للفرد.

5 النظرية الوظيفية :

ترى هذه النظرية أن هناك أسباب عديدة وعوامل مرتبطة فيما بينها تؤدي إلى الوقوع في الحوادث، وأكدت على العوامل الإنسانية والمادية في وقوعها، ومن أهم الدراسات التي تعزز رأي هذه النظرية الدراسة التي قام بها "هنريش" حيث توصل إلى أن العوامل الإنسانية تتسبب في 88% من الحوادث أما الظروف البيئية تتسبب في 12% تقريبا³

تتسم هذه النظرية بخلاف سابقتها بالشمول والتكامل في تفسيرها لحوادث العمل، فجميع النظريات السابقة أرجعت سببها إلى سبب واحد، في حين ترى هذه النظرية أن ظاهرة الحوادث لها أسبابها وعواملها مرتبطة فيما بينها.

تميزت هذه النظرية عن غيرها من النظريات السابقة، بكونها حاولت الإلمام بمختلف العوامل المؤدية للحوادث (مادية معنوية... الخ) حيث ترى هذه النظرية أن حوادث العمل ناتجة عن ارتباط وتفاعل مجموعة من العوامل فيما بينها.

ثانيا : الدراسات السابقة

1. الدراسات الاجنبية

الدراسة الاولى: بعنوان "الظروف الإنسانية والتنظيمية والفيزيقية وعلاقتها بالحوادث المهنية".⁴

¹ مجدي احمد، محمد عيسوي. علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق. ط1، الاسكندرية : دار المعرفة الجامعية، 2003م، ص 414.

² عبد الرحمن، محمد عيسوي. مرجع سبق ذكره، ص277.

³ عباس ، محمود عوض. مرجع سبق ذكره، ص30.

⁴ سمير، حديبي . حوادث العمل و علاقتها بالروح المعنوية . رسالة ماجستير جامعة منتوري قسنطينة، 2008، ص 24.

تعتبر دراسة "ماكس فيبر" أهم الدراسات العلمية لسيكولوجية حوادث العمل في الأوساط العمالية وهي مجموعة دراسات ميدانية على عمال صناعة النسيج والكتان في ألمانيا وحاول فيها أن يقف على أسباب سوء الإدارة وتباطء العمل وقلة الإنتاج وطبيعة الظروف الفيزيائية، لاسيما الإضاءة والتهوية والعلاقات الإنسانية بين العمال ورؤسائهم وعلاقة هذه المتغيرات بحوادث العمل والإصابات المهنية .

وقد توصل من خلال هذه الدراسة إلى الوقوف على الدور الكبير الذي تلعبه الظروف الفيزيائية في خلق الأجواء الأمنية والسليمة لأداء العمل، والمعدات التي يعمل عليها العمال. خاصة تلك التي تتضمن مخاطر آلية متصلة بالأجهزة

التعقيب على الدراسة:

تعتبر دراسة "ماكس فيبر" من الدراسات التي تناولت موضوع حوادث العمل، وقد ركزت على الظروف الفيزيائية للعمل كالإضاءة والتهوية في خلق حوادث العمل متجاهلا بذلك الكثير من المتغيرات التي تؤدي إلى الإصابة وحوادث العمل كالسفن.

وقد تم الاستفادة من هذه الدراسة كونها تناولت متغير من متغيرات الدراسة "الحوادث المهنية" كما ساهمت في تحديد بعض مفاهيم الدراسة.

الدراسة الثانية: بعنوان "التدريب على استخدام معدات الوقاية الشخصية"¹

وهي دراسة لـ "دانيال شوب" والذي كان موضوع هذه الدراسة يدور حول استخدام معدات الوقاية الشخصية، حيث بدأ بتعريف هذه المعدات وهي تشمل الملايين من الأجهزة المصممة لوقاية الأفراد أثناء تأديتهم لأعمالهم في أماكن العمل الخطرة أو العادية.

وأوضحت هذه الدراسة أن نوع العمل هو الذي يحدد نوعية الأجهزة والمعدات والملابس التي تتناسب معه وأن العاملين وإدارة المنظمة يتقاسمان مسؤولية استخدامها حيث تلتزم بتوفيرها وتدريب العاملين على استخدامها.

¹ علي عبد الله، القرني. اثر البرامج التدريبية في السلامة المهنية من اصابات حوادث العمل. مذكرة ماجستير معهد الدراسات العليا لنادي العربية للعلوم الامنية الرياض، 2001، ص 27.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على معدات الوقاية الشخصية ودواعي استخدامها وبيان الأسس التي يتم في ضوءها التدريب على هذه المعدات والوقوف على مدى التزام المنظمات الصناعية بوضع الضوابط اللازمة لاستخدام معدات الوقاية الشخصية

وتتلخص نتائج هذه الدراسة في عدم التزام بعض المنظمات الصناعية بوضع مستويات مناسبة للسلامة الوقائية تشتري فيها على تصحيح الأخطاء المهنية.

إن كيفية استخدام معدات الوقاية الشخصية في العديد من المنظمات الصناعية لا يبني على برامج تدريب أساسية في هذا المجال، بالإضافة إلى أن العديد من المنظمات الصناعية لا تهتم بالاختيار الدقيق لاحتياجاتهم التدريبية التي في ضوءها يتم وضع برامج تدريب على استخدام معدات الوقاية الشخصية.

التعقيب على الدراسة:

لقد تناولت هذه الدراسة موضوع التدريب على استخدام المعدات الوقاية الشخصية وقد تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا في المتغير المستقل التدريب ، إلا أنهما يختلفان في مجال الدراسة من حيث الزمان والمكان، حيث أجريت هذه الدراسة في بيئة غربية ، وقد ساعدتنا هذه الدراسة في تحديد واستخراج بعض مؤشرات الاستمارة.

2. الدراسات العربية :

الدراسة الأولى: بعنوان "أثر البرامج التدريبية في السلامة المهنية من إصابات حوادث العمل".¹

انطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيسي الآتي :

- ما أثر البرامج التدريبية في السلامة المهنية من إصابات حوادث العمل ؟

¹ علي عبد الله، القرني. المرجع السابق ، ص 29.

وانبثقت عنه الأسئلة الفرعية التالية :

- ما محتويات البرامج التدريبية التي تساعد السلامة المهنية ؟
- ما مدى توفر العناصر التدريبية في البرامج التدريبية التي يشارك فيها العاملون من أجل تحقيق السلامة المهنية ؟

وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما استعانت في جمع المعلومات والمعطيات الميدانية على الاستبيان بالمقابلة

كما اختار الباحث عينة عشوائية بسيطة من العاملين بالشركة الموحدة للكهرباء بالمنطقتين الشرقية والغربية والتي تضمنت 485 فرد بنسبة 43% من مجموع العمال الذي يقدر ب 1123 عامل، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها ما يلي:

- كلتا الشركتين اللتين شملتهما عينة الدراسة تعرضتا لحوادث عمل مرة واحدة على الأقل بنسبة 62% وغالبيتها صدمات كهربائية بنسبة 24.5%، وذلك يرجع إلى طبيعة نشاط هذه الشركات.
- الأسباب الأكثر احتمالاً لوقوع هذه الحوادث هي عدم التدريب الجيد على إجراءات السلامة المهنية بنسبة 82.5 %
- أكثر محتويات البرامج التدريبية الخاصة بالسلامة المهنية هي كيفية إجراء الإسعافات الأولية الفورية بنسبة 97.2 %
- هناك علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين قدرات المبحوثين قبل وبعد التدريب .

التعقيب على الدراسة :

تناولت هذه الدراسة موضوع أثر البرامج التدريبية في السلامة المهنية من إصابات حوادث العمل، ونتيجة لاتفاقها مع موضوعنا فقد ساعدتنا في بلورة موضوع بحثنا والتحكم فيه بشكل أفضل وذلك من خلال استفادتنا عن كيفية صياغة الإشكالية والفرضيات وتحديد المفاهيم، أما من الناحية المنهجية فقد ساعدتنا على اختيار الإجراءات المنهجية، في حين أنهما يختلفان من حيث مجال الدراسة

تتمحور إشكالية هذه الدراسة حول "ما علاقة ضغوط العمل بالحوادث والإصابات للعاملين في الإدارة العامة للصيانة والنقل بحرس الحدود في مدينة الرياض؟

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى ضغوط العمل للعاملين في الإدارة العامة للصيانة والنقل بحرس الحدود في مدينة الرياض، والتعرف على أسباب الحوادث والإصابات من وجهة نظر العاملين في الإدارة العامة للصيانة والنقل بحرس الحدود، وكذلك التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل والحوادث والإصابات للعاملين في الإدارة العامة للصيانة والنقل بحرس الحدود بالإضافة إلى التعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء الباحثين حول محاور الدراسة وفق المتغيرات الشخصية والوظيفية.

أما من ناحية المنهج فقد استعمل الباحث المنهج الوصفي باستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات

أما مجتمع الدراسة فقد تشكل من جميع العاملين بالإدارة العامة للصيانة والنقل بحرس الحدود في مدينة الرياض وعددهم 300 مبحوث وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية:

- أفراد الدراسة غير موافقين على أن هناك ضغوط عمل لديهم.
- أغلب الأسباب المؤدية للحوادث والإصابات هي عدم تطبيق شروط السلامة المهنية.
- ظروف العمل تسهم في زيادة احتمال وقوع الإصابات والحوادث

التعقيب على الدراسة :

لقد ركزت هذه الدراسة على معرفة العلاقة بين ضغوط العمل بالحوادث والإصابات للعاملين في الإدارة العامة، وقد انفتحت هذه الدراسة مع دراستنا في متغير حوادث العمل للعاملين، كما يتفقان في المنهج المستخدم المتمثل في المنهج الوصفي التحليلي، وكذلك في الأداة المستخدمة للدراسة المتمثلة في الاستبيان.

¹ خالد، بن مرعي محمد القرني. علاقة ضغوط العمل بالحوادث و الإصابات للعاملين في الادارة العامة . مذكرة ماجستير السعودية 2009

3. الدراسات الجزائرية

الدراسة الاولى: بعنوان "فعالية التدريب المهني وأثرها على الأداء".¹

أجريت هذه الدراسة بالمؤسسة الوطنية (TINDAL) لصناعة النسيج بالمسيلة وانطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي :

هل تؤثر فاعلية التدريب المهني في أداء العمال؟

وانبثقت عنه تساؤلات فرعية هي :

هل يؤدي التدريب المهني الفعال إلى زيادة إنتاجية العامل؟

هل يؤدي التدريب المهني إلى تحقيق الجودة الإنتاجية لدى العامل؟

هل يؤدي التدريب المهني الفعال إلى المحافظة على معدات العمل من طرف العمال؟

هل يؤدي التدريب المهني الفعال إلى ترقية العامل وظيفيا؟

و قد اراد الباحث من خلال دراسته الوصول إلى :

- توجيه العامل لتطوير قدراته وتحسين أدائه بشكل أفضل.
- تدارك جوانب النقص والضعف في الأداء ومحاولة تحسينه إلى مستوى أعلى .
- الوصول إلى نتائج عن أثر التدريب في أداء العمل .
- وضع برامج تدريبية مناسبة لها أثر إيجابي في سلوك العاملين

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في دراسة الظاهرة، كما استخدم الباحث الاستبيان كأداة منهجية لجمع المعطيات والبيانات الميدانية عن الظاهرة موضوع الدراسة .

وقد توصل الباحث إلى جملة من النتائج وهي :

أن التدريب المهني عامل مساهم ومحفز في سياسة التنظيم باعتباره عاملا فعالا في ترشيد القوى العاملة سواء القديمة أو الجديدة في الميدان، حيث يجب إخضاعهم لدورات تدريبية لتهيئتهم لشغل

¹ الطاهر، مجاهدي. فعالية التدريب المهني و اثرها على الاداء ، اطروحة دكتوراة، جامعة قسنطينة 2008.

الوظائف أو تطوير المدركات والمعارف السابقة، ومواكبة التطورات التكنولوجية، كما يمكن تأثير التدريب في مجموع السلوكيات والتصرفات التي يبديها العامل والتي منها المحافظة على معدات العمل .

التعقيب على الدراسة

تناولت هذه الدراسة فعالية التدريب المهني وأثرها على الأداء، تشترك هذه الدراسة مع دراستنا في المتغير المستقل المتمثل في التدريب كما اعتمدت على نفس المنهج المستخدم المنهج الوصفي، وكذلك يشتركان في نفس الأداة المتمثلة في الاستبيان، في حين أنهما يختلفان في المتغير التابع وعينة الدراسة بإضافة إلى اختلافهما في المجال الزمني للدراسة وكذلك في فرضيات الدراسة.

الدراسة الثانية: بعنوان "دور التدريب في إدارة المخاطر والأزمات"¹

لقد انطوت هذه الدراسة على الفرضية الرئيسية التالية:

يؤدي التدريب دور فعال في إدارة المخاطر والأزمات

وانبثق من هذه الفرضية الفرضيات الجزئية التالية :

تساهم البرامج التدريبية في دعم الاستعداد لإدارة المخاطر والأزمات .

يعمل التكوين على الرفع من كفاءة إدارة المخاطر والأزمات

يتم إحداث جاهزية بشرية الإدارة المخاطر والأزمات من خلال الرعاية الصحية والنفسية .

وقد هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الدور الذي يؤديه التدريب في خلق الاستعداد لدى الموارد البشرية لإدارة المخاطر والأزمات، ومعرفة مدى مساهمة البرامج التدريبية المخططة في خلق الاستعداد لدى الموارد البشرية في إدارة المخاطر والأزمات، كما هدفت إلى إيضاح أهمية التدريب في تنمية تدريب الموارد البشرية، من خلال خلق الدافع للعمل، وضمان الجاهزية الفعالية لتدخلاتهم بالإضافة إلى التعرف على واقع التدريب ودوره في تطوير فعالية إدارة المخاطر والأزمات والوصول إلى نتائج تبرز أهمية التدريب وتكوين موارد بشرية قادرة على التدخل في كل الظروف والعمل على كل المواقف

¹ فريدة، بويكري . دور التدريب في ادارة المخاطر و الازمات ، رسالة ماجستير، جامعة جيجل 2014.

وتكمن أهمية الدراسة في إبراز موضوع التدريب وإدارة المخاطر والأزمات في أي مؤسسة من خلال الاعتماد عليها لتحسين أداء مواردها البشرية، وتتجلى أهميتها العلمية في محاولة معرفة السياسات التي تنتهجها المؤسسات خاصة الأمنية في تخطيط البرامج التدريبية للاستجابة لمتطلبات مواردها البشرية في تطوير مهاراتها وقدراتها للتدخل وإدارة المواقف الطارئة

وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره¹ أكثر تلاءمًا مع موضوع وطبيعة الدراسة

ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها ما يلي :

يؤدي التدريب دور فعال في إدارة المخاطر والأزمات .

التدريب هو المحرك الرئيسي الذي بإمكانه خلق مورد بشري مؤهل ذو إمكانيات وقدرات أداءية عالية

الاهتمام بالأفراد من حيث تحديد احتياجاتهم التدريبية ومنحهم الفرصة لتحسين قدراتهم وتوسيع مهاراتهم ومعارفهم وخبراتهم قصد تحضيرهم لأداء مهامهم بمستوى على من الفعالية والإتقان. و توصلت هذه الدراسة أن التدريب يساهم في تطوير قدرات ومهارات كل فرد ويعدل اتجاهاته

التعقيب على الدراسة :

أكدت هذه الدراسة على دور التدريب في خلق مورد بشري مؤهل قادر على إدارة المخاطر والأزمات، وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في المتغير المستقل المتمثل في التدريب، كما اعتمدت على نفس المنهج المستخدم المتمثل في المنهج الوصفي، في حين أنهما يختلفان في المتغير التابع و مجال الدراسة

و قد تم الاستفادة من هذه الدراسة في عدة جوانب كبناء الاطار النظري و المنهجي لدراستنا

خلاصة الفصل:

تضمن هذا الفصل الذي كان حول الإطار المنهجي للدراسة، إشكالية دور التدريب في التقليل من حوادث العمل، وكانت الفرضية الرئيسية تتمحور حول فعالية التدريب في التقليل من حوادث العمل، وإبراز الأهمية والأهداف، كما تناول مجموعة من المفاهيم الجوهرية التي جاءت في هذه الدراسة

كما تناولنا مجموعة من النظريات المفسرة للتدريب و حوادث العمل وعلى الرغم من كل هذه الاختلافات النظرية للتدريب وحوادث العمل في تفسيراتها للموضوع إلا أنها مكتملة لبعضها البعض .

كما تطرقنا كذلك إلى مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولها الباحثون السابقون في دراسة جوانب هذا الموضوع، والتي يمكن الاستفادة منها من خلال ما تناولته هذه الدراسات في تحليل ومناقشة النتائج

الفصل الثالث : التدريب

تمهيد

المبحث الأول : ماهية التدريب

أولاً: مفهوم التدريب .

ثانياً: المفاهيم المتعلقة بالتدريب .

ثالثاً : خصائص عملية التدريب

رابعاً: مبادئ التدريب

خامساً: أهمية التدريب

سادساً: أهداف التدريب .

سابعاً : أنواع التدريب .

ثامناً : فوائد التدريب

المبحث الثاني : مرتكزات عملية التدريب

أولاً: الطرق والأساليب التدريبية

ثانياً: مسؤولية ومتطلبات التدريب .

ثالثاً : المراحل الأساسية في العملية التدريبية .

رابعاً: مشكلات التدريب

خلاصة الفصل

تمهيد :

لقي موضوع التدريب اهتمام العديد من الباحثين وأجمعوا بأنه يوصل المنظمة إلى تحقيق أسى أهدافها، ويحتل التدريب مكانة هامة بين الأنشطة الإدارية الهادفة إلى تزويد المورد البشري بالمعارف والخبرات وصقل المهارات التي لها علاقة مباشرة مع عمله، والتدريب يسعى إلى تحسين أداء العاملين في المنظمة واستمراريتها في ظل التطورات المنشودة. وسنحاول في هذا الفصل التعرف على موضوع التدريب مبرزين بذلك خصائص وأهمية وأنواع التدريب، وكيفية القيام بهذه العملية والمراحل التي تمر بها.

المبحث الأول: ماهية التدريب

أولاً: مفهوم التدريب

1 لغة: التدريب في اللغة مصدر فعله درب يدرّب تدريّباً وهو يعني علمه ولقته ودربه.

2 اصطلاحاً :

عرف FLIPPO التدريب على أنه: "العملية التي من خلالها يزود العاملین بالمعرفة أو المهارة لأداء عمل معين "

يرى هذا التعريف أن التدريب هو عملية إكساب الأفراد مجموعة من التقنيات من أجل أداء عمل ما .

وعرف DAVID KING التدريب على أنه: "العملية التي من خلالها يحصل تكيف الأفراد بحيث التعلم بشكل فعال ¹

عرف الطائي وآخرون التدريب بأنه : عملية تعلم يكتسب فيها الأفراد مهارات ومعارف تساعدهم في بلوغ الأهداف، كما أن التدريب يجب أن يرتبط بطبيعة الأعمال وينسجم مع سياسيات وخطط المنظمة ²

يتضح من هذا التعريف أن التدريب هو عملية تعلم يستطيع من خلالها الأفراد الوصول إلى الأهداف التي سطرتها المنظمة.

ويعرف التدريب حسب نايف القسبي بأنه: "جميع الأنشطة التي يحتاج إليها إمداد الهيئة، في الوقت المناسب والمكان المناسب ، بالأفراد المدربين القادرين على تنفيذ العمل المكلفين به، أي لديهم المهارات والمعرفة اللازمة لأداء العمل. ³

ما يتضح من هذا التعريف هو تركيزه على تحديد المجال الزمني والمكاني لتزويد المؤسسة بالأفراد المدربين القادرين على القيام بالعمل على أكمل وجه، وما يؤخذ على هذا التعريف هو إهماله لطريقة القيام بهذه العملية والآثار المترتبة عليه.

ثانياً : المفاهيم المتعلقة بالتدريب

1 مفهوم التعلم :

يعرف عبد الرحمن ثابت وجمال الدين محمد مرسى التعلم بأنه: " تلك العملية التي عن طريقها يمكن إحداث تغيير دائم نسبياً في السلوك وذلك من خلال الممارسة والتجارب " ⁴

¹محمد، الصيرفي. إدارة الموارد البشرية. دار الفكر الجامعي 2006م ، ص159.

² يوسف، حجيم الطائي و اخرون. إدارة الموارد البشرية منخل استراتيجي متكامل. الاردن: دار الوراق، 2006م ، ص271.

³ نايف، القسبي. معجم تربيوي وعلم النفس. الاردن: المشرف الثقافي، 2010م، ص139.

⁴ عبد الرحمن، ثابت وجمال الدين محمد مرسى . السلوك التنظيمي نظريات ونماذج و تطبيق عمل الإدارة والسلوك في المنظمة. الدار الجامعية، 2004، ص 164.

ويعرف محمد سعيد أنور سلطان على أن: "التعليم يعمل على إرساء عمليات وأساليب التفكير المنطقي السليم، فالتعليم هو فهم المعرفة وتفسيرها" ¹

2 مفهوم التكوين :

يعرف إسماعيل حجازي ومعالم سعاد التكوين بأنه: تلك البرامج المعدة لتسهيل التعلم أي النجاحات التي يمكن تحقيقها في المهنة الممارسة بشكل مستمر لكون هذا الأخير لا يملك نقطة نهاية".

ويعرفه أيضا بأنه: هو العملية التي من خلالها تتمكن المؤسسة من الحصول على المعارف الضرورية لأفرادها بشكل دائم، لتمكنهم من تحقيق نجاحات في المهام الموكلة إليهم ومن ثمة تحقيق أهداف المؤسسة". ²

3 مفهوم التنمية :

عرف أسامة جردات وعقلة المبيضين التنمية على أنها: "عملية متعلقة بإعداد وتطوير قدرات ومهارات واتجاهات الموظف لشغل وظائف مستقبلية". ³

4 مفهوم التطوير:

تعرف سهيلة محمد عباس التطوير بأنه: يتمثل في الجهود المبذولة لاكتساب العاملين القابليات التي يحتاجونها مستقبلا ووفق التصورات المتغيرات البيئية والتكنولوجية لذلك،"

- وتعرفه أيضا هو عملية استراتيجية لا ترتبط فقط بالموقف الحالي، ولا تتوقف على إكساب مهارات للوظائف الحالية فقط، وإنما لا بد من الاعتماد على رؤية المدير لاستراتيجية الوظائف التي ستكون مستقبلا ولا بد من النظر إلى المؤسسة كفريق عمل متكامل يتطلب الأخذ بالنظرة الشمولية والتوزيع في المهارات والإمكانيات. ⁴

5 البرامج التدريبية :

يعرف عطا الله محمد شرعة البرامج التدريبية: "هي مجموعة من النشاطات المستمرة والمخطط لها والهادفة إلى تزويد العاملين في المنظمة بمعارف ومهارات وسلوكيات وقدرات

¹ محمد، سعيد أنور سلطان. إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية. دار الجامعة للنشر، 2003، ص183.

² إسماعيل، حجازي ومعالم سعاد. تيسير الموارد البشرية من خلال المهارات. ط1، عمان: دار اسامة، 2013، ص42.

³ أسامة، محمد جردات وعقلة محمد المبيضين. التدريب الإداري الموجه بالأداء. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2001، ص14.

⁴ سهيلة، محمد عباس. إدارة الموارد البشرية: مدخل إستراتيجي. ط1، عمان: دار وائل لنشر والتوزيع، 2003، ص186.

معينة لتحسين أداء هؤلاء العاملين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم ومعارفهم وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم لما فيه مصلحة المنظمة ومصلحة الفرد العامل. " 1

ثالثاً : خصائص التدريب

يمكن تحديد خصائص التدريب في الآتي:

● التدريب نشاط مستمر:

حيث يعتبر التدريب نشاطاً رئيسياً مستمراً من منطلق شموله للمستويات الوظيفية المختلفة من زاوية تكرار حدوثه على مدى الحياة الوظيفية للفرد في مناسبات متعددة .

● التدريب نظام متكامل:

حيث يعتبر التدريب كيان متكامل يتكون من أجزاء وعناصر متداخلة تقوم بينها علاقات تبادلية من أجل أداء مجموعة من الوظائف وتكون محصلتها النهائية في رفع الكفاية الإنتاجية للعاملين

● التدريب نشاط متجدد:

وذلك من حيث كونه يتعامل مع مجموعة من العناصر التي تتميز بالحركة وتتمثل في :

❖ المتدرب وهو عرضة للتغيير في عاداته وسلوكياته ومستوى مهاراته .

❖ الوظائف التي يشغلها المتدرب وهي عرضة للتغيير نتيجة للتغيير في نظام وسياسات واهداف المنشأة²

● التدريب عملية إدارية :

ينبغي أن تتوفر لها مقومات العمل الإداري الكفاء حتى ينجح، ومن هذه المقومات وضوح الأهداف وتناسقها، وضوح السياسات و واقعيتها توازن الخطط والبرامج، توفر الموارد المادية والبشرية، توفر الرقابة والتوجيه المستمر .

● التدريب عملية فنية:

تحتاج إلى خبرات وتخصصات محددة ينبغي توفرها³.

مما سبق نستنتج أن التدريب نشاط يتميز بمجموعة من الخصائص التي تميزه عن غيره من الأنشطة الأخرى داخل المؤسسة

1 عطا الله، محمد السير. شريعة إدارة علمية التدريبية النظرية والتطبيق. الأردن: دار الحامد، 2014، ص 65.

2 محمد، الصيرفي، مرجع سابق، ص161.

3 محمد، مدحت أبو النصر. إدارة العملية التدريبية النظرية والتطبيق. ط 01 ، القاهرة: دار الفجر، 2008، ص 51.

رابعاً : مبادئ التدريب

تخضع العملية التدريبية إلى عدة مبادئ هامة يجب مراعاتها في جميع مراحلها وهي:

- **الشرعية:** يجب أن يتم التدريب وفقاً لقوانين وأنظمة ولوائح المنظمة.
- **المنطقية:** يجب أن يتم التدريب بناءً على فهم دقيق وواضح للاحتياجات التدريبية¹
- **الهدف:** يجب أن يكون الهدف من التدريب محدداً وواضحاً طبقاً للاحتياجات الفعلية للمتدربين، مع مراعاة أن يكون الهدف موضوعياً وواقعياً وقابلًا للتطبيق .
- **الاستمرارية:** ويتحقق هذا المبدأ بأن يبدأ التدريب ببداية الحياة الوظيفية للفرد ، ويستمر معه خطوة بخطوة لتطويره بما يتماشى مع متطلبات التطور الوظيفي للفرد
- **الشمولية:** حيث يجب أن يوجه التدريب إلى كافة المستويات الوظيفية للمنظمة ويشمل جميع الفئات في الهرم الوظيفي للفرد
- **التدرجية:** يجب أن يبدأ التدريب بمعالجة الموضوعات البسيطة ثم يتدرج إلى الأكثر صعوبة وهكذا حتى يصل إلى معالجة أكثر المشكلات صعوبة وتعقيداً²
- **المرونة:** يجب أن يتطور التدريب وعملياته وخاصة فيما يتصل بالوسائل والأدوات والأساليب مع التطور الذي يحدث على هذه الأصعدة، وضرورة تدريب المتدربين على استيعاب هذه التطورات وتوظيفها في خدمة العمليات التدريبية.³
- **مواكبة التطور:** وذلك بأن يأتي التدريب لإشباع الاحتياجات التدريبية المستقبلية للعاملين. استناداً إلى ما سبق يتضح لنا أن للتدريب عدة مبادئ يركز عليها من أجل القيام بهذه العملية والتي لها دور كبير في تغيير سلوكيات الأفراد وتطوير مهاراتهم.

خامساً: أهمية التدريب.

تتضح أهمية التدريب في المنظمات من عدة زوايا أهمها:

¹ ايمن ، عبد الرحمن سليمان . واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر ، غزة ، ص17.

² حسن ، احمد الطعاني. التدريب الإداري المعاصر . عمان: دار المسيرة، 2007م ، ص22.

³ ايمن ، عبد الرحمن سليمان. مرجع سابق، ص17.

- أن التدريب هو صفة المنظمات الحديثة التي تحرص على مواكبة كل تغيير في المجالات التكنولوجية والإدارية، فبدون قوة بشرية مطورة وقادرة على استيعاب التغيير لن تستطيع المنظمة تحقيق أهدافها.
- أن التدريب يحسن من قدرات الفرد وينمي مهاراته، فإنه ومن هذا المنطلق يساهم مباشرة في تحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي للفرد ويزيد من درجة أمانه الوظيفي.¹
- إكساب الأفراد المتدربين بالمهارات والمعلومات والمعارف الفكرية والعملية التي تنقصهم لاسيما في ظل التطورات الفكرية التي يشهدها المجتمع الإنساني عموماً .
- إكساب الأفراد أنماط واتجاهات سلوكية جديدة تتسجم مع الحاجات التي يتطلبها تطوير العمل في المنظمات التي يعملون بها سواء كانت إنتاجية أو خدمية.
- تطوير الطاقات الفردية والجماعية للمتدربين من خلال العصف الذهني أو تمثيل الأدوار وغيرها من الأساليب الهادفة للتطوير²
- النزود بالمعلومات والبيانات المتعلقة بالعمل .
- رفع مستوى الكفاية الإنتاجية.

مما سبق نستنتج أن للتدريب أهمية كبيرة داخل المؤسسة، حيث أصبحت ضرورة حتمية من أجل مواكبة التطورات الحاصلة في العالم الخارجي، وعليه أصبحت معظم المؤسسات تعتمد على التدريب في تنمية وتطوير مهارات عمالها في المؤسسة كما له عائد كبير وفوائد تعود على المؤسسة كالتقليل من حوادث العمل .

سادساً: أهداف التدريب.

- للتدريب أهداف عديدة تستطيع المنظمات الاستفادة منها ومن بين هذه الأهداف ما يلي :
- زيادة الإنتاج: إن زيادة مهارة القوى العاملة ستؤدي عادة إلى زيادة كمية الإنتاج ونوعيته، حيث أن التطور الفني في العمليات الصناعية يتطلب تجديد معارف العاملين وتدريبهم ليتمكنوا من أداء أعمالهم على الوجه المطلوب وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة الإنتاج،
- رفع الروح المعنوية: إن امتلاك المهارات العالية تؤدي إلى زيادة شعور العاملين بالأمن والاستقرار والطمأنينة، مما يرفع الروح المعنوية لديهم.

¹ مؤيد، سعيد سالم وعادل حروح صالح. إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. الاردن : دار الوراق 2006، ص132.

² خضير، كاظم حمود وياسين كاسب الخرشنة. إدارة الموارد البشرية. عمان: دار المسيرة، 2007، ص 127.

- إن تدريب الأفراد وزيادة مداركهم يزيد من تعلقهم في العمل ويحول دون تطلعهم للاشتغال خارج مؤسساتهم مما يؤدي إلى القلة في دوران العمل.
 - وفرة القوى الاحتياطية للمؤسسة حيث يشكل التدريب مصدرا مهما للمنشآت الملحة التي تفوق الإمكانيات المتوفرة في سوق العمل، وبذلك تتمكن المراكز التدريبية في مد المؤسسات بالقوى العاملة المدربة وبالأعداد التي تحتاجها.¹
 - ترتيب الأدوات والآلات والعناية بها في أوقات العمل وفي غير أوقات العمل
 - يتدرب العامل على مواطن الخطر في عمله، وكيف تقع الحوادث وما للإحتياطات اللازمة التي يجب عليه أن يتبعها وما للإرشادات التي ينفذها في حالة وقوع الحوادث
 - يتعلم العامل كيفية تشغيل الآلة وكيف يوقفها وما للأضرار أو المفاتيح التي تتحكم وكيف يشغلها وما للأخطار المتوقعة من الآلة وكيف يتجنبها .
 - يتعلم العامل كيفية صيانة الآلات واستخدامها على الوجه الأصح الذي لا يؤدي إلى تعطيلها أو سرعة تلفها ذلك أن آلات الصناعة غالية الكلفة.²
- يرى طارق كمال أن أهداف التدريب تتمثل في:

- **التدريب الحركي** : أي التدريب على اكتساب المهارات الحركية مثل كيفية تشغيل الآلات المختلفة في المصنع .
- **التدريب الاجتماعي** : وذلك عن طريق إكساب العامل عادات جديدة ومفيدة مثل احترام القانون وضبط النفس ...
- **التدريب المعرفي**: ويهدف إلى استيعاب الأفراد العاميين بالمصنع أو الشركة لكافة المعلومات المتاحة فيما يخص طبيعة عملهم³

سابعا : أنواع التدريب

هناك عدة أنواع من البرامج التدريبية التي تعتمد عليها منظمات الأعمال، وتعتمد تلك الأنواع على أسس مختلفة لتقييم البرامج التدريبية فبعضها يعتمد على المستوى التنظيمي، وبعضها يقسم البرنامج وفقا للأسس الزمنية، وبعضها يعتمد على متدربين كأساس للتقييم، وفيما يلي سيتم إيضاح مختلف هذه الجوانب بأكثر تفصيلا وهي:

¹ يوسف حجيم الطائي وآخرون، مرجع سابق، ص 278

² محمد، شحالة ربيع. مرجع سبق ذكره، ص 77.

³ ، طارق، كمال . علم النفس المهني والصناعي . الاسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة، 2007 ، ص 62.

التدريب وفق المستوى التنظيمي :

ويتم تقسيم البرامج التدريبية وفقا للمستوى التنظيمي للأنواع الآتية :

• التدريب المهني :

و يمثل التدريب الذي يستهدف إكساب الأفراد مهارة و معرفة الأداء في مهنة معينة بتخصص الفرد المتدرب لأدائها، وهذا النوع من التدريب يشمل الأفراد الذين تم تعيينهم حديثا في مهن تخصصية معينة، أو ربما يشمل القدامى من العاملين ممن يتطلب أدائهم اكتساب بعض المهارات أو المعارف الجديدة أو إعادة تدريبهم في مجالات مهنية لتحديث وتحديد المعلومات لديهم

• التدريب الإداري :

ينصب هذا النمط من التدريب على الأفراد العاملين في الوظائف الإدارية والتنظيمية وغالبا ما يتم التركيز على الأفراد العاملين بالإدارات الوسطى أو الدنيا في العمل الإداري، وأحيانا يشمل التدريب العاملين الذين يستهدف تهيئتهم للمراكز القيادية العليا. إن هذا النمط من التدريب يعتمد على معالجة المشاكل وسبل اتخاذ القرارات، إذ يتركز بشكل أساسي على تحسين وتطوير المهارات الإنسانية والمعرفية للأفراد

• التدريب الإشرافي :

ويشمل هذا النمط من التدريب تدريب المشرفين بزيادة مهاراتهم و قدراتهم على الإشراف و التعامل مع الأفراد تحت ظل مسؤولياتهم بغرض نيل رضاهم وتوجههم نحو تحقيق الأهداف المراد إنجازها، وغالبا ما يشمل هذا النوع من التدريب معلومات عن التنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمي والصراعات العمالية وأنماط القيادة واتخاذ القرارات وغيرها من المعارف والمعلومات التي ترتبط بطبيعة العلاقة السائدة في الأعمال الذين يتوخون تحسينها وتطويرها بغية إنجاز المهام الموكلة إليهم بكفاءة وفعالية عالية .

• التدريب التخصصي:

ويمثل هذا النمط من التدريب زيادة المعلومات و تطوير المهارات التخصصية في مجال محدد من الاختصاصات المهنية، ويرتبط هذا النوع من التدريب ارتباطا وثيقا بمجال تخصصي محدد الأطر الوظيفية أو المهنية بغية اكتساب المهارات والمعارف التخصصية المحددة بوضوح وفق حاجات ومتطلبات العمل في المنظمة.¹

¹ خطير، كاظم محمود و روان منير الشيخ. إدارة المواهب و الكفاءة البشرية . الاردن: زمزم للنشر و التوزيع، 2013، ص330.

• تدريب المدربين :

يتم تدريب المدربين في المنظمة بغية قيامهم بدورهم التدريبي في إطار مختلف البرامج التدريبية، إذ أن تدريب المدربين لا يقتصر على النواحي الفنية البحتة التي تركز على إتقان المهارات والمعارف المهنية أو التخصصية، وإنما يمتد ليشمل الجوانب المتعلقة بعلم النفس والعلاقات الإنسانية والأساليب التربوية بغرض رفع كفاءتهم في التعامل الناجح مع الأفراد الذين يتم تدريبهم لاحقاً

التدريب وفق الزمن :

يعتمد هذا النوع من التدريب على المدة الزمنية المطلوبة و التدريب كأساس لتحديد نوع التدريب وهي:

• التدريب قصير الأجل :

وغالباً ما يستغرق هذا النوع من التدريب فترة أسبوع إلى ستة أسابيع، وفي إطار هذا النمط التدريبي يتم عقد الدورات التدريبية بصورة مكثفة ومركزة، حيث يقوم المدرب عادة بإعطاء فكرة عامة وشاملة حول البرنامج التدريبي دون الدخول بتفصيلات يتطلبها البرنامج .

ولذا فإن من عيوب هذا النوع من التدريب عدم توفر الوقت الكافي للمدرب بتغطية الموضوع بصورة تفصيلية، كما أن المتدرب لا يمتلك الوقت الكافي للإلمام بالمادة التدريبية بصورة كاملة وشاملة.

• التدريب طويل الأجل :

وهذا النوع من التدريب يمتد إلى سنة أو أكثر، ومن المزايا التي يتسم بها هذا النمط من التدريب حصول المتدرب على معلومات كافية حول المادة التدريبية مما يجعل الاستفادة أكبر بكثير قياساً بالتدريب قصير الأجل، كما أن المدرب يمتلك الوقت الكافي للدخول في التفاصيل التي يرغب بإيصالها إلى المتدرب، ومن عيوب هذا النمط من التدريب طول الفترة الزمنية والتي تتطلب تعيين أشخاص يقومون بأداء عمل المتدرب، بالإضافة إلى التكاليف الناجمة عن العملية التدريبية.¹

التدريب بحسب عدد الأفراد المشاركين فيه: وينقسم إلى نوعين :

¹ خضير، كاظم محمود و روان منير الشيخ، المرجع السابق ص332.

- التدريب الفردي: ويكون ذلك عندما تتركز العملية التدريبية على الأفراد معينين بحيث يتم تناول كل فرد على حدى، وقد يتم ذلك بعد التعيين مباشرة، وذلك لتكيف الفرد مع المناخ العام للمنظمة، ولتعريفه بمهام وظيفته، وقد يتم أثناء العمل إذا ما أريد تطوير معارف ومهارات أحد الموظفين على أداة جديدة أو على أساليب جديدة، وقد يحدث ذلك عندما يتم إرسال بعض الموظفين في صورة فردية إلى المشاركة في دورات أو برامج خارج المنظمة سواء كانت داخل الدولة المعنية أو خارجها.
- التدريب الجماعي: يكون ذلك بالنسبة لمجموعات العمل التي تشترك معا لإنجاز مهام محددة، ويكون مطلوب تدريب أفرادها على هذه المهام، أو بالنسبة للعاملين الذين تبين دراسات الاحتياجات التدريبية وجود قواسم مشتركة بينهم من هذه الناحية فتعمل إدارات التدريب على تجميع هؤلاء في جماعات تدريبية وإخضاعهم معا لبرامج تنسجم مع هذه الاحتياجات¹

التدريب حسب مرحلة التوظيف: وينقسم إلى:

- التدريب أثناء العمل: ترعب المنظمات أحيانا لتقديم التدريب في موقع العمل وليس في مكان آخر، حتى تضمن كفاءة أعلى للتدريب، ومما يزيد من أهمية هذا التدريب أن كثيرا من آلات اليوم تتميز بالتعقيد لذلك عليه أن يتلقى تدريبا مباشرا على الآلة نفسها وعلى المشرف عليها.
- توجيه الموظف الجديد: هنا يحتاج الموظف الجديد إلى مجموعة من المعلومات التي تقدمه إلى عمله الجديد، وتؤثر المعلومات التي يحصل عليها الموظف الجديد في الأسابيع الأولى لعمله على أدائه واتجاهاته النفسية لسنوات عديدة قادمة.
- التدريب بغرض تجديد المعرفة والمهارة: حيث عندما تتقادم المعارف ومهارات الأفراد، يلزم الأمر تقديم التدريب المناسب لذلك لمعاصرة الأنظمة الجديدة.
- التدريب بغرض الترقيّة والنقل: وذلك لوجود احتمالات كبيرة الاختلاف المهارات والمعارف الحالية للفرد، وهذا الاختلاف مطلوب التدريب عليه.²

التدريب حسب المكان: وينقسم إلى:

- التدريب داخل المنظمة:

¹ عبد المعطي، محمد عساف. التدريب و تنمية الموارد البشرية الاسس و العمليات. عمان: دار زهران، 2010م، ص55.
² عثمان، فريد رشدي. التدريب المهني. ط1، عمان، دار الراية للنشر و التوزيع، 2013م، ص23.

يعرف التدريب الداخلي على أنه أنشطة تعليمية والمعدة مسبقا من قبل إدارة الأفراد داخل المنظمة والتي تجذب فقط الأفراد الذين يعملون بالمنظمة فقد ترغب المنظمة في عقد برامجها داخل المنظمة وبالتالي يكون عليها تصميم البرامج أو دعوة مدربين للمساهمة لتصميم البرامج ثم الإشراف على تنفيذها

• التدريب خارج المنظمة :

تفضل بعض المنظمات أن تنقل كل أو جزء من نشاطها التدريبي خارج المنظمة ذاتها وذلك إذا كانت الخبرة التدريبية أو أدوات التدريب متاحة بشكل أفضل خارج المنظمة

ويمكن الاستعانة في التدريب الخارجي إما بمنظمات خاصة (سواء كانت مكاتب خاصة أو مؤسسة تدريب متخصصة)، أو بالالتحاق ببرامج حكومية أي برامج تدعمها الدولة أو الجامعة.
1

مما سبق نستنتج أن للتدريب عدة أنواع و اشكال كل نوع يتماشى مع البرنامج التدريبي الذي صمته المنظمة وتريد تنفيذه، وكذلك مع الاحتياجات التدريبية التي تم اختيارها لكن جميع أنواع التدريب (التدريب حسب المكان ، التدريب حسب الزمن، المستوى التنظيميالخ) كلها لها هدف واحد وهو تطوير وإكساب الأفراد مهارات جديدة والتي بدورها تعمل على المحافظة على مكانة المؤسسة .

ثامنا : فوائد التدريب

يساهم التدريب مساهمة فاعلة في تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة من خلال تحقيق الفوائد التالية:

بالنسبة للمنظمة :

- زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي، إذ أن إكساب العاملين المهارات والمعارف اللازمة لأداء وظائفهم يساعدهم في تنفيذ المهام الموكلة إليهم بكفاءة وتقليص الوقت الضائع والموارد المادية المستخدمة في الإنتاج .
- يساهم التدريب في خلق الاتجاهات الإيجابية للعاملين نحو العمل والمنظمة .
- يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمنظمة، وبذلك يرتفع أداء العاملين عن طريق معرفتهم لما تريد المنظمة منهم من أهداف .
- يساعد العاملين على فهم كيفية العمل في فرق من أجل تحسين جودة السلع والخدمات .

1 عمار، بن عيشي. اتجاهات التدريب و تقييم أداء الافراد . ط1، الاردن: دار اسامة للنشر و التوزيع، ص88.

- تحسين نوعية الإنتاج وزيادة كميته .
- تخفيض الحوادث وإصابات العمل .

بالنسبة للأفراد العاملين :

- مساعدة الأفراد على اتخاذ القرارات الأحسن، كما يزيد من قابليتهم ومهارتهم في حل المشاكل التي تواجههم في بيئة العمل .
 - مساعدة العاملين على التغلب على حالات القلق، التوتر الاغتراب والصراع داخل المنظمة وبالتالي تحسين معنوياتهم .
 - يفتح المجال للفرد نحو الترقية والتقدم الوظيفي .
 - يقلل من أخطاء العاملين ومن حوادث العمل
 - تنمية الاستعداد لتقبل مهام ومسؤوليات جديدة.
 - مساعدتهم في تحسين فهمهم للمنظمة وتوضيح أدوارهم فيها
 - تطور وينمي الدافعية نحو الأداء ويخلق فرصا للنمو والتطور لدى العاملين.
 - يساهم في تنمية القدرات الذاتية للإدارة والرفاهية لدى العاملين .
- مما سبق نستنتج أن للتدريب عدة فوائد تسعى المؤسسة لتحقيقها سواء على مستوى المنظمة أو على مستوى الأفراد.

المبحث الثاني: مرتكزات عملية التدريب

أولاً: الطرق والأساليب التدريبية.

الطرق التدريبية: تلجئ العديد من المؤسسات إلى استخدام طرق عديدة للتدريب :

طريقة التدريب أثناء العمل :

تعتبر هذه الطريقة الأوسع انتشاراً وفيها يقع عبء العمل الأكبر على الرئيس المباشر، وأسباب انتشار هذا الأسلوب التدريبي هو أن أغلب الأعمال في الصناعة الحديثة تتصف بسهولة تعلمها وفي فترة قصيرة من الوقت ، ومن ناحية أخرى فإن التدريب أثناء العمل يركز مسؤولية التدريب في شخص واحد بدلاً من توزيعها بين إدارة الموارد البشرية أو المشرف على العمال، وهو الأمر الذي يزيد من فاعلية التدريب، كما أن هذا التدريب يؤدي إلى توفير النفقات والأفراد اللازمين لإدارة أعمال التدريب، إلا أن هناك من الشروط الأساسية التي لا بد من توفرها لضمان نجاح هذه الطريقة التدريبية وهي أن يلم الرئيس المباشر إماماً تاماً بطبيعة العمل ومطالبه، وأن يكون هناك الوقت الكافي للقيام بعملية التدريب إلى جانب ضرورة الإيمان بأهمية التدريب والإقناع بفوائده

ومن المزايا الأساسية التي يتصف بها التدريب أثناء العمل أن مكان التدريب هو ذاته مكان العمل الحقيقي، وبالتالي يرتبط المتدرب مادياً ونفسياً بجو العمل وهو بذلك ينقل خبراته التي يستعملها من هذا النوع من التدريب وبالكامل حيثما يمارس العمل بينما يتدرب عليه.¹

إعداد أماكن خاصة بالتدريب أو مراكز تدريب ملحقة بالمؤسسة :

توفر المؤسسة ورش خاصة بالتدريب تماثل في وصفها ورش الإنتاج ، وتستخدم هذه الطريقة إن تعذر التدريب على الوظيفة أثناء العمل وتطلب الأمر أعداد كبير ويوقت قصي، فتزيد من سرعة تدريبهم بوجود مدرّبين متخصصين ومتفرغين لهذه العملية، وقد تفتتح المؤسسة مركزاً للتدريب تلحقه بالوحدة الإنتاجية فتشرف على هذه المراكز إدارة الموارد البشرية أو قسم التدريب في المؤسسة

على أن هناك قيوداً على استخدام هذه الطريقة وهي عدم قدرة جميع المؤسسات على استغلالها لمحدودية إمكانياتها المادية ولما تتطلبه هذه الطريقة من آلات ومعدات.²

التدريب خارج مكان العمل :

¹ علي، السلمي. إدارة الأفراد لرفع الكفاءة الإنتاجية. القاهرة: مكتبة غريب للنشر والتوزيع، 1985، ص 256.
² منير، نوري. الوجيز في تسيير الموارد البشرية: وفق القانون الأساسي العام العمومي في الجزائر ، ط2، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2014، ص96.

يقصد بالتدريب خارج مكان العمل ذلك التدريب الذي يعطى للعاملين في غير أوقات العمل الرسمية، وقد يتم في مركز التدريب في مؤسسة إن وجد أو في مركز التدريب خارج المؤسسة ، وعادة ما يعنى الأفراد خلال فترة التدريب من الدوام الرسمي¹ ، وتأخذ هذه الطريقة صور عديدة المحاضرة، دراسة الحالات ...الخ.

أساليب التدريب :

إن الأساليب التي يمارس بها التدريب تساعد على فهم الموضوعات واستيعابها وتحقيق التفاعل اللازم والتطوير المنشود في سلوك المتدرب ومن بين الأساليب التدريبية تذكر ما يلي :

أسلوب المحاضرة :

هو أسلوب أكاديمي قديم (طريقة تقليدية) لنقل المعلومات بطريقة رسمية، لمجموعات كبيرة بالمعلومات والمفاهيم والبيانات عن طريق شخص علمي /محاضر له صفات تؤهله في عرض مفاهيمه ومعلوماته من حيث ما يأتي:

- الإلقاء المناسب وال جذاب الذي يثير اهتمام المتدربين ويمكن من إيصال المعلومات والأفكار إلى الآخرين بسهولة ووضوح .
- إمكانية تقسيم وقت المحاضرة .
- تشجيع الأعضاء المتدربين على المشاركة
- توجيه الإجابة للمجموعة وليس السائل فقط²

وبالرغم من أن هذا الأسلوب التدريبي للأفراد أكثر اقتصادا في الوقت و النفقات وأكثر رقابة ووضوح إلا أنه يفتقر إلى :

- عدم اعتباره وسيلة هدفها صقل المهارات وتغيير السلوك وانما نقل المعلومات إلى المتدربين بصورة معقولة
- خلوه من المشاركة الجماعية لأنها عملية اتصال من جانب واحد.
- عدم الأخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية بين المتدربين .

ولذلك فإن هذا الأسلوب لا يكلف المتدرب سوى الاستماع إلى المحاضرة.

¹ راوية، حسن ومحمد سعيد سلطان. إدارة الموارد البشرية: تنمية المديرين تقييم الأداء المتغيرات البيئة تعويضات الأفراد . ط1 مصر : التعليم الجامعي للطباعة والنشر، 2001، ص199.

² صفوان، محمد المبيضين و عائض بن شافي الأكلبي. التخطيط في الموارد البشرية. الأردن: دار اليازوري العلمية النشر والتوزيع، 2012م، ص120.

أسلوب النقاش:

يعتمد على وجود مدرب ديناميكي يسمح بمناقشة المتدربين ويشجعهم على طرح الأسئلة، وكذلك بين المتدربين أنفسهم، إذ تكون هناك مرونة في طرح المعلومات والموضوعات .

أسلوب دراسة الحالات:

أصبح هذا الأسلوب شائع الاستخدام في التدريب وتتمثل هذه الطريقة في أن المدرب يقوم باختيار الحالات التي تعرض للمناقشة بدلا من قيام الحاضرين باقتراح المشاكل التي تتناولها المناقشة ، وتهدف هذه الطريقة إلى تشجيع المتدربين على التحليل أكثر من محاولة الوصول إلى حل معين صحيح للحالات المستخدمة، وذلك عن طريق تشجيع المتدربين على الملاحظة ومحاولة معرفة الأسباب التي أدت إلى خلق المشكلة والنتائج قد تتحقق بإتباع طريقة أو أخرى لطرق الحل البديلة.

أسلوب لعب الأدوار:

وهو أسلوب يبدأ بطرح حالة على المتدربين ويوزع المدرب أدوارا أو سيناريوهات جاهزة على أطراف الحالة ليتصرفوا وفقا لها، فقد تكون هناك دور لشخص يلعبه دور المدير ودور آخر يلعب دور المرؤوس، بحيث يتصرف كل منهم وفقا للمقتضيات دوره

أسلوب التمرير على الأعمال:

ويقصد بها تنقل الأفراد من وظيفة لأخرى ، بهدف توسيع دائرة معارفهم وقدراتهم وخبراتهم وتنويعها، حيث يعين المتربص كمساعد لمختلف الرؤساء الموزعين في السلطة الهرمية

وتمكن هذه الطريقة من فهم أفضل بين مختلف مديريات المؤسسة حيث تتكون لديهم نظرة شاملة حول المؤسسة ¹

اسلوب التلمذة الصناعية :

تقوم هذه الطريقة بتزويد الأفراد بالمعرفة النظرية والعملية لفترة معينة ،يعقب ذلك التدريب على العمل نفسه في إحدى الشركات، وعلى ذلك فإن هذه الطريقة تجمع بين التدريب خارج العمل وأثناء العمل، وتتطلب ضرورة التدفق المستمر للعاملين الجدد الذين تتوافر لديهم مهارات عن أصول المهنة، إلا أن هذه الطريقة مكلفة نظرا لطول برنامج التدريب. ²

¹ منير، نوري. تسيير الموارد البشرية. ط2، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية،2014، ص258.
² أنس، عبد الباسط عباس. إدارة الموارد البشرية. عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2011، ص 241.

أسلوب الوقائع الحرجة :

لملاقاء عدم واقعية بعض الأساليب السابقة، يقوم المدرب بتشجيع الدارسين على ذكر بعض الأمثلة ذات الأهمية البالغة والتأثير الكبير والخاصة بموضوع التدريب، وتحليل الوقائع الحرجة بصورة علمية دقيقة يساعد الدارسين على ربط المحتوى التدريبي بالواقعة والممارسة وعلى المدرب أن ينتقي الوقت المناسب أثناء عرضه لموضوع الدراسة لكي يعرض إحدى الوقائع الحرجة، أو لكي يسأل الدارسين ويشجعهم على إثارة إحدى هذه الوقائع

أسلوب تدريب الحساسية:

تهدف هذه الوسيلة إلى تنمية روح الاعتماد على الذات، والتبصر بالمشاكل الذاتية داخل الجماعة، وتبدأ بتكوين جماعة تدريب من حوالي 10 إلى 20 فرد على أن لا يكون هناك قائد محدد، ولا مشكلة محددة بصورة سلبية، والتوجيه الوحيد لهذه الجماعات هو محاولة دراسة سلوك الأفراد والجماعة ومشاعرهم ومشاكلهم، ويؤدي تدريب الحساسية إلى التقارب بين أفراد الجماعة وفهم مشاعرهم ومشاكلهم والطرق لبديلة للحل و محاولة توفيق هذه الحلول لطبيعة الجماعة أو تغيير طبيعة و سلوك الجماعة حتى يمكن تبني حلول تساعد في النهوض بالجماعة .

أسلوب العصف الذهني:

يعتمد هذا الأسلوب على قيام المدرب بعرض مشكلة معينة، ويسأل الدارسين أن يقدموا آراءهم بصورة سريعة ودون تردد في التفكير، ويعتمد هذا الأسلوب على أن العرض السريع للأفكار والآراء يمكنهم من أن يحرر الدارسين من الجمود ويشجعهم على المشاركة كما أن وابل الآراء الغزيرة كفيلاً بتغطية جوانب الموضوع أو المشكلة التي أثارها المدرب، مما يسهل للمدرب على العرض ويشجع الثقة في نفوس الدارسين ويحمسهم للتدريب.¹

مما سبق نستنتج أن المؤسسة تعتمد على طرق وأساليب متعددة لعملية التدريب ، وذلك حسب الأهداف التي تريد المؤسسة تحقيقها، وحسب نوع الوظيفة حيث لا تصلح طريقة أو أسلوب واحد لجميع الوظائف ولكل فرد.

¹ احمد، ماهر. إدارة الموارد البشرية . مصر: الدار الجامعية، 2004م، ص343.

ثانيا : مسؤولية ومتطلبات التدريب .

مسؤولية التدريب:

لقد احتل التدريب ركنا هاما في الوظيفة الإدارية وأصبح من المسؤوليات الأساسية للرئيس الإداري أي أن المسؤولية الأساسية للتدريب تقع على عاتق المدير المختص، فالرئيس أقدر على تلمس مواطن القوة والضعف في مرؤوسيه والوقوف على الجوانب التي تحتاج إلى تقوية وتدعيم بما يكفل رفع كفاءتهم في أداء العمل، وذلك عن طريق التقارير التي يعدها الرؤساء عن مدى كفاءة مرؤوسيه¹.

● إدارة الموارد البشرية :

وهي المسؤولة عن إيضاح الصورة لأداء العاملين أمام الجهة المسؤولة عن تخطيط البرامج التدريبية والإشراف على تنفيذها ومراقبة وتقييم النتائج، ومن ثم إعداد التقارير النهائية التي تطلع عليها الإدارة العليا في المنظمة.²

● المشرف المباشر

:لابد للمشرف المباشر أن يشجع الموظف المرشح للتدريب على ضرورة الاستفادة من البرنامج التدريبي وتسهيل عملية حضور الموظف تلك البرامج بالوقت والمكان المحدد، كما أن توفير المناخ المناسب والموارد والتشجيع على ضرورة التطوير الذاتي ، هي من بين الأمور التي يجب أن يساهم بها المشرف المباشر مساهمة فاعلة.³

● الفرد العامل :

إن الفرد العامل في المنظمة يتحمل مسؤولية تنمية وتطوير نفسه من خلال التطوير الذاتي- "Self développement" يدخل هذا النوع من التدريب في مجال التدريب غير الرسمي، والذي يعود بالفائدة ليس على المنظمة فقط وإنما على لفرد ذاته أيضا، فعن طريق زيادة المعارف يتمكن الفرد من جني نتائج هذا التطوير التي تتمثل في زيادة التعويض، أو الترقية الوظيفية... الخ.

مما تقدم فإن مسؤولية التدريب مسؤولية مشتركة ما بين الإدارات الوظيفية في المنظمة وإدارة الموارد البشرية والإدارة العليا والمشرف المباشر والفرد العامل والتي لا يمكن أن تنجز بشكل كفاء إذ لم تلقى الدعم من قبل الإدارة العليا للمنظمة.⁴

¹ زكي، محمود هاشم. إدارة الموارد البشرية الكويت: آية السلاسل، ص 407.

² خالد، عبد الرحيم الهيتي . إدارة الموارد البشرية، ط2، الأردن: دار وائل، 2005، ص 227.

³ مؤيد، سعيد سالم. إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي. الاردن: اثراء للنشر و التوزيع، 2009، ص 288.

⁴ خالد، عبد الرحيم الهيتي، مرجع سبق ذكره ، ص228.

للتدريب أهمية كبيرة داخل المؤسسة لذا يجب أن يكون هناك من يتحمل مسؤوليته من تحديد للاحتياجات التدريبية وإعداد البرامج بما يتناسب مع متطلبات الأفراد.

متطلبات التدريب:

لتحقيق فاعلية التدريب يجب التطرق إلى العناصر الأساسية التالية :

• التطبيق العملي:

ضرورة توافر الفرص للمشاركين في البرنامج التدريبي لتطبيق ما يتعلمونه في المناخ المشابه للمناخ الوظيفي حتى يمكن تعديل الانحرافات و توجيه المسار التطبيقي ليتناسب مع الهدف من العملية

• التركيز والانتباه:

وهو استخدام أكبر قدر ممكن من الحواس لاستقبال كل ما هو جديد من معارف ومهارات وخبرات وهذا يرتبط بقدرة القائمين على العملية التدريبية ومهاراتهم في توصيل المعارف وتعديل الاتجاهات بالطرق والأساليب المناسبة .

• الدقة في استقبال المعلومة:

إن الدقة في استقبال المهارات المطلوب التدرّب عليها يساهم بشكل كبير في القدرة على استيعابها والعمل على تطبيقها بما ساهم في تنسيق الأداء.

• الحافز التدريبي:

لابد من ضرورة توافر الحوافز في إقناع المشاركين في البرنامج التدريبي على تحقيق ذاتهم و تلبية حاجاتهم اللازمة من زيادة معرفة و مهارات جديدة بما يثير رغباتهم و حماسهم و يجعلهم متعاونين مع التدريبية بقية عناصر العملية التدريبية.

• مراعاة الفوارق بين الأفراد:

إن البشر في طبيعتهم يختلفون فلا بد من مراعاة هذا الاختلاف وذلك بدعم الأفراد بالمعلومات و المهارات اللازمة و المناسبة لتكون القطري لكل منهم

• التدرج في النقل المعرفي:

إن من أفضل الأدوار لتحقيق الفعالية في العملية التدريبية أن يتم تحقيق النقل الجزئي للمهارات و المعارف على فترات زمنية وفق مخطط زمني و برامج متكاملة لتحقيق المهارة اللازمة للمشاركين .

• القياس الفعلي للأثر التدريبي:

هذا الأمر يحقق نوع من التحفيز المادي الذي يساهم بدوره في زيادة فعالية العملية التدريبية في حالة ما إذا أدرك المتدرب مدى التقدم الذي يحققه في وظيفته بعد كل برنامج يشارك فيه، و في بعض الأحيان يتم القياس قبل وبعد البرنامج مباشرة.

• اختيار العناصر المناسبة للتدريب :

إن الدور الذي يلعبه المدرب لا يقل أهمية عن دور المتدرب في توصيل المعارف و المهارات اللازمة و لهذا نجد أن كل الصفات و المواصفات يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار في تخطيط اختيار المدربين.¹

مما سبق يتضح أنه لنجاح و تحقيق فاعلية التدريب يجب أن تتوفر فيها مجموعة من المتطلبات و العناصر الأساسية لإنجاح هذه العملية.

ثالثاً: المراحل الأساسية في العملية التدريبية :

مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية:

مفهوم الاحتياجات التدريبية:

يعرف مصطفى نجيب شاويش الاحتياجات التدريبية بأنها: " تعبير عن الأفراد المطلوب تدريبهم لمواجهة أي من الحالات الآتية والتي تثير المؤشرات التدريبية إلى احتمال حدوثها ²

ويعرف نجم العزاوي الاحتياجات التدريبية على أنها : " كل ما يحتاجه الأفراد من تدريب لتنمية شخصيتهم من المعارف، والمهارات الفكرية والإدارية، المعارف والمهارات السلوكية المعارف والمهارات الفنية ومسؤولية تحديد الاحتياجات التدريبية هي مهمة من مهمات الإدارة العليا في المنظمة، وفي بعض الأحيان توكل هذه السيمة لانشغال الإدارة العليا في العمل إلى خبراء التدريب ³

وفي إطار تحديد الاحتياجات التدريبية للمؤسسة بإمكاننا الإشارة إلى الاحتياجات التدريبية لا تخرج عن ثلاث مستويات :

• تحليل الاحتياجات على مستوى المنظمة :

لابد للمؤسسة من إجراء تحليلاً لأهداف المنظمة ومواردها وخططها والمراحل الزمنية اللازمة لبلوغ تلك الأهداف، للقيام بهذه العملية بإمكان الإدارة الاستعانة بعدة مؤشرات كمعدات الإنتاج

¹ حسن، احمد الطيعاني. مرجع سبق ذكره، ص52.

² مصطفى نجيب، شاويش. إدارة الموارد البشرية: إدارة الأفراد. ط3، دار الشروق 2005 ص236

³ نجم، العزاوي. جودة التدريب الإداري و متطلبات المواصفة الدولية الايزو 10015 . الاردن: الباروري العلمية للنشر و التوزيع، 2009، ص117.

وتكلفة العمل ، والغياب، والتأخير، ودوران العمل، والحوادث وغيرها، حيث تلقي هذه المؤشرات الضوء على احتياجات التدريب.

• تحليل العمليات أو الوظائف:

إن تحليل العمل أو الوظائف يساعد في تحديد معايير العمل في وظيفة معينة، وكذلك تحديد الحد الأدنى للصفات والمهارات والقدرات والمؤهلات المطلوبة في شاغل الوظيفة، وذلك لكي يتمكن من تحقيق الأداء الجيد، لذلك يتم في هذه الخطوة مقارنة الطريقة التي يتبعها الفرد في أداء عمله مع وصف الوظيفة وكذلك الوقوف على رأي المشرف المباشر في الطريقة التي يؤدي بها العمل .

• تحليل الفرد

تنصب هنا عميلة التحليل على الموظف وليس على العمل، حيث تقوم الإدارة بتحليل الفرد فتدرس قدراته الحالية، والقدرات والمهارات الجديدة التي يمكنه تعلمها واستيعابها وتطبيقها في العمل.¹

كما تدرس الخصائص الشخصية التي يتمتع بها، دوافعه، استعداده للتعلم، ذكائه، بالإضافة إلى العمر والجنس والصحة العامة

تصميم البرنامج التدريبي:

المقصود بالتصميم (التخطيط) ويمر تصميم البرنامج التدريبي بالخطوات التالية:

- تحديد البرنامج التدريبي: الأهداف هي الغايات التي يرجى تحقيقها من وراء البرنامج التدريبي، وتوضيح أهداف ما يراد إحداثه من تغيير في مستوى أداء الأفراد ويجب عمل تحليل احتياجات التدريب . الموظفين قبل البدء بعملية التدريب
- تحديد نوع المهارات التي سيدرب عليها: ومن الأمثلة على المهارات التدريبية المطلوبة: المهارات اللغوية، المهارات الفنية والمهارات الخاصة بالإتصال مع الآخر وكذلك المهارات الفكرية كالتخطيط وغيره
- وضع المنهاج التدريبي: ويقصد به المادة التدريبية التي ستقدم للمتدربين ويتم تحديدها بناء على الاحتياجات المطلوبة .
- اختيار أسلوب التدريب والتطوير: توجد عدة أساليب مثل المحاضرات، تمثيل الأدوار... الخ .

¹ مؤيد، سعيد السالم و عادل حرحوش صالح . مرجع سابق ، ص 136.

- اختيار المدربين : إن اختيار المدربين من العوامل المهمة في إنجاح البرنامج التدريبي وذلك لأن المدرب يمثل الوسيلة التي عن طريقه يتم نقل المادة التدريبية إلى المتدرب .
- تحديد إقامة مكان برنامج التدريب: يعتمد تحديد إقامة مكان برنامج تدريبي على عدة أمور منها : إمكانيات المنظمة المادية والطبيعية، المادة التدريبية وكذلك على طبيعة العمل وظروفه.¹
- تحديد فترة البرنامج: تختلف مدة المادة التدريبية وذلك بناء على طبيعة المادة وعلى الأسلوب المستخدم وعلى مدى تفرغ المتدربين لبرنامج التدريب .
- توفر مستلزمات البرنامج التدريبي: ومن أهم المستلزمات، قاعات التدريب، ووسائل الإيضاح اللازمة، والمسئول الإداري للبرنامج وغير ذلك من المستلزمات.²

تنفيذ البرنامج التدريبي :

تتطوي خطوة تنفيذ البرامج التدريبية على وضع خطة تنفيذ التي ينبغي أن تأخذ بعين الاعتبار الجوانب التالية :

- تحديد المكان: ينبغي اختيار مكان التدريب المناسب وهذا يتأثر بعوامل معينة مثل:
 1. نوع التدريب: فإذا كان يقصد به على رأس العمل فلا بد أن يتم في نفس المنشأة حيث يتولى التدريب المشرف نفسه .
 2. إمكانيات المنشأة: إن التدريب خارج المنشأة يعتبر مكلف لها إلى أنها قد تكون مضطرة لإلحاق العاملين لديها ببرامج تنظيمها المراكز والمعاهد التدريبية المتخصصة في حالة تعذر إجراء التدريب داخل المنشأة، لأسباب عدم توافر الكفاءة لديها ووجود المراكز المتخصصة المعروفة والأقدر على توفير مثل تلك البرامج
- تحديد الفترة الزمنية: ينبغي تحديد الفترات الزمنية للبرامج التدريبية وذلك بالأخذ بعين الاعتبار ما يلي:

1. طبيعة مادة التدريب ومدى تعقيدها ومستوى المهارات المطلوب التدرب عليها وأساليب التدريب التي يتم اتباعها

¹ فيصل، حسونة. إدارة الموارد البشرية. ط1، الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع، 2001، ص 139

² فيصل، حسونة. المرجع السابق، ص 140 .

2. توقيت البرامج : ينبغي مراعاة الفترات التي بالإمكان الاستغناء عن المتدرب خلال فترة التدريب و عدم ارتباك العمل او تعطيله و امكانية احلال اخرين طيلة فترة التدريب¹

تقييم البرنامج التدريبي :

بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي لابد من تقييمه لمعرفة مدى نجاحه، بالإضافة إلى معرفة مدى تحقيق الاهداف الموضوعية و تساعد عملية التقييم على تحسين عملية تصميم البرامج المستقبلية

ويمكن تقييم البرنامج التدريبي على طريق ملاحظة تفاعلات المشاركين في البرنامج، ومعرفة مدى التغيير في القدرات والمهارات والمعارف والسلوكيات نتيجة لهذا البرنامج، وذلك عن طريق قياس:

- مدى تفاعل المتدربين: ويتم تحديد تفاعل المشاركين خلال فترة انعقاد البرنامج وبعدها، وذلك بمقابلة المتدربين ومعرفة آرائهم أو بتعبئة المتدربين لاستبيان خاص لتقييم البرنامج التدريبي، ومرافق التدريب وأساليب وسائل التدريب، وموضوعات البرنامج ومدى الاستفادة من البرنامج.
- مدى استفادة المتدربين: ويتم قياس مدى استفادة المتدربين وذلك باختيارهم قبل وبعد انعقاد البرنامج التدريبي لقياس مدى الاستفادة منه
- مدى التغيير في سلوكيات المتدربين : ويتم تحديد ذلك بعد انتهاء البرنامج وعودة المتدربين إلى أعمالهم بواسطة المشرفين والمديرين، إذ يتم مراقبة مدى تعلم المشاركين لمهارات جديد وتطبيقهم لهذه المهارات في أعمالهم.
- مدى تأثير البرنامج التدريبي على أهداف المنظمة: مثل الإنتاجية، والجودة، والرضى الوظيفي إصابات العمل، الشكاوي... الخ، ويتم قياس ذلك بعد انتهاء فترة انتهاء فترة زمنية معينة عن طريق المديرين، وذلك بمقارنة أداء المتدربين بعد انعقاد البرنامج التدريبي وقبله.²

رابعاً: مشكلات التدريب:

يواجه التدريب مشكلات عديدة في مراحلها المختلفة نذكر منها ما يلي:

- ضعف الوعي التدريبي: فكثيراً من أفراد المجموعة سواء كانوا قادة أو تابعين يفتقرون إلى الوعي التدريبي والإيمان بأهمية التدريب ودوره في رفع الأداء والإسهام في التنمية.

¹ حنا، نصر الله. إدارة الموارد البشرية. ط1، الأردن: دار زهران 2013، ص 226.

² بسيوني محمد، البرادعي. تنمية مهارات تخطيط الموارد البشرية: دليل عملي. ط1، مصر: إيتراك للنشر والتوزيع، 2006، ص52.

- مشكلة الهيكل التنظيمي: ففي كثير من المنشآت نجد أن التدريب يخصص له قسم صغير ملحق بإحدى الإدارات وفي بعض الأحيان يخصص للتدريب إدارة صغيرة لا تأخذ سكانها المناسب في الهيكل أو الهرم التنظيمي للمنشأة.
- عدم وجود نظم سليمة الكشف الدقيق عن الاحتياجات التدريبية وحصرها وتصنيفها، الأمر الذي يؤثر في كفاءة وواقعية الخطط التدريبية.
- عدم انفتاح إدارة التدريب على باقي قطاعات المنظمة مما يجعل مهمة التخطيط للتدريب مهمة صعبة لعدم وضوح الرؤية والأهداف والمستهدفين ومستوياتهم.
- عدم الربط بين تخطيط الأفراد وتخطيط التدريب إذ من المعروف علمياً أن خطة التدريب إنما تخدم خطط الأفراد وتساعد على تحقيق أهدافها .
- نقص المنشآت التدريبية سواء على المستوى القومي أو على مستوى المنشأة، في كثير من المنشآت عندما يتوفر لديها بعض المنشآت التدريبية، نجد أنها إما ضعيفة التجهيز أو ينقصها الصيانة أو تفتقر إلى المكتبات الغنية بالمراجع والمجلات ... الخ.
- نقص المدربين: تعاني الكثير من المنشآت من العجز الكبير في المدربين الأكفاء من مختلف التخصصات ومستويات المستويات وهذا بالطبع يدفع إدارات التدريب إلى الاعتماد على التدريب الخارجي الذي تقدمه مراكز ومؤسسات تدريبية متخصصة خارجية وهذا بلا شك ذو تكلفة عالية.
- كثرة عدد المتدربين في البرنامج التدريبي الواحد وهذه المشكلة تؤدي إلى صعوبة توصيل الرسالة التدريبية للمتدربين وإلى صعوبة تحقيق تفاعل المتبادل بين المدرب وكل المتدربين.
- صعوبة اختيار معايير التقييم المناسبة
- قصور تصميم البرامج وعدم تعبيره عن الاحتياجات التدريبية المطلوب تحقيقها.
- عدم متابعة التدريب حيث أن التدريب لا ينتهي بانتهاء البرنامج الرسمي
- إستناد مسؤولية تحديد الاحتياجات التدريبية للشخص غير المناسب.

خلاصة الفصل :

لقد استعرض في هذا الفصل مجموعة من العناصر المتعلقة بالتدريب، حيث تضمن علاقة مفهوم التدريب ببعض المفاهيم، أهمية وأهداف التدريب، مبادئه، وفوائده بالإضافة إلى طرقه وأساليبه، كما تم التطرق أيضا إلى مراحل العملية التدريبية المتبعة من طرف المؤسسة، ومن خلال هذا القول بأن التدريب هو نشاط إنساني مخطط ومنظم يتكون من مجموعة من برامج هامة تهدف إلى التقليل من الحوادث وذلك من خلال تطوير وتحسين القدرات، وتغيير سلوكيات العمال اتجاه العمل مما يقلل من الأخطاء وبالتالي تجنب المؤسسة خسائر مادية وبشرية هي في غنى عنها.

الفصل الرابع: حوادث العمل.

تمهيد

المبحث الأول: ماهية حوادث العمل.

أولا : مفهوم حوادث العمل،

ثانيا : المفاهيم المتعلقة بحوادث العمل

ثالثا : أنواع حوادث العمل .

رابعا: أسباب حوادث العمل

خامسا: خصائص المستهدفين للحوادث

سادسا : تكاليف حوادث العمل.

المبحث الثاني: مصادر وآثار واستراتيجيات حوادث العمل .

أولا: مصادر المعلومات عن حوادث العمل .

ثانيا: الاجراءات المتخذة عند وقوع حوادث العمل

ثالثا : الآثار المترتبة عن حوادث العمل

رابعا : استراتيجيات التقليل حوادث العمل

خامسا : علاقة التدريب بحوادث العمل

خلاصة الفصل

تمهيد:

لقد أدى تطور الصناعة إلى الانتشار الواسع لاستخدام الآلات في المجال بشكل كبير مما أدى إلى تزايد عدد الحوادث الصناعية حيث اعتبرت هذه الظاهرة من أهم المشكلات التي يعاني منها العامل وصاحب العمل على حد سواء نظرا للخسائر الكبيرة التي تخلفها، ولذلك يلزم دراسة الأسباب الحقيقية وراء وقوع الحوادث و نتائجها من اجل وضع الإجراءات اللازمة للتقليل منها و هذا ما يتم تناولها في هذا الفصل في محاولة لتحديد الأسباب و الأنواع ، و أيضا الآثار المترتبة عنها بالإضافة إلى استراتيجيات الوقاية منها.

المبحث الأول: ماهية حوادث العمل

أولاً : مفهوم حوادث العمل

مفهوم الحادث:

- لغة : الحادث هو من الفعل حدث، وهو اسم حادث جمعه حوادث و حادثات و الحادث هو ما يجري ويحدث والحوادث الجارية هي م جمل الوقائع الحالية أو اليومية التي يمكن ملاحظتها، الحادث ما يقع فجأة ، حادث طارئ

● اصطلاحاً :

يعرف مؤيد سعيد سالم الحادث بأنه: "حدث مفاجئ يقع أثناء العمل إما بسبب العمل نفسه أو بسبب الأجهزة و المكائن المستخدمة أو بسبب الفرد نفسه لسوء أدائه أو لسوء استعداده".¹ ركز هذا التعريف على الأسباب المؤدية إلى الحادث سواء الأسباب المادية أو الإنسانية لكنه أهمل نتائج الحادثة و الآثار التي تخلفها .

ويعرف فرج الله طه الحادث على أنه: "حدث يقع للفرد أو يتورط فيه دون سابق معرفة أو توقع و ينتج عنه أضرار تصيب الفرد أو الآخرين أو المعدات".²

ما يتضح من هذا التعريف أن الحادثة حدث مفاجئ يقع دون سابق إنذار، كما ركز على آثار الحادث و أهمل الأسباب

ويعرف خواجه عبد العزيز الحادث على أنه: كل ما يمس العامل و يتورط فيه من غير قصد أو توقع، و تنتج عنه أضرار متفاوتة تصيب الفرد و الآخرين أو المعدات ، وهي تسبب الكثير من الإعاقات و الوفيات ..³

يتميز هذا التعريف بتركيزه على أن الحادث واقعة غير مقصودة، كما ركز على نتائج الحادث و التي تعتبر مختلف الأضرار التي ت لحق بالعامل بالإضافة إلى الأضرار المادية، وما يؤخذ على هذا التعريف أنه أهمل أسباب الحادث .

¹مؤيد سعيد، سالم، مرجع سابق، ص367.

² فرج الله، عبد القادر طه . علم النفس الصناعي والتنظيمي . ط5، دار المعارف، 1988، ص 286.

³ عبد العزيز، خواجه. مدخل إلى علم النفس الاجتماعي للعمل . ط1، وهران: دار الغرب للنشر والتوزيع، 2005، ص 210.

مفهوم العمل :

• اصطلاحاً :

يعرف محمد عبد المولى العمل على أنه: جهد بشري وإرادي يبذل في الإنتاج من أجل الحصول على مال أو بليوة فهو خدمة معقدة تتمثل في الجهود.¹

ما يتضح من خلال هذا التعريف أنه ربط العمل بالإنسان أي أنها خاصية إنسانية كما أنه ركز على الجانب الاقتصادي (المادي) للعمل وأهم الجانب الاجتماعي.

عرف العمل في معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين بأنه: " بذل جهد بدني أو عقلي لإتمام شيء ما أو لتحقيق هدف معين وبالتالي تعني مهنة يزاولها الفرد ويتقاضى عنها أجراً ، والعمل هو المكان الذي يتقابل فيه الفرد بصاحب العمل ويشكل العمل أهم جزء في حياة الإنسان وذاته وكيونته.²

ما يتضح من خلال هذا التعريف أنه حاول الإلمام بجميع خصائص وعناصر العمل، بالتركيز على أن العمل هو سبب وجود واستمرار الإنسان.

مفهوم حوادث العمل :

يعرف أنس عبد الباسط حوادث العمل بأنها : "تلك التي تنشأ مباشرة في موقف العمل ووضعيته أو من الأجهزة والآلات والمكائن، أو من الفرد نفسه لسوء أدائه أو لسوء استعداده".³

من خلال هذا التعريف يلاحظ أن حوادث العمل تكون في مكان العمل نفسه، كما أرجع الحوادث إلى العوامل المادية والعوامل الإنسانية معاً، إضافة إلى ذلك فهناك حوادث قد تقع دون أن تترك آثار ولا أضرار إنسانية أو مادية

بينما يعرف زكي بدوي حوادث العمل بأنها : "واقعة تسبب مساس بجسم الإنسان وتكون ذات أصل خارجي ويتميز بقدر من المفاجأة أي ما يلحق به من أذى مثل: الجروح، الكسور، التشويه، فقدان القوة العقلانية، الوفاة".⁴

ركز هذا التعريف على النتائج التي تخلفها الحادثة على الفرد دون أن يتطرق إلى الأضرار التي يمكن أن تلحق بالوسائل الإنتاجية

¹ محمد، عبد المولى. علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي . طرابلس: الدار العربية للكتاب، 1984 ، ص14.

² حبيب، الصحف. معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين . ط1، لبنان: مكتب لبنان ناشرون، 1997، ص 30.

³ أنس، عبد الباسط عباس، مرجع سبق ذكره، ص80.

⁴ زكي، بدوي. دراسات تطبيقية في تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية . الإسكندرية : دار الفكر العربي، 1972، ص52.

ثانيا : المفاهيم المتعلقة بحوادث العمل

• مفهوم الأمراض المهنية :

تعرفها منظمة العمل الدولية بأنها: "كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في هيئة ما أو مجموعة مهن يصاب بها أحد العاملين لتلك المهنة أو المهن .¹

يعرف المشرع الجزائري المرض المهني على أنه: "التسمات التي تسبب فيها أصل المهنة.²

• مفهوم إصابة العمل :

يعرف يوسف حجيم الطائي وآخرون إصابات العمل بأنها: مجموعة الأضرار البدنية والنفسية التي تصيب الفرد العامل من جراء حادث العمل.³

ويعرفها أيضا على أنها: "مختلف الحالات المؤذية التي تقع للعامل ويمكن أن تنجم من حوادث في مكان العمل أو ما يتعلق به بالإضافة إلى حوادث الطريق إلى مكان العمل.

يعرف محمد ديب العقابلية إصابة العمل بأنها: "مختلف الحالات التي تقع للعمال والتي يمكن أن تنجم عن حوادث العمل في مكان العمل⁴

يعرف علماء الاقتصاد إصابة العمل على أنها: كل حادث يقع للعامل أثناء تأدية عمله المسند إليه، والإصابات التي تحدث له خلال فترة نهاية العمل وعودته منه بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي.⁵

• مفهوم السلامة المهنية :

¹ سعيد، طاسي. حوادث العمل والأمراض المهنية. الجزائر: الصحة في الجزائر، 1984، ص 152.

² محمد، عبد السمیع علي . مرجع سبق ذكره، ص05 .

³ يوسف حجيم، الطائي و آخرون، مرجع سبق ذكره ص459.

⁴ . محمود ديب، المقابلية. الإدارة الحديثة للسلامة المهنية . عمان : دار الصفاء، 2002 ص 124.

⁵ عز الدين، فراج و آخرون. الصحة المهنية والأمن والإسعافات الأولية. الأردن: دار الفكر العربي، 1979، ص15.

يعرف يوسف حجيم الطائي وآخرون السلامة المهنية بأنها : المحافظة على مقومات الإنتاج البشرية (القوى العاملة) من التعرض للإصابات الناتجة عن مخاطر المهنة وذلك بتوفير كل مستلزمات الوقاية.¹

وتعرف سعاد نايف برنوطي السلامة المهنية على أنها: "حماية العاملين من الإصابات الناتجة عن حوادث ذات صلة بالعمل."²

• مفهوم الأمن الصناعي :

يعرف حجيم الطائي وآخرون الأمن الصناعي بأنه عبارة عن: " توفير بيئة آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر الذي يتعرض له الأفراد العاملين في المنظمات."³

ويعرف عز الدين فراج الأمن الصناعي وآخرون بأنه: " إيجاد البرامج المناسبة لتلافي ما يم كن أن يؤثر بطريقة أو بأخرى على سلامة العاملين والممتلكات وسير العملية الإنتاجية ، وذلك عن طريق متخصصين في هذا المجال تتوفر فيهم الخبرة والكفاءة لتصميم هذه البرامج وتحقيق الهدف المرشود."⁴

كما يعرف علي غربي وآخرون الأمن الصناعي على أنه: مختلف التأمينات الإجتماعية التي توفر رعاية وحماية ضد الأخطار المختلفة التي يتعرض لها الموظف في موقع عمله.⁵

ثالثا : أنواع حوادث العمل

تصنف حوادث العمل وفقا لعدد من المعايير

من حيث النوع: قد تكون حوادث بحرية أو جوية أو حوادث مرور وهكذا...⁶

من حيث النتائج: يطلق على الحوادث التي تصيب العاملين "إصابات" وقد تكون نتائجها عادة على شكل جروح أو إعاقات أو عاهات و غيرها .

¹ يوسف حجيم، الطائي وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 448.

² سعاد، نايف بربوطي. إدارة الموارد البشرية: إدارة الأفراد. الأردن : دار وائل، 2001، ص467.

³ يوسف، حجيم الطائي وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص454

⁴ عز الدين، فراج وآخرون مرجع سبق ذكره، ص 15.

⁵ علي غربي وآخرون . تنمية الموارد البشرية. ط1، القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع، 2007، ص120.

⁶ طارق، كمال، مرجع سابق، من 151.

ويطلق على المخاطر المهنية التي تصيب موجودات المنظمة "حوادث"، فالحريق الذي يحدث للمصنع يعتبر حادث عمل، وهناك رأي آخر، فإصابة العامل هي كل ما ينشأ عن حوادث واقعية غير مخططة يترتب على وقوعها ضرر جسمي، وبالتالي فإن الحادث أكثر شمولاً من الإصابة.

من حيث درجة الخطورة: وفق هذا المعيار تقسم الحوادث إلى حوادث بسيطة وأخرى خطيرة، استناداً إلى درجة التلف وحجمه والضرر اللاحق بالموجودات المختلفة أو العامل.

من حيث سبب الوقوع: قد يكون سبب وقوع الحادث هو الفرد نفسه، لإهماله أو لنقص خبرته أو الحالة الصحية، وقد يكمن السبب في الآلة ذاتها لضعف صلاحيتها للعمل، وقد يكون السبب سوء تنظيم مواقع الآلات، وقد يرجع السبب إلى عدم ملائمة ظروف العمل، وبالرغم من تعدد أسباب وقوع الحوادث فإن العامل يبقى العنصر الحاسم

من حيث إمكانية التجنب: بموجب هذا المعيار تصنف الحوادث إلى حوادث يمكن تجنبها وأخرى لا يمكن تجنبها، وبالتالي فإن التخطيط ووضع البرامج الخاصة يساعد على تجنب بعض الحوادث، أما تلك التي لا يمكن تجنبها فإنها تفرض وجود سياسات سلامة مهنية تركز على محاولة تقليل الخطر الناشئ عن الآلات أو المعدات أو طرق العمل أو المواد المستخدمة

رابعاً: أسباب حوادث العمل

تنشأ الحوادث من العديد من العوامل التي تتحد مع بعضها البعض وتتسبب في النهاية في الوقوع في الحوادث، إذ هناك عوامل داخلية (بشرية) وهناك عوامل أخرى خارجية (بين) وتتمثل فيما يلي :

العوامل الشخصية: هناك كثير من العوامل الشخصية التي تتدخل في حوادث العمل ومن بينها:

• الذكاء:

قد يكون من المعقول أن تفترض أن ثمة ارتباط بين الذكاء وعدم التورط في الحوادث وأن يكون العمال الأقل ذكاء أقل تورطاً في الحوادث، ولكن نتائج البحوث لا تؤيد هذه الافتراضات ومع ذلك فإن تدني نسبة الذكاء إلى حدود الضعف العقلي قد تسبب في وقوع الحوادث لأن ضعيف العقل يكون بوجه عام غير قادر على التبصر بالأخطار¹

¹ نادر احمد، أبو شبيخة. إدارة الموارد البشرية: إطار نظري للحالات الاجتماعية. ط1، الأردن: دار الصفاء، 2009، ص488.

• الحالة النفسية:

والتي تؤثر هي الأخرى على بعض العاملين الذين يعانون من أمراض نفسية كالتوتر والإرهاق وغيرها ، والتي تؤدي إلى فقدانهم التوازن النفسي المطلوب في التعامل مع الآلة أو الواجب المطلوب أدائه فتسبب له حوادث ربما تكون مؤذية ومفجعه

• السلوك الشخصي للعامل :

والذي يؤدي إلى تصرف غير سليم من قبله مثل التهور الشجار وخلاف مع الآخرين والتمرد في أداء العمل وعدم إتباع التعليمات وغيرها.¹

• العمر :

كشفت الكثير من البحوث أن الحوادث يقل الوقوع فيها تبعاً لزيادة العمر ، لارتباط العمر بزيادة الخبرة في العمل، مما يزيد من عامل الأمان، وهذا ما أكدته دراسة الكاميراز " و"فونتين (1982) وجد أن معدل الخطورة للتعرض للوقوع في الحوادث يزداد في الأعمار الصغيرة وفي الأعمار الكبيرة ،أما في الأعمار الصغيرة وهذا يعود لنقص الخبرة والتهور، وفي الأعمار الكبيرة فيعود للدهور الكبير في الصحة الجسمية والعقلية

• الخبرة :

كثيراً ما ترتبط حوادث العمل بعدم وجود الخبرة لدى العامل ،فالعامل الذي يفتقد إلى المعرفة الحقيقية للآلة وخطوات تشغيلها لا يستطيع التنبؤ مقدماً لاحتمال وقوع الحادث، أما العامل الخبير الذي يتصف بسعة التفكير فيمكن أن يتفادى حادثاً مؤكداً لأنه يقدر مخاطر الآلة ويتجاوب مع أوامر القيادة وخاصة فيما يتعلق بتعليمات الأمن الصناعي .

وقد وجد "فيرون" أن معدلات الحوادث تزيد لدى العامل صغير السن في الأشهر الثمانية الأولى ويمكن التغلب على هذه المشكلة بالتدريب الجيد.²

• تعاطي الخمر والمخدرات:

لتعاطي الخمر أو المخدرات عواقب وخيمة على سلوك العامل ، حيث يتعرض لارتكاب الحوادث ،ومن ذلك فإن المخدرات تؤدي إلى ضعف التآزر الحركي واختلال والشعور بالزمن والمسافة والرغبة في النوم والشعور العام بالخمول كما أن الخمر تؤدي إلى اضطراب وظائف

¹ مجيد، الكرخي. إدارة الموارد البشرية مدخل نظري وتطبيقي. ط1، الأردن: دار المناهج، 2013، ص 213.

² سهيلة، محمد. "حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية". مجلة جامعة دمشق العدد 4، المجلد 20، 2010، ص 721.

الجهاز العصبي بوجه عام وتعطي شاربها شعور متزايد بالاستهانة بالأخطار وهذه كلها أسباب مؤدية للحوادث.¹

العوامل البيئية والتنظيمية:

تتكون هذه العوامل من أسباب متعددة، يرجعها البعض إلى بيئة العمل ومحيطه كما يرجعها البعض الآخر إلى طبيعة العمل نفسه ودرجة التعب الذي يسببه للفرد الذي يقوم به، وسنعرض بعض العوامل التي تنتمي إلى هذا القسم :

• السرعة في القيام بالعمل:

تؤدي السرعة في إنجاز العمل في الكثير من الأحيان إلى زيادة معدل حوادث العمل، ويرجع ذلك لسببين رئيسيين أولهما: أنها عندما يصل الفرد بسرعة تزيد فرص واحتمالات تعرضه للحوادث. ثانياً: أنه عندما يعمل بسرعة لا يستطيع تخصص العناية، والحذر الكافيين مثل الفرد الذي يعمل ببطء، حيث أن متابعة العمل في هذه الحالة يستغرق معظم اهتمامه²

• عبء العمل :

يمثل ضغط عبء العمل الكبير خطورة كبيرة جداً على الأفراد، وقد يؤدي بحياتهم في بعض الأحيان نتيجة الإرهاق والتعب الفيزيولوجي أو المهني، فالفرد الذي يعمل فوق طاقته وامكاناته يكون معرض للمخاطر وحوادث العمل ، لذلك ينصح بإجراء دراسات دقيقة في مجال تخطيط القوى العاملة، وذلك من أجل دراسة عبء، وقوة العمل، وتحديد حجم العمالة المناسبة لما يتناسب مع كمية العمل.³

• درجة الحرارة :

ثبتت من البحوث أن درجة الحرارة التي يعمل فيها الفرد تؤثر على عدد حوادث العمل والإصابات الناجمة عنه فقد وجد أن إصابات العمل تكون عند حدها الأدنى عندما يعمل الأفراد في درجة حرارة معتدلة، وكلما زادت عن درجة الحرارة المثلى زاد معدل حوادث العمل، كما ثبت أنه إذا زادت درجة الحرارة أو قلت عن حد زيادة عدد حوادث العمل، وإنما تزيد خطورة

¹ محمد، شحانة ربيع. مرجع سبق ذكره ص212 .

² كلثوم ، مسعودي ومقرون هبة . حوادث العمل أسبابها وأساليب خاضها لدراسة ميدانية بالمؤسسة الميدانية بسكيكدة ، ورقة مقدمة إلى المنتدى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسيكولوجي ،15-16 جانفي 2013

³ انس، عبد الباسط عباس. مرجع سبق ذكره، ص205.

الحوادث وشدتها ، أي أنه في درجات الحرارة العالية جدا أو المنخفضة جدا تكون الحوادث أكثر خطورة ويتسبب عنها توقف العامل عن العمل لفترة أطول

• الإضاءة :

يزيد معدل الحوادث والإصابات عندما يعمل الأفراد في مكان ليس به اضاءة كافية، وقد دلت نتائج الاستقصائيات التي أجريت على عدد من الوظائف أن الإضاءة غير الكافية قد تسبب زيادة في معدل الحوادث بنسبة 25% عن الإضاءة العادية، كما تبين أن بعض أنواع الحوادث تزيد عن غيرها من الحوادث مثل حوادث سقوط الأفراد على الآلات والأشياء الأخرى تكون أكثر من غيرها نتيجة لضعف الإضاءة، ووجد أيضا أن معدل الإصابات والحوادث يرتفع بالقرب من الغروب وقبل استخدام الإضاءة الصناعية.¹

أجهزة العمل ومعداته:

قد تنشأ الحوادث من الآلة نفسها وقد يرجع ذلك إلى عدة عوامل منها:

- عدم تخزين المواد الكيماوية والقابلة للاشتعال.
- عدم حجب وتصوير الأجزاء المتحركة من الآلة: حيث وجد أن أكثر مصادر الخطر والحوادث هي لأجزاء المتحركة في الماكينات والآلات سواء كانت الحركة دائرية أو مترددة
- عدم تنظيم أماكن العمل ونظافتها
- إهمال الآلات وعدم صيانتها.
- تكديس أماكن العمل بالآلات.

ومما سبق يتضح أن حوادث العمل ترجع إلى عدة عوامل شخصية وعوامل بيئية وتنظيمية وعوامل تتعلق بأجهزة العمل ومعداته ، بالإضافة إلى عوامل أخرى ، لذا يجب على المنظمة أن ت أخذ بعين الاعتبار هذه العوامل من أجل تقليل وتجنب الحوادث

¹ رمضان ، عمومن وحمزة معمري. "حوادث العمل، أسبابها وأساليب خفضها" مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2013 م ص553.

خامسا: خصائص المستهدفين للحوادث

يعني تعرض بعض الأفراد إلى الحوادث بمعدلات أكبر من غيرهم من العاملين في بيئة العمل نفسها، و من المفيد معرفة خصائص المستهدفين للحوادث بهدف استبعادهم أثناء عمليات الاختيار التي تجري في المنظمة، ومن أهم خصائصهم :

• عدم الانتباه:

فالمستهدفون ضعيفي الانتباه للعمل وشاردو الذهن.

• ضعف الإدراك للخطر الذي ينطوي عليه التصرف :

فالمستهدفون يتميزون بضعف إدراكهم للخطر الذي ينطوي عليه التصرف.

• الانفرادية ومخالفة الجماعة :

فالفردي المستهدف للحوادث لا يمتثل لرأي الجماعة ويميل إلى تكوين رأي مستقل عن رأي الجماعة.

• مخالفة التقاليد الاجتماعية :

فالفردي المستهدف لا يحترم التقاليد السائدة، كما انه لا يقيم وزنا للشعور و الإحساس الجماعي.

• الميل إلى إيذاء و عقاب النفس :

فالفردي المستهدف لا يكثر بالحوادث و ما يترتب عليها من نتائج وينسى ما وقع له في الماضي من حوادث

• الغطرسة والاعتزاز بالنفس :

فالفردي المستهدف للحوادث، يعتني بنفسه كثيرا ولا يكثر بالإجراءات الوقائية، و يعتقد أن هذه الإجراءات تؤدي إلى إرباك و تعطيل العمل و لا منفعة منها.

• ضعف دافع الانتماء للجماعة :

فهو يميل إلى معاداة الآخرين و دافعيته ضعيفة إلى الانتماء إلى جماعة معينة أو نظام معين و لا يتعاون مع الآخرين.¹

مما سبق يتضح أن هناك بعض العمال يكونوا أكثر عرضة من غيرهم لحوادث العمل و ذلك لكونهم يتميزون بصفات وخصائص تجعلهم أكثر عرضة للحوادث، لذلك يجب أن تأخذ

¹ نادر، أحمد أبو شيخة ، مرجع سبق ذكره، ص 493.

المؤسسة بعين الاعتبار هذه الخصائص أثناء توزيع العمل على عمالها لتجنب الوقوع في الحوادث

سادسا : تكاليف حوادث العمل :

تعمل المنظمات جاهدة على تجنب الحوادث و الأخطار التي يتعرض لها العاملون نظرا للتكاليف الكبيرة التي تتحملها عند حدوث هذه الأخطار و بالإمكان تقسيم تكاليف الحوادث إلى ثلاثة مجموعات هي:

- التكاليف المباشرة الخاصة بإسعاف المصاب و علاجه
- نفقات الوقت الضائع للعمال و الموظفين عند حدوث الحادث و محاولة اكتشاف الأمر و إسعاف المصاب، و يدخل ضمن ذلك تكاليف العامل المصاب نفسه أثناء الحادث (أجره أثناء العلاج)
- تكلفة الإنتاج و تشمل :
 - تكلفة تعطل الإنتاج عند حدوث الإصابة
 - تكلفة المواد التالفة و مواد التنظيف و التسوية بعد الحادث . .
 - تكلفة المعدات التالفة .
 - تكلفة إحلال عامل محل العامل المصاب
 - تكلفة غرامات التأخير التي قد يطالب بها العملاء نتيجة لتأخر تسليم الطلبات¹

¹ عادل ،حrchوش صالح و آخرون. إدارة الموارد البشرية. ط،1 عمان: عالم المكتب الحديث للنشر و التوزيع، 2002، ص251.

المبحث الثاني : مصادر و اثار و استراتيجيات حوادث العمل

اولا : مصادر المعلومات عن الحوادث:

يجب فحص كل حادث مهما كان نوعه صغيرا أم كبيرا من قبل المشرف و عدد من لجان الأمن و يمثل هذا الفحص عند العوامل المساهمة في الحادث و تكشف عن السياسات التصحيحية من أجل منع تكرار هذا الحادث مرة أخرى

و تعد تقارير حوادث العمل المصدر الأساسي للحصول على بيانات و معطيات مفصلة للحوادث و يجب أن تحتوي هذه التقارير على :

• تاريخ و مكان وقوع الحادث:

و نقصد به تحديد الشهر و اليوم و الساعة و الدولة و مكان الحادث لأن الظروف المحيطة بالعمال دائما ما تتغير من يوم لآخر و من دورية لأخرى فعلى سبيل المثال يأتي العامل إلى دورية النهار بعد التمتع بليلة كاملة من النوم و بعد تناول الإفطار كذلك فإن التعب يترك آثارا واضحة في نهاية يوم العمل أكثر من بدايته و كذلك فإن الإضاءة تختلف في أثناء الليل و في النهار و قد تختلف أيضا درجات الحرارة و البرودة و الرطوبة

• تصنيف العمل و إعداد وحداته:

فهذا يعطي معلومات نوعية عن طبيعة العمل الذي وقعت منه الحادثة لأن احتمال وقوع الحوادث يتباين و باختلاف الأعمال و العمليات، فالحوادث التي تقع في وحدة الإنتاج تختلف عن تلك التي تصيب عمال الإدارة.

• أنماط الحادث:

أي يجب تحديد صنف الحادث و تتضمن المعلومات وصفا لطبيعة الحادث وصفا ليس من الضروري أن يكون مفصلا

• السبب المباشر للحادث:

و نقصد به العامل أو مجموعة العوامل المباشرة التي أدت لوقوع الحادث سواء كانت أفعال من قبل الإنسان أو الظروف المحيطة إجمالا بالعمل أو كلاهما معا أي ما الذي حدث و ما الذي أدى إلى ذلك و هذا لمعرفة مدى استخدام إجراءات الأمن أو خرقها من قبل العامل.

• نتائج الحادثة:

يتم في هذا البند من التقرير وصف الإصابات و الجروح التي أصابت العامل أو العمال و كذا وصف الخسائر التي لحقت بالألات و مجموع الأضرار المترتبة عن الحادث إجمالا و ذلك بالاستعانة بالأطباء و المختصين لتحرير و تقرير الحادثة بدقة.

• الخبرة:

هي نتائج تطبيق اختبارات الاستعدادات و اختبارات الشخصية و اختبارات التحصيل على الأشخاص المصابين قبل الحادث و هذا بغية التعرف عن الأسباب الشخصية التي أدت إلى الحادث فاختبارات الاستعدادات تختبر مدى الاستعدادات الطبيعية اللازمة لأداء العمل المطلوب و الاختبارات الشخصية تكشف عن صفات مرتكب الحادث أما الاختبارات التحصيلية فتهم بمجموع المهارات المطلوبة لأداء العامل

• المعطيات السيكولوجية:

هي نتائج تطبيق الاختبارات الاستعدادات اختبارات الشخصية و اختبارات التحصيل على الأشخاص المصابين قبل الحادث و هذا بغية التعرف عن الأسباب الشخصية التي أدت إلى الحادث فاختبارات الاستعدادات تختبر مدى الاستعدادات الطبيعية اللازمة لأداء العمل المطلوب و الاختبارات الشخصية تكشف عن مواصفات مرتكب الحادث أما الاختبارات التحصيلية فتهم بمجموع المهارات المطلوبة لأداء العمل¹

ثانيا : الإجراءات المتخذة عند وقوع حوادث العمل

لقد حرص المشرع على تحديد الإجراءات الواجب إتباعها عند حصول حادث عمل و هذا لغرض الحصول على التعويضات اللازمة عما لحق العامل من ضرر، و الإخلال بها يؤدي إلى حرمانه من حقوقه في التعويض، و تتمثل هذه الإجراءات في التصريح بالحادث كإجراء أولى و التحقيق في الملف للتأكد من الطابع المهني للحادث و من ثم يمكن تحديد مسؤولية الحادث

التصريح بالحادث:

و تكمن أهمية التصريح بالحادث في تمكين العامل من أخذ حقوقه و إخلاء صاحب العمل من المسؤولية التي تنجر عن عدم التبليغ و يمكن أن يقع التصريح بالحادث على عائق المصاب أو صاحب العمل أو مفتشية العمل.

• تصريح المصاب بالحادث:

في هذه الحالة يكون الصحية هو المبلغ عن الحادث الذي وقع له خلال فترة العمل كما يمكن أن يكون التبليغ من أحد أقربائه أو أحد ممثليه، و يكون التصريح بواسطة استمارة خاصة للتصريح بحوادث العمل تسحب من شبك مصلحة حوادث العمل و الأمراض المهنية التابعة لصندوق

¹ بشار، يزيد الوليد. الإدارة الحديثة للموارد البشرية. ط1، عمان: دار الراجحة للنشر و التوزيع، 2008، ص 242.

التأمينات الاجتماعية في ظرف 24 ساعة ما عدا في الحالات القاهرة و لا تحسب أيام العطل
كإجراء أولي¹

• تصريح صاحب العمل بالحادث:

يلزم صاحب العمل بموجب نص المادة 03 الفقرة الثانية من القانون 83-13 بالتصريح بحادث العمل لهيئة الضمان الاجتماعي في أجل أقصاه 48 ساعة اعتبارا من ورود نبا الحادث إليه و لا تحسب أيام العطل، كما أنه للنقابة الحق عبر ممثلها في التبليغ بالحادث و قد أجبرت المادة 15 من القانون رقم 83-13 صاحب العمل بالتصريح بالحادث حتى و لو لم ينجم عن الحادث أي عجز عن العمل²

• التصريح بالحادث من قبل مفتشية العمل:

تقوم مفتشية العمل بالتصريح بالحادث لدى هيئة الضمان الاجتماعي إذا لم يبادر صاحب العمل بالتصريح و ذلك في أجل أقصاه أربع سنوات اعتبارا من تاريخ وقوعه، و أن أي تأخير أو إهمال تكون مسؤوليته على الجهة الملزمة بالتصريح و يترتب عن ذلك تحصيل غرامة مالية من صاحب العمل لصالح هيئة التأمين الاجتماعي تساوي 20 ٪ من الأجر الذي يتقاضاه المصاب كل ثلاثة أشهر، و يلتزم صاحب العمل بمقتضى القانون تسليم استمارة الحادث بما تحتويه من معلومات دقيقة عن الحادث و ظروف وقوعه و بدوره يقوم المصاب بإجراء فحص لدى الطبيب ليقدم له شهادة طبية أولية توصف فيها حالة المصاب و مدة العجز أو التوقف عن العمل و بعد انقضاء فترة التوقف يقوم المصاب بإجراء فحص ثاني و يمكن أن يقدم له شهادة شفاء في حالة عدم تسبب الحادث في عجز دائم أو شهادة جبر إذا خلف الحادث عجز دائم.³

و تلتزم المادة 25 من القانون 83-13 يوضع كلتا الشهادتين في نسختين ترسل نسخة إلى هيئة التأمين الاجتماعي و نسخة ثانية للمصاب .

ثالثا : الآثار المترتبة عن حوادث العمل

لحوادث الصناعة أثارها المتعددة سواء كانت على العامل او على المنشأة الصناعية او حتى على المجتمع ككل وفيما يلي تفصيلات ذلك :

• الآثار المتعلقة بالعامل :

قد تؤدي الحوادث وما ينتج عنها من اصابات الى وفاة العامل او تعرض البعض الاخر الى عاهات دائمة تقعده عن العمل او عاهات جزئية تجعل العمل الذي كان يزاوله العامل لم يعد يناسبه مما يدفعه الى البحث عن عمل اخر قد يكون اقل اجرا من العمل السابق مما ينتج عنه تدهور حال أسرته

¹ المادة 13 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية

² المادة 03 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية

³ المادة 14 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية

• الآثار المتعلقة بالمنشأة :

- كثرة الإصابات في المنشآت الصناعية يؤدي إلى تدهور كبير في الروح لجموع العاملين نتيجة شعورهم بفقدان الأمن على حاضرهم و مستقبلهم مما يؤدي إلى الارتفاع في معدل دوران العمل.
- كثرة الإصابات في المنشآت الصناعية التي يتعرض لها العاملون المدربون تؤثر على إنتاجية المنشأة من حيث الكم و الكيف.
- تتحمل المنشآت الصناعية الكثير من التكاليف نتيجة إصابات العمل سواء منها المباشرة مثل التعويضات التي تنفع المصابين و نفقات العلاج و المصاريف الطبية و أخرى غير مباشرة مثل الخسائر المترتبة على النقص في الإنتاج نتيجة إصابات العمال و ما يتبعه من خسارة للاقتصاد القومي بصفة عامة.¹

• الآثار المتعلقة بالمجتمع :

- تتسبب الحوادث في فقدان المجتمع لعضو عامل أو أكثر و تعطله، و يترتب عن ذلك التزامات اجتماعية لمساعدة أسرة العامل المصاب، و فقدان المجتمع لإنتاج العامل وخاصة إذا كان من النوع الماهر و ليس من السهل تعويضه خلال فترة قصيرة²
- هذا إضافة إلى ما يترتب عن الحوادث من تأثير على الاقتصاد الوطني نتيجة ما تكلف الوحدة الاقتصادية من وراء هذه الحوادث

رابعا : استراتيجيات التقليل من حوادث العمل

للتقليل من حوادث العمل لابد من إتباع الاستراتيجيات الآتية :

❖ استراتيجية دراسة أسلوب الحوادث :

من أهم أساليب الوقاية أو التقليل منها دراسة أسباب هذه الحوادث وذلك لاتخاذ التدابير الكفيلة بمنع وقوعها وينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث من حيث وقت وقوع الحادثة، وساعة وقوع الحادثة والخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة من حيث السن والخبرة والظروف النفسية المحيطة به عند وقوع الحادثة، وما هي أسباب هذه الحادثة، وإلى ما أدت الحادثة من نتائج مثل خسارة في المواد الخام أو تلف في الآلات أو إصابة خفيف أو جسيمة لدى العامل

❖ استراتيجية تصميم بيئة العمل :

¹ عودة سلطان، المشعان. علم النفس الصناعي . ط1 ، لبنان: مكتبة الفلاح، 1994، ص157.
² عبد الغفار، حنفي. السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية . الإسكندرية: دار الجامعية، 2007، ص 459.

بالرغم من أن العنصر البشري دور في الحوادث إلا أن تصميم بيئة العمل له دور كذلك ، ومن العوامل تهيئة بيئة العمل السليمة درجة حرارة معتدلة بإضاءة كافية، وأن تكون بيئة العمل نظيفة،

كما أن صيانة الآلات بصفة دورية تؤدي إلى المحافظة على كفاءتها، فلا يحدث منها أعطال قد تسبب عنها حوادث للعمل، هذا إلى جانب ضرورة توفير معدات السلامة البسيطة

❖ استراتيجية الجو التنظيمي :

يكون للجو التنظيمي أثر نفسي كبير على العمال من حيث التورط في الحوادث ويورد " شولتز" العديد من الدراسات التي تؤكد على العلاقة بين الجو التنظيمي والأمن في مؤسسة الصناعية وبين معدلات التورط في الحوادث

❖ استراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي:

يعتقد بعض الخبراء في الأمن الصناعي أن تدريب العمال على أساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث، وهذا النوع من التدريب بالغ الأهمية لأنه يعرف العمال بالأخطار المحتملة من العمل وكيفية تجنب هذه الأخطار قدر الإمكان، كما يعرفه بنوعية الحوادث التي تقع وأسبابها، كما يشتمل البرنامج على كيفية استخدام الأدوات والإسعافات الأولية وأسلوب إخلاء المصابين في حالة حدوث الحوادث وتقلهم بسرعة إلى الأماكن العلاجية المتخصصة

❖ استراتيجية الحوافز:

يشير شولتز " إلى نظام تستخدمه إحدى الشركات نقل السيارات والتي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث حيث أعدت نظام "حوافز" يمنح السائقين الذين لا يتورطون في الحوادث حوافز مالية عجزية وقد أدى هذا الأسلوب إلى تقليل معدل الحوادث في هذه الشركة بنسبة 25 %¹

خامسا : علاقة التدريب بحوادث العمل

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

إننا نعرف أن التدريب يقوم على أسس من نظريات التعلم أو على التطبيق العملي لنظريات التعلم .

¹ محمد، شحاتة ربيع. مرجع سبق ذكره، ص215.

إن وظيفة التدريب الأساسية هي أن يتعلم الفرد بعض الأساليب الجديدة لسلوك ما في مجال الوقاية من الحوادث فإن التدريب يستهدف خفض عدد الحوادث، وعلى المعلم يقع عبي تغيير سلوك العامل والدليل على حدوث هذا التغيير وهو القيام بالسلوك الأمن السليم بدلا من السلوك الخطر المؤدي إلى وقوع الحادث، ومهما يكن من ألوان النشاط، مثل المحاضرات ...، فإنها تعد عديمة الأهمية ما لم تؤدي حقيقة انخفاض من معدل حوادث العمل نحو المتعلم

ويمكن تخفيض معدل حوادث العمل إذا تعلم العامل كيفية القيام بالسلوك السليم في وظيفته، وقد يكون العامل ملما بحقيقة قواعد الأمن الصناعي وشروطه ولكن هذه المعرفة في حد ذاتها لا تضمن أنه سينفذ هذه القواعد، وعلى ذلك فإن برامج التدريب يجب أن تستهدف جانبيين :

- المام العامل بالطرق السليمة في أداء العمل
- حثه أو تشجيعه أو أثارته نحو تنفيذ هذه المعرفة

❖ كيفية التأكد من أن عمال شركة معينة في حاجة للتدريب

إن أول الخطوات التي تدلنا على مدى وجود الحاجة لتدريب عمال شركة معينة هو فحص تقارير الحوادث بهذه الشركة فإن وجدنا أن هناك نسبة كبيرة من الحوادث ترجع إلى القيام ببعض الأفعال والأعمال الخاطئة أو الخطيرة، فإن ذلك لا يكفي في حد ذاته إذا كان السبب فقر في معرفة العامل أو عدم وضع القواعد التي يعرفها موضع التنفيذ .

إن التقرير يجب أن يحتوي على المعلومات التي يعرفها العامل وتلك التي يجهلها، وإن أردنا التأكد فإننا نستطيع أن تختير العامل في مدى معرفته أداء العمل المطلوب في وظيفته، وعلى أساس نتائج هذا الاختبار نستطيع أن نوجه برامج التدريب، أما لتعليم العامل السلوك السليم أو إثارة اهتمامه نحو القيام به لحماية نفسه أو حماية منشآت الشركة.¹

أما محتوى منهج التدريب فيحدده تقارير الحوادث التي تحدد نواحي النقص في معرفة العامل أو نواحي الفتور في تنفيذ قواعد الأمن الصناعي، كذلك تحدد نوع العمليات التي تمثل خطورة أكثر من غيرها، فإذا فرصنا أن التقارير قد أشارت إلى عملية تمثل خطورة أكثر من العملية فإن برامج التدريب تتناول العملية بالتركيز حتى يتمكن العامل من القيام بها بطريقة سليمة

أما إذا لم تتوفر تقارير الحوادث فإننا نستطيع أن تحدد محتوى برامج الأمن الصناعي عن طريق تحليل العمل ويتناول هذه المعلومات مهندس الأمن الصناعي، ويهتم بالجوانب التي تحتوي على مواطن الخطر أو احتمال الخطر ويضع الطرق السليمة لها.

❖ الخطوات العملية لتنفيذ البرامج التدريبية :

ومن بين الطرق الناجحة تكليف أحد العمال المهرة بأداء العمل بصورة مثالية آمنة أمام العمال وعندما يرى العامل ذلك فإنه يأخذ فكرة كلية عن كيفية أداء العمل بصورة صحيحة وبعد عملية

¹ عبد الرحمن ، محمد العيسوي . مرجع سبق ذكره ص279.

الاستعراض يمكن عقد مناقشة يسأل فيها العمال عن مدى استيعابهم طرق العمل ومعرفة ماذا ينبغي أن يفعلوا

أما الخطوة الثانية من خطوات التدريب فهي عبارة عن تكليف المتعلم نفسه بالقيام بالعمل أمام المدرب، وينبغي أن يكرر أداء العمل حتى يتقنه ويكتسب المهارات اللازمة لأدائه.¹

¹ المرجع السابق ص 281

خلاصة الفصل :

من خلال ما سبق ذكره عن الحوادث، انطلقا من المفهوم وصولا إلى استراتيجيات المتبعة لتقليل من هذه الظاهرة ويمكن القول بأن ظاهرة حوادث العمل هي ظاهرة متفشية في المؤسسات ولا يمكن، الحد منها بصفة كلية نتيجة لأضرار التي تخلفها على أكثر من صعيد، سواء المتعلقة بالفرد العامل أو المؤسسة أو حتى على الدولة، وبالتالي فما على المنظمات المعنية إلا القيام بوضع برامج وقائية وأساليب التوعية من أجل الحد من زيادة تفشيها ومن جهة أخرى الحفاظ على عمالها وعتادها ومستقبلها.

الباب الثاني : الجانب الميداني

الفصل الرابع : الاجراءات المنهجية

تمهيد

اولا: المنهج المستخدم

ثانيا: مجتمع الدراسة

ثالثا: عينة الدراسة

رابعا: ادوات جمع البيانات

خامسا: مجالات الدراسة

سادسا: صعوبات الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعد الاجراءات المنهجية ضرورية لإنجاز اي مذكرة حيث تطرقنا في هذا الفصل للإجراءات المنهجية التي استخدمناها في دراستنا انطلاقا من تحديد منهج المستخدم في الدراسة والمتمثل في المنهج الوصفي التحليلي ، إضافة إلى أدوات جمع البيانات و المتمثلة في الملاحظة، المقابلة، الاستمارة، السجلات والوثائق، ثم تحديد مجالات الدراسة، المجال الجغرافي، البشري و الزمني ، ثم عرجنا في الأخير إلى أهم الصعوبات التي واجهتنا خلال قيامنا بهذه الدراسة

اولا : المنهج المستخدم

يعتبر اختلاف المنهج في العلوم الاجتماعية نتيجة حتمية تنبع من تفرع طبيعة الظواهر المدروسة وطرق تناولها وطبيعة الميدان، فالمنهج المختار يكون بناء على هذا الأساس، قصد تحليل الظاهرة تحليلا سليما، واعطائها طابعا إحصائيا يزيد من دقة دراستها.

فيعرف المنهج بأنه: الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة والإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها البحث".

ويعتبر أيضا " طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة"¹

ولقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي للحصول على أدق المعلومات النظرية والميدانية التي تخدم أغراض البحث، حيث يعتمد هذا المنهج على الوصف الدقيق والموضوعي للظاهرة المراد دراستها من خلال ملاحظتها وتحليلها

ويعرف محمد عبيدات المنهج الوصفي التحليلي بأنه: "أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية و دقيقة عن ظاهرة أو موضوع خلال فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية بما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة." ²

يعرف خالد حامد المنهج الوصفي التحليلي بأنه: "منهج يقوم على دراسة و تحليل و تفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائصها و أبعادها و توصيف العلاقات بينما يهدف للوصول إلى وصف علمي متكامل لها" ³

ثانيا : مجتمع البحث

عرف محمد غريب مجتمع الدراسة بأنه: "مجموعة من الوحدات الإحصائية المعروفة بصورة واضحة والتي يراد منها الحصول على البيانات"⁴

وبناء على طبيعة موضوع الدراسة و أهدافها فقد تم تحديد مجتمع الدراسة و الذي يتمثل في جميع عمال محجرة شركة تضامن الاخوة نادي للحصى (S.N.C FRERES NADI) (AGREGATS) و البالغ عددهم 31 عامل و الجدول التالي يوضح توزيعهم على مختلف المصالح في المؤسسة

الجدول رقم 01: التقسيم الإداري لعمال محجرة شركة تضامن الاخوة نادي للحصى (S.N.C) (FRERES NADI AGREGATS)

¹ رشيد، زرواتي. مناهج و ادوات البحث العلمي لإعداد البحوث الاجتماعية، الجزائر : دار الهدى للطباعة، 2007، ص58.

² محمد، عبيدات و اخرون. منهجية البحث العلمي و القواعد و المراحل و التطبيقات. ط2، الاردن : دار وائل، ص33.

³ خالد، حامد. منهج البحث العلمي. ط2، الجزائر : دار ربحانة، 2003، ص31.

⁴ محمد السيد، احمد غريب. البحث الاجتماعي. الاسكندرية : دار المعرفة الجامعية، 2002، ص42.

عدد العمال	المصالح
04	الاطارات
05	المصلحة التجارية
18	عمال التنفيذ
03	الحراس
01	عمال الامن
31	المجموع

المصدر : الوثائق الداخلية لمحجرة شركة تضامن الاخوة نادي للحصى

ثالثا : عينة الدراسة

بما أن عدد العمال قليل فإننا استعملنا أسلوب المسح الشامل وذلك من أجل تمثيل مجتمع الدراسة تمثيلا جيدا اي أخذنا 31 عامل كعينة للدراسة

ويعرف ربحي مصطفى عليان و عثمان محمد غانم المسح الشامل بأنه: "طريقة لجمع البيانات و المعلومات من وعن جميع عناصر أو مفردات مجتمع الدراسة بأساليب مختلفة " 1

و يعرفه جمال حسين عقيل "هو الطريقة التي تستهدف دراسة كل مفردات المجتمع دون استثناء وتسمى طريقة المسح الشامل والتي تمتاز بأهميتها العلمية في جمع المعلومات والبيانات واستخلاص النتائج وإيجاد الحلول المقترحة " 2

رابعا: أدوات جمع البيانات

تعتبر أدوات جمع البيانات وسيلة علمية يلجأ إليها الباحث للحصول على المعلومات والحقائق الذي يتطلبها بحثه، وتتعدد هذه الأدوات فقد تكون استمارة استبيان أو مقابلة بالإضافة للملاحظة والسجلات والوثائق حسب طبيعة الموضوع وهدفه ، و لأن مرحلة جمع البيانات هي أهم مراحل البحث ، يتطلب علينا الحرص على اختيار الأداة التي تستعملها لجمع المعطيات من الميدان ومن بين الأدوات التي تم اعتمادها في الدراسة ما يلي :

استمارة استبيان :

¹ ربحي ،مصطفى عليان و عثمان محمد غانم. مناهج و اساليب البحث العلمي النظرية و التطبيق. ط1، الاردن : دار الصفاء،2008، ص 130.

² جمال، حسين عقيل. فلسفة مناهج البحث العلمي. مكتبة مديولي، 1999، ص 92.

يعرف رشيد زرواني الاستمارة على أنها: " نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف."¹

ويعرف حسين عبد الحميد رشوان استمارة استبيان بأنها: "وسيلة من وسائل جمع البيانات ، انتشرت في كثير من البحوث النفسية والاجتماعية، ويتأني ذلك عن طريق استمارة أو كشف يضم مجموعة من الأسئلة المكتوبة حول موضوع البحث، والتي توجه للأفراد بغية الحصول على بيانات موضوعية وكمية، وكيفية من جماعات كبيرة الحجم، ويقوم المجيب بالإجابة عنها وغالبا ما تكون الإجابة على اختيار واحد من عدد الاختيارات."²

ويعرف إحسان محمد الحسن الاستمارة بأنها: "أداة لجمع البيانات تحتوي عادة على مجموعة أسئلة بعضها مفتوحة وبعضها معلقة و بعضها يتعلق بالحقائق وبعضها الآخر يتعلق بالآراء والمواقف وبعضها عام وبعضها متخصص"³

وقد احتوت الأداة على مجموعة من الأسئلة موزعة على ثلاثة محاور :

- المحور الاول حول البيانات الشخصية
- المحور الثاني حول التدريب
- المحور الثالث حول حوادث العمل

الملاحظة

يعرف ربحي مصطفى عليان الملاحظة بأنها: "عملية مراقبة ومشاهدة لسلوك الظواهر والمشكلات والأحداث، ومكوناتها المادية والبيئية ، ومتابعة سيرها واتجاهاتها وعلاقتها بأسلوب علمي منظم ومخطط وهادف بقصد التفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات والتنبؤ بسلوك الظاهرة وتوجيهها لخدمة أعراض الإنسان وتلبية احتياجاته"⁴

وقد اعتمدنا على الملاحظة البسيطة في هذه الدراسة حيث يعرف جودت عزت عطوي الملاحظة البسيطة بأنها: "ملاحظة لا تهدف إلى الكشف عن حقائق محددة وهي تأتي دون ضبط علمي أو اتخاذ إجراءات معينة أو استخدام أجهزة أو أدوات قياس دقيقة لتحديد أبعاد أو سمات الظاهرة المدروسة، ويقوم الباحث فيها بملاحظة الظواهر والأحداث كما تحدث تلقائيا في ظروفها الطبيعية دون إخضاعها للضبط الاجتماعي"

¹ رشيد زرواني، مرجع سابق، ص 182.

² حسين، عبد الحميد رشوان. إصول البحث العلمي. مصر: مؤسسة شباب الجامعة، 2003، ص 169.

³ احسان، محمد الحسن. مناهج البحث الاجتماعي. ط2، الاردن : دهر وائل، 2009، ص 22.

⁴ ربحي، مصطفى عليان. جمع البيانات و المعلومات لأغراض البحث العلمي. ط1، عمان : دار صفاء ، 2009، ص 32.

ويطلق عليها أيضا "الملاحظة غير الموجهة ويتم فيها ملاحظة الظواهر التي تحدث تلقائيا في ظروف طبيعية دون إخضاعها للضبط العلمي، وبغير استخدام أدوات دقيقة لقياس ظاهرة موضوع الدراسة¹

ويعرف سلاطينة بلقاسم وحسان الجيلالي الملاحظة البسيطة بأنها: ملاحظة الظواهر كما تحدث في ظروفها الطبيعية دون إخضاعها لضبط علمي ودون استعمال أدوات دقيقة للقياس و التحليل.²

وقد استخدمت الملاحظة في هذه الدراسة من خلال الزيارات المتعددة للمؤسسة واستطعنا تسجيل بعض الملاحظات عن طريقة سير العمل، وقد أفادتنا الملاحظة في هذه الدراسة في تكوين فكرة عن بيئة العمل السائدة في المؤسسة ومجمل الظروف التي يعمل فيها العمال وكذلك ملاحظة الأخطار التي قد يتعرضون لها أثناء قيامهم بالعمل

المقابلة :

وهي من الأدوات المستخدمة في جمع البيانات، و تعتمد على التفاعل اللفظي بين الباحث والمبحوث

يعرف محمد عبد العال النعيمي وآخرون المقابلة بأنها: "اللقاء وجه لوجه، حيث يقوم الشخص المقابل بتوجيه عدد من الأسئلة للشخص الذي يراد مقابلته وهو المستجيب ، وتصمم أسئلة المقابلة بشكل يجعل من السهل الحصول على إجابات ذات علاقة بمشكلة البحث.³

ويعرف جودت عطوي المقابلة بأنها: تبادل لفظي بين شخصين يتفاعلان ، أحدهما الباحث والآخر المبحوث بهدف جمع معلومات محددة عن الموضوع محل الدراسة وأثناء ذلك يلاحظ الباحث ما يثار من ردود أفعال من المبحوث و تغيرات على وجهه...الخ.⁴

ويعرف أحمد عساف ومحمود الوادي المقابلة بأنها: محادثة موجهة بين الباحث وشخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى حقيقة أو موقف معين يسعى الباحث للتعرف عليه من أجل تحقيق أهداف الدراسة"⁵

¹ جودت، عزت عطوي. اساليب البحث العلمي مفاهيمه ادواته طرقه الاحصائية. ط1، الاردن : دار الثقافة للنشر و التوزيع، 2007، ص 121.

² بلقاسم، سلاطينة و حسان الجيلالي. إسس البحث العلمي. ط2، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، 2009، ص67.

³ محمد، عبد العال النعيمي وآخرون. طرق و مناهج البحث العلمي. ط1، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، 2007، ص 182.

⁴ جودت، عزت عطوي. مرجع سابق، ص111.

⁵ أحمد، عارف عساف ومحمود الوادي. منهجية البحث في العلوم الاجتماعية و الادارية : المفاهيم و الادوات، ط1، عمان : دار صفاء، 2011، ص 277.

ونظرا لقدرة هذه التقنية على تدعيم معلومات البحث حول أنواع وطرق البرامج التدريبية الموجودة في المؤسسة من أجل تقليل حوادث العمل ، فقد تم إجراء المقابلة مع رئيس مصلحة تسيير الموارد البشرية يوم 27 مارس 2022

السجلات والوثائق :

تعتبر السجلات والوثائق من الأدوات التي تسمح للباحث بالحصول على المعلومات الإضافية لبعض المحاور فقط في البحث التي قد لا يحصل عليها أثناء إجراء الملاحظة ، ولا أثناء المقابلة ولا حتى عند توزيع الاستمارة فهي أداة مساعدة ومكملة ووظيفتها تبرز في التحليل والتفسير .
وقد اعتمدنا في دراستنا على الوثائق والسجلات التي منحت لنا أثناء زيارتنا الميدانية للمؤسسة :

- بيانات عن موقع المؤسسة
- بيانات متعلقة بالعدد الإجمالي للمؤسسة
- الهيكل التنظيمي للمؤسسة

خامسا : مجالات الدراسة

يعتبر تحديد مجالات الدراسة من بين اهم الخطوات المنهجية في البحوث الاجتماعية ، و لقد اتفق العديد من الباحثين و المختصين في مناهج البحث الاجتماعي على ان لكل دراسة 03 مجالات رئيسية هي :

1. المجال الجغرافي : تقع شركة تضامن الاخوة نادي للحصى بجبل دارك نارو بلدية واد البردي دائرة الهاشمية ولاية البويرة.

التعريف بالمؤسسة : شركة تضامن الاخوة نادي للحصى (S.N.C FERES NADI)
AGREGATS الكائن مقرها بحي 204 مسكن عمارة رقم 07 ذراع البرج بويرة ، هي شركة تقوم باستغلال مقلع جبل دارك نارو 99 سنة وفق عقد يجمعها بالشركة ذات الاسهم المسماة كوسيدار محاجر (SPA COSIDER CARRIERES) و ذلك ابتداءا من تاريخ 2007/08/08 و ذلك بموجب عقد حرره الاستاذ كعوان مسعود موثق بعين بسام ولاية البويرة بتاريخ 2007/07/22 و رأس مالها الحالي 20030000.00 و هي احدى مؤسسات القطاع الخاص ذات طابع صناعي و تجاري ، لها مكانة هامة في سوق .

2. المجال البشري : و يقصد بالمجال البشري مجتمع البحث الذي حدده و اختاره الباحث لإجراء بحثه و اخذ عينة منه لجمع المعطيات و البيانات

و فيما يخص دراستنا فقد اخذنا كل عمال المؤسسة كعينة للدراسة و البالغ عددهم 31 عامل موزعين على مختلف مصالح المؤسسة ، و يكون توزيعهم كما هو موضح في الجدول رقم 01

3. المجال الزمني : ويقصد به المدة الزمنية التي استغرقت فيها الدراسة الميدانية بمحجرة الاخوة نادي ، حيث استغرقت الدراسة قرابة 04 اشهر كانت على 03 مراحل :

- المرحلة الاولى :

كانت الزيارة الاولى للمحجرة و ذلك بعد طلب تصريح من ادارة قسم علم الاجتماع جامعة البويرة ، ثم التوجه الى محجرة الاخوة نادي للتأكد من وجود الظاهرة بالواقع ، و من اجل مصادقة على تصريح القيام بالدراسة في المؤسسة بتاريخ 2022/02/15 ، كما قمنا بجمع بعض المعلومات الخاصة بالمؤسسة كالتقسيم الاداري للمؤسسة .

- المرحلة الثانية :

كانت عبارة عن جولة استطلاعية للمؤسسة بتاريخ 2022/03/27 قمنا خلالها بمعاينة مكان العمل الذي ساعدنا على جمع ملاحظات حول المؤسسة ، كما قمنا بإجراء مقابلة مع رئيس مصلحة تسيير الموارد البشرية و اعضاء لجنة الوقاية و الامن الذين زدونا بالمعلومات الخاصة بالعمل و حوادث العمل .

- المرحلة الثالثة :

قمنا بصياغة اسئلة للاستمارات و عرضها على الاستاذ المشرف الذي وافق على محتواها ، ثم وزعناها على العمال يوم 2022/04/10 ثم استرجاعها يوم 2022/04/12 بعد الاجابة عليها من طرف العمال ، بعها شرعنا في تفرغ و تحليل المعطيات .

سادسا : صعوبات الدراسة

- ضيق الوقت المخصص للدراسة
- عدم وجود تنسيق بين ادارة الجامعة و المؤسسات
- صعوبة الوصول الى المعطيات و المعلومات المتعلقة بحوادث العمل لحساسية الموضوع
- خطورة الميدان

خلاصة:

تم تخصيص هذا الفصل للإجراءات المنهجية التي استخدمناها في دراستنا من تحديد منهج المستخدم في الدراسة والمتمثل في المنهج الوصفي التحليلي ، بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات و المتمثلة في الملاحظة، المقابلة، الاستمارة، السجلات والوثائق، ثم تحديد مجالات الدراسة، المجال الجغرافي، البشري و الزمني ، ثم عرجنا في الأخير إلى أهم الصعوبات التي واجهتنا خلال قيامنا بهذه الدراسة

الفصل الخامس : عرض و تحليل البيانات و استخلاص النتائج

تمهيد

اولا : عرض و تحليل البيانات الشخصية للمبحوثين

ثانيا : عرض و تحليل بيانات الفرضية

ثالثا : النتائج العامة للدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد :

تمثل خطوة عرض وتحليل البيانات الميدانية الخطوة الأخيرة في المرحلة النهائية من مراحل البحث الاجتماعي ، والتي يتم فيها عرض وتحليل وتفسير معطيات الدراسة الميدانية المتحصل عليها وعلاقتها بمشكلة البحث وأهدافه وفروضه ، والتي وضعت من أجل التأكد منها والتي تتطلب التحليل الكمي والكيفي للمعطيات التي تم الحصول عليها من الجانب الميداني من خلال طرق جمع البيانات وذلك من أجل التأكد من مدى صحة وصدق العلاقة بين المتغيرين ، وهذا من خلال عرض وتحليل بيانات وفرضية الدراسة على الترتيب ، وفي الأخير سنتطرق إلى النتائج العامة للدراسة.

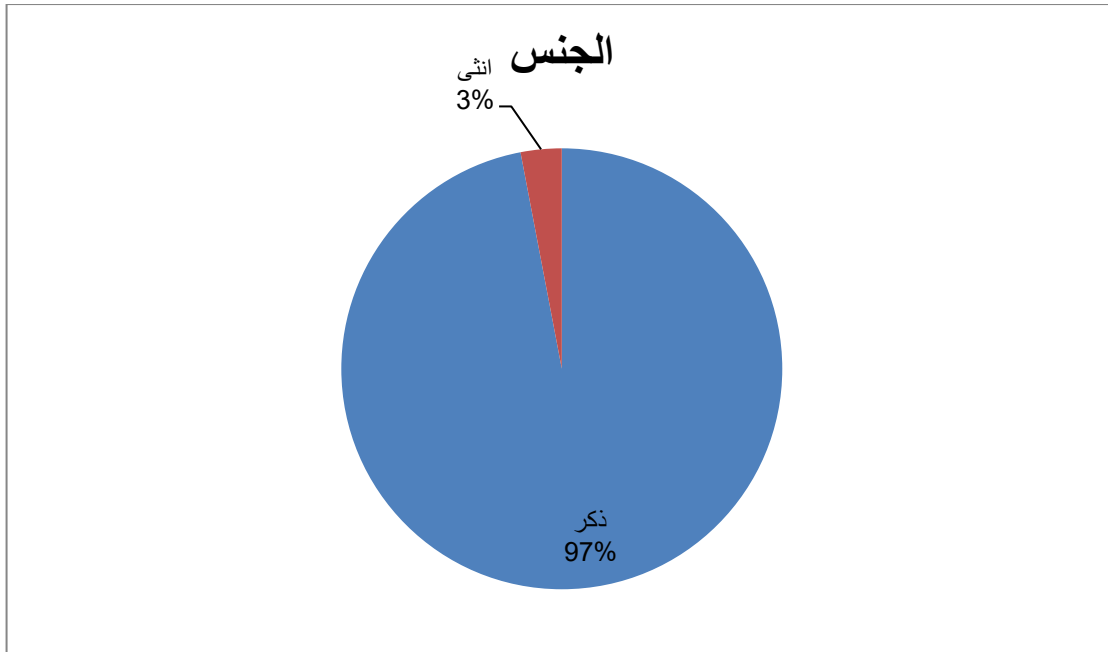
اولا : عرض و تحليل البيانات الشخصية للمبحوثين

جدول رقم 02 : يوضح توزيع العمال حسب الجنس .

الجنس	التكرار	النسبة %
ذكر	30	97%
انثى	1	3%
المجموع	31	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 02 ان غالبية المبحوثين هم ذكور حيث قدرت نسبتهم ب97% وهي تمثل الاتجاه العام مقابل 3% فقط من الاناث.

ومن خلال التحليل الاحصائي للجدول نستنتج ان اغلب عمال محجرة الاخوة نادي ذكور . وهذا راجع الى طبيعة العمل في المؤسسة والذي يتلاءم مع بنية الذكور اكثر من الاناث بالإضافة لارتفاع الاخطار المهنية بالمؤسسة ووجودها في منطقة معزولة ، وكلها عوامل تنفر الجنس الانثوي.



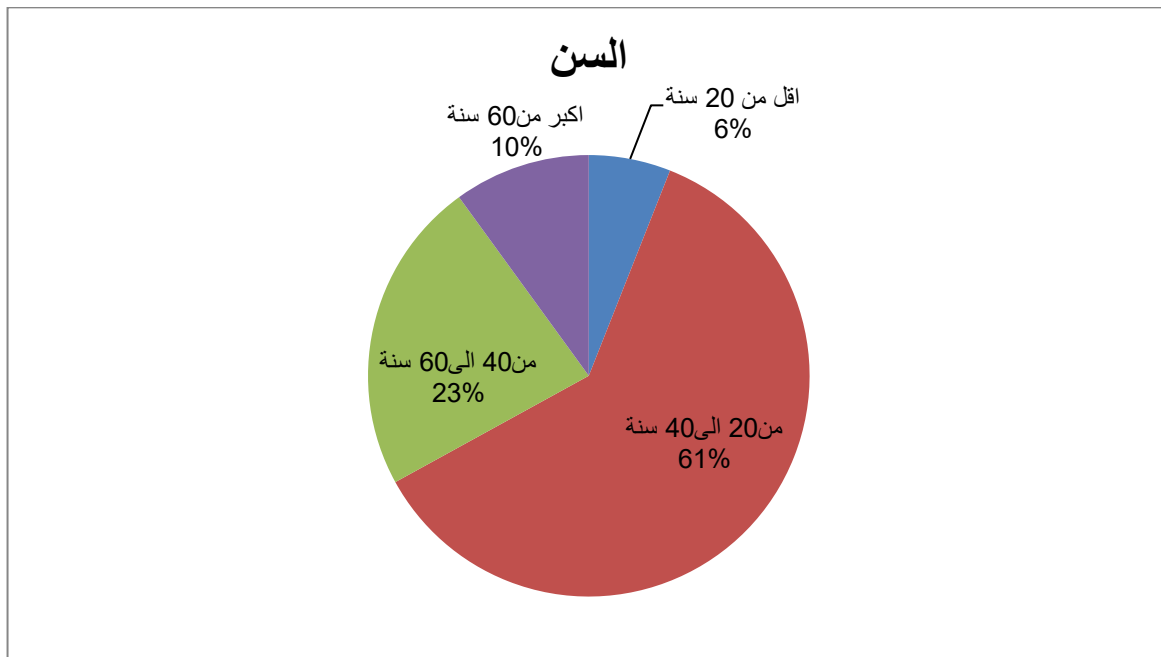
الشكل رقم 01 : دائرة نسبية توضح توزيع العمال حسب الجنس

جدول رقم 03 : يوضح توزيع العمال حسب السن.

السن	التكرار	النسبة %
اقل من 20 سنة	2	6%
من 20 الى 40 سنة	19	61%
من 40 الى 60 سنة	7	23%
اكبر من 60 سنة	3	10%
المجموع	31	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 03 ان اغلبية المبحوثين تتراوح اعمارهم ما بين 20 ال 40 سنة بنسبة 61 %، تليها الفئة العمرية من 40 الى 60 سنة بنسبة 23 % ، ثم تليها الفئة العمرية اكبر من 60 سنة بنسبة 10 % ، و اخيرا الفئة العمرية اقل من 20 سنة بنسبة 6 %

من خلال التحليل الاحصائي للجدول رقم 03 نستنتج ان اغلبية عمال محجرة الاخوة نادي من فئة الشباب ، حيث ان هذه الفئة تتميز بالحيوية و القدرة على تحمل اعباء العمل رغم الظروف الصعبة للعمل في المحجرة لما تستوجب من قوة بدنية و تركيز ، مما يضمن للمؤسسة الاستمرارية و تحقيق الكفاءة المهنية



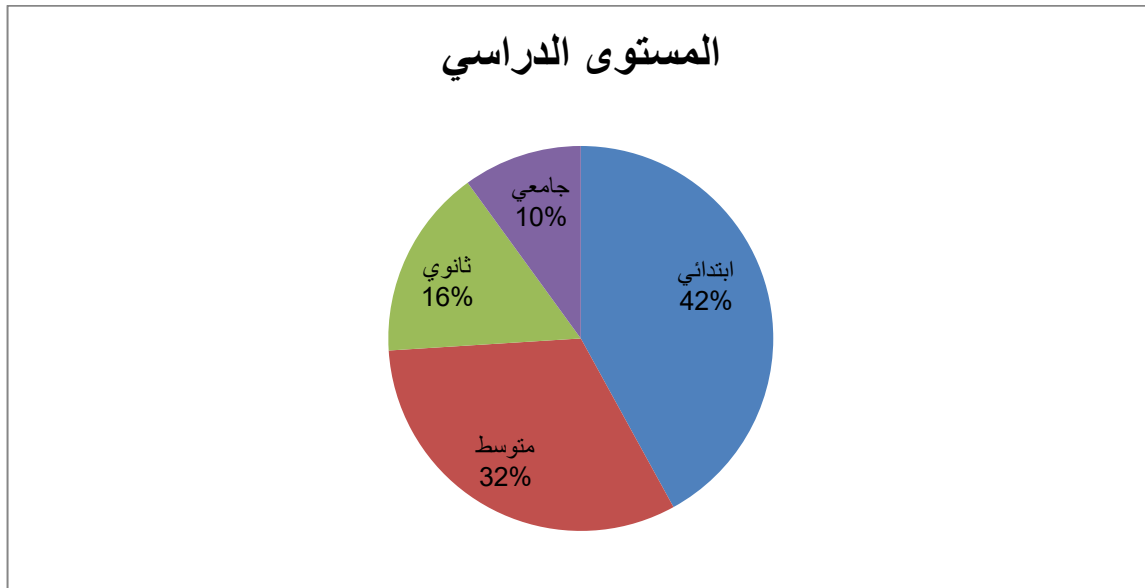
شكل رقم 02 : دائرة نسبية توضح توزيع العمال حسب السن

جدول رقم 04 : يوضح توزيع العمال حسب المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
42%	13	ابتدائي
32%	10	متوسط
16%	5	ثانوي
10%	3	جامعي
100%	31	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 04 ان اغلب عمال المحجرة ذو مستوى تعليمي ابتدائي بنسبة 42 % ، و المتوسط بنسبة 32 % ، يليها العمال ذوي المستوى التعليمي الثانوي بنسبة 16 % ، يليها بنسبة 10 % العمال ذوي المستوى التعليمي الجامعي

نستنتج من خلال التحليل الإحصائي للجدول رقم 04 ان اغلبية العمال بالمحجرة ذوي مستوى تعليمي منخفض اي ابتدائي و متوسط و هذا راجع الي طبيعة عمل المحجرة الذي لا يتطلب مستوي عالي من التعليم بل يتطلب مجهود بدني كون ان اغلب عمال المحجرة هم عمال تنفيذ ، اما العمال ذوي المستوى التعليمي الثانوي و الجامعي فيتم توظيفهم في الوظائف الاشراف و الادارة



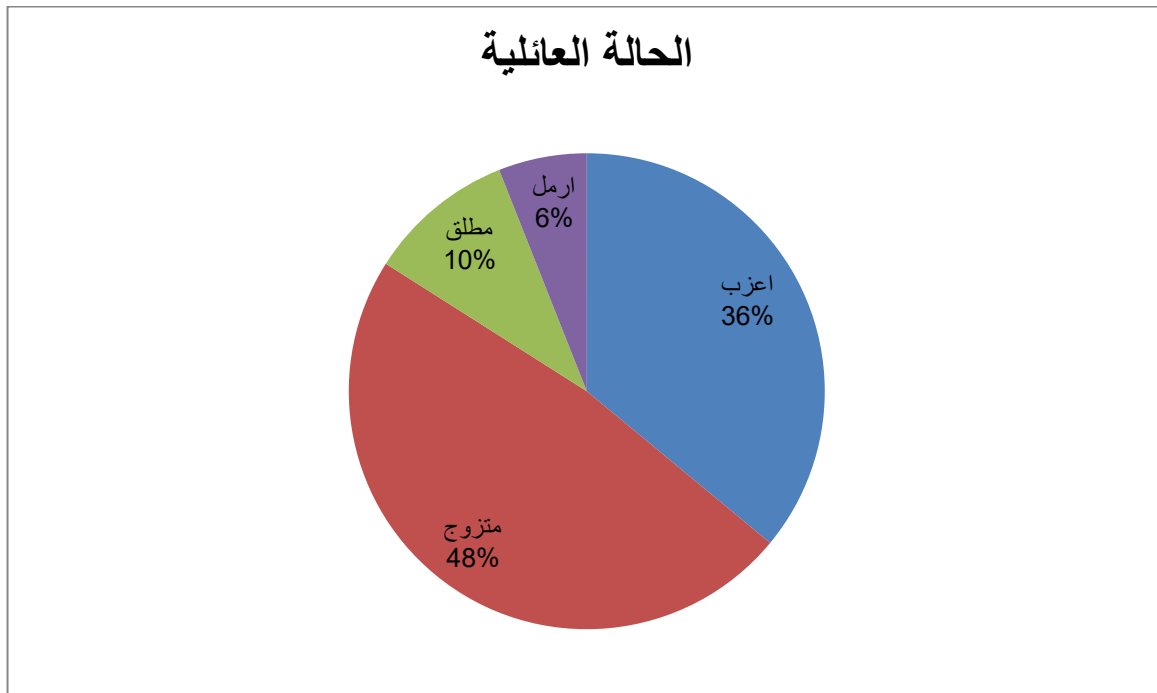
الشكل رقم 03 : دائرة نسبية توضح توزيع العمال حسب المستوى الدراسي

جدول رقم 05 : يوضح توزيع العمال حسب الحالة العائلية

النسبة %	التكرار	الحالة العائلية
36%	11	اعزب
48%	15	متزوج
10%	3	مطلق
6%	2	ارمل
100%	31	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول لرقم 05 ان اغلب عمال المحجرة متزوجون بنسبة 48 % ، تليها فئة العزاب بنسبة 36 % ، كما نجد نسبة 10 % من العمال مطلقين ، و 6 % فقط ارامل

نستنتج من خلال التحليل الاحصائي للحالة العائلية للعمال ان غالبيتهم متزوجون و هم افراد يرغبون في العمل من اجل اشباع حاجيات اسرهم و توفير متطلباتهم ، كما توجد نسبة معتبرة من العمال عزاب يعملون من اجل تحقيق الاستقرار المادي و الاجتماعي



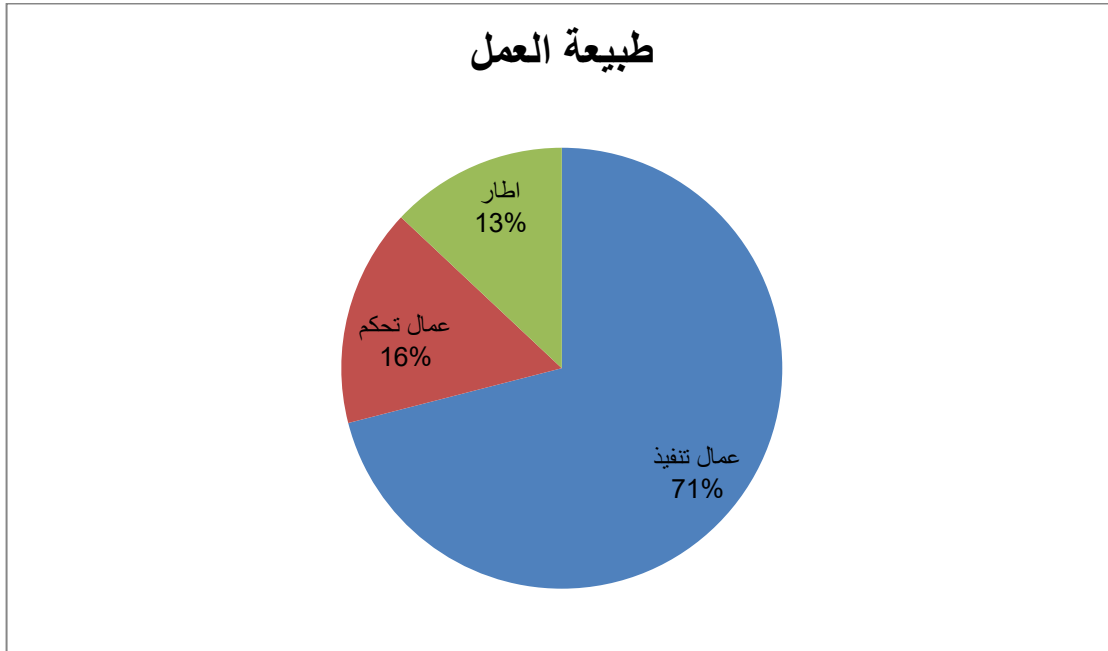
الشكل رقم 04 : دائرة نسبية توضح توزيع العمال حسب الحالة العائلية

جدول رقم 06 : يوضح توزيع العمال حسب طبيعة العمل

طبيعة العمل	التكرار	النسبة %
عامل تنفيذ	22	71%
عامل تحكم	5	16%
اطار	4	13%
المجموع	31	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 06 اغلبية العمال هم عمال تنفيذ بنسبة 71% ، يليهم عمال التحكم بنسبة 16% ، بينما الاطارات قدرت نسبتهم ب 13%

من خلال التحليل الاحصائي للجدول رقم 06 نستنتج ان غالبية العمال المحجرة هم عمال تنفيذ وهذا راجع الي طبيعة العمل داخل المحجرة و الذي يتطلب عدد كبير من عمال التنفيذ للقيام بالمهام المختلفة ، كما تعكس نسبة الاطارات و عمال التحكم الفئة التي تقوم بتحديد الاهداف و تنظيم العمل و التحكم في انجاز المهام



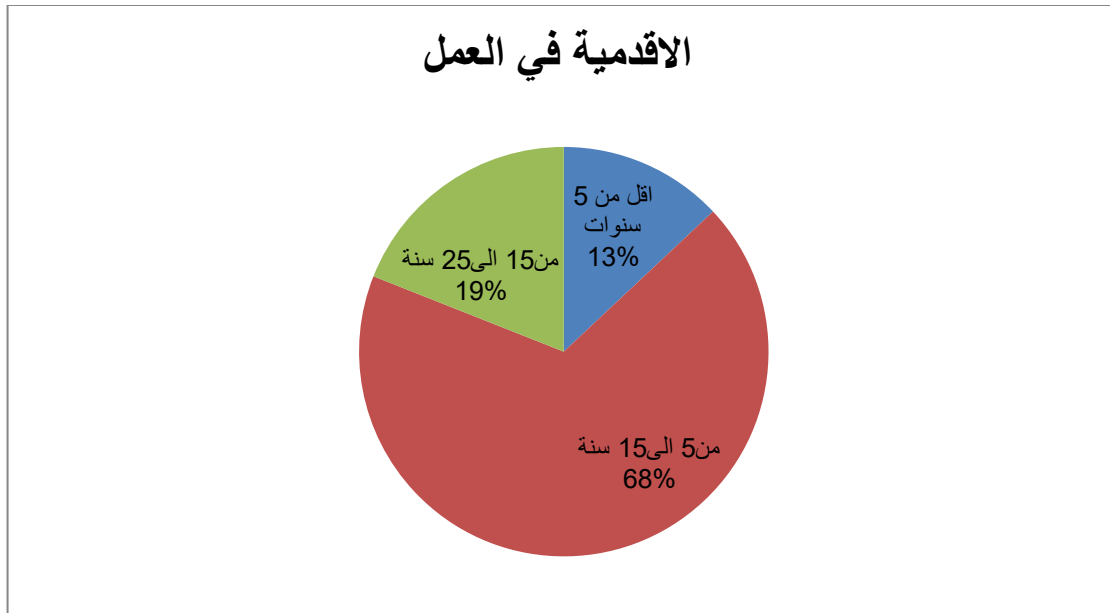
الشكل رقم 05 : دائرة نسبية توضح توزيع العمال حسب طبيعة العمل

جدول رقم 07 : يوضح توزيع العمال حسب الاقدمية في العمل

الاقدمية في العمل	التكرار	النسبة %
اقل من 5 سنوات	4	13%
من 5 الى 15 سنة	21	68%
من 15 الى 25 سنة	6	19%
المجموع	31	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 07 ان غالبية العمال يملكون خبرة من 5 الى 15 سنة بنسبة 68 % ، تليها الفئة من 15 الى 25 سنة بنسبة 19% ، بينما العمال الذين يملكون خبرة اقل من 5 سنوات تقدر نسبتهم ب 13% فقط

نستنتج من خلال التحليل الاحصائي للجدول رقم 07 ان غالبية عمال المحجرة يملكون خبرة بين 5 و 15 سنة كون اغليبتهم شباب و التحقوا بالمؤسسة منذ تأسيسها باعتبار محجرة الاخوة نادي حديثة التأسيس ، مما يدل على الاستقرار المهني للمؤسسة حيث لم يتم تغيير العمال منذ التحاقهم بالمؤسسة



الشكل رقم 06 : دائرة نسبية توضح توزيع العمال حسب الاقدمية في العمل

ثانيا : عرض و تحليل بيانات الفرضية

جدول رقم 08 : يوضح العلاقة بين الخضوع للتدريب و التعرض للحوادث

المجموع		لم يتعرض		تعرض		التعرض للحوادث الخضوع للتدريب
%	ك	%	ك	%	ك	
%100	26	%65	17	%35	9	تدرب
%100	5	%20	1	%80	4	لم يتدرب
%100	31	%58	18	%42	13	المجموع

يسير الاتجاه العام للجدول رقم 08 الذي يوضح العلاقة بين الخضوع للتدريب و التعرض للحوادث الى ان 58 % من العمال لم يتعرضوا للحوادث ، حيث ان 65 % خضعوا للتدريب بينما 80 % من الذين لم يتدربوا تعرضوا للحوادث ، و 35% من الذين تدربوا تعرضوا لحوادث يقابلها 20 % فقط من الذين لم يتدربوا لم يتعرضوا للحوادث

من خلال التحليل الاحصائي للجدول رقم 08 يتضح لنا ان غالبية العمال الذين خضعوا للتدريب لم يتعرضوا لحوادث العمل في حين ان غالبية العمال الذين لم يخضعوا للتدريب تعرضوا للحوادث حيث ادى التدريب ووظيفة ايجابية داخل النسق مما يؤدي الى اشباع الحاجة داخل النظام الاقتصادي و هذا ما يوضح لنا الدور الايجابي الذي يلعبه التدريب في التقليل من حوادث العمل .

جدول رقم 09 : يوضح العلاقة بين عدد الدورات التدريبية و عدد الحوادث المتعرض لها¹

عدد الحوادث		حادثة		حادثين		3 حوادث		المجموع
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
دورة	3	60%	1	20%	1	20%	5	100%
دورتين	2	67%	1	33%	0	0%	3	100%
3 دورات	1	100%	0	0%	0	0%	1	100%
المجموع	6	67%	2	22%	1	11%	9	100%

يسير الاتجاه العام للجدول رقم 09 الذي يوضح العلاقة بين عدد الدورات التدريبية و عدد الحوادث المتعرض لها الى ان 67% من العمال الذين تدربوا و تعرضوا للحوادث تعرضوا لحادث واحد ، حيث ان العمال الذين خضعوا ل3 دورات تدريبية تعرضوا لحادث واحد فقط بنسبة 100% ، في حين ان العمال الذين خضعوا لدورتين تدريبيتين تعرضوا لحادث واحد بنسبة 67% و 33% منهم تعرضوا لحادثين ، اما العمال الذين خضعوا لدورة تدريبية واحدة 60% منهم تعرضوا لحادث واحد ، 20% تعرضوا لحادثين و 20% تعرضوا ل3 حوادث من خلال التحليل الاحصائي للجدول رقم 09 يتضح لنا انه كلما خضع العامل لدورات تدريبية اكثر تعرض لحوادث اقل حيث ان التدريب بصورة مستمرة يجعل العامل ينمي مهاراته و كفاءته و يتأقلم مع متغيرات وظيفته . لذا وجب على المؤسسة تنظيم دورات تدريبية باستمرار للعمال للتقليل من حوادث العمل.

¹ ملاحظة: مجموع الباحثين 9 في الجدول رقم 09 هم العمال الذين خضعوا للتدريب و تعرضوا لحوادث

جدول رقم 10 : يوضح العلاقة بين وقت الخضوع للتدريب و العودة المباشرة للعمل¹

المجموع		لم اعد		عدت		العودة المباشر للعمل بعد الحادث وقت الخضوع للتدريب
%	ك	%	ك	%	ك	
%100	8	%12	1	%88	7	عند التربص
%100	5	%60	3	%40	2	اثناء العمل
%100	13	%31	4	%69	9	المجموع

يسير الاتجاه العام للجدول رقم 10 الذي يوضح العلاقة بين وقت الخضوع للتدريب و العودة المباشرة للعمل الى ان 69% من العمال عادوا للعمل مباشرة بعد التعرض للحادث ، حيث ان 88 % من العمال الذين خضعوا للتدريب اثناء التربص عادوا مباشرة بعد الحادث في حين العمال الذين خضعوا للتدريب اثناء العمل لم يعودوا مباشرة بعد الحادث بنسبة 60 %، يقابله 40% منهم عادوا مباشرة بعد الحادث، في حين 12% من الذين خضعوا للتدريب اثناء التربص لم يعودوا مباشرة بعد وقوع الحادث

من خلال التحليل الاحصائي للجدول رقم 10 يتضح لنا ان جل العمال الذين خضعوا للتدريب اثناء التربص عادوا للعمل مباشرة بعد تعرضهم لحادث، في حين ان غالبية العمال الذين خضعوا للتدريب اثناء العمل لم يعودوا للعمل مباشرة بعد تعرضهم لحادث ، و هذا راجع الى ان التدريب عند التربص يهيئ العامل للتعامل مع متطلبات العمل داخل المحجرة كما يهيئه للتعامل مع المخاطر المهنية و هذا راجع الى تحقيق التدريب اثناء التربص لأهدافه البعيدة و قريبة المدى التي وضعت في البرنامج التدريبي ، اما التدريب اثناء العمل فيعتبر كبديل وظيفي للتدريب اثناء التربص الا انه لا يحقق وظيفة هذا الاخير بنفس الفعالية .

¹ ملاحظة: مجموع المبحوثين 13 في الجدول رقم 10 هم العمال الذين تعرضوا للحادث

جدول رقم 11 : يوضح العلاقة بين نوع البرامج التدريبية و تأثير الحادث على الرغبة في العمل¹

		لم يؤثر		اثر		تأثير الحادث على الرغبة في العمل	نوع البرامج التدريبية
%	ك	%	ك	%	ك		
100%	5	20%	1	80%	4	نظرية	
100%	8	75%	6	25%	2	تطبيقية	
100%	13	77%	10	23%	3	كلاهما معا	
100%	26	65%	17	35%	9	المجموع	

يسير الاتجاه العام للجدول رقم 11 الذي يوضح العلاقة بين نوع البرامج التدريبية و تأثير الحادث على الرغبة في العمل الى ان 65% من العمال الذين خضعوا للتدريب لم يؤثر الحادث في رغبتهم في العمل ،حيث ان 77% من العمال الذين خضعوا لكلا البرامج التدريبية (النظرية و التطبيقية) لم يؤثر الحادث على رغبتهم في العمل في حين ان 80% ان العمال الذين خضعوا لبرامج تدريبية نظرية فقط اثر الحادث على رغبتهم في العمل ، كما ان 75% من العمال الذين تدربوا تطبيقيا لم يؤثر الحادث على رغبتهم في العمل

من خلال التحليل الاحصائي للجدول رقم 11 يتضح لنا ان غالبية العمال الذين خضعوا لتدريب نظري تطبيقي لم يؤثر الحادث على رغبتهم في العمل عكس العمال الذين تدربوا نظريا فقط حيث ان غالبيتهم اثر وقوع الحادث على رغبتهم في العمل ، كما ان غالبية العمال الذين تدربوا تطبيقيا لم تتأثر رغبتهم في العمل بسبب الحادث ، فطبيعة العمل داخل المؤسسة ذات طابع تطبيقي حيث تدريب العمال نظريا ادى الى اعتلال وظيفي كون معطيات التدريب النظري لا تساعد العمال على تكييفهم مع اهداف العمل و انتسابهم لنسق المؤسسة ، في حين ان البرامج التدريبية النظرية التطبيقية تحقق التكامل الوظيفي حيث تكسب العمال معارف فكرية و ميدانية كما تحسن من قدراتهم و تنمية مهاراتهم و انتسابهم للمؤسسة مما يرفع درجة امانهم الوظيفي .

¹ ملاحظة: مجموع المبحوثين 26 في الجدول رقم 11 هم العمال الذين خضعوا للتدريب

جدول رقم 12 : يوضح العلاقة بين المسؤول على التدريب و خطورة الحادث¹

المجموع		خطيرة		متوسطة		بسيطة		درجة خطورة الحادث المسؤول على التدريب
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	6	%0	0	%17	1	%83	5	متخصص
%100	3	%67	2	%0	0	%33	1	مشرف
%100	9	%22	2	%11	1	%67	6	المجموع

يسير الاتجاه العام للجدول رقم 12 الذي يوضح العلاقة بين المسؤول على التدريب و خطورة الحادث الى ان 67% من العمال الذين تعرضوا لحادث كانت اصابتهم بسيطة حيث ان 83% منهم تدربوا على يد متخصص في حين ان 67% من العمال الذين تدربوا على يد مشرف تعرضوا لحوادث خطيرة و 33% منهم تعرضوا لحوادث بسيطة ، كما ان 17 % فقط من الذين تدربوا على يد متخصص تعرضوا لحوادث متوسطة الخطورة

من خلال التحليل الاحصائي للجدول رقم 12 يتضح لنا ان غالبية العمال الذين تعرضوا لحوادث و تدربوا على يد متخصص كانت درجة خطورة اصابتهم بسيطة في حين ان غالبية المتدربين على يد مشرف تعرضوا لحوادث خطيرة ، و هذا راجع الى ان المشرف ادى وظيفة غير وظيفته ، حيث اراد ان يلعب دور المتخصص على التدريب ، و هذا ما خلق اعتلال وظيفي لعملية التدريب و اختلال في نسق المؤسسة ، فوظيفة المشرف هي الاشراف على العمال اثناء العمل و وظيفة المتخصص هي تدريب العمال على العمل .

¹ ملاحظة: مجموع المبحوثين 9 في الجدول رقم 12 هم العمال الذين خضعوا للتدريب و تعرضوا لحوادث .

جدول رقم 13 : يوضح العلاقة بين التدريب على تقديم الاسعافات الاولية و تقديم الاسعافات الاولية عند وقوع حادث

المجموع		عدم اسعاف		اسعاف		تقديم الاسعافات الاولية عند وقوع حادث
%	ك	%	ك	%	ك	
%100	27	%15	4	%85	23	تدرب
%100	4	%75	3	%25	1	لم يتدرب
%100	31	%23	7	%77	24	المجموع

يسير الاتجاه العام للجدول رقم 13 الذي يوضح العلاقة بين التدريب على تقديم الاسعافات و تقديم الاسعافات عند وقوع الحادث الى ان 77% من العمال يقومون بتقديم الاسعافات في حال وقوع حادث حيث ان 85% منهم خضعوا لتدريب على تقديم الاسعافات الاولية ، في حين ان 75% من الذين لم يتدربوا على تقديم الاسعافات الاولية لم يقوموا بتقديمها و 25% من الذين لم يتدربوا يقومون بتقديم الاسعافات الاولية عند وقوع الحادث ، كما ان 15% من الذين تدربوا لم يقوموا بتقديم الاسعافات الاولية في حال وقوع حادث .

من خلال التحليل الاحصائي للجدول رقم 13 يتضح ان جل العمال الذين تدربوا على تقديم الاسعافات الاولية يقومون بالإسعاف عند وقوع الحادث في حين ان غالبية العمال الغير مدربين على تقديم الاسعافات لا يقومون بتقديمها عند وقوع حادث ، حيث تدريب العامل على الاسعاف تجعله يقوم بسلوك اجتماعي تجاه بقية افراد النسق الذي ينتمي اليه ، فيلعب العامل دور المسعف اثناء وقوع الحادث مما يخلق التكافل الوظيفي . و هذا ما يبرز الدور الايجابي لتدريب العمال على تقديم الاسعافات الاولية .

جدول رقم 14 : يوضح العلاقة بين التدريب على التعامل مع المتفجرات و درجة تأثيرها على الصحة المهنية¹

المجموع		كبيرة		متوسطة		خفيفة		درجة تأثير المتفجرات على الصحة المهنية	التدريب على التعامل مع المتفجرات
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
%100	16	%6	1	%25	4	%69	11	تدرب	
%100	6	%50	3	%17	1	%33	2	لم يتدرب	
%100	22	%18	4	%23	5	%59	13	المجموع	

يسير الاتجاه العام للجدول رقم 14 الذي يوضح العلاقة بين التدريب على التعامل مع المتفجرات و درجة تأثيرها على الصحة المهنية الى ان 59% من العمال الذين اثرت على صحتهم المتفجرات كانت بدرجة خفيفة حيث ان 69% منهم تدربوا على التعامل مع المتفجرات في حين ان 50% من العمال الذين لم يتدربوا على التعامل مع المتفجرات اثرت على صحتهم المهنية بدرجة كبيرة و 33% منهم كان تأثير المتفجرات على صحتهم بدرجة خفيفة ، كما ان 25% من الذين تدربوا على التعامل مع المتفجرات اثرت على صحتهم المهنية بدرجة متوسطة و 6% منهم تأثرت صحتهم المهنية بدرجة كبيرة كما ان 17% من العمال الذين لم يتدربوا على التعامل مع المتفجرات اثرت على صحتهم المهنية بدرجة متوسطة .

من خلال التحليل الاحصائي للجدول رقم 14 يتضح لنا ان غالبية العمال الذين تدربوا على التعامل مع المتفجرات كان تأثير المتفجرات على صحتهم المهنية خفيفا في حين ان نسبة كبيرة من العمال الذين لم يتدربوا على التعامل مع المتفجرات كان تأثيرها على صحتهم المهنية كبيرا فتدريب العمال على التعامل مع المتفجرات يكسبهم معرفة عن مكان الخطر في عمله و كيفية التعامل معه و تفادي التعرض للحوادث ، حيث ان تدريب عمال المحجرة على التعامل مع المتفجرات ساعدهم في تخفيض درجة تأثيرها على صحتهم المهنية و هذا يوضح دور التدريب على التعامل مع المتفجرات في تقليل تأثيرها على الصحة المهنية العمال .

¹ ملاحظة: مجموع الباحثين 22 في الجدول رقم 14 هم العمال الذين تؤثر المتفجرات على صحتهم المهنية

جدول رقم 15 : يوضح العلاقة بين توافق البرامج التدريبية مع متطلبات العمل و العرضة للحوادث لطبيعة عمل المؤسسة¹

المجموع		غير عرضة		عرضة		العرضة للحوادث لطبيعة عمل المؤسسة	توافق التدريب مع متطلبات العمل
%	ك	%	ك	%	ك		
%100	20	%85	17	%15	3	تتوافق	
%100	6	%17	1	%83	5	لا تتوافق	
%100	26	%69	18	%31	8	المجموع	

يسير الاتجاه العام للجدول رقم 15 الذي يوضح العلاقة بين توافق البرامج التدريبية مع متطلبات العمل و العرضة للحوادث لطبيعة عمل المؤسسة الى ان 69% من العمال الذين تدربوا ادلو بانهم غير عرضة للحوادث لطبيعة عمل المؤسسة حيث ان 85% منهم يرون ان التدريب الذي خضعوا له يتوافق مع متطلبات العمل في حين ان 83% من العمال الذين يرون ان التدريب لا يتوافق مع متطلبات العمل ادلو بانهم عرضة للحوادث لطبيعة عمل المؤسسة

من خلال التحليل الاحصائي للجدول رقم 15 يتضح ان غالبية العمال الذين يتوافق التدريب مع متطلبات عملهم هم غير عرضة للحوادث لطبيعة عمل المؤسسة في حين ان غالبية العمال الذين لا يتوافق التدريب مع متطلبات عملهم هم عرضة للحوادث لطبيعة عمل المؤسسة و عليه فان توافق التدريب مع متطلبات العمل يجعل العامل يؤدي وظيفته بفعالية ، كما يزيد من درجة الامان الوظيفي لديهم حيث يندمج العامل في نسق المؤسسة و لا يشعر انه عرضة للحوادث لطبيعة عمل المؤسسة .

¹ ملاحظة: مجموع المبحوثين 26 في الجدول رقم 15 هم العمال الذين خضعوا للتدريب

جدول رقم 16 : يوضح العلاقة بين الالتزام بإرشادات الامن و السلامة و سبب الحادث 1

المجموع		ظروف فيزيقية		التعطل المفاجئ للآلة		عدم استخدام وسائل الوقاية		سبب الحادث الالتزام إرشادات الامن والسلامة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	2	%50	1	%50	1	%0	0	دائما
%100	4	%25	1	%25	1	%50	2	احيانا
%100	7	%14	1	%29	2	%57	4	نادرا
%100	13	%23	3	%31	4	%46	6	المجموع

يسير الاتجاه العام للجدول رقم 16 الذي يوضح العلاقة بين درجة الالتزام بإرشادات الامن و السلامة و سبب الحادث الى ان 46% من العمال الذين تعرضوا للحوادث كان لعدم استخدام وسائل الوقاية حيث ان 57% منهم كانوا نادرا ما يلتزمون بإرشادات الامن و السلامة اما العمال الذين يلتزمون دائما بإرشادات الامن و السلامة فكان سبب وقوع الحادث راجع للتعطل المفاجئ للآلة بنسبة 50% و الظروف الفيزيقية بنسبة 50% ، في حين ان العمال الذين احيانا ما يلتزمون بإرشادات الامن و السلامة كان سبب الحادث عندهم عدم استخدام وسائل الوقاية بنسبة 50% و 25% بسبب التعطل المفاجئ للآلة و 25% ايضا بسبب الظروف الفيزيقية

من خلال التحليل الاحصائي للجدول رقم 16 يتضح ان كل العمال الذين يلتزمون دائما بإرشادات الامن و السلامة لا يكون سبب الحادث عدم استخدام وسائل الوقاية في حين ان العمال الذين نادرا ما يلتزمون بإرشادات الامن و السلامة يكون السبب الرئيسي للحادث عدم استخدامهم لوسائل الوقاية حيث للالتزام بإرشادات السلامة يقي العمال من الحوادث التي يكون سببها العامل كعدم استخدام وسائل الامن ، و تعرضهم للحادث يكون بسبب ظروف خارجة عن تحكمهم الوظيفي و هذا ما يبرز وظيفة ارشادات الامن و السلامة حيث انها تعلم العمال بأماكن الخطر توجيههم لاستخدام وسائل الوقاية لتجنب حوادث العمل و بالتالي تحقيق المستلزمات الوظيفية من اجل استمرار النسق .

1 ملاحظة: مجموع المبحوثين 13 في الجدول رقم 16 هم العمال الذين تعرضوا لحوادث

جدول رقم 17 : العلاقة بين استخدام وسائل الامن و السلامة (EPI) و تأثير المتفجرات على الصحة المهنية

لمجموع		لا تؤثر		تؤثر		تأثير المتفجرات على الصحة المهنية استخدام وسائل الامن والسلامة (EPI)
%	ك	%	ك	%	ك	
100%	8	75%	6	25%	2	دائما
100%	10	20%	2	80%	8	احيانا
100%	13	8%	1	92%	12	نادرا
100%	31	29%	9	71%	22	المجموع

يسير الاتجاه العام للجدول 17 الذي يوضح العلاقة بين استخدام وسائل الامن و السلامة و تأثير المتفجرات على الصحة المهنية الى ان 71% من عمال تؤثر المتفجرات على صحتهم المهنية حيث ان 92% منهم نادرا ما يستخدمون وسائل الامن و السلامة في حين 75% من العمال الذين يستخدمون وسائل الامن و السلامة بصورة دائمة لا تؤثر المتفجرات على صحتهم المهنية ، كما ان 80% من العمال الذين احيانا ما يستخدمون وسائل الامن و السلامة تؤثر المتفجرات على صحتهم المهنية

من خلال التحليل الاحصائي للجدول رقم 17 يتضح ان غالبية العمال الذين يلتزمون دائما باستخدام وسائل الامن و السلامة لا تؤثر المتفجرات على صحتهم المهنية في حين ان جل العمال الذين نادرا ما يستخدمون وسائل الامن و السلامة تؤثر المتفجرات على صحتهم المهنية فاستخدام وسائل الامن والسلامة (EPI) يتيح للعمال الحفاظ على سلامة العمال حيث انها تقي العمال من الحوادث عامة و الحوادث التي تسببها المتفجرات خاصة ، هذا ما يبرز وظيفة وسائل الامن والسلامة (EPI) التي تتمثل في الحفاظ على الصحة المهنية للعمال .

ثالثاً : النتائج العامة للدراسة

من خلال عرضنا و تحليلنا لبيانات الدراسة و الاطار النظري توصلنا الى جملة من النتائج نذكر منها :

1. التدريب يساهم في التقليل من حوادث العمل
 2. التدريب نشاط مستمر من منطلق شموله للمستويات الوظيفية المختلفة كما انه متجدد كونه يتعامل مع العامل و وظيفته اللذان هما عرضة للتغيير الدائم حيث كلما تدرّب العامل كان اقل عرضة لحوادث العمل
 3. التدريب اثناء التربص يؤدي الى التحكم الجيد في بيئة العمل و يهيئ العامل للتعامل مع المخاطر المهنية
 4. البرامج التدريبية النظرية التطبيقية هي الاكثر فعالية لتحقيق اهداف التدريب فهي تجمع بين تزويد العامل بالمعلومات و البيانات المتعلقة بالعمل واكسابه قدرات و مهارات التأقلم مع العمل
 5. التدريب على يد متخصص يحقق فعاليته و يصل الى الاحتياجات التدريبية المسطرة
 6. تدريب العمال على تقديم الاسعافات الاولية يضمن للمؤسسة تلقي العامل الاسعاف في الوقت اللازم في حال وقوع حادث
 7. التدريب على التعامل مع المتفجرات يمكن العمال من الحفاظ على صحتهم المهنية
 8. توافق البرامج التدريبية مع متطلبات العمل يساعد العمال على تأدية عملهم بطريقة صحيحة و يجعلهم اقل عرضة للحوادث
 9. الالتزام بإرشادات الامن و السلامة يساهم في التقليل من الحوادث
 10. استخدام وسائل الامن و السلامة (EPI) يمكن العمال من الحفاظ على سلامتهم المهنية و عليه يتضح لنا ان محجرة الاخوة نادي تعتمد على البرامج التدريبية سواء كانت خاصة بالعمل او الامن و السلامة او الاسعافات الاولية او التعامل مع المتفجرات .
- و من خلال تحليل كل هذه المؤشرات نجد ان للتدريب دور ايجابي في التقليل من حوادث العمل و منه فقد تحققت فرضية الدراسة .

خلاصة الفصل

تم في هذا الفصل تحويل و تفرغ البيانات و معلومات الدراسة التي جمعت في الدراسة الميدانية التي اجريت في محجرة الاخوة نادي للحصى ، حول موضوع دور التدريب في التقليل من حوادث العمل ، الى معطيات كمية و كيفية الممثلة في مختلف الجداول المتعلقة بأسئلة الاستمارة و المستنبطة من فرضية الدراسة و ذلك عن طريق تحليلها و تفسيرها و ربطها بالجانب النظري و التوصل الى مجموعة من النتائج ، اضافة الى مجموعة من الاقتراحات و التوصيات

خاتمة

يتضح لنا جليا من خلال هذه الدراسة في جانبها النظري والميداني أن التدريب ذو أهمية كبيرة في ظل التطورات الصناعية، وهو أحد الأسس والمتطلبات الضرورية التي يجب أن تعتمد عليه المؤسسة من أجل مواكبة التطورات الداخلية والخارجية، وذلك من أجل تحسين أداء العمال من جهة وحمايتهم من حوادث العمل من جهة أخرى .

وعليه انطلقنا في دراستنا هذه من تساؤل جوهري يحاول الوصول إلى الكشف عن دور التدريب في التقليل من حوادث العمل، وقد تم استخدام منهجية تصب في إطار الدراسة الميدانية التي تم إجرائها بمحجرة الاخوة نادي للحصى ، في محاولة اختبار الفرضية التي تم صياغتها بتفسير وتحليل البيانات الإحصائية .

وقد تم التوصل إلى أن تدريب المورد البشري له أهمية أساسية فلا يمكن لأي مؤسسة تجاهله مهما كان حجمها وطبيعة نشاطها، إذ بدوره يعمل على إكساب المورد البشري معارف وخبرات ومهارات جديدة، والعمل على صقل المهارات التي اكتسبها من الحياة العملية، مع العلم أنه يساهم في التقليل من حجم إصابات وحوادث العمل التي من الممكن حدوثها، وبالتالي لا بد أن تكون عملية التدريب مستمرة وهادفة وأن تتضمن برامج مناسبة تستهدف ما هو موجود فعلا في ميدان العمل .

التوصيات :

ومن أهم التوصيات التي نراها ضرورية لمحجرة الاخوة نادي للحصى ما يلي :

- على المؤسسة أن تراعي جميع الفئات العمالية المتواجدة داخل المؤسسة أثناء عملية التدريب.
- الاهتمام أكثر بفئة العمال التنفيذيين خلال عملية التدريب لأنهم الفئة الأكثر عرضة لحوادث العمل كونهم يحتكون أكثر من غيرهم بوسائل الإنتاج.
- ضرورة توعية العمال حول حوادث العمل داخل المؤسسة وأسبابها.
- تعميق فهم العمال حول أهمية إتباع إجراءات السلامة المهنية داخل المؤسسة لما لها من آثار إيجابية على المؤسسة وعلى العامل على حد سواء.
- على المؤسسة تكثيف المناورات التطبيقية في ميدان العمل، بهدف مساعدة المتدرب على الربط بين ما تعلمه من معارف و مهارات نظرية بالواقع الميداني العملي.
- على المؤسسة أن تحرص على استمرارية نشاط التدريب من أجل فعاليته و تلبية احتياجات العمال و بالتالي التخفيض من عدد الحوادث .
- الحرص الدائم على توفير مدربين أكثر كفاءة، بهدف مواكبة التغيرات التكنولوجية و التنظيمية الحديثة.

قائمة المراجع :

الكتب :

1. احسان، محمد الحسن. مناهج البحث الاجتماعي. ط2، الاردن : دهر وائل، 2009.
2. أحمد، عارف عساف ومحمود الوادي. منهجية البحث في العلوم الاجتماعية و الادارية : المفاهيم و الادوات، ط1، عمان : دار صفاء، 2011.
3. احمد، ماهر. ادارة الموارد البشرية . مصر: الدار الجامعية، 2004م.
4. أسامة ،محمد جردات وعقلة محمد المبيضين. التدريب الإداري الموجه بالأداء . القاهرة :المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2001.
5. إسماعيل، حجازي ومعاليم سعاد. تسيير الموارد البشرية من خلال المهارات . ط1، عمان : دار اسامة،2013.
6. أنس، عبد الباسط عباس. إدارة الموارد البشرية. عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع ،2011 .
7. بديع ،محمود القاسم . علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق . ط1 ،الاسكندرية :مؤسسة الوراق للنشر، 2001.
8. بسيوني محمد، البرادعي. تنمية مهارات تخطيط الموارد البشرية :دليل عملي . ط1، مصر: إيتراك للنشر والتوزيع ،2006.
9. بشار، يزيد الوليد. الإدارة الحديثة للموارد البشرية .ط1، عمان: دار الياقوت للنشر و التوزيع، 2008.
10. بلقاسم ،سلاطنية و حسان الجيلالي. اسس البحث العلمي .ط2، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، 2009.
11. جمال، حسين عقيل. فلسفة مناهج البحث العلمي. مكتبة مديولي، 1999.
12. جودت، عزت عطوي. اساليب البحث العلمي مفاهيمه ادواته طرقه الاحصائية .ط1،الاردن : دار الثقافة للنشر و التوزيع ،2007.
13. حبيب، الصحف. معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين . ط1، لبنان: مكتب لبنان ناشرون، 1997.
14. حسن ،احمد الطعاني. التدريب الاداري المعاصر .عمان: دار الميسرة، 2007م.
15. حسين ،عبد الحميد رشوان. اصول البحث العلمي . مصر: مؤسسة شباب الجامعة، 2003.
16. حسين، عبد الحميد رشوان . علم اجتماع التنظيم .ط1، مصر : مؤسسة شباب الجامعة، 2004.
17. حنا، نصر الله. إدارة الموارد البشرية. ط1 ،الأردن: دار زهران 2013.
18. خالد ،حامد. منهج البحث العلمي. ط2، الجزائر : دار ريحانة ،2003.
19. خالد، عبد الرحيم الهيتي . إدارة الموارد البشرية، ط2، الأردن: دار وائل،2005.
20. خضر، بن سعود . علم الاجتماع الصناعي و الانتاج .الظهران : جامعة الملك فهد للبترول و المعادن 1492هـ.
21. خضير، كاظم حمود وياسين كاسب الخرشنة. ادارة الموارد البشرية .عمان: دار المسيرة، 2007.
22. خطير، كاظم محمود و روان منير الشيخ. ادارة المواهب و الكفاءة البشرية . الاردن: زمزم للنشر و التوزيع، 2013.

23. رابع، كعباش. علم اجتماع التنظيم. ط1، الجزائر : مخبر علم اجتماع الاتصال، 2006.
24. راوية، حسن ومحمد سعيد سلطان. إدارة الموارد البشرية: تنمية المديرين تقييم الأداء المتغيرات البيئة تعويضات الأفراد. ط1 مصر : التعليم الجامعي للطباعة والنشر، 2001.
25. ربحي، مصطفى عليان و عثمان محمد غانم. مناهج و اساليب البحث العلمي النظرية و التطبيق. ط1، الاردن : دار الصفاء، 2008.
26. ربحي، مصطفى عليان. جمع البيانات و المعلومات لأغراض البحث العلمي. ط1، عمان : دار صفاء ، 2009.
27. رشيد، زرواتي. مناهج و ادوات البحث العلمي لإعداد البحوث الاجتماعية، الجزائر : دار الهدى للطباعة، 2007.
28. رغد، حسن الصرن . نظريات الإدارة و الاعمال : دراسة ل 401 نظرية في الإدارة و ممارستها ووظائفها. ط1، سوريا : دار الرضا للنشر، 2004م.
29. زكي، بدوي. دراسات تطبيقية في تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية. الإسكندرية : دار الفكر العربي، 1972.
30. زكي، محمود هاشم. إدارة الموارد البشرية الكويت: آية السلاسل.
31. سعاد، نايف بربوطي. إدارة الموارد البشرية: إدارة الأفراد. الأردن : دار وائل، 2001.
32. سعيد، طاسي. حوادث العمل والأمراض المهنية. الجزائر: الصحة في الجزائر، 1984.
33. سهيلة، محمد عباس. إدارة الموارد البشرية: مدخل إستراتيجي. ط1، عمان: دار وائل لنشر والتوزيع، 2003.
34. السيد، رمضان . حوادث العمل و الامن الصناعي . الاسكندرية :المكتب الجامعي الحديث.
35. صفوان، محمد المبيضين و عائض بن شافي الأكلبي. التخطيط في الموارد البشرية. الأردن: دار اليازوري العلمية النشر والتوزيع، 2012م.
36. طارق، كمال . علم النفس المهني والصناعي . الاسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة، 2007.
37. طارق، كمال. علم النفس المهني والصناعي. الإسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة ، 2008.
38. عادل ،حرحوش صالح و آخرون. إدارة الموارد البشرية. ط1، عمان: عالم المكتب الحديث للنشر و التوزيع، 2002.
39. عاطف ، وصفي . الأنثروبولوجيا الثقافية . القاهرة : دار النهضة العربية ، 1971 .
40. عباس محمود ،عوض . حوادث العمل في ضوء علم النفس . مصر : دار المعارف الاسكندرية 1985م .
41. عبد الرحمان ،ثابت وجمال الدين محمد مرسي . السلوك التنظيمي نظريات ونماذج و تطبيق عمل الإدارة والسلوك في المنظمة. الدار الجامعية، 2004.
42. عبد الرحمن ، محمد عيسوي. علم النفس للإنتاج . مصر : مؤسسة شباب الجامعة ، 1968 .
43. عبد العزيز، خواجه. مدخل إلى علم النفس الاجتماعي للعمل . ط1، وهران: دار الغرب للنشر والتوزيع، 2005.
44. عبد الغفار، حنفي. السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية. ط1، الإسكندرية : الدار الجامعية الجديدة لنشر والتوزيع، 2002.

45. عبد الغفار، حنفي. السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: الدار الجامعية، 2007.
46. عبد الله محمد، عبد الله. النظرية في علم النظرية السوسولوجية المعاصرة. ط2، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 2006.
47. عبد المحسن، ابو الليف. الامن الصناعي. الرياض: محاضرات اكااديمية نايف العربية للعلوم الامنية 1417هـ.
48. عبد المعطي، محمد عساف. التدريب و تنمية الموارد البشرية الاسس و العمليات. عمان: دار زهران، 2010م.
49. عثمان عمر، بن عامر. مفاهيم أساسية في علم الاجتماع والعمل الاجتماعي، ط 1، ليبيا: منشورات جامعة قان يونس، 2002.
50. عثمان، فريد رشدي. التدريب المهني. ط1، عمان، دار اليا لل نشر و التوزيع، 2013م.
51. عز الدين، فراج و آخرون. الصحة المهنية والأمن والاسعافات الأولية. الأردن: دار الفكر العربي، 1979.
52. عطا الله، محمد السير. شرعية إدارة علمية التدريبية النظرية والتطبيق. الأردن: دار الحامد، 2014.
53. علي غربي واخرون. تنمية الموارد البشرية. ط1، القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع، 2007.
54. علي، السلمي. إدارة الأفراد لرفع الكفاءة الإنتاجية، القاهرة: مكتبة غريب للنشر والتوزيع، 1985.
55. علي، غردي. تنمية الموارد البشرية. الجزائر: منشورات جامعة منتوري، 2004م.
56. عمار، بن عيشي. اتجاهات التدريب و تقييم اداء الافراد. ط1، الاردن: دار اسامة للنشر و التوزيع.
57. عمر وصفي، عقيلي. ادارة الافراد، سوريا: مديرية الكتب و المطبوعات الجامعية، 2000م.
58. عودة سلطان، المشعان. علم النفس الصناعي. ط1، لبنان: مكتبة الفلاح، 1994، ص157.
59. فتحي محمد، موسى. التكيف في المؤسسات الصناعية. ط1، عمان: دار زهران للنشر والتوزيع، 2013.
60. فرج الله، عبد القادر طه. علم النفس الصناعي والتنظيمي. ط5، دار المعارف، 1988.
61. فرج الله، عبد القادر طه، سيكولوجية الحوادث وإصابات العمل: دراسة ميدانية ونظرية. القاهرة: مكتبة الناجي، 1979.
62. فيصل، حسونة. إدارة الموارد البشرية. ط1، الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع، 2001.
63. مجدي احمد، محمد العيسوي. علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق. ط1، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 2003.
64. مجيد، الكرخي. إدارة الموارد البشرية مدخل نظري وتطبيقي. ط1، الأردن: دار المناهج، 2013.
65. محمد، قاسم الفريوني. نظرية المنظمة والتنظيم. ط1، عمان: دار وائل، 2000.
66. محمد، الصيرفي. ادارة الموارد البشرية. دار الفكر الجامعي 2006م.
67. محمد، سعيد أنور سلطان. إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية: دار الجامعة للنشر، 2003.
68. محمد، عبيدات و اخرون. منهجية البحث العلمي و القواعد و المراحل و التطبيقات. ط2، الاردن: دار وائل.
69. محمد، فالح صالح. إدارة الموارد البشرية. ط1، عمان: دار حامد، 2004.
70. محمد السيد، احمد غريب. البحث الاجتماعي. الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 2002.

71. محمد ربيع، شحاتة. اصول علم النفس الصناعي ط3 ، القاهرة : دار الغريب 2007م.
72. محمد عاطف ، غيث . قاموس علم الاجتماع . مصر : دار المعرفة الجامعية للطباعة والنشر ، 2006
73. محمد عبد السميع، علي. الأمن الصناعي : عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه. القاهرة : مطبعة القاهرة ، 1973.
74. محمد، عبد العال النعيمي وآخرون. طرق و مناهج البحث العلمي . ط1، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، 2007.
75. محمد، عبد المولى. علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي . طرابلس: الدار العربية للكتاب، 1984.
76. محمد، مدحت أبو النصر. إدارة العملية التدريبية النظرية والتطبيق. ط 01 ، القاهرة : دار الفجر، 2008.
77. محمود ديب، المقابلية. الإدارة الحديثة للسلامة المهنية . عمان : دار الصفاء، 2002.
78. مصطفى نجيب، شاويش. إدارة الموارد البشرية: إدارة الافراد . ط3 ، دار الشروق 2005
79. منير، نوري . الوجيز في تسيير الموارد البشرية : وفق القانون الأساسي العام العمومي في الجزائر ، ط2، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، 2014
80. منير، نوري. تسيير الموارد البشرية. ط2، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، 2014.
81. موريس ، انجرس . منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية (تدريبات علمية) . ترجمة بوزيد صحراوي و اخرون، ط2، الجزائر: دار القصبه للنشر، 2000 .
82. مؤيد، سعيد سالم وعادل حرحوش صالح. إدارة الموارد البشرية :مدخل استراتيجي. الاردن : دار الوراق 2006.
83. مؤيد، سعيد سالم. إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي. الاردن: اثناء للنشر و التوزيع، 2009.
84. نادر احمد، أبو شيخة. إدارة الموارد البشرية: إطار نظري الحالات الاجتماعية. ط1، الأردن: دار الصفاء، 2009.
85. نادر أحمد، أبو شيخة . إدارة الموارد البشرية. ط1 ، الأردن : دار الصفاء، 2000.
86. نايف ،القبسي. معجم تربوي و علم النفس . الاردن :المشرف الثقافي ،2010م.
87. نجم، العزاوي. جودة التدريب الاداري و متطلبات المواصفة الدولية الايزو 10015 . الاردن: اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، 2009.
88. هشام ، مصطفى الجمل. دور الموارد البشرية في تمويل التنمية بين النظام المالي الإسلامي والنظام المالي الوضعي: دراسة مقارنة، ط1، الإسكندرية :دار الفكر الجامعي ،2006.
89. وليم ،روث. تطور نظرية الادارة العلمية. ترجمة عبد الحكيم جيزامي. مصر : اترك للطباعة و النشر و التوزيع، 2001م.
90. يوسف ،حجيم الطائي و اخرون . إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل. الاردن: دار الوراق، 2006م.

المجلات:

1. رمضان ، عمومن وحمزة معمري. "حوادث العمل، أسبابها وأساليب خفضها" مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2013 م
2. سهيلة، محمد. "حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية". مجلة جامعة دمشق العدد 4، المجلد 20، 2010.

الاطروحات :

1. ايمن ،عبد الرحمن سليمان . واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية، رسالة ماجستير، جامعة الازهر ، غزة
2. خالد ،بن مرعي محمد القرني. علاقة ضغوط العمل بالحوادث و الاصابات للعاملين في الادارة العامة . مذكرة ماجستير السعودية 2009
3. سمير، حديبي . حوادث العمل و علاقتها بالروح المعنوية . رسالة ماجستير جامعة منتوري قسنطينة، 2008.
4. الطاهر، مجاهدي. فعالية التدريب المهني و اثرها على الاداء ، اطروحة دكتوراة، جامعة قسنطينة 2008.

القواميس و المعاجم :

1. مجمع اللغة العربية، المجمع الوسيط، ط 4، القاهرة : مكتبة الشروق الدولية، ، 2004 .

الجراند الرسمية :

1. القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/05م الصادرة عن الجريدة الرسمية رقم 28 تتضمن حوادث العمل و الامراض المهنية
2. المادة 13 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/05م الصادرة عن الجريدة الرسمية رقم 28 تتضمن حوادث العمل و الامراض المهنية
3. المادة 03 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/05م الصادرة عن الجريدة الرسمية رقم 28 تتضمن حوادث العمل و الامراض المهنية
4. المادة 14 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/05م الصادرة عن الجريدة الرسمية رقم 28 تتضمن حوادث العمل و الامراض المهنية

الملتقيات :

1. عبد المحسن، ابو الليف. الامن الصناعي. الرياض : محاضرات بأكاديمية نايف العربية للعلوم الامنية، 1996م
2. كلثوم ، مسعودي ومقرون هبة . حوادث العمل أسبابها وأساليب خاضها لدراسة ميدانية بالمؤسسة الميدانية بسكيكدة ، ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسيكسيولوجي ، 15-16 جانفي 2013
5. علي عبد الله، القرني. اثر البرامج التدريبية في السلامة المهنية من اصابات حوادث العمل. مذكرة ماجستير معهد الدراسات العليا لنايف العربية للعلوم الامنية الرياض، 2001
6. فريدة ،بوبكري . دور التدريب في ادارة المخاطر و الازمات ، رسالة ماجستير، جامعة جيجل 2014.
7. يمينة، سملالي . " دراسة اثر حوادث العمل على الكفاءة الانتاجية و فعالية نظام الوقاية للمؤسسة الصناعية "رسالة ماجستير جامعة الجزائر، 1994.

الاستبيان :

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique

Université Akli Mohand Oulhadj - Bouira -
X*0V*EX *KIE E*À:IA #I*0X - X*0E0:t -



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

استمارة بحث حول

دور التدريب في التقليل من حوادث العمل

ملاحظة : بيانات هذه الاستمارة سرية لا تستخدم الا لغرض البحث العلمي
و نشكركم على حسن تعاونكم و تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

البيانات الشخصية

- 1.الجنس : ذكر انثى
- 2.السن : اقل من 20 سنة من 20 الى 40 سنة من 40 الى 60 سنة اكبر من 60 سنة
- 3.المستوى التعليمي : ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- 4.الحالة العائلية : اعزب متزوج مطلق ارمل
- 5.طبيعة العمل : عامل تنفيذ عامل تحكم اطار
- 6.الاقدمية المهنية : اقل من 5 سنوات من 5 الى 15 سنوات من 15 الى 25 سنة

محور حول التدريب

- 1.هل تقوم المؤسسة بتنظيم دورات تدريبية : نعم لا
- 2.هل خضعت للتدريب : نعم لا
- 3.متى تم اخضاعك لعملية التدريب : عند التربص اثناء العمل
- 4.عدد الدورات التدريبية : دورة دورتين 3 دورات
- 5.نوع البرامج التدريبية التي خضعت لها : نظرية تطبيقية كلاهما معا
- 6.التدريب يكون على يد : متخصص مشرف
- 7.هل تقوم المؤسسة بتنظيم دورات تدريبية خاصة بالأمن و السلامة في العمل : نعم لا
- 8.هل تملك خبرة في تقديم الاسعافات الاولية : نعم لا
- 9.هل ترى انه يجب القيام بدورات تدريبية حول تقديم الاسعافات الاولية : نعم لا

10. هل خضعت لتدريب حول تقديم الاسعافات الاولية : نعم لا
11. هل تملك خبرة في التعامل مع المتفجرات : نعم لا
12. هل تم تدريبك على التعامل مع المتفجرات : نعم لا
13. هل تتوافق البرامج التدريبية مع متطلبات العمل : نعم لا
14. هل تتوفر لديكم إرشادات الامن و السلامة لتفادي الحوادث : نعم لا
15. درجة التزامك بإرشادات الامن السلامة : دائما احيانا نادرا
16. هل توفر المؤسسة وسائل الامن و السلامة (EPI): نعم لا
17. هل تقوم باستخدام وسائل الامن و السلامة (EPI): دائما احيانا نادرا

محور حول حوادث العمل

18. هل تعرضت لحدث : نعم لا
19. عدد الحوادث التي تعرضت لها : حدث حادثين 3 حوادث
20. درجة خطورة الحادث : بسيطة متوسطة خطيرة
21. بعد تعرضك للحدث هل عدت للعمل مباشرة : نعم لا
22. ما هو سبب الحادث : عدم استخدام وسائل الوقاية التعطل المفاجئ للآلة
- ظروف فيزيقية في المؤسسة
23. هل تقوم بإسعافات اولية لزميلك عند التعرض للحدث : نعم لا

24. هل تؤثر المتفجرات على صحتك المهنية : نعم لا
25. اذا اجبت بنعم كيف اثرت المتفجرات على صحتك المهنية : ضعف النظر انخفاض السمع
ضيق التنفس
26. درجة تأثير المتفجرات على صحتك المهنية : خفيفة متوسطة كبيرة
27. هل طبيعة عمل المؤسسة تجعلك عرضة لحوادث العمل : نعم لا
28. هل تقوم المؤسسة بإجراء تحقيق بعد وقوع الحادث : نعم لا
29. هل اثر وقوع الحادث على رغبتك في العمل : نعم لا
30. اذا اجبت بنعم كيف ذلك : عدم الرغبة في العمل التأخر التغيب

دليل المقابلة :

- س 1: نظرا لطبيعة نشاط المؤسسة هل وقعت حوادث عمل ؟
- ج 1 نعم هناك حوادث عمل تقع للعمال أثناء تأديتهم للعمل .
- س 2: ما طبيعة هذه الحوادث؟
- ج 2 تتمثل هذه الحوادث في سقوط العامل ، حوادث بسبب المتفجرات
- س 3: ما هي أسباب هذه الحوادث؟
- ج 3 تتمثل أسباب هذه الحوادث في :
إهمال العمال و عدم استخدام وسائل الوقاية
ظروف فيزيقية
أسباب تتعلق بالآلة .
- س 4: ما هي الإصابات التي يتعرض لها العامل جراء هذه الحوادث؟
- ج 4: الإصابات التي يتعرض لها العامل تكون عبارة عن جروح و كسور .
- س 5: ما هي الإجراءات والوسائل التي تعتمدها المؤسسة للتقليل من حوادث العمل ؟
- ج 5: تقوم المؤسسة تعيين لجنة خاصة بالوقاية و الأمن، بالإضافة إلى وضع لافتات تحتوي ارشادات الامن و السلامة ، و الوسائل الوقائية المتمثلة في الألبسة ، الأحذية، الخوذة النظارات والقفازات .
- س 6: هل تقوم المؤسسة بإعداد برامج تدريبية؟
- ج 6: نعم هناك برامج تدريبية في المؤسسة يتم إخضاع العاملين إليها عند التربص و اثناء العمل .
- س 7: أين يتم التدريب وما هي مدته؟
- ج 7: يتم التدريب في مدرسة المناجم العابد بتلمسان و تكون مدته بين 3 ايام الى 45 يوم حسب طبيعة العمل ، بالإضافة الى دورات تدريبية تقوم بها المحجرة داخليا .