

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمّار ثليجي بالأغواط
كلية العلوم الإجتماعية



تنظيم و عمل علم الإجتماع
سنة ثانية ماستر

عنوان المذكرة :

دور التدريب في التقليل من حوادث العمل

تحت اشراف الأستاذة المحترمة:

من اعداد الطالب :

✓ سعيدة زيزاح

✓ أحمد ياسين بن دومة

دفعة

2021 - 2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِهْدَاء

الحمد الذي بنعمته تتم الصالحات اهدي هذا العمل إلى من كانوا
سبب في وجودي الغالية أمي و الغالي أبي أطال الله في عمرهما إلى:
عائتي الكريمة إخواني و أختي الغالية و أبناء أخي و زوجته
المحترمة و إلى كل أهلي و أقاربي و معارفي كبيرهم و صغيرهم
حفظهم الله و إلى أستاذتي الفاضلة "سعيدة زيزاخ" و أستاذتي
الفاضلة " حفصة جرادي " أدامكم الله ذخرا لنشر العلم والمعرفة
مشكورين عل كل جهوداتكم معي و بارك الله فيكما و حفظكما الله إن
شاء الله ..و إلى جميع أساتذة قسم علم الاجتماع الى جميع رفاقي
طلبة الدفعة 2021/2020

مقدمة :

تواجه منظمات الأعمال اليوم أكثر من أي وقت مضى رهانات متعددة مصدرها القوى التنافسية والتحديات الناشئة عن العولمة، انفتاح الأسواق و انهيار حواجز و موانع حرية التجارة و تدفقات رأس المال، هذا إلى جانب الثورة التكنولوجية الجديدة و المتمثلة في الإلكترونيات و تكنولوجيا الاتصالات من أجل ذلك أصبحت المنظمات اليوم تتسابق من أجل الحصول على المورد البشري باعتباره يمثل المحرك الرئيسي للقدرات و الإمكانيات، بهدف تحقيق الميزة التنافسية و تجنب الخسائر المادية و البشرية. إن بداية الاهتمام بتدريب الموارد البشرية كان نتيجة الثورة الصناعية، فلقد تطلب نظام المصنع وجود أعداد كبيرة من العاملين من ذوي المهارات المتميزة لتشغيل ماكينات ذات عمليات متخصصة، ثم ازداد إدراك المنظمات بأهمية الاستثمار في الموارد البشرية بعد التيقن بان العنصر البشري من أهم عوامل النظام الإنتاجي و أكثر تأثيرا في هوية المنظمة و رسم معالمها إذا أحسنت صقل مواهبه و تنمية قدراته.

لقد أصبح التدريب يحتل مكانة الصدارة في أولويات عدد كبير من دول العالم المتقدمة و النامية على السواء، باعتباره أحد السبل المهمة لتكوين جهاز إداري كفء و سد العجز و القصور في الكيانات الإدارية لتحمل أعباء التنمية الإقتصادية و الصناعية في هذه الدول. وتمثل حوادث العمل و إصاباتنا مشكلة أساسية في منظماتنا اليوم، حيث تزداد أهمية هذه الحوادث بازدياد النهضة الصناعية في مجتمعات دول العالم، و لذلك يلزم دراسة أسباب وقوع الحوادث و نتائجها و وضع الأساليب الوقائية للحماية من التورط في الحوادث، فالحادثة تمثل مشكلة اقتصادية، اجتماعية نفسية و صحية.

إن انخفاض معدل الحوادث مرتبط بتدريب الأفراد على بعض الأساليب الجديدة للسلوك من مهارات و خبرات و معارف جديدة، فالتدريب يستهدف خفض عدد الحوادث و على المدرب يقع عبء تغيير سلوك العامل، من خلال القيام بالسلوك الآمن السليم بدلا من السلوك الخطير المؤدي إلى وقوع الحادث.

حيث تهدف المنظمات اليوم من وراء تدريب مواردها البشرية إلى الوصول لتحقيق تغيير إيجابي في سلوك العاملين، و إكسابهم المرونة اللازمة، بما يمكنهم من التصدي لمشكلات العمل، إضافة إلى سعيها لتطوير مستويات أدائهم بما يسمع من التخفيف من معدلات حوادث العمل. و يحقق نشاط التدريب أهدافه إذا تم تصميمه و الإعداد له بشكل علمي يقوم على التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية لكل من الأفراد و المنظمة و السهر على متابعة البرنامج التدريبي و القيام بتقييم نتائجه.

فهرس المحتويات:

مقدمة:

الجانب النظري:

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

- 1- أولاً: الإشكالية
- 2- ثانياً: الفرضيات
- 3- ثالثاً: تحديد المفاهيم
- أسباب الاختيار (الموضوعية + الذاتية)
- 4- الدراسات السابقة
- 5- أهمية وأهداف الدراسة

الفصل الثاني: التدريب المهني

تمهيد

- 1- مفهوم التدريب
 - 2- أهداف و أهمية التدريب
 - 3- أنواع التدريب
 - 4- العملية التدريبية
 - 5- علاقة التدريب في تحسين أداء العاملين
- ملخص الفصل

الفصل الثالث: آليات وحلول مساعدة في التقليل من حوادث العمل

تمهيد

- 1- الآثار المترتبة عن حوادث العمل .
 - 2- النظريات المفسرة لحوادث العمل .
 - 3- آليات تقليص من حوادث العمل :
- ❖ تعريف التأمينات الاجتماعية .
 - ❖ الوقاية من حوادث العمل .
 - ❖ مراحل برنامج الوقاية من حوادث العمل .
- ملخص الفصل

الجانب الميداني:

الفصل الرابع: الإطار التصوري في الدراسة

- دراسة استطلاعية
الجداول المبسطة (مع التحليل)
جداول المركبة
نتائج الدراسة (التحقيق من الفرضيات)
الاقتراحات
المراجع – الملاحق

الفصل الأول

(1) الإشكالية :

يعتبر موضوع التدريب و دوره في التقليل من حوادث العمل من المواضيع الهامة التي لقيت الحظ الكبير في الإهتمام بها من طرف المختصين و أرباب العمل و أصحاب القرار بالمؤسسات الصناعية مطلع القرن العشرين نتيجة التقدم التكنولوجي الذي شهده العالم حيث انتقل هذا الأخير من القطاع الزراعي إلى القطاع الصناعي؛ حيث أن هذا الانتقال افرز العديد من الحوادث و الأمراض المهنية؛ و هذا ما أدى إلى الإهتمام بصحة و سلامة العمال و تحقيق الأمن في بيئة عملهم لأجل راحتهم و رضاه بعمله .

الإدارة المتميزة يجب ان تسعى لأن يكون الفرد راضيا عن عمله لا سيما و أنه يقضي أكثر من نصف عمره في العمل؛ إذ يعتبر مستوى رضاهم عن وظائفهم من أهم أولويات المؤسسات؛ على افتراض أن المؤسسة التي لا يشعر موظفوها بالوقاية في العمل بشكل عام سيكون حظها من النجاح أقل من المؤسسة التي لا يكون فيها مستوى سلامتهم في العمل لدى موظفيها مرتفعا؛ فالموظف السليم في عمله أكثر استعداد للإستقرار في وظيفته و أكثر إلتزاما بتحقيق أهداف المؤسسة من الموظف المهمل بالخطر فإن الإحساس بالتأثير في بيئة العمل يؤثر بشكل جوهري على الإحساس بالرضى المهني و الوقاية من حوادث العمل.

(2) الفرضيات :

الفرضية الرئيسية: إرتباط فعالية البرامج التدريبية بتقليل حوادث العمل .و لتحقيق هذه الفرضية صيغت فرضيتان جزئيتان :

1. تطوير المهارات و القدرات المساعدة عل تقليل حوادث العمل بفضل البرامج التدريبية .
2. مدى استخدام العمال للسلوكات و الأساليب الأمنية يرتبط بتقليل حوادث العمل.

(3) تحديد المفاهيم :

المفاهيم الاجرائية الأساسية للدراسة :

يعتبر الإطار المفاهيم الخلفية التي تحدد مسارات البحث و توجهاته، على اعتبار أن المفهوم هو أداة بحثية تقود الدراسة من بدايتها إلى نهايتها، و لهذا وجب علينا تحديد المفاهيم التي اعتمدناها في دراستنا، و بالتالي تتضمن هذه الدراسة مجموعة من المفاهيم الأساسية التي تعمل على تكوين فكرة واضحة عما نحن بصدد طرحه و هي:

✓ الدور :

● لغة

الاضطلاع بمهمة¹.

الدور هو توقف الشيء على ما يتوقف عليه، و الدور هو المهمة التي يكلف بها الفرد داخل النسق²

● اصطلاحا

يتضمن مفهوم الدور العديد من الجوانب خاصة التي تركز على الجانب البنائي و الجانب الوظيفي حيث تبين هذه الجوانب مدى تكامل أنماط السلوك المرتبطة بالمكانة الاجتماعية و التي تحكمها العلاقات مع الآخرين في إطار القيم و ثقافة المجتمع.

يعرف الدور في قاموس علم الاجتماع بأنه: نموذج يرتكز حول بعض الحقوق و الواجبات، و يرتبط بوضع محدد للمكانة الاجتماعية داخل جماعة أو موقف اجتماعي معين، و يتحدد دور الشخص في أي موقف عن طريق مجموعة من التوقعات يعتنقها الآخرون كما يعتنقها الفرد نفسه³.

● كما يعرف : هو توجيه أو تفهيم عضو في جماعة بالجزء الذي ينبغي أن يلعبه في التنظيم و يتضمن الدور قسامين :

● يتكون الدور من نسق من التوقعات و يسمى بالدور المتوقع.

● يتكون الدور من أنماط سلوكية واضحة يسلكها الشخص بمركز آخر، و يسمى بالدور الممارس⁴.

- ينسب مفهوم الدور من الناحية السوسولوجية عادة إلى " لينتون " حيث يعرفه: " أنه كل تنظيم يتضمن مجموعة من الأدوار حيث يفترض بالأشخاص القائمين بها الخضوع لهذه الأدوار، كما يحدد جملة من الواجبات التي يضطلع بتنفيذها كل فرد في التنظيم "⁵.

ويتكون الدور من متطلبات تتمثل في توقعات الآخرين بشأن أداء شخص ما لدور معين في موقع ما كما قد يكون الفاعل على علم بمتطلبات دوره و قد لا يكون على علم⁶.

¹المنجد الأبجدي، طوه دار الشروق، بيروت لبنان، 1987، ص 510

²أحمد زكي بدوي، معجم المصطلحات العامة (الاجتماعية و غيرها ، مكتبة لبنان، بيروت لبنان، 1982 ص58.

³محمد عاطف بحث، قاموس دار المعرفة الجامعية، القاهرة ، 1997،

⁴عبد الحلیم عبد العال، نماذج و نظريات في تنظيم المجتمع، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان مصر، 1989، م 121

⁵بوبكر بوزون و آخرون، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة تيم حداد، دار المعارف للنشر، القاهرة مصر، 2003، م288

⁶محمد عاطف غيث، مرجع سبق ذكره، ص 32

- كما يعرف الدور أيضا بأنه: " أنماط سلوكية تكون وحدة ذات معنى، و تبدو ملائمة لشخص يشغل مكانة معينة في المجتمع أو يشغل مركزا محددًا في علاقات شخصية متبادلة مثل القائد".

ورغم أن الدور بعد عملا فرديا يقوم به الفرد، إلا أن أعمال أي جماعة تحدث دائما عن طريق مجموعة من الأدوار المترابطة فيعبر عنه بأنه سلوك الفرد في موقف جماعي، أو هو عبارة عن مجموعة من التوقعات التي تنتظرها جماعة من جماعة ما أو من أحد أعضائها الشاغلين لمكانة معينة، و في أغلب الحالات يرتبط الدور المركز الاجتماعي¹، و عليه يعرف كل من " ريكو و زناسكي": الدور الاجتماعي بأنه: " مجموعة أنظمة تخضع لمعايير و التزامات و مسموحات و ممنوعات و واجبات توضح ما يجب أن يفعله الشخص و ما لا يجب أن يفعله².

• إجرائيا

الدور هو مجموعة أفعال الشخص في أثناء علاقاته مع الأشخاص الآخرين ضمن النظام الاجتماعي بحيث أن تقسيم العمل في النظام الاجتماعي أدى إلى تعدد الأدوار و تباينها، و تكون كل مجموعة من هذه الأدوار المتخصصة المترابطة نظاما معينًا في البناء الاجتماعي كما هو الحال في نظام الأسرة، فرغم تميز نظام الأسرة بمجموعة متعددة من الأدوار المتخصصة إلا أن هذه الأدوار مترابطة وظيفيا

✓ التدريب :

• إجرائيا

التدريب هو عملية إكساب العاملين باختلاف مستوياتهم الوظيفية المهارات، المعارف، الخبرات، القدرات، الأنماط السلوكية و العادات اللازمة التي تساعد على امتلاك القدرة على الأداء الجيد في مسيرتهم الإنتاجية في الحاضر و المستقبل، بما يجلب المصلحة و يحقق أهداف المنظمة، إضافة إلى كونه عبارة عن إجراءات منظمة و مخطط لها للعمل على مساعدة العاملين في التخلص من أي سلوك أو تصرف يؤدي إلى رداءة أو بطء في الأداء.

✓ الحوادث

• إجرائيا

هو كل حادث طارئ غير متوقع يصعب التنبؤ به، و قد تؤدي هذه الحوادث إلى خسائر مادية و معنوية و إصابات بشرية.

¹نبيل صادق، طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية، دار الثقافة المصرية، القاهرة مصر، 1983،
²كامل مليكة، سوسولوجية القيادة و الجماعة، دار المعارف، القادر مصر، 1964، ص 244

✓ العمل :

• إجرائيا

العمل هو كل نشاط او مجهود عضلي أو فكري يتله الإنسان من أجل تحصيل أو إنتاج ما يؤدي إلى إشباع حاجة مشروعة.

أسباب اختيار الموضوع :

إن اختيارنا لهذا الموضوع تعود بالدرجة الأولى لأسباب موضوعية و إلى دوافع شخصية ذاتية

✓ الأسباب الموضوعية

○ التعرف على انعكاسات التدريب على المستويين المؤسسة و الموارد البشرية.

○ تحقيق إضافات يستفاد منها في المستقبل.

✓ الأسباب الذاتية

تكمّن الأسباب الذاتية في الرعاية لمعالجة هذا الموضوع، خاصة في شقه الميداني للاستطلاع و زيادة المعرفة، و تزداد هذه الرغبة كون أن أحد أعضاء البحث يشتغل في مؤسسة بيترولية و شاهد عن كثب

وقوع حادث عمل اثناء تأديته لمهامه، ترجع اسباب و فوعة الى موضوع الدراسة، و كذلك نظرا لعلاقة الموضوع بمجال تكويننا الأكاديمي (علم إجتماع " تنظيم و عمل ")

(4) الدراسات السابقة :

1- دراسة أميمة صقر المفتي بعنوان : "واقع إجراءات الأمن و السلامة المهنية في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة" دراسة لنيل شهادة ماجستير في إدارة الأعمال الجامعة الإسلامية - غزة - 2006م

- تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الواقع الذي تعيشه منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة من حيث التزامها بتطبيق وتطوير وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، وتحديد الدور الذي تلعبه الجهات الخارجية في الرقابة على المنشآت الصناعية في قطاع غزة، كذلك تقديم مقترحات وتوصيات من شأنها أن تساعد في تطوير السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصناعية في قطاع غزة تم جمع المعلومات من أصحاب المنشآت الصناعية باستخدام نظام الاستبانة حيث بلغ حجم العينة 258 شخصا وبلغت نسبة الاسترداد %98 من الذين شاركوا في هذه الدراسة.

- أوضحت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية وبين الالتزام بتطبيق وتوفير وتطوير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية، كما أوضحت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى التأهيل على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية وبين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية، كما أوضحت النتائج بان المنشآت الصناعية لا تهتم بعمل التقارير الخاصة بحوادث وإصابات العمل، كما أن المنشآت الرقابية لا تتخذ إجراءات تأديبية في حالة عدم التزام المنشآت الصناعية بتطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية في حين أن المنشآت الصناعية تهتم باتخاذ هذه الإجراءات.

- أوصت الدراسة بضرورة قيام المؤسسات الرقابية بممارسة أعمالها الرقابية على المنشآت الصناعية بصفة دورية، وضرورة استخدام الدراسات المحلية في عملية تطوير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية كما أوصت بضرورة توعية أصحاب العمل بأهمية عمل التقارير الخاصة بحوادث وإصابات العمل، وضرورة توفير ظروف عمل آمنة للعاملين، وضرورة الاهتمام بوجود مفتشين لمراقبة أمور السلامة والصحة المهنية

2- دراسة مفيش خندوة بعنوان: الوعي الوقائي لدى العمال وعلاقته بحوادث العسل لمؤسسات الصناعية الجزائرية، دراسة لنيل شهادة ماجستير تخصص علم النفس العمل والتنظيم جامعة منتوي قسنطينة 2006 م.

حيث تشمل إشكالية البحث:

✓ هل يؤدي وجود الوعي الوقائي لدى العمال إلى عدم الوقوع في الحوادث المهنية؟ ، على أي مدى يمكن اعتبار التوعية الوقائية المهنية والطرق الأمنية المتخذة آلية فعالة لتطوير الفكر الأمني والنهوض به، ومن ثم التقليل أو الحد من تعرض العمال لحوادث العمل على مستوى المؤسسات الصناعية الجزائرية؟

- وقد رصد الباحث لهذه التساؤلات إجابات مؤقتة تتمثل في الفرضية العامة

✓ يتعرض العامل للحوادث المهنية لغياب التوعية الوقائية.

وفرضية إجرائية واحدة :

✓ كلما زاد تواجد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت حوادث العمل.

- اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وأما العينة فاخترت بطريقة أصدية، حيث شملت كل العمال بمصلحة الميكانيك بجميع ورشائها، حيث يبلغ عمال هذه المصلحة 54 عاملا يتوزعون على مناصب مختلفة .
 - كانت نتائج الدراسة كالآتي :
 - ❖ بالنسبة للفرضية الجزئية تبين أنه توجد فروق دالة إحصائية بين مختلف البنود وفق المحور الأول المتعلق بحوادث العمل التي أكد بعض أفرادها (21 فردا من بين 54) أنهم تعرضوا لحوادث العمل الأسباب شخصية وتنظيمية (قلة الانتباه، ظروف عمل مناسبة) غير مرتبط بعمليات التوعية الوقائية أو الوسائل الأمنية بقدر ما هي مرتبطة بعامل الصدفة حيث يتعرض العامل مرة كل ثلاث ممارسات تقريبا لحدث، وهذا بدعم بنتائج الملاحظة والمقابلة ويؤدي إلى قلة الحوادث بهذه الورشات، فإن الفرضية الجزئية قد تحققت.
 - ❖ أما في ما يخص الفرضية العامة ومن خلال تحقق الفرضية الجزئية فإنه توجد درجة عالية من الوعي لدى عمال الدراسة، يترجم هذا أن أفراد العينة يقومون بأداء أعمالهم بوقاية أنفسهم من خلال الالتزام بتطبيق الإرشادات الوقائية والتعليمات الأمنية التي تتضمنها وسائل وأساليب التوعية المتبعة وهذا ما يؤكد على وجود وعي وقائي، إذن فالفرضية العامة محقة وهي القائلة "يتعرض العمال للحوادث المهنية الغياب التوعية الوقائية"
 - مهما كانت نتائج هذه الدراسة إلا أن موضوع الحوادث المهنية يبقى بحاجة إلى مزيد من الدراسة والتحليل للإلمام بمختلف الأسباب المؤدية لحوادث العمل وسيل تجنبها والتقليل منها، لأن هناك عدة أسباب تؤدي إلى حوادث العمل ليس الوعي الوقائي فقط، كما تلاحظ أن عينة الدراسة صغيرة وبالتالي قد تكون نتائجها غير صحيحة ولا يمكن تعميمها على مجتمع كلي، لأن هناك متغيرات أخرى قد تؤدي بالعامل إلى وقوعه في حوادث وهذا الجانب أهمله الباحث.
 - تتفق الدراسة مع الدراسة الحالية في أن الالتزام بتطبيق إجراءات السلامة والوقاية يؤدي إلى التقليل من حوادث العمل.
- 3- دراسة سعدي لمياء " بعنوان : أهمية الأرغونوميا التصحيحية في التخفيف من حوادث العمل**
دراسة ميدانية لتصحيح مركز المراقبة (الحراسة) في مؤسسة سونطراك، دراسة لنيل شهادة ماجستير تخصص الأرغونوميا والوقاية جامعة الجزائر 2، سنة 2012 م.

تتمثل إشكالية هذه الدراسة: هل ارتفاع حوادث العمل في مراكز الحراسة يعود إلى عدم موائمة تصميم الخصائص الهندسية لمركز العمل مع الخصائص الأنثروبومترية للعمال وإلى سوء الظروف الفيزيائية للعمل؟ حيث أعتمد الباحث علة المنهج الوصفي التحليلي وهذا في إطار دراسة أرغونومية. حيث كان اختيار العينة مقصودا لاحتواء المؤسسة على أشكال متنوعة من مراكز المراقبة حيث بلغ 107 عون موزعين على 9 مناطق من التراب الوطني من المجتمع الكلي 598، كانت نتائج الدراسة كالآتي:

ظروف العمل في مراكز المراقبة تتشابه في سوء الظروف الفيزيائية والتنظيمية وإن اختلفت المنطقة، حيث أن أسوء الظروف وضعية الوقوف السائدة التي تعد من المسببات التعب الشديد عند الأعوان، خاصة في الأطراف السفلى والقدمين ولهذا تكثر حوادث السقوط عند نزول المسلم بعد الوقوف لأكثر من 4 ساعات.

- ارتفاع حوادث العمل في المؤسسة راجع إلى عدم موائمة تصميم مراكز المراقبة مع الخصائص الأنثروبومترية للعمال.

التعقيب:

- لقد كانت الدراسة شاملة لموضوع الأرغونوميا التصحيحية ومدى تحقيقها من حدة حوادث العمل، مع إعطاء تصحيح لمراكز المراقبة والوسائل المستعملة لدى عينة الدراسة، ولكن الباحثة لم تستطع التحكم في كامل الظروف الفيزيائية والتنظيمية لن عينة الدراسة كانت كبيرة، كما أنها اعتمدت على الكثير من مراكز العمل عبر القطر الجزائري حيث نلاحظ أن الظروف فيها مختلفة وهذا ما صعب من مهمة التحكم في المتغيرات الدخلية،

كما أن الباحثة أهملت الجانب النفسي والسيكولوجي لأعوان المراقبة، حيث من الممكن أن الحالة النفسية للعون المراقب أن تؤثر في أداءه المهني وبالتالي وقوعه في حوادث العمل.

- وتتشابه دراسة اسعدي لمياء" الدراسة الحالية في بعض القياسات الأنثروبومترية للعمال، وفي تحليلها للحوادث الموجودة في المؤسسة وكيفية تصحيح مراكز العمل وأدواتها، مثل الدراسة الحالية في تصحيح قياسات ملابس الوقاية والسلامة حتى تكون ملائمة لعينة الدراسة.

4- دراسة دوباخ قويدر بعنوان: "دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابة حوادث العمل والأمراض المهنية" دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل E.N.C.A.B بسكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس: تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، قسم علم النفس

وعلم التربية والأرطوفونياء كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة 2008/2009 م.

- جاءت هذه الدراسة لإبراز مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابة حوادث العمل والأمراض المهنية، وذلك من خلال البرامج التي يقدمها في عملية التنمية الاقتصادية عن طريق حفاظه على عناصر العملية الإنتاجية وخصوصا العنصر البشري

- كما أكد الباحث على الدور البارز الذي تلعبه أساليب التوعية والوقائية الكفؤة وكذا التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي في الوقاية من إصابة حوادث الهمل والأمراض المهنية، وذلك من خلال العمل على الحد أو التقليل من السلوكيات الخاطئة للعمال.

- وعن واقع الأمن الصناعي ودوره في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسات الصناعية الجزائرية، أكدت الباحثة من خلال المعطيات والمعلومات المتحصل عليها في الدراسة الميدانية، وباستعمال المنهج الوصفي، حيث اعتبر الأمن الصناعي متغير مستقل، أما الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية متغير تابع وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية:

- ✓ يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية.
- ✓ يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة بوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية.

التعقيب:

- نلاحظ من خلال نتائج الدراسة أنه يجب أن يكون هناك المزيد من الدعم والاهتمام للأمن الصناعي في المؤسسات الصناعية وانه يجب على أصحاب القرار أن يشركوا العمال في وضع برامجهم وتحفيزهم وتشجيعهم ماديا ومعنويا، وهذا ما تتوافق مع الدراسة الحالية.

- كما تؤكد الدراسة على ضرورة تكثيف البرامج التدريبية الخاصة بمجال الأمن الصناعي وكذا العمل على إتباع معايير واضحة وبسيطة في وضع استخدام التوعية الوقائية لكي تعم الفائدة على الجميع.

- لا تتوافق الدراسة في أن العمال يستفيدون من مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي للتقليل من حوادث العمل لأن هناك عوامل أخرى تؤثر على مدى استفادتهم من البرنامج التدريبي.

5- دراسة على موسى حنان بعنوان: الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية دراسة حالة مؤسسة هنكل الجزائر مركب شلغوم العيد منكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة منتوري قسنطينة الجزائر 2006 / 2007 م.

- هدفت الدراسة للتأكد من أن الصحة والسلامة المهنية مجال يهتم بالعنصر البشري من أخطار الحوادث والأمراض المهنية؛ حيث تؤثر الحوادث غالباً على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية بسبب التكاليف المباشرة وغير المباشرة المترتبة عنها، فقد قامت الباحثة بطرح الإشكالية التالية:

✓ ما هو أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية؟

وبالتالي وضعت الفرضية التالية:

✓ انخفاض مستوى الصحة والسلامة المهنية يؤدي إلى انخفاض الكفاءة الإنتاجية به

✓ ارتفاع حوادث العمل يؤدي إلى انخفاض الكفاءة الإنتاجية.

- حيث اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، في إطار دراسة حالة حيث اعتمدت

الباحثة على تحليل معدلات الحوادث ومؤشراتها في المؤسسة وكذا الكفاءة الإنتاجية من خلال

مؤشرات الجودة وكمية المنتج، وتكلفة الأجور عن طريق معادلات إحصائية واقتصادية

- توصلت الباحثة إلى ما يلي :

انخفاض الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة يؤدي إلى انخفاض جودة وكفاءة الإنتاجية

وبالتالي ارتفاع أيضاً في الحوادث والأمراض المهنية، وهذا حسب تحليل وتحقيق في الحوادث

الموجودة في المؤسسة

التعقيب:

- إن انخفاض الكفاءة الإنتاجية ليس سببها انخفاض الصحة والسلامة المهنية فقط بل هناك عدة

أسباب أخرى قد تؤدي إليها، ولهذا الباحثة لم لهم بالمتغيرات التي لها تأثير مباشر على الكفاءة

الإنتاجية، كما أنها لم تقم بعزل تلك المتغيرات ولهذا يمكننا القول أنه من الممكن أن النتائج غير

صحيحة، أي أن هناك عدة أسباب التي من شأنها أن تؤدي إلى انخفاض الكفاءة الإنتاجية،

- لقد ساعدت دراسة على موسى حنان الدراسة الحالية في تحليل حوادث العمل حيث توافق في

عدة مؤشرات (الخبرة المهنية، أيام الأسبوع، أشهر السنة...).

5) أهمية و أهداف الدراسة :

بعد التدريب العصب الحيوي في عصرنا الراهن، حيث يجمع الجميع على أهميته التي لا تحصر

فوائدها على جميع الأصعدة و على الخصوص الجانب البشري، إضافة إلى دوره في إمام العامل

بالطرق السليمة في أداء العمل بدلا من السلوك الخطير المؤدي إلى وقوع الحادث، من خلال إكسابه

المهارات و الخبرات اللازمة، خاصة في الاستعمال الجيد للألات و المعدات، و بالتالي التخفيض من

معدلات حوادث العمل في المنظمات، إضافة إلى أن كل دراسة و بحث علمي يهدف إلى اكتشاف حقيقة

معينة أو تفسير ظاهرة معينة و هذا بفضل التحقيقات المتعلقة بالواقع المدروس من خلال الباحث الاجتماعي.

1- أهمية الدراسة:

- تكتمل أهمية الموضوع في أهمية الصحة العاملين داخل المؤسسة وضرورة الاهتمام بهم والمحافظة عليهم لأنهم مصدر التميز في المؤسسات. . الكشف عن الدور الإيجابي الذي تلعبه الثقافة الأمنية في حماية العمال من حوادث العمل ، داخل المؤسسات الصناعية
- تعتبر هذه الدراسة من أوائل الدراسات في حنون علم الباحث في مجال علم الاجتماع خصوصا فيما تعلق بالوقاية الأمنية والصناعية، لأنها تبحث في موضوع الثقافة الأمنية وانعكاسها على حدوث حوادث العمل في المؤسسات الصناعية، وأن الكتابة في هذا المجال نادرة في الدراسات والبحوث السوسيولوجية، كما أنها ستفتح آفاقا جديدة لمجالات البحث في ثقافة المؤسسة ، ومن جوانب متعددة مما يساعد على التنمية والتطوير.

2- الهدف من الدراسة:

- لعل الهدف الرئيسي للدراسة هو الوقوف على أبعاد ومؤشرات الثقافة الأمنية داخل المؤسسة الصناعية في حالة وجودها، أو تواجدها بمسميات أخرى وما وظيفتها ؟ وكيف تساهم في التقليل من حوادث العمل؟
- إعادة النظر في طرق وأساليب الإدارة والتنظيم وبالأخص في مجال العلاقات الإنسانية، وإدارة الموارد البشرية، وذلك من خلال تعديل أو تغيير القيم الثقافية (الأمنية السائدة واستبدالها، بقيم راسخة تتوافق مع تطلعات العاملين بشكل يمكنها من الاستمرار والتطور والنمو .
 - العمل على توعية العاملين بكل فئاتهم بالثقافة الأمنية، والتي بدورها تساعد المؤسسات على الثبات والبقاء في ظل المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وكذا السياسية المتسارعة.
 - توفير الأمن ولو بدرجة نسبية للعمال داخل المؤسسة الصناعية.
 - إبراز نقاط الضعف المسيية، والتي قد تكون سببا مباشرا في وقوع الحوادث داخل المؤسسة الصناعية.
 - تحسيس وإبلاغ مسؤولي المؤسسات، بأهمية توفير ثقافة أمنية وضرورة تواجدها في كل مؤسسة والتقليل ولو جزئيا من الوقوع في الأخطار المهنية.
 - تسليط الضوء على الآثار الاجتماعية والسلوكية، جراء حوادث العمل في المؤسسات الصناعية.
 - تعتبر الدراسة الحالية مرجعا متواضعا للمؤسسات والعمال لمعرفة الأسباب والنتائج المتوصل إليها حول الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من الحوادث داخل المؤسسات الصناعية.

الفصل الثاني

تمهيد :

تعد وظيفة التدريب إحدى الوظائف الهامة لإدارة الموارد البشرية إذ يندرج ضمن المراتب المتقدمة في قائمة عوامل نجاح المؤسسات في العام لأهميته البالغة التي تنعكس من خلال أداء العاملين، ولمواكبة التغيرات السريعة التي طالت كافة بيئات العمل وشكلت ضغوط في كافة الاتجاهات على المؤسسات وجب التكيف معها بالتركيز على تدريب العاملين فيها للتأثير في أدائهم نحو الأحسن وعليه تناولنا في هذا الفصل الإطار النظري للتدريب وأداء العاملين، ومحاولة معرفة العلاقة بينهما، كما تم عرض بعض الدراسات السابقة التي يربط بالموضوع سواء بصفة مباشرة أو غير مباشرة ومقارنتها بالدراسة الحالية.

المطلب الأول: أساسيات حول التدريب

تزايد الاهتمام بتدريب الموارد البشرية بشكل كبير وكان ذلك نتيجة التغيرات السريعة في العالم، والتي شكلت ضغوطا في كافة الاتجاهات على المؤسسات من أجل التكيف مع هذه التغيرات لزيادة وتعظيم قدرتها على مواجهة المنافسة، حيث تم المؤسسة بالتدريب لأن مما ينفق عليه مثل استثمار في الموارد البشرية قد يكون له عائد يظهر لي زيادة الإنتاجية بشكل عام.

1- مفهوم التدريب :

هناك العديد من المفاهيم التي تطرقت مصطلح التدريب وتظهر شاك تباينات في تعريفه من باحث أحر وعليه يمكن أن نذكر ما يلي :

- التدريب هو عبارة عن عملية منظمة قذف إلى تزويد الموظف معارف ومهارات وقدرات في مجالات محددة لتحسين أدائه في العمل أو التغيير اتجاهاته وأنماط السلوكية اللازمة لأداء عملية الحالي أو المستقبلي كما باعد على تحقيق غايات المنظمة¹.

- التدريب هو تلك العملية المنظمة التي من خلالها تغير سلوكيات ومشاعر العاملين من أجل زيادة وتحسين فاعليتهم وأدائهم².

- التدريب هو التطوير المنتظم للمعارف والمهارات والأفكار والاتجاهات اللازم توافرها لدى العاملين لأداء مهام عملهم بالصور المطلوبة³.

¹ مازن فارس رشد، إدارة الموارد البشرية، العبيكان للنشر والتوزيع ، الطبعة قاعة، المملكة العربية السعودية، 2009، ص : 658

² السالم مؤيد سعيد، مع إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي عالم الكتب الحديثة، الطبعة الأولى، الأون. 2009، ص 130

³ ماله موسى، دور التدريب في تطوير أداء العاملين في المؤسسة مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم تسيير تخصص الأعمال الاستراتيجية، جامعة اكلى محمد أبو الحاج - البويرة الجزائر ، 2014 / 2015، ص 03

- التدريب هو مجموعة من الأفعال التي تسمح لأعضاء المؤسسة أن يكونوا في حالة من الاستعداد والتأهب بشكل دائم ومتقدم من أجل وظائفه الحالية والمستقبلية في إطار مؤسستهم وبيئتها.¹ أو من خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن التدريب عبارة عن عملية خطته ومنتظمة ومستمرة تنمية سلوكيات واتجاهات المورد البشري أو المجموعة لتحسين الأداء واكتساب اخيرة من خلال توسيع معارفهم ومهاراتهم عن طرق التحضير المستمر على تعلم واستخدام الأساليب الحديثة لتتنفق مع طموحاتهم الشخصية وذلك من برنامج خطته الإدارة ومراعية فيها حاجياتهم وحاجات المؤسسة وحاجات الدول في مستقبل الأعمال

2- أهداف وأهمية التدريب

للتدريب مجموعة من الأهداف، له أهمية بالغة على الموارد البشرية والمؤسسة ككل وتك عرضها فيما يلي:

أولاً: أهداف التدريب :

يهدف التدريب عموماً إلى النهوض بالعنصر البشري العامل في جميع القطاعات وعلى كافة المستويات وإعادة الإعداد الملائم للقيام بدوره وأداء مهامه بكفاءة عالية خلف الأهداف باختلاف البرنامج التدريب ولكن هناك أهداف عامة أساسية منها²:

- زيادة واستقرار الأفراد العاملين عن طريق زيادة إتقانهم العمل إلى جانب ما يكتبوا من مهارات.

- تطوير اتجاهات المشاركين الإيجابية والعمل والزملاء والمنظمة

- زيادة فرص الابتكار والإبداع في العمل ورفع الإنتاج والإنتاجية.

- تنمية روح العلاقات الإنسانية في المنظمة وتحسين نوع الإشراف على العمل

- التقليل من تدمير العاملين وتقليل أخطائهم وفيض كلفة الصيانة الآلات والمعدات.

ثانياً: أهمية التدريب :

يعتبر التدريب من المواضيع الهامة التي احتلت موقعا محوريا، له أهمية بالغة سواها للمفرد

والمؤسسة :

¹ حسونة فضيل. إدارة الموارد البشرية، وائل للنشر والتوزيع - الطبعة الأولى . 2010، ص : 172

²قاسي أسماء ، أهمية قرب الموارد البشرية في المشروعات الصغيرة ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تعليم وعمل، جامعة اكلي مجد و الجامع - لورده الحرير ، 2011/2012 ، ص : 59

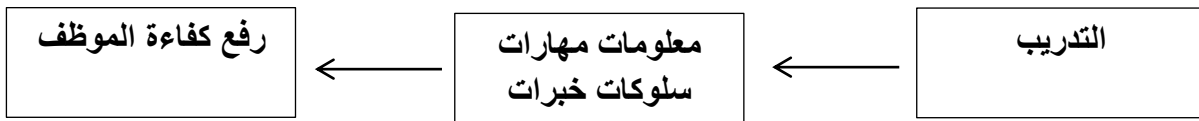
(1) أهمية التدريب بالنسبة للأفراد العاملين : له أهمية كبيرة عالية للعاملين فيها: ¹

- يساعد الأفراد في تحسين وتطوير قراراتهم وحل مشاكلهم في العمل.
- يساهم التدريب في تطوير مهارات الاتصال بين الأفراد.
- يسمح التدريب بالتقليل من نقاط الضعف لدى الأفراد يوفر في العرض للترقية والتطوير
- يسمح التدريب بتخفيض معدل حوادث العمل ورفع درجة الروح المعنوية لدى العاملين داخل المؤسسات.

(2) أهمية التدريب بالنسبة للمؤسسة ²:

- المهام الموكلة إليهم لكافة وتقليل الوقت الضائع والموارد المائبة المستخدمة في الإنتاج.
- يساهم التدريب في خلق الاتجاهات الايجابية لدى العاملين نحو العمل والمؤسسة
- يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمؤسسة وبذلك يرتفع أداء العاملين عن طريق معرفتهم لما تزيد للمؤسسة من أهداف
- يؤدي إلى ترشيد معرفته القرارات الإدارية وتطوير أساليب وأسس مهارات القيادة الإدارية - يساهم في بناء قاعدة فاعلة للاتصالات والاستشارات الداخلية وبذلك يؤدي إلى تطوير أساليب التفاعل بين الأفراد العاملين بينهم وبين الإدارة.

الشكل رقم (1-2): أهمية التدريب



3- أنواع التدريب ³:

ينقسم التدريب إلى عدة أنواع، وخلف باختلاف المعيار المتبع في هذا النقي ومن أهم هذه التقسيمات كما يلي:

أولاً: أنواع التدريب حسب مرحلة التوظيف

(1) توجيه الموظف الجديد Orientation:

يحتاج الموظف الجديد إلى مجموعة من المعلومات التي تقدمه إلى عمله الجديد ونور المعلومات التي يحصل عليها الموظف الجديد في الأيام والأسابيع الأولى من عمله على أدائه واتجاهاته النفسية لسنوات عديدة قادمة.

¹ جامد كريم الحمدراوي. تدريب الموارد البشرية كمدخل لتحقيق الميزة الثقافية المتداعية . مجلة العربي للعلوم الاقتصادية والإدارية والعراق، العدد 20، 2015، ص: 120.

² هالة موسى، مرجع سابق ذكره، ص 13

³ أحمد ماهر ، إدارة الموارد البشرية ،الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، الطبعة الثانية، 2012/2011، ص: 458.

(2) التدريب أثناء العمل: On The Job Training¹:

ترغب المنظمات أحيانا في تقديم التدريب في موقع العمل وليس في مكان آخر حتى تضمن كفاءة أعلى للتدريب، حينئذ تشجع وتسعى المنظمات إلى أن يقوم المشرفون المباشرين فيها بتقديم المعلومات والتدريب على مستوى فردي للمتدربين. ويعاب على هذا النوع من التدريب هنا أنه ليس هناك ضمان أن التدريب سيم بكفاءة ما لم يكن هذا المشرف مديرا ماهرا ونموذجا يحتذى به.

(3) التدريب بغرض تجديد المعرفة والمهارة Skill Renewal Training:

حينما تتقدم معارف ومهارات الافراد خاصة عند اداري أساليب عمل وتكنولوجيا و أنظمة جديدة يلزم الأمر تقديم التدريب المناسب لذلك.

(4) التدريب بغرض الترقية والنقل Promotion Transfer Training :

تعني الترقية ولنقل أن يكون هناك احتمال كبير لاختلاف المهارات والمعارف الحالية للفردي في الوظيفة التي سوقي أو سينتقل إليها، وهذا الاختلاف أو الفرق مطلوب للتدريب عليه السيد هذه الثغرة في المهارات والمعارف.

(5) التدريب للتهيئة للمعاش Retirement Training:

في المنظمات الراقية يتم تعبئة العاملين من كبار السن إلى الخروج على المعاش، تم تدريبه على البحث عن طرق جديدة للعمل أو طرق للاستماع بالحياة والبحث عن اهتمامات أخرى غير الوظيفية.

ثانياً: أنواع التدريب حسب نوع الوظائف²:

(1) التدريب المهني والفني Technical and Vocational Training: يهتم هذا النوع

بالمهارات اليدوية والميكانيكية في الأعمال الفنية والمهنية.

(2) التدريب التخصصي Professional Training: يتضمن هذا التدريب معارف ومهارات على

وظائف أعلى من الوظائف الفنية والمهنية

(3) التدريب الإداري Managerial Training: يتضمن هذا النوع التدريب المعارف والمهارات

الإدارية والإشرافية اللازمة لنقل المناصب الإدارية (الإشرافية) أو الوسطى أو العليا وهي المعارف تشمل العمليات الإدارية من التخطيط، وتنظيمية، واتخاذ قرارات، وتون وقيادة، وتحفيز، وإدارة العمل، والتنسيق والاتصال.

¹مرجع نفسه، ص: 459-460

²مرجع نفسه، ص: 461-462

ثالثاً: أنواع التدريب حسب مكانها :

قد ترغب الشركة في عقد برامجها داخل الشركة، سواء للمربين من داخل وخارج الشركة، وبالتالي يكون على الشركة تصميم البرامج، أو دعوة مدربين للمساهمة في تصميم البرامج، ثم الإشراف على تنفيذها .

(1) التدريب داخل الشركة Internal Training: هناك التدريب الداخلي هو ما يسمى بالتدريب لي موقع العمل ولي هذا النوع من التدريب يقوم الرؤساء المباشرين للعاملين تزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة لأداء العمل أو الإشراف على قيام بعض العاملين القدامى ذوي الخبرة بهذه المهمة، وتمتاز هذا النوع بتمائل وتشابه الظروف التدريب مع ظروف أداء العمل.

(2) التدريب خارج الشركة External Training: تفضل بعض الشركات أن تنقل كل أو جزء من نشاطها التدريبي خارج الشركة ذاتها، وذلك إذا كانت الحية التربوية وأدوات التدريب متاحة بشكل أفضل عاج الشركة وربما خارج الدولة

4- العملية التدريبية :

إن التدريب ليس هدفا في حد ذاته، بل وسيلة لتحقيق غايات معينة مثله مثل العمليات الإدارية الأخرى، يتم التخطيط له بعناية وفق خطوات علمية مدروسة، نجاح التدريب وتحقيق الهدف منه يتوقف على مدى التخطيط والإعداد الجيد له.

أولاً: تصميم البرنامج التدريبي¹:

تعني مرحلة تميم البرنامج التدريبي من أهم المراحل في العملية التدريبية وذلك لعدة الأسباب التالية مرحلة تصميم البرنامج التدريبي تكون من عدة عناصر ، و بالتالي ليست سهلة بل عملية معقدة تتشابه مع عدد من المتغيرات والموارد والعوامل داخل النظام التدريبي وخارجه، نجاح البرنامج التدريبي يعتمد في الأساس على التصميم الدقيق الجيد لذلك البرنامج، وأهم خطوات أو عناصر تصميم البرنامج التدريبي تتمثل فيما يلي :

- تجديد الاحتياجات التدريبية
- تحديد الأهداف المطلوبة من البرنامج التدريبي
- وضع محتوى البرنامج التدريبي وإعداد المواد التدريبية
- اخبار الأساليب التدريبية
- إعداد الموازنة اللازمة للبرنامج النشر

¹هالة مويبي، مرجع سبق ذكره، ص: 17

- استقطاب المشاركين

- تهيئة التسهيلات التدريبية الأخر.

5- علاقة التدريب في تحسين أداء العاملين :

يكسب التدريب أهمية كبيرة للفرد والمؤسسة ككل، بحيث يعمل على تزويد الأفراد بالمعلومات الضرورية وصلل قدراتهم وتنمية مهاراتهم، وتغيير اتجاهاتهم بصف تطوير أدائه بما يحقق أهداف المؤسسة وستتطرق في هذا الفرع إلى أهمية التدريب بالنسبة للفرد وللمؤسسة، وأيضا إلى تبيان دور التدريب في تحسين أداء العاملين :

(1) أهمية التدريب بالنسبة للعاملين¹:

تكمن أهمية التدريب بالنسبة للعاملين من خلال :

- إكساب العاملين الصفات التي توصله لشغل المناصب القيادية

- إكساب العاملين لخبرات ومعارف ومهارات جنيئة وهله إلى الارتقاء وحمل مسؤوليات أكبر في العمل. - زيادة ثقة العاملين بأنفسهم نتيجة لإكساب معلومات وخوات وقدرات جديدة مما يؤدي لرفع روحهم معنوية.

(2) أهمية التدريب بالنسبة للمؤسسة²:

تكمن أهمية التدريب بالنسبة للمؤسسة من خلال :

- تنمية كفاءات وخبرات العاملين وزيادة مهاراتهم .

- إعداد أجيال من الأفراد الشغل الوظائف القيادية .

- مواجهة التغيرات التي تحدث في النظم الاقتصادية والاجتماعية ومواكبة التطور العلمي والتكنولوجي

(3) التدريب وتحسين أداء العاملين³:

للتدريب تأثيرات متعددة على أداء العاملين ومن أهمها ما يلي:

- رفع مستوى الأداء و تحسينه من الناحية الكمية والنوعية .

¹يمينة ركلال،، اثر التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة الصغيرة و المتوسطة، دراسة حاله مجمع طهراوي مذكرة مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والمحلية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر 2013، ص: 9

²فردوس بن عزة ، مرجع سابق ذكره، ص : 12

³علي بونس ميا، قياس أثر التدريب في أداء العاملين دراسة ميدانية على مديرية التربية محافظة الوعي بعمان ، مجلة جامعة تدرين للبحوث والدراسات، العدد: 1 ، 2009، ص: 174.

- تقوية العلاقات الإنسانية بين الأفراد وتطوير اتجاهاتهم
- تنمية شعور العاملين بالانتماء والولاء المؤسسة
- تخصيص معدلات كل من الغياب ودوران العمل .
- توعية العاملين بأهمية التدريب وكساحم القدرة على البحث عن الجديد والمستحدث في شتى مجالات العمل.
- بعث سلوكيات جديدة في الأفراد توافق و استراتيجية المؤسسة.

ملخص الفصل الثاني :

التدريب المهني :

يعتبر التدريب المهني من الموضوعات التي لاقت اهتماما بالغا من قبل العديد من العلماء و المختصين باختلاف تخصصاتهم.. نظرا للدور الهام و البارز الذي تلعبه الأنظمة و اللوائح التدريبية في حماية العمال من المخاطر المهنية و تفادي الوقوع في حوادث العمل، و ذلك بهدف توفير الخدمات الصحية و الرعاية الطبية للعمال في المؤسسات الصناعية، من خلال توفير البرامج الإرشادية لتوعية العمال بأهمية إجراءات الصحة و الوقاية المهنية.

الفصل الثالث

آليات و حلول مساعدة في التقليل من حوادث العمل:

1- الآثار المترتبة عن حوادث العمل :

التأثيرات الاقتصادية :

لاشك أن الحوادث الصناعية تتسبب في أهدار الكثير من المال والوقت، فوفقا للتقديرات المسجلة في فترة الثمانينات في القرن الماضي في بعض الدول الصناعية، فقد بلغ متوسط التكاليف الشاملة للإصابات والأمراض المهنية ما يعادل 4 % من الناتج القومي الكلي، هذا علاوة على التكاليف غير الظاهرة والتي تتمثل فيما يلي :

- تكاليف الوقت الضائع الناجمة عن إصابة العامل وتتمثل في حجم ساعات التوقف عن العمل.
- تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للعمال الآخرين، حيث أن بعض العمال يتوقفون عن العمل لانتقالهم إلى مكان الحادث حيا في اطلاق عما حدث، كما يتعطل البعض الآخر نتيجة لمساعدة العامل المصاب.
- تكاليف العلاج التي يغطيها التأمين. (على غربي ، بلقاسم سلاطينية، اسماعيل غيرة، 2002 ص 132-131).
- التكاليف الخاصة بتلف الآلات والمعدات المستخدمة في العمل لاستبدالها، أو إصلاحها وصيانتها كما تحمل المؤسسة تكاليف غير مباشرة، تتمثل في تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للمشرفين عند مساعدتهم للفرد المصاب، أو لتحري أسباب الحادث ورفع التقارير والتوقف للوقتي للعمل الذي تحدث فيه الإصابة، كذلك تدريب عامل جديد محل العامل الذي انقطع عن العمل.
- تكلفة تعطل الإنتاج عند حدوث الإصابة: تكلفة مواد التنظيف والتسوية بعد الحادث :
- تكلفة إحلال عامل محل العامل المصاب:
- تكلفة غرامات التأخير التي قد يطالب بها العملاء نتيجة لتأخير تسليم الطلبات . (مؤيد سعيد السالم 2002، ص 204) : تكاليف الوقاية من الحوادث وتتمثل في :
- تكاليف التصميم: مثل التصميمات لوسائل الوقاية لبعض الآلات.
- تكاليف التشغيل: مثل تكاليف لجان السلامة والصحة المهنية من رواتب و تدريب.
- تكاليف التخطيط: وذلك للحد من العواقب التي تتصل بالحماية في المستقبل وترتبط اقتصاديا بالحوادث ارتباطا وثيقا باقتصاديات الوقاية من الحوادث.

الآثار المتعلقة بالعمال :

ترك الحوادث أثارا سلبية على العامل حسب خطورتها، وحسب نوعها، فهناك من الحوادث ما ينتج عنها ضحايا من الموتى، وهي تلك التي تمثل درجة عالية من الخطورة، كالحرائق التي تحدث داخل المصانع ويصعب إخمادها، والتي تحتوي على الكثير من المواد الخطرة و الملتهبة وسريعة الاشتعال أو انقلاب أحد مكونات الآلة الحادة، مما ينتج عنه إصاية العامل. كما قد تكون هناك حالات وفاة كحالة التسمم بالغازات الضارة والتي تتطور مع مرور الوقت، إلى مرض خبيث سرعان ما يقضي على جسم المصاب، وغير ذلك من الحوادث التي تسبب في فقدان لأحد الأعضاء، أو شلل نصفي أو كلي. فيصبح العامل ذو عاهة مستديمة، تلزمه ترك العمل كلياً، أو تفرض عليه ملازمة الفراش، كما قد تكون عاهة جزئية، كفقدان العامل أحد الأصابع أو الأطراف، هذه الأخيرة تجعل من العامل بغير عمله في حالة ما إذا كانت عاهته تعيقه عن الاستمرار في عمله السابق، نظرا لما تتطلبه طبيعة العمل، كما قد يؤدي تغيير العمل إلى التغيير في الحالة الاجتماعية للعامل، نظرا لاختلاف الأجر فقد يقل مقارنة، مما قد يكون عليه سابقا قبل وقوع الحادث، كذلك نظرة المجتمع للعامل الذي أصيب بحادث، نظرة شفقة وإحسان، ونظرة دونية التي لا يقبلها أي عامل، بالإضافة إلى الحالة النفسية التي يخلفها الحادث حيث يصبح العامل منعزلاً، منطوياً، يشعر دوماً بالنقص مقارنة بزملائه.

الآثار المتعلقة بالمؤسسة الصناعية :

لحوادث العمل انعكاسات سلبية على المؤسسة، تتفاوت هذه الانعكاسات بدرجة خطورة الحوادث وكذا بنسبتها وحجمها، أي بتكرار و تفاقم الحوادث تنهار الروح المعنوية لمجموعة العمال، وتتطور نتيجة فقدانهم الإحساس بالأمن والشعور الدائم بالخوف وعدم الاستقرار، مما يؤدي إلى البحث عن أعمال أخرى تكون أكثر أمناً، سواء داخل المؤسسة ذاتها، أو البحث عن أعمال في مؤسسات توفر ظروف أمانة أفضل وأحسن وأفضل. إذ تعتبر ارتفاع نسبة الحوادث من مؤشرات عدم الاستقرار المهني، فالجو الصناعي هو المسؤول عن ارتفاع أو انخفاض معدل حوادث العمل، ولهذا يجب توفير كل الظروف الملائمة التي تقلل من إصابات العمل، كالألبسة، الأقفعة، مع تخصيص قسم للأمن الصناعي.

ومن هنا يشعر العامل بالاهتمام به وشعوره بخوف الإدارة على أمنه و صحته، (بديع محمود مبارك القاسم، 2001 ، ص52)

كثرة الحوادث وتكرارها يصيب أيضا العمال المصريون وكذا ذوي الخبرة في ميدان العمل. وهذا ما يؤثر على إنتاجية المؤسسة، سواء بالوقت الضائع أثناء تقديم الإسعافات الأولية والتي تتوقف فيها العملية الإنتاجية جزئياً أم كلياً، هذا في الحالات البسيطة. أما في الحالات الخطرة التي تؤدي إلى وفاة أو عاهات مستديمة، فإن المؤسسة يلزمها وقت كافي لإعداد عمال آخرين وتدريبهم. وخلال هذه

الفترة تتعطل العملية الإنتاجية، فتصيح وتيرتها بطيئة، بالإضافة إلى كل هذا الميزانية التي تخصصها المؤسسة السد نفقات حوادث العسل للمصابين، بالإضافة إلى إصلاح وترميم الآلات ومكان العمل، والنفقات الخاصة بتكوين و تدريب العمال الجدد، بالإضافة إلى الخسائر المترتبة على النقص في الإنتاج، ويمكن تلخيص هذه الآثار فيما يلي:

- الإنتاج الضائع نتيجة تجمع العمال لمشاهدة الحادثة ومعاينة المصاب
- الإنتاج الضائع نتيجة توقف العمال بعد وقوع الحادث وصعوبة العودة إلى نفس معدلات الإنتاجية العادية، إذ تكثر الأخطاء و تبطئ العمليات.
- الإنتاج الضائع من خلال إجراءات نقل المصابين.
- النفقات التي تصرف لتدريب العامل البديل و فرق إنتاجيته.
- قد يترتب على الإصابة عدم إمكانية الوفاء بالالتزامات الإنتاج المقررة في الخطة وما يترتب عليها من آثار على سمعة المؤسسة ومكانتها في السوق.
- **التأثيرات الاجتماعية :**

- إن هناك دائما تخوف من احتمال وقوع حوادث في كل مجالات النشاط البشري.
- إن حوادث العمل ما هي إلا الناتج النهائي التصرفات وظروف وأخطاء إنسانية. (زكريا طاحون 2006، ص 22-24).
- يترتب على وقوع حوادث العمل ان العامل لغالبية نخله. وقد دلت الدراسات أن التعويضات التي يتحصل عليها العامل، لا تعادل النخل الذي كان سيحصل عليه خلال هذه الفترة، ويضاف إلى ذلك ما تعانيه الأسرة يفقدان عائلها إذا كانت الحادثة مميتة.
- تكلف الحوادث بالنسبة للمجتمع: تسبب الحوادث في فقدان المجتمع لعضو عامل أو أكثر وتعطله. ويترتب على ذلك التزامات اجتماعية لمساعدة أسرة العامل المصاب. وفقدان المجتمع لإنتاج العامل وخاصة إذا كان من النوع الماهر وليس من السهل تعويضه خلال فترة قصيرة. (عبد الغفار حنفي 2002 ، ص 556).

2- النظريات المفسرة لحوادث العمل :

النظرية الطبية:

مضمون هذه النظرية أن الشخص الذي يميل إلى الوقوع في الحوادث، غالبا ما يعاني من أمراض واختلالات جسمية أو عصبية، وأن هذه الأمراض هي التي تؤدي به للوقوع في الحوادث والإصابات. لكن لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تكون هي وحدها الأمراض المسؤولة عن التورط في

الحوادث. فلقد أوضحت أن 75,9% من حالات الحوادث ليس لها أسباب مرضية. وأن 1.4% من الحوادث يمكن أن ترتبط بأسباب طبية وعلل جسمية، أغلبها في الخلل السمعي والبصري. (سليم نعامة، 1991 ص 27).

فمحتوى هذه النظرية أن الشخص دائم الإصابة، إنما يعاني من خلل جسدي أو عصبي وأن هذا الخلل هو السبب في هذه الحوادث، ربما يكون مثل هذا الخلل من إحدى الأسباب التي تتجمع مع أسباب أخرى لحدوث الحوادث، إلا أنه ليس السبب الوحيد الفعال لوقوع الحوادث. فلقد أجرى جراف graf بحثا على 708 عامل، فوجد بان حوادث العمل في 75.9% من الحالات ليس لها سبب متعلق بالناحية الطبية وأن 14% فقط متعلقة بالناحية الطبية، أي ترجع لأسباب طبية، وتدخل ضمن هذه الأسباب الخلل السمعي و البصري. (حمدي ياسين وآخرون، 1999، ص210)

وفي دراسة أخرى قام بها سلوكامب، وجد أن السائقين الذين يعانون من ضغط الدم المرتفع، تبلغ حوادثهم ضعف الذين لا يعانون منه.

وفي دراسة الحوالي 15 ألف حرفي وتلاميذ الترسانة البحرية، وجد كل من فارمر و تشامر، أن هناك ارتباط بين الحوادث والأمراض، وتقول الدكتورة ملاثر ريتار، بأن المستهدفين للحوادث عادة ما يكون لهم سجلات طبية، ويعانون خاصة من أمراض البرد وسوء الهضم. (عباس محمود عوض، 1971 ص 31)

النظرية التجريبية :

تعتمد على أن وقوع في الحوادث يرتبط بعوامل عدة، فالشخص الذي يقع في حادثة ما، يكون الوسط الذي وقعت فيه الحادثة مليئا بالعديد من المثيرات والمؤثرات، كالحرارة وحالة الطريق، التعب والحالة النفسية للفرد، مما يترتب على ذلك أن يكون محاطا بظروف غير آمنة، وحالة مزاجية في نفس الوقت لا تكون مواتية للأداء. (محمود السيد أبو نبيل، 1985، ص 408-409)

النظرية القدرية:

تقوم هذه النظرية في تفسيرها للحوادث على القدر والحظ السيئ، أي يرى أصحابها بان الناس ينقسمون إلى صنفين، الأول سعيد الحظ، يمتلك الحصانة ضد الحوادث ولهذا فهو في مأمن من الوقوع فيها في حين أن الصنف الثاني غير محصن، لهذا فهو أكثر قابلية للتعرض للحوادث، كما أنه يصاب بها بصفة مستمرة. غير أن هذه النظرية وفي تفسيرها هذا، تناسب أثر الإنسان في وقوع الحوادث له، والذي يؤخذ عليها أيضا أنه ينقصها المنطق العلمي في تفسيرها. وهذا ما دلت عليه الدراسات التي قام بها

أجرينود" و "ماريس" وآخرون، والتي لاحظها فيتلز" والتي أثبتت أن الحوادث، تقع دائما لبعض الأفراد ونادرا للآخرين، كنتيجة منطقية لتوحيد الظروف. (عباس محمود عوض، 1971، ص31)

نظرية الميل لاستهداف الحوادث:

ترى هذه النظرية أن الأشخاص المستهدفين للحوادث، الذين يرتكبون الحوادث بصورة متكررة هم الذين لديهم خصائص وراثية، تؤدي بهم إلى الوقوع في الحوادث. وقد يكون ذلك الإشباع الدوافع داخل الفرد. (عبد الرحمان العيسوي، 1990، ص 124)

ولكن لا يمكن الاعتبار المطلق بأن استهداف الحوادث سمات وراثية. فلقد دلت عدة تجارب بأن توزيع الحوادث بين جمهور العمال، توضح أن غالبية الحوادث تكون في يد قلة، ليس إلا ضرورة رياضية وإذا كان الوقوع في الحوادث شيء وراثي، فبماذا تفسر وقوع العمال في الحوادث، ولديهم تكوين سليم بصفة متكررة، كما أن هناك تفسير آخر لهذه النظرية وهي من أقدم النظريات السيكلوجية والتي وضعت لتفسير مستهدفي الحوادث والسبب في ذلك، أن هؤلاء الأشخاص لديهم استعداد نفسي وفسيلوجي ثابت إلى حد ما، يجعلهم معرضين لارتكاب الحوادث. وربما يكون ذرعا لارتكاب الحوادث وربما يكون ذلك لإشباع بعض الدوافع في داخل الفرد نفسه، كإشباع بعض الدوافع في داخل الفرد نفسه (عبد الرحمان العيسوي، 2003، ص 402)

و هي من أقدم النظريات التي وضعت لتفسير الحوادث وأكثرها شيوعا، وهي تطلق على العمال الذين يتكرر تعرضهم للحوادث بصفة مستمرة، باسم مسته في الحوادث. وتفسر هذه النظرية مثل الأشخاص إلى تورطهم باستمرار في الحوادث إلى وجود خصائص نفسية وأخرى جسمية، تدفعهم إلى القيام بسلوك غير سليم في مجال نشاطهم. (أشرف محمد عبد الباقي، 2001، ص264)

وفي محاولة منهم قام أريك" و "اربنس في العديد من الأبحاث، باختبار مدى صحة هذه النظرية فتوصلوا إلى نتيجة من خلال الإحصائيات المختلفة للحوادث. والتي مفادها أن الاستهداف الحوادث حقيقة موجودة، ولكن يعرفان بأنهما لم ينجحا في تعريفه ولا في تقدير الأبعاد والعناصر التي تكونه، كما لم يتوصلا إلى أسلوب يضعه موضع الاستخدام. ورغم ما يعتبره " تيفن" والذي وجد في أغلب البحوث التي تناولت الحوادث في المصانع، من أن القابلية للحوادث كانت عاملا مسببا في بعض الأحيان ذا أهمية كبيرة، وما ذهب إليه فيتلز في أن اختلاف الأفراد في قابليتهم للحوادث، ترجع إلى الخصائص الموجودة لكل شخص منها النفسية والجسمية، والتي تنفعه إلى استهداف الحوادث. ولكن هذا الاستهداف يتوقف عن الوقت نفسه على العوامل الأخرى الخارجية، كالمخاطر وظروف العمل التي تختلف باختلاف نوع العمل. (عبد الفتاح محمد دويدار، 1995، ص 255-258)

إن النظرية السابقة جاءت نتيجة لتلك الدراسات، التي أخذت في عين الاعتبار العمال الذين يقعون في الحوادث بصفة متكررة، لذلك نجد بأن هذه النظرية ركزت على أساس أن العامل، هو السبب الوحيد والأخير في الوقوع بالحوادث، متجاهلة العوامل الأخرى كالمحيط الاجتماعي للفرد والظروف الفيزيائية وغيرها من العوامل الأخرى، التي قد تكون سببا مباشرا لوقوع الحوادث.

نظرية الحرية والأهداف واليقظة :

تعتبر هذه النظرية أن الحادثة، هي سلوك لعمل رديء يبحث في بيئة غير ملائمة وغير مناسبة للعمل ففي نظرها يجب أن يوفر المناخ السيكولوجي للعامل ويتم تلك، من خلال وضع نظام للحوافز، بحيث يمكن أن يساهم في الحد من الحوادث وهذا بتقديم المكافأة، لحث العامل و تشجيعه على بذل الجهود وذلك بسبب فقدانه لشعور اليقظة، فيصبح العامل في شرود وقلة الانتباه، مع فقدانه للرغبة في العمل مما يكون أكثر عرضة لحوادث العمل.

نظرية الضغط والتكيف :

تقوم هذه النظرية على أن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر، يكون أكثر عرضة للوقوع في الحوادث عن العامل المتحرر من الضغط وأن التكيف العادي للضغوط الناتجة عن عوامل فيزيائية أنية مثل الحرارة، الرطوبة.. الخ، تؤدي إلى انخفاض في تكرار الحوادث.(عبد الرحمان العيسوي، 2003 ص 410)

ويمكن القول بأن هذه النظرية تتفق مع نظرية الأهداف والحرية واليقظة، في التأكيد على أهمية بيئة العمل ومناخ العمل كعامل محدد للوقوع في الحوادث. وطبقا لهذه النظرية، فإن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر، يكون أكثر عرضة للتورط في الحوادث مقارنة بالعامل المتحرر من الضغوط و التوترات. (عبد الرحمان العيسوي، 1990، ص 403)

ورغم ذلك فإن الفرض الأساسي للنظرية يتسم بقدر من الاتساع والعمومية، فالضغوط لها آثار سلبية عديدة على صحة الإنسان الجسمية والنفسية، ولا يقتصر الأمر عند حدود التورط في الحوادث. يرى أصحاب هذه النظرية بأن العامل الذي يوضع تحت ظروف الضغط والتوتر، غالبا ما يكون عرضة للحوادث، وتشير هذه النظرية إلى التكيف العادي للضغوط الناتجة عن الظروف الفيزيائية، مثل: الإضاءة درجة الحرارة، الرطوبة وغيرها، فكلما زادت نسبة التوتر والضغط الموجود في بيئة العمل، كلما زادت نسبة الحوادث، وكلما قل أو تناقص الضغط و التوتر، تناقصت نسبة الحوادث .

نظرية التحليل النفسي :

من أصحاب هذه النظرية فرويد، ويرى أصحاب هذه النظرية أن أسباب الحوادث في أفعال مقصودة لا شعورية تشبه الهفوات، ويعتقد أنصار هذه النظرية، أن الإصابة الجسدية إنما هي عنوان لا شعوري موجه للذات. ويعتبر فرويد معظم الحوادث تعبيراً عن صراعات عصبية. وأن عقاب الذات هو إحدى المركبات التي تستند عليها سببية الحوادث. وترى مدرسة التحليل النفسي، أن السبب لمعظم الحوادث إنما هي الدافعية اللاشعورية، أي أن للحوادث أسباب نفسية فقط دون أسباب خارجية، أي أن لكل حادث عمل هو تعبير عن الذات. (عباس محمود عوض، 1971، ص31)

يعتبر أصحاب هذه النظرية الحوادث، ما هي إلا تعبيراً عن صراعات نفسية لا شعورية تنقع بالفرد إلى إتيان الفعل الخاطئ، الذي تنجم عنه الحوادث والإصابات، هذه الأخيرة قد تكون حلاً لصراعه الداخلي وهذا بعقاب ذاته أو إيدائها، ويميل أغلب العلماء التحليل النفسي إلى اعتبار المستهدفين الحوادث أشخاص يعانون من اضطرابات في الشخصية، وأن التورط المتكرر في الحوادث ليس إلا وسيلة من وسائل عقاب الذات. (أشرف محمد عبد الباقي، 2001، ص 264)

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

3- آليات تقليص من حوادث العمل :

أ- تعريف التأمينات الاجتماعية:

هي أداة اجتماعية يمكن بواسطتها أن تتعاون مجموعة كبيرة من الأشخاص في تمويل صندوق يتكفل بتغطية أخطار محتملة، عن طريق دفع تعويضات محتدة، طبقاً لقواعد محاسبة دقيقة. فالتأمين إذا يتضمن اتفاق عدد من الأفراد الذين يتعرضون للتنفس الخطر، على أن ينفع كلا منهم مبلغاً صغيراً نسبياً، لكي يعوض من الرصيد المتكون، كل من يعاني منهم من تحقق الخطر، على أن تكون الخسائر متوقعة مع إمكانية تقدير مجموعها بدرجة معقولة. (تبيل رمزي، 2000، ص 267)

وترى منظمة العمل الدولية، أن مفهوم التأمين الاجتماعي: "عبارة تدل أولاً على الحماية التي يكفلها المجتمع لأفراده بفضل مجموعة من التدابير العامة، تسن ضد الاقتصادية والاجتماعية والتي يحتمل أن يقع فيها هؤلاء الأفراد لسبب ما، كضياع أو نقص حساس في الدخل المرضي الولادة، إصابات عمل وأمراض مهنية البطالة، العجز، الشيخوخة، الوفاة. ويضاف إلى ما سبق تقديم العلاج الطبي ومنح إعانات للعائلات ذوي الأطفال. (جميلة براهيم، 1997، ص33)

أ- عوامل نشأة الضمان الاجتماعي :

إن عوامل نشأة نظام الضمان الاجتماعي، لم تكن سوى إفرزات التطور الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، الذي رافق قيام المجتمع الرأسمالي الصناعي. وكان من نتائج ما تقدم، أن أبرزت ظواهر مختلفة في المجتمع، حيث أصبح معها الفرد العامل، يواجه مخاطر اجتماعية خطيرة تهدده كل يوم مما أفقده الإحساس بالأمان الاجتماعي، وقد كانت هذه الظواهر في تفاعلها هي العوامل التي أدت إلى إنشاء الضمان الاجتماعي.

1- انهيار أشكال التضامن الاجتماعي السابق:

وذلك لعدة أسباب منها:

- السيطرة الفردية وسيادة المذهب الليبرالي، اللتين بلغنا القمة مع انتصار الثورة الفرنسية عام 1889 حيث قررت هذه الثورة بصيغة قانونية ملزمة، إلغاء كل الجماعات التي توسط بين الفرد و الدولة. وتحريم تكوين الجديد منها، ولهذا أصبح العامل وحيدا يواجه قدره لوحده أكثر منه إنسانا، يعيش وسط مجتمع أو أسرة تنظيم مهني.

- انهيار النظام الإقطاعي وتقدم المجتمع الصناعي، أدى إلى الهجرة الريفية، وقد أدت هذه الأخيرة إلى تفكك الروابط الاجتماعية والأسرية القائمة قديما. وقد زاد ذلك من عزلة الفرد في المجتمع الجديد عن مواطنة الآخرين، فكان هذا سببا آخر في زيادة انهيار الضمان الاجتماعي.

2- ازدياد المخاطر التي يتعرض لها العامل:

لقد ترتب على التقدم الصناعي ازدياد استخدام الآلة في الصناعة. وبالتالي زيادة المخاطر التي يتعرض لها العامل، سواء بشكل إصابات عمل أو أمراض مهنية. كما أن عدم استقرار السوق كاد يؤدي إلى فقدان العمال لعمالهم، فكان خطر البطالة شيحا مخيفا للعمال، كثيرا ما أسكتهم حتى عن المطالبة بتحسين ظروف معيشتهم .

3- فقدان العامل القدرة على الادخار:

لقد أدى اتخاذ نظام السوق الحرة، أداة لتعريف الإنتاج إلى اشتداد ظاهرة المنافسة بين أصحاب العمل سعيا إلى تصريف منتجاتهم ، وكانت القدرة على النجاح تتوقف على أساس القدرة في تقليل نفقات الإنتاج حتى يتمكن أصحاب العمل من طرح إنتاجه بسعر أقل. ولهذا حرص أصحاب العمل على السعي إلى تحقيق تخفيض كلفة عنصر العمل وهي الأجور

4- عجز النظام القانوني عن حماية الطبقة العاملة :

كانت نظم التأمين الخاصة التي بدأت بالظهور منذ القرون الوسطى، لتغطية المخاطر المتولدة عن الثورة الصناعية، تحقق الأمان للطبقة الرأسمالية وليست للطبقة العاملة. ذلك أن الاستفادة من الأمان المتحقق عن طريق التأمين الخاص، يقضي إسقاطاً من المؤمن، وهذا ما يعجز العمال عن نفعه لهذا لم يتمكنوا من الانتفاع من مزاياه. (عنان العابد، يوسف الياس، 1981، ص 15-17).

أ-أ : خدمات الضمان الاجتماعي :

يقصد بخدمات الضمان الاجتماعي، الإعانات التي تقدم للمؤمنين وذوي حقوقهم، سواء كانت هذه الإعانات عينية أو نقدية، وتوضع شروط معينة لاستحقاق هذه الخدمات أو الإعانات.

ومن أهم هذه الإعانات :

- مرور مدة معينة على بداية شمول الضمان الاجتماعي للشخص
- دفع الأقساط المفروضة على الشخص لصندوق الضمان الاجتماعي لمدة معينة.
- مرور مدة معينة على الشخص في العمل الذي يمارسه. (صادق مهدي سعيد، 2000، ص

84-86).

النظر في الملف: عندما تتوفر لدى هيئة الضمان الاجتماعي عناصر الملف، لاسيما التصريح بالحادث، يجب عليها البث في الطابع المهني للحادث، في ظرف 20 يوم. وفي حالة ما إذا اعترضت هيئة الضمان الاجتماعي على الطابع المهني للحادث، يجب عليها أن تبلغ المصاب، أو ذوي حقوقه بقرارها في ظرف 20 يوماً، اعتباراً من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى علمها، كيف ما تم بها ذلك. وإذا لم يصدر عن مصالح الضمان الاجتماعي الاعتراض المنصوص عليه، يعتبر الطابع المهني للحادث ثابتاً من جانبها. (سماتي الطيب، 2008، ص 54-55)

تقرير الحادثة : تعتبر سجلات وتقارير الحوادث، من أهم المصادر الأساسية للبيانات التي تهتم الأطراف المعنية، وذلك بوضع برنامج الوقاية خاصة بالمصلحة ومهندس الوقاية، (عز الدين فراج، 2001 ص 255).

أهمية تقرير الحادثة :

- 1- تثير اهتمام المشرفين من خلال ما تظهره من تكرار الحوادث والإصابات في الأقسام الإنتاجية.
- 2- تبين للمشرفين واللجنة الوقائية، الأعمال والظروف الغير مؤمنة، من أجل معالجتها بالطرق المناسبة.

3- تكشف عن المصادر الرئيسية للحوادث، بقصد تركيز الجهود لإزالتها.

4- تحكم سجلات الحوادث على مدى فعالية نظام الوقاية وبرنامجها.

العناصر الواجب مراعاتها في تقديم تقرير الحادثة :

أن يشمل التقرير كافة البيانات التي تهم كل من:

1- شركات التأمين والتي تتولى تغطية هذه الأخطار.

2- الأجهزة الوطنية المهمة بالوقاية.

3- الاتحادات و الغرف الصناعية (عبد الغفور يونس، 1971، ص20).

سجلات الحوادث :

وذلك بهدف أخذ المعلومات المهمة منها، وبصفة خاصة :

1- الأسباب الإنسانية للحوادث.

2- الأسباب المادية للحوادث.

3- التكاليف المباشرة للحوادث.

4- التكاليف الغير مباشرة للحوادث.

وان إعداد هذا النوع من التقارير، يتمثل في حساب تكلفة الحادث الفردي بدقة، بغية التكاليف الكلية

مع ضرورة مراجعته وتعديلها كلما استلزم الأمر للحصول على بيانات إضافية (عباس محمود

عوض، 1971، ص 89)

مزايا استخدام سجلات الحوادث :

1- معرفة الأخطار وأسبابها وما يجب اتخاذه من إجراءات لتجنب الوقوع في الحوادث.

2- التعرف على معدلات تكرار الحادث وشدة الإصابة، لكل قسم وللمصنع ككل.

3- إعداد البيانات المتعلقة بالحوادث وإصابات العمل.

4- تطوير برامج الوقاية وكذا الموضوعات التي تناقش داخل لجنة الوقاية. (مصطفى عشوي،

1992 ص110).

البيانات الأساسية للحادث :

1- مكان وتاريخ وساعة وقوع الحادث : باعتبار ظروف العمل والعامل قد تتغير من ساعة إلى أخرى.

2- العمل الذي كان يقوم به العامل أثناء الحادث: وهو يهدف إلى التعرف على الأخطار التي ينطوي

عليها هذا العمل

3- نوعية الحادث : حيث يبين نوعية الحادث والوسيلة المسببة فيه.

- الاعتراف باللجنة واحترام سلطتها ومراعاة قوانينها .

- السهر على تنفيذ قراراتها

- إعطاء مزيد من الأهمية التمويل النشاطات المتعلقة بالوقاية عند إعداد الميزانية .

فإن حدوث الإصابات بمختلف أنواعها، من البسيطة نسبياً إلى الأصبغ وأشد الإصابات الممكنة بعد الخسارة مستمرة وغير مردودة. ولهذا فإنه من الضروري تطبيق كل الإجراءات الوقائية والفنية للتقليل من الإصابات وتجنب حدوثها . (مفتاح الشويهدى، 2008، ص24).

الفحص الطبي الدوري :

إن الكشف الطبي الدوري و المستمر، أمر بالغ الأهمية من جميع الجوانب، فهو يشمل إعادة تقييم اللياقة البدنية والنفسية للعامل، كذلك الاكتشاف المبكر للأمراض المزمنة والتأثيرات، المتوقعة على صحة العامل، وتتوقف فترات الفحص الروتيني على نوعية و شروط وظروف العمل والعامل وسن العامل تعتبر هذه الفحوص الطبية الدورية في كثير من بلدان العالم النامي، وسيلة هامة لتعزيز استراتيجية الرعاية الصحية الأولية في المجتمع عامة. وتكون لها قيمة للعاملين الذين يواجهون أخطار صحية بسبب التعرض، لغبار معدني قابل للتنفس أو مواد سامة مؤثرة. (أحمد زكي حلمي، 2007، ص 17)

طب العمل :

يعد طبيب العمل أبرز المختصين في الصحة المهنية، حيث أسند له المشرع في معظم الدول، دوراً أساسياً في تنفيذ برنامج الوقاية والأمن في أماكن العمل. ومن المهام الأساسية لطبيب العمل :

- الفحص : حيث يجري مختلف الفحوص على العمال، قبل الالتحاق بالعمل و أثناءه، من خلال الفحوصات الدورية، أو بعد الإصابة في حالة تعرض العامل لإصابة بحادث أو مرض مهني.
- المراقبة: يعتبر طب العمل أحد التخصصات الميدانية التي تتطلب من المختص، قضاء جزء كبير من وقته في المؤسسات وأماكن العمل، التي يشرف عليها صحياً، لمراقبة ظروف العمل والسعي لمعرفة العوامل المسببة للأمراض المهنية ولحوادث العمل. مقدماً النصح والاستشارة الطبية، بالتعاون مع مهندس الوقاية والأمن الصناعي والأخصائي في علم النفس العمل و التنظيم ومسؤولي المؤسسة .

• الاستشارة : يقدم طبيب العمل استشارته الطبية لمختلف الأطراف المعنية بالصحة المهنية، العمال ولجان الوقاية والأمن، المسيرين وحتى للمحاكم الاجتماعية أو المفتشيات (المكلفة بفض النزاعات العالية في حالة نزاع أطراف العملية الإنتاجية). (بوحفص مباركة، 2008، ص 130-131)

- إذا تعلق الأمر بعطل طويلة الأمد يجوز دفع التعويضات اليومية طول فترة 03 سنوات محسوبة من تاريخ إلى تاريخ عن كل علة. وفي حالة توقف يتبعه استئناف يتاح اجل جديد مدته 03 سنوات على أن يمر على هذا الاستئناف سنة على الأقل.

- إذا تعلق الأمر بعطل من غير العطل طويلة الأمد، نفع التعويضات اليومية طوال فترة مدتها سنتان متتاليتين يتقاضى فيها العامل 300 تعويضة يومية على الأكثر.

أما بالنسبة للتأمين على العجز :

المادة 32 : التأمين على العجز هو منح معاش للمؤمن الذي يضطره العجز عن التوقف عن عمله.

المادة 33 : يقدر مدى العجز باعتبار ما بقي من قدرة المؤمن له على العمل، وحالته العامة وعمره وقواه البدنية والعقلية ومؤهلاته وتكوينه.

المادة 34 : لا يقبل طلب معاش العجز لا إذا كان عمر المؤمن له اقل من السن التي تخول له معاش التقاعد .

المادة 36: يصنف العجز من حيث تحضير مبلغ المعاش إلى ثلاث أصناف :

الصنف 01 : العجزة الذين مازالوا قادرين على ممارسة نشاط ماجور.

الصنف 02 : العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط ماجور.

الصنف 03: العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط ماجور ويحتاجون إلى من يساعدهم.

المادة 37 : يساوي المبلغ السنوي للمعاش المدفوع للعجزة من الصنف الأول 60% من الأجر السنوي المتوسط للمنصب بالرجوع إلى آخر اجر سنوي تم تقاضيه. وإما إلى الأمر السنوي المتوسط لثلاث سنوات .

المادة 38 : يساوي المبلغ السنوي للمعاش المدفوع للعجزة من الصنف الثاني 80% من الأجر المحدد في المادة السابقة .

المادة 39 : يساوي المبلغ السنوي للمعاش المدفوع للعجزة من الصنف الثالث 80% من الأجر المحدد في المادة 37 ويضاعف بنسبة 40% دون أن تقل الزيادة عن حد ادني يحدد عن طريق التنظيم.

أما بالنسبة للتأمين على الوفاة :

المادة 47: يستهدف التأمين على الوفاة إفادة ذوي حقوق المؤمن له المتوفي من منحة الوفاة.

المادة 48 : يقدر مبلغ منحة الوفاة باثنتي عشر مرة مبلغ آخر أجر شهري في المنصب، وهي تدفع مرة واحدة وعلى أن لا تقل عن قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون

المادة 49 : تقع منحة الوفاة إلى ذوي حقوق الهالك

المادة 50 : في حالة تعد ذوي الحقوق توزع هذه المنحة بالتساوي. (التأمينات الاجتماعية، 1983 ص 1792-1797).

ب-ب : كيفية تقليص حوادث العمل :

أ- التوعية الوقائية :

تعتبر اللوائح والتشريعات، من المسائل الضرورية بالنسبة لجميع المنشآت وبصفة خاصة تلك التي تتعلق بقواعد السلامة والصحة المهنية، فلا يمكن تصور نجاح مؤسسة صناعية بدونها وأيضا لا تنجح هذه الإجراءات والقواعد، إلا إذا تم توعية العامل بأهميتها في تحقيق السلامة المهنية له ولجميع العاملين في المنشأة الصناعية، حيث تتلخص هذه اللوائح في عبارات موجزة، تكتب على لوحة أو مجلة حائط، أو تنشر على صورة كتاب أو نشرات، تدور حول كيفية استخدام الأدوات وتشغيل الأجهزة ووقاية أعضاء الجسم ورفع الأشياء ونقلها، تعريف العامل بأماكن الخطر وأسباب الحرائق والانفجارات وعمل إشارات التحذير.

وتتم توعية العاملين باستخدام مجموعة من الوسائل منها:

- طريقة المحاضرات : وهي طريقة سهلة وسريعة لتزويد عدد كبير من الناس بقسط كبير من المعلومات. ويتوقف نجاح المحاضرة على قدرة المحاضر على الاحتفاظ بانتباه العاملين.

- المنشورات المطبوعة : تعتبر أيضا من الأدوات المفيدة في تقديم التوعية والإرشاد للعاملين ولكن المشكلة تنحصر في تحفيز العمال على قراتها.

- الأفلام الإيضاحية : تعتبر إحدى وائل التوعية الجيدة في مجال الصحة والسلامة المهنية، فهي تسهل

تعليم كثير من المهارات الصناعية مثل : سير العملية الإنتاجية، تسلسلها وربط الصلة بين أجزائها

- مسابقات : ويتم صرف مكافآت ومنع الهدايا القيمة الملتزمين، بأنظمة الصحة والسلامة المهنية

وهذه المسابقات، لا تأخذ طابع الأسئلة والأجوبة، بل تقام على أساس قلة وزيادة الحوادث والإصابات في

فترة معينة. (أميمة صقر المفتي، 2006، ص 33-34)

- مرحلة تقييم البرامج :

بعد الانتهاء من تنفيذ البرامج حسب الخطة الزمنية المقترحة. يتطلب القيام بتقييم شامل متعدد الجوانب له، وبصفة خاصة تقييم أثاره على تكرار الحوادث في المؤسسة، كما يجب إعطاء فترة كافية حتى يتم رصد النتائج النهائية. (Derrien maris , France، 1984، م، 218)

- عوامل نجاح برنامج الوقاية:

إن نجاح هذا البرنامج يتطلب ما يلي :

- 1- وجود نظام فعال لتسجيل الحوادث والتحقق على أساسها.
- 2- التخطيط والتنظيم والتنفيذ الجيد للبرنامج
- 3- اقتناع الإدارة بأهمية الوقاية ومساندتها الضرورية للبرنامج.
- 4- المساهمة الفعالة من إدارة المؤسسة وبقية الأطراف الأخرى المعنية بالوقاية في المؤسسة.
- 5- توفير غلاف مالي مكافئ لاحتياجات البرنامج
- 6- طاقم بشري يسهر على إعداد وتنفيذ البرنامج. (محمد إسماعيل قبار، 1980، ص 90)

ملخص الفصل:

من خلال ما سبق ذكره عن حوادث العمل انطلاقاً من مفهومها وصولاً إلى الاستراتيجيات الوقائية منها يمكن القول بأنها ظاهرة متفشية ولا يمكن الحد منها كلياً طالما أن الأسباب واردة و الإنتاج متواصل فما على الجهات المعنية بالأمن الصناعي و الوقاية إلا أن تدرس هذه الظاهرة و تحاول معرفة الأسباب الرئيسية التي تؤدي إليها و من ثمة التنبؤ بما ينبغي أن توفره المنظمة لعمالها من أساليب وقائية و إرشادات توعوية لأجل الحفاظ على الطاقة البشرية و على العتاد و بصفة عامة مستقبل هذه المؤسسة و الحفاظ على سمعتها بين المؤسسات الأخرى.

الفصل الرابع

1- مجالات الدراسة :

• المجال المكاني :

يتمثل المجال المكاني للدراسة في البيئة التي أجريت فيها دراستنا الميدانية حيث حدد هذا المجال في مديرية الحماية المدنية الوحدة الرئيسية- الأغواط .

تعريف الحماية المدنية :

الحماية المدنية مرفق عمومي مكلف بحماية الأشخاص و الممتلكات موضوع تحت وصاية وزارة الداخلية و الجماعات المحلية، و تتطور طبيعة مهامها باستمرار لمسايرة التطورات التكنولوجية و النمر الديمغرافي، تتمتع بتنظيم اداري لضمان التكفل الخاص بالمهمة الإنسانية المنوطة بها

لوحة الرئيسية للحماية المدنية لولاية الأغواط :

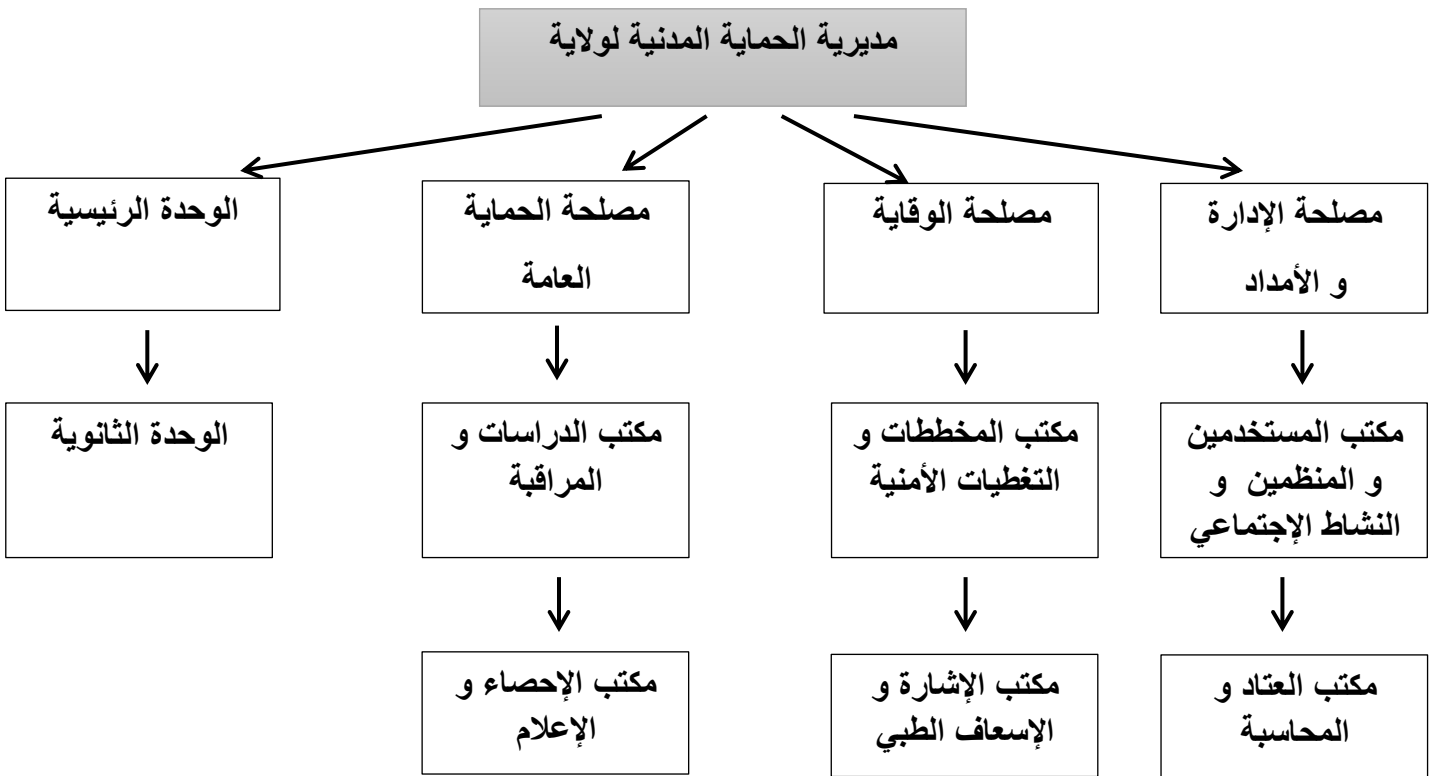
في وحدة متواجدة بمقر الولاية تشرف و تتابع كل نخلات و نشاطات الوحدات الثانوية عبر تراب الولاية، عند النداء الأول تغطي القطاع الخاص بها و المتمثل في الدوائر : الأغواط ، فلوغول، تسابيت و علف النداء الثاني تدافع و تتدخل في كل إقليم الولاية، بها ما يقارب 261 عون مقسمين على عدة أفواج منهم الضباط وصف ضباط و أعوان.

المهام الأساسية للحماية المدنية :

- الوقاية و التدخلات اثناء الكوارث الطبيعية و التكنولوجية.
- حراسة الشواطئ.
- تقديم الإسعافات في الحوادث المنزلية.
- اخماد الحرائق بمختلف أنواعها.
- اعداد الدراسات الوقائية للوقاية من مختلف الأخطار.
- التغطية الأمنية في حال نقل مواد خطرة.
- القيام بحملات التحسيس و التوعية على كافة الأصعدة.
- التغطية الرياضية في التجمعات الثقافية و الرياضية.
- البحث عن المفقودين.
- نقل المرضى و الجرحى-

رتب اسلاك الحماية المدنية :

- ✓ الإطفائيين: عون، عريف
- ✓ ضباط الصف: رقيب، مساد
- ✓ الضباط المرؤوسين : ملازم، ملازم أول، نقيب .
- ✓ الضباط المساميين: رائد، مقدم، عقيد.
- ✓ الأطباء الضباط المرؤوسين: طبيب ملازم اول، طبيب نقيب .
- ✓ الأطباء الضباط السامين: طبيب رائد، طبيب مقدم، طبيب عقيد.



شكل رقم (02): يوضح الهيكل التنظيمي للمديرية الولائية للحماية المدنية

• المجال البشري:

يمثل المجال البشري لدراستنا في مجموع الموظفين العاملين بالمؤسسة، و نظرا الحجم العاملين داخل المؤسسة و المقرب 261 عاملا.

- العينة وكيفية تحديدها: اعتمدنا على العينة العشوائية البسيطة، حيث تم أخذ نسبة 27%، و قد اعتمدنا على المعادلة التالية لحساب العينة :

$$100\% \longrightarrow 27\%$$

$$261 \longrightarrow n$$

$$n = \frac{261 * 7}{100} = 70$$

تعتبر العينة جزء من المجتمع أو مجموعة جزئية من المفردات الداخلية في تركيب المجتمع الذي يجرى فيه عملية البحث و يتم الحصول عليها بطرق مختلفة، و تبعا لطبيعة الدراسة حيث يتحدد نوع العينة حسب طبيعة موضوع الدراسة¹.

فكلما تم اختيار العينة بشكل سليم كانت ممثلة للمجتمع الأصلي تمثيلا علميا و بالتالي يمكن تعميم نتائجها على مجتمع الدراسة، فقد تم الاختيار من المجتمع عينة عشوائية بسيطة، لذلك تعرف العينة العشوائية البسيطة أنها: " اختيار يتم على أساس إعطاء فرص مكافئة لكل فرد من أفراد المجتمع الأصلي" فإذا كان أفراد العينة مرقمين على قصاصات من ورق، فانثناء الأرقام يتم بطريقة عشوائية إلى أن يتم انتقاء العدد المطلوب، و كلما زاد على ذلك يلغى و يستعمل هذا الأسلوب في عملية القرعة². ولقد تم توزيع العينة على عينة من العمال قدرت ب 70 عاملا من مجموع 261 عامل و هذا ما يتبين من خلال الجدول التالي :

عدد الاستثمارات الموزعة	عدد الاستثمارات المسترجعة	نسبة الردود%	الاستثمارات الضائعة	نسبة الضياع%
70	60	86%	10	14%

من خلال الجدول اتضح أن نسبة الرشود بلغت 86% وهي نسبة معقولة غي بحوث العلوم الاجتماعية، تمكن من الحصول على نتائج ذات مصداقية، أما فيما يخص الاستثمارات الضائعة التي قدرت نسبتها ب 14% وهذا راجع الى طبيعة عمل الحماية المدنية بالدوام و الفرق مما يصعب ملاقة نفس الشخص في المكان و الوقت نفسه

• **المجال الزمني:** هو الفترة التي ينزل فيها الباحث في ميدان الدراسة، ولهذا قمنا بتخصيص أوقات الزيارة للمؤسسة بالإضافة إلى لقاءات كانت تتم من حين لآخر.

منهج الدراسة :

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

¹ أحمد زكي بشويه علاقة العمل في الدول العربية، دار النهضة، بيروت لبنان، 1981، ص364

² عمار بوحوش، مناهج البحث الفمي و طرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص65

فيعرف المنهج بأنه: " الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته المشكلة لاكتشاف الحقيقية و الإجابة على الأسئلة و الاستفسارات التي يشها البحث. و يعتبر ايضا "طريقة لوصف الظاهرة المدروسة و تصويرها كليا عن طريق جمع معلومات مفتتة عن المشكلة و تحليلها و إخضاعها للدراسة الدقيقة "

ما يعرف بأنه: "المنهج الذي يشيع تقنيات لوصف في العرض و الترتيب و التصنيف"

ولقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي للحصول على أدق المعلومات النظرية و الميدانية التي تخدم أغراض البحث، حيث يعتمد هذا المتهم على الوصف الدقيق و الموضوعي للظاهرة المراد دراستها من خلال ملاحظتها، و ساعدنا هذا المنهج في :

- اختيار الظاهرة المراد دراستها و القيام بدراسة استطلاعية حول الموضوع.
- تحديد الإشكالية بصورة علمية دقيقة.
- تحديد الأدوات المستخدمة في عملية جمع البيانات.
- جمع البيانات المتعلقة بالظاهرة موضوع الدراسة .
- القيام بعرض النتائج و تصنيفها و تنظيمها و تحليلها و تفسيرها و استخلاص النتائج و الاقتراحات
- كما تم توظيف المنهج الإحصائي في جمع المادة العلمية و تجميعها كليا بصورة رياضية بالأرقام و الرسوم البيانية و استعمال التقنيات الحسابية الإحصائية و مقارنتها فيما بينها.

2. تقنيات البحث الميداني والملاحظة :

• الملاحظة :

تعتبر الملاحظة أحد المصادر الأساسية للحصول على المعلومات و البيانات، و يمكن الاعتماد عليها ما دامت تخدم أغراض البحث بشكل منتظم، كما يمكن القول أنها أول تقنية ينطلق منها الباحث عند قيامه بالدراسة و تستمر معه إلى نهايتها.

فهي تقنية مباشرة للتقصي العلمي، تسمح بملاحظة مجموعة ما بطريقة غير موجهة من أجل القيام عادة بسحب كفي بهدف الفهم الموافق للسلوك، فهي تسجيل متكرر للسلوكات الظاهرية بهدف التوصل للتنبؤ بها¹.

كما تعرف أيضا بأنها: "المشاهدة الدقيقة لظاهرة ما مع الاستعانة بأساليب البحث و الدراسة التي تتلاءم مع طبيعة هذه الظاهرة، حيث تعتبر هذه الأداة من أولى الخطوات التي يعتمد عليها الباحث في الدراسة الميدانية"².

¹المرجع السابق، ص245

²ذوقان عبيدات و آخرون، البحث العلمي -مفهومه و أندونه و أساليبه-، دار الفكر، عمان الأردن، 2008، ص129.

وقد استعنا بهذه التقنية لجمع المعلومات من خلال التفاعلات السلوكيات، التصرفات، و كانت هذه الأداة ذات فعالية كبيرة خاصة في الدراسة الاستطلاعية كونها المصدر الأساسي في البحث العلمي للحصول على البيانات و المعلومات اللازمة لموضوع الدراسة.

• المقابلة :

هي من أبرز أدوات البحث السوسولوجي، باعتبارها حوار لفظي متبادل يتم وجها لوجه بين الباحث القائم بالمقابلة و شخص آخر أو أشخاص آخرين، بغرض الحصول على المعلومات. وتعرف على أنها: " لقاء بين الشخص المبحوث و الباحث الذي يقوم بطرح مجموعة من الأسئلة على الأشخاص المبحوثين وجها لوجه و يتم تسجيل الإجابات و تدوينها على الاستمارات . فهي من أكثر وسائل البحث شيوعا و فعالية في الحصول على البيانات الضرورية لأي بحث، فالمقابلة ليست بسيطة بل هي مسألة فنية.

وقد تم استخدام هذه التقنية في التعرف بعمق على المبحوثين، و هي بذلك تعد محاولة جادة في رصد السلوكيات الطبيعية للمبحوثين التي تترجم لنا في شكل اتجاهات و مواقف و أفكار اتجاه وضع معين فيما يتعلق بالظاهرة المدروسة.

حيث تمت عدة مقابلات:

- مع السيد مدير مديرية الحماية المدنية قصد الترخيص لنا بمتابعة البحث الميداني و توجيه بعض الاستفسارات.
- مع المكلف بتسيير الموارد البشرية حيث زدنا بمعطيات تخص المديرية من تعريفها و مهامها و كذا مختلف الأسلاك المنتمية لها.
- مع المبحوثين أثناء زيارتنا الميدانية الميدان البحث، عن طريق أسئلة موجهة لعدد من رؤساء المكاتب بمديرية الحماية المدنية بغية الحصول على مجموعة من المعلومات الخاصة بالظاهرة المدروسة إضافة إلى مقابلات مع عامة المبحوثين قصد شرح و كيفية الإجابة عن أسئلة الاستمارة.

• الاستمارة :

تعتبر الاستمارة من أهم أدوات جمع البيانات في البحوث الاجتماعية وأكثرها شيوعا وانتشارا، لما تتمتاز به عن غيرها من الأدوات الأخرى بالشمولية والاتساع في مقابل اختصار الجهد و سهولة المعالجة.

تعرف الاستمارة بأنها: " مجموعة من الأسئلة المقننة (مغلقة أو مفتوحة) التي توجه إلى المبحوثين من أجل الحصول على بيانات أو معلومات حول قضية أو موقف معين"¹ ، فهي وسيلة لجمع البيانات اللازمة للبحث من خلال مجموعة من الأسئلة يطلب من المبحوث الإجابة عليها.²

ولتطبيق هذه الأداة قد تكونت استمارة بحثاً من 36 سؤالاً موزعين على خمسة محاور:

أولاً: البيانات الأولية.

ثانياً: الاحتياجات التدريبية و البرنامج التدريبي

ثالثاً: مساهمة البرنامج التدريبي في تنمية المهارات و القدرات المساعدة على تخفيض حوادث العمل.

رابعاً: السلوكات و الأساليب الوقائية المستخدمة في تخفيض حوادث العمل.

خامساً: المقاييس التقييمية للبرنامج التدريبي و حوادث العمل.

وقد قمنا بتجريب استمارة بحثنا لثرى مدى ملاءمتها لمحاور البحث من جهة، ومدى قدرتها على

جمع البيانات و ملامستها لأعضاء عينة البحث و ظروفهم من جهة أخرى، و بعد إجراء بعض

التعديلات و التوضيحات تم توزيعها على المبحوثين.

3. تحليل بيانات الجداول البسيطة :

تواجه الباحث مسألة هامة في البحث العلمي تعلق بأسلوب تحليل و تفسير النتائج المتحصل عليها، التحليل يهدف إلى تشخيص الملاحظات الكلية بطريقة تسمح بالتوصل إلى إجابات عن التساؤلات التي انطلق منها الباحث، أما التفسير فإنه يسعى إلى اكتشاف المعاني و الدلالات التي تشير إليها التساؤلات والتي تتضمنها الإجابات التي طورها هذا البث من خلال ربطها بالمعلومات و المعارف الأخرى.

وفي هذا الفصل كان السعي إلى عرض البيانات التي تم الحصول عليها من خلال التحقيق الميداني و الذي أعتد فيه على وسيلة أساسية وهي الاستمارة التي وزعت على العاملين في المؤسسة.

1- البيانات الأولية

الجدول رقم : (06) يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
93%	52	ذكور
07%	04	إناث
100%	60	المجموع

¹المرجع السابق، ص220.

²علي عبد الرزاق جلي و آخرون، مناهج البحث العلمي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية مصر، 2007، ص 244.

نلاحظ أن أغلبية العمال هم من جنس الذكور بنسبة 93%، و هذا راجع إلى طبيعة العمل الذي بتلاهم مع قدرات الذكور أكثر من الإناث الذين تقدر نسبتهم بـ 07%، و هذا ما لاحظناه من خلال الزيارات الاستطلاعية و مجمل اللقاءات التي جمعت مع مختلف عمل الحماية المدنية.

وما استنتجناه أن عزوف جنس الإناث راجع إلى طبيعة المنطقة و تركيبية سكانها التي لا تحبذ التحاق الفتيات بمثل هذه أنشطة باعتباره لا يتناسب مع أعراقهم و ثقافتهم السائدة.

الشكل رقم: (07) بين توزيع المبحوثين حسب السن السن التكرار

السن	التكرار	النسبة المئوية
من 25 - 30	04	7
من 30-35	25	42
من 35-40	11	18
من 40 فما فوق	20	33
المجموع	52	100

تشير المعطيات الإحصائية أن أغلبية العمال يتمركزون في الفئة العمرية من 30 إلى 35 سنة بنسبة 42% تليها الفئة العمرية من 40 فما فوق بنسبة 33%، حيث تعد الفئة الأولى الأكثر استقطابا و القدرة على تحمل أعباء العمل و مشاققة خاصة بعد النزيف الذي شهدته صفوف الحماية المدنية إثر تعديل قانون التقاعد بالخصوص الغاء التقاعد النسبي، هاتين الفئتين يتوقع منها أكبر أداء في العمل، نظرا لامتلاكها الخبرة الضرورية لممارسة العمل بفعالية و كفاءة، بما يحقق علم تورطهم في حوادث العمل، حسب ما أثبتته الدراسات الحديثة أن هناك علاقة بين السن و معدل التورط في الحوادث.

الجدول رقم : (08) يبين توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرار	النسبة المئوية
متزوج	49	82
أعزب	11	18
المجموع	60	100

تبين لنا أن أغلبية أفراد العينة متزوجون و تقدر نسبتهم بـ 82%، ما يفسر لنا مدى تمتع العمال بالاستقرار النفسي و الاجتماعي الذي يوفر لهم فرص القابلية لزيادة فاعلية الأداء و عدم تورطهم في حوادث العمل.

الجدول رقم : (09) يبين توزيع المبحوثين حسب الشهادة

النسبة المئوية	التكرار	المستوى
70%	42	ثانوي
22%	13	جامعي
8%	05	مستوى آخر
100%	60	المجموع

من خلال المعطيات البيانية نجد أن أعلى نسبة 70% تعود لفئة الثانوي كونها المنقذ للعمليات تليها فئة الجامعيين بنسبة 22% المسؤولة عن تحديد كفاءات التدخل و طبيعته و تكوين فرق العمل، أما نسبة 5% لمستويات أخرى كالعمال المهنيين أصحاب الحرف (ميكانيك، حدادة، ... الخ) هذا التجانس يساعد على تكوين فريق عمل ذو قدرات و كفاءات مؤهلة لممارسة مهام الحماية المدنية.

الجدول رقم : (10) يبين توزيع المبحوثين حسب الوظيفة المشغولة

النسبة المئوية	التكرار	الوظيفة
13%	08	ضابط
10%	06	ضابط صف
27%	16	عريف
50%	13	عون
100%	20	المجموع

نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة يمثلون فئة عون تدخل و عون إطفائي بنسبة 50% ، تليها فئة العرفاء بنسبة 27%، ثم الضباط بنسبة 13%، و أخيرا ضباط صف بنسبة 10% ، وهذا ما يوضح أن الوظائف المتواجدة في الحماية المدنية تتطلب أغلبها النزول إلى مواقع العمل دون تمييز.

الجدول رقم : (11) يبين توزيع المبحوثين حسب الأقدمية

النسبة المئوية	التكرار	الأقدمية
25%	15	أقل من 5 سنوات
42%	25	من 5 سنوات الى 15 سنوات
33%	20	أكثر من 15 سنة
100%	60	المجموع

من خلال ما سبق عرضه في الجدول رقم (07) يتضح لنا أن أصحاب الخبرة الأعلى نسبة هم من فئة 5 الى 15 سنة تليها نسبة 33% الفئة الأكثر من 15 سنة، تليها مباشرة نسبة 25% للفئة التي تقل خبرتها عن الخمس سنوات، يتفاعل أصحاب الخبرة المهنية مع قلبي الخبرة والحديثي الالتحاق في

عملية تدريب مستمرة دون انقطاع عن طريق تشكيل فرق عمل متجانسة يراعى فيها مجموعة من الجوانب العلمية والعملية على حد سواء، ما يساهم في اكتساب كفاءة العمل للتقليل من معدلات الإصابات والحوادث، حيث أثبتت بعض الدراسات الحديثة أنه كلما زادت خبرة العامل قل تورطه في الحوادث والعكس صحيح، ذلك أن الخبرة تؤدي بالعامل إلى معرفة الطرق السليمة لأداء العمل.

2- الاحتياجات التدريبية و البرنامج التدريبي :

الجدول رقم (12) يوضح تدريب العامل قبل شروعه في العمل

النسبة المئوية	التكرارات	التدريب قبل الشروع في العمل
90%	54	نعم
10%	06	لا
100%	60	المجموع

من خلال البيانات الإحصائية تبين أن أغلبية المبحوثين بنسبة 90% تلقوا تدريباً قبل شروعهم

في العمل، دليل على حرص المؤسسة التدريب عمالها و إيمانها بأهمية نشاط التدريب في تعزيز كفاءة العامل الأداء أعماله بمهارة و فعالية، و هو ما يعني توفير ما يلزم من طاقات بشرية قادرة على رفع التحدي و مجابهة التغيرات و التحديات و تحقيق الأهداف، و من هذا المنطلق تحرص المؤسسة على وضع خطط عملية التدريب مواردها البشرية قبل شروعهم في العمل.

الجدول رقم (13) يوضح كيفية تدريب العمال

النسبة المئوية	التكرارات	كيفية تدريب العمال
37%	30	عن طريق التكوين
57%	46	برامج تدريبية ميدانية
06%	05	تربصات خارجية
100%	81	المجموع

المجموع فاق عدد أفراد العينة لتعدد احتمالات الإجابة

توضح المعطيات أن المؤسسة تعتمد في طريقة تربيها لمواردها البشرية في الغالب على برامج تدريب ميدانية و تقرر النسبة بـ 57%، و ذلك يدل على أن المؤسسة لا تركز فقط على الجانب النظري في تدريب عمالها بل على الجانب التطبيقي الميداني، ما يساعد المتدرب على الربط بين ما يتعلمه من

معارف و مهارات نظرية بالواقع الميداني العمي، الأمر الذي يسهل عملية تنفيذ المهارات والمعارف المكتسبة، و هذا ما تؤكدته نظرية التقسيم الإداري لهنري فايول، فإقامة دورات تدريبية ميدانية إلى جانب إعطاء دروس تعليمية نظرية من شأنه أن يؤهل العمل لأداء الأعمال بكفاءة وفعالية و بالتالي التخفيض من معدلات حوادث العمل و إصاباتهما.

الجدول رقم (14) يوضح الأسلوب المتبع في تحديد الاحتياجات التدريبية

النسبة المئوية	التكرارات	الأسلوب المتبع في تحديد الاحتياجات التدريبية
03%	02	إجراء مقابلة لتقديم اقتراحاتك و أرائك
05%	03	(استمارة الجمع معلومات عن العامل)
92%	55	امتحانات شفوية أو كتابية حول أداء العمل
100%	60	المجموع

وتبين أن أغلبية الباحثين صرحوا أن الأسلوب الذي تتبعه إدارة المؤسسة في تحديد الاحتياجات التدريبية يتمثل في امتحانات شفوية أو كتابية حول أداء العمل بنسبة 92%، هذا ما يثبت حرص المؤسسة في تحديد الاحتياجات التدريبية لعاملها من أجل تشخيص أوجه القصور في الأداء، و تعثر الامتحانات الشفوية أو الكتابية وسيلة فعالة في قياس المعارف النظرية و التطبيقية، فهذه الامتحانات كفيلة بان تكشف عن الحاجات التدريبية الضرورية لدى الأفراد و الجماعات التي من شأنها أن تؤدي إلى تخفيض مخاطر حوادث العمل التي يتعرض لها العمال.

الجدول رقم (15) يوضح تضمن البرنامج التدريبي الاحتياجات التدريبية

النسبة المئوية	التكرارات	تضمن الاحتياجات التدريبية
60	36	الحالية
40	24	المستقبلية
100	60	المجموع

نلاحظ أن نسبة 60% من إجمالي العينة صرحوا أن البرامج التدريبية يضمن الاحتياجات التدريبية الحالية، و هذا عائد تكون المؤسسة تركز غالبا على أهداف قصيرة الأجل التي تغطي احتياجات تدريبية عاجلة و سريعة و التي تعبر عن رغبة المؤسسة في علاج مشاكل طارئة، أو لمواجهة احتياجات سريعة لبعض العمال، و في المقابل أيضا نجد أن البرنامج التدريبي يضمن الاحتياجات التدريبية المستقبلية و التي تقدر بنسبة 40% ، و هذا دليل على أن المؤسسة لا تركز فقط على الاحتياجات الحالية لعمالها فقط، فالبرنامج التدريبي الفعال يهدف إلى سد الفجوات الحالية و المستقبلية في أداء العمال من خلال تلبية كل احتياجاتهم وفق الأجل التخطيطية.

الجدول رقم (16) يوضح مساعدة التدريب على

يساعد التدريب على	التكرارات	النسبة المئوية
الإلمام بجميع جوانب العمل	23	31%
التخفيض من حوادث العمل	33	45%
الشعور بالأمن و الاستقرار و الرضا	18	24%
المجموع	74	100%

المجموع فاق عدد أفراد العينة لتعدد احتمالات الإجابة

يتبين من خلال البيانات المتحصل عليها أن نسبة 45% من أفراد العينة أكدوا أن نشاط التدريب ساعدهم على التخفيض من معدلات حوادث العمل و هذا ما يحقق أهداف دراستنا، مما يثبت أن المؤسسة تستهدف خفض عدد الحوادث التي يتعرض لها العمال من خلال تدريب العامل على كيفية القيام بالسلوك الأمن السليم في وظيفته بدلاً من السلوك الخطير المؤدي إلى وقوع الحوادث، و هذا ما أثبتت دراسة فيكتور فروم الذي ربط حوادث العمل بسوء الرضا الناجم عن عدم توفر فرص التدريب و التكوين، حيث تعود نسبة كبيرة من عوامل حدوث الإصابات إلى التخطيط الفني السيء و التوجيه غير السليم، مما ينعكس على منحهم فرص للتدريب و التكوين، لذا تتكرر الإصابات لعدم مطابقة الاهتمامات المهنية و القدرات البدنية و العقلية لمتطلبات العمل و التدريب الفعّل على أسلوب أداء العمل يعمل على تخفيض حوادث العمل و إصاباتهما، و في المقابل نجد أن نسبة 31% من المبحوثين ساعدهم البرنامج التدريبي على الإلمام بجميع جوانب العمل و كيفية الأداء من خلال معرفة العامل بكافة المعلومات و الحقائق المتعلقة بالعمل.

الجدول رقم (17) يوضح الصعوبات و المشاكل التي تمنع من تلبية جميع الاحتياجات التدريبية

الصعوبات التي تمنع تلبية الاحتياجات التدريبية	التكرارات	النسبة المئوية
الوقت غير كافي	14	18
صعوبة تطبيقها في الواقع الميداني	38	50
الحاجة إلى مدربين أكثر كفاءة	24	32
المجموع	76	100

المجموع فاق عدد أفراد العينة لتعدد احتمالات الإجابة

نلاحظ أن نسبة 50% من المبحوثين تركزت إجاباتهم أن من بين الصعوبات و المشاكل التي تمنع من تلبية جميع الاحتياجات التدريبية هو صعوبة تطبيقها في الواقع الميداني، ذلك أن الميدان حال بالحوادث الغير المتوقعة و المتسايرة مع التطور التكنولوجي و التي تفوق ما تم التدريب عليه، و هذا ما يفسر ضرورة التدريب المستمر الذي من شأنه أن يعمل على استقطاب مدربين أكثر كفاءة من أجل نجاح العملية التدريبية و فعاليتها.

الجدول رقم (18) يوضح الاحتياجات التدريبية الأكثر توافقاً و البرنامج التدريبي

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتياجات الأكثر توافقاً مع البرنامج التدريبي
52%	17	التطبيق الميداني (المناورات التطبيقية)
09%	03	الحاجة إلى مدربين أكثر كفاءة
18%	06	التدريب المستمر
12%	04	الألات المتطورة و الحديثة
09%	03	تمديد فترة التدريب
100%	33	المجموع

لم يجب جميع أفراد العينة

من خلال البيانات المتحصل عليها نجد أن نسبة 52% من أفراد العينة صرحوا بضرورة القيام

بمناورات تطبيقية في ميدان العمل، لأنها تحفز العامل على تحسين مستوى أداءه و التقليل من مخاطر الحوادث و إصابات العمل، فالقيام بمناورات تطبيقية ميدانية تساعد المتدرب على الربط بين ما تعلمه من معارف و مهارات نظرية بالواقع الميداني العملي، في حين أكد 18% على ضرورة التدريب المستمر للتعامل مع مختلف المستجدات في حينها، أما نسبة 12% أكدوا حاجتهم للألات المتطورة الحديثة لما توفره من جهد و اقتصاد الوقت و تقلل نسبة الخطورة و الإصابات اثناء التدخل، و تساوت النسبة

9 بين الحاجة الى مدربين أكثر كفاءة، و الحاجة الى تمديد فترة التريص بما يتلاءم مع المعطيات و يسمح بالنقل السلس للمعلومات دون الضغط أو التوتر الذي يسببه ضيق مدة التريص على المدرب و المتدرب.

3- مساهمة البرنامج التدريبي في تنمية المهارات و القدرات المساعدة على تخفيض حوادث العمل
الجدول رقم (19) يبين خضوع البرنامج التدريبي لمتابعة مستمرة من طرف الإدارة

النسبة المئوية	التكرار	خضوع البرنامج التدريبي للمتابعة المستمرة
97%	58	نعم
03%	02	لا
100%	60	المجموع

نلاحظ أن أغلبية المبحوثين بنسبة 97% تركزت إجاباتهم على أن البرنامج التدريبي يخضع

لمتابعة مستمرة من طرف الإدارة، و هذا ما يؤكد حرص المؤسسة على المتابعة و التأكيد المستمر من أن تصميم البرنامج يتم تنفيذه كما هو مخطط له، و هذا ما يؤدي إلى التأكد من مدى فهم و إستيعاب المتدربين للبرنامج الذي تم تنفيذه و بالتالي التخفيض من معدلات حوادث العمل و إصاباتهما من خلال التدريب الفعال على طريقة العمل الآمنة و السليمة، في حين تكاد تنعدم الإجابة عكس ذلك.

الجدول رقم : (20) يبين مساعدة البرنامج التدريبي على إحداث التغيير

النسبة المئوية	التكرار	مساعدة البرنامج التدريبي على أحداث التغيير
100%	60	نعم
00%	00	لا
100%	60	المجموع

المجموع يتضح من خلال المعطيات البيانية أن كل أفراد العينة ساعدتهم البرنامج التدريبي على إحداث تغيير إيجابي في سلوكهم و أدائهم، و هذا ما أكتته نظرية العلاقات الإنسانية لإلتون مايو حيث دعي إلى ضرورة إتاحة فرص التدريب و التعليم العمال وهذا بهدف إكسابهم سلوكيات و مهارات و قدرات تمكنهم من فرض تواجدهم داخل جماعات العمل، فالبرنامج التدريبي الفعال يساهم في إحداث تغييرات إيجابية على مستوى أداء الأفراد و اتجاهاتهم وسلوكهم و بالتالي أداء الأعمال بكفاءة و فعالية كبيرة.

الجدول رقم (21) يوضح إحداث التغيير في :

النسبة المئوية	التكرارات	احداث تغيير في
39	30	رفع مستوى الأداء
47	36	استخدام كل الطاقات الذهنية و البدنية
14	10	معالجة المشاكل الجماعية بين العمال
100	76	المجموع

المجموع فاق عدد أفراد العينة التي أجابت بنعم لتعدد احتمالات الإجابة من خلال البيانات المتحصل عليها نجد أن نسبة 47% صرحت أن البرنامج التدريبي يساهم في إحداث التغيير من خلال استخدام كل الطاقات الذهنية و البدنية، و هذا ما يثبت حرص المؤسسة على إعداد و تصميم برنامج تدريبي فعال يهدف إلى تنمية سلوكيات و مهارات الأفراد من خلال استخدام كل الطاقات الذهنية و البدنية و النفسية أحسن استقلال، و في هذا الصدد يقول أحد الكتاب إن البرنامج التدريبي حين يختار أحد الأشخاص يشغل وظيفة معينة يجب أن يختار الشخص ككل و ليس المهارة الخاصة التي يتمتع بها فقط، بمعنى أننا حين نستخدم محاسبا للتكاليف مثلا فإننا لا نستخدم خبرته و كفاءته في محاسبة التكاليف فقط، و لكن كل طاقاته الذهنية و البدنية التي ينبغي على البرنامج التدريبي تنميتها و توجيهها، أما بقية المبحوثين بنسبة 39% أكدوا على التغيير الذي يحصل على مستوى الأداء فيرتفع كون المتدرب تلقى أحسن الطرق و ابسطها باختلاف أنواعها ما يساعده على زيادة التحكم بكل

حيثياتها، و باقي العينة بنسبة 14% يساهم التدريب في معالجة المشاكل الجماعية بين العمال لخلق فرص المساوات و التبادل و التعاون

الجدول رقم (22) يوضح مساعدة البرنامج التدريبي في التقليل من حوادث العمل

النسبة المئوية	التكرارات	البرنامج التدريبي و التقليل من حوادث العمل
32%	24	الشعور بالراحة النفسية
43%	33	زيادة نشاطات التدريب
25%	19	توفير مختلف الإمكانيات و الوسائل
100%	76	المجموع

المجموع فاق عدد أفراد العينة لتعدد احتمالات الإجابة

يتضح من خلال البيانات الواردة أن نسبة 43% من إجمالي العينة ساعدهم البرنامج التدريبي في التقليل من حوادث العمل من خلال زيادة نشاطات التدريب و هذا ما يحقق أهداف دراستنا، من خلال سد النقص في المهارات القديمة و إكساب العاملين المهارات الجديدة التي تساهم في عدم تورطهم في حوادث العمل، و هذا ما أثبتته دراسة فيكتور فروم، فتوفر فرص التدريب و التكوين يساهم في تخفيض حوادث العمل، و في المقابل نجد على التوالي نسبة 32% و 25% قد ساعدهم البرنامج التدريبي في التقليل من حوادث العمل من خلال الشعور بالراحة النفسية التي تعتبر عاملا من عوامل تورط العمال في حوادث العمل مع توفر الامكانيات و الوسائل.

الجدول رقم (23) يوضح الخضوع للفحوصات الطبية

النسبة المئوية	التكرارات	الخضوع للفحوصات الطبية
97	58	نعم
03	02	لا
100	60	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية نجد أن أغلبية العمال بنسبة 97% يؤكدون خضوعهم

للفحوصات الطبية، و هذا ما يبين حرص المؤسسة على توفير الرعاية الصحية الطبية اللازمة لعمالها بهدف التخفيض من حوادث العمل، و هذا ما يؤدي إلى الفعالية في الأداء و الفحوصات الطبية أثر إيجابي على نفسية العمال بحيث ترفع معنوياتهم و تريد من شعورهم بالراحة النفسية و من ثم إشباع الحاجات النفسية و الاجتماعية للعمال، و بالتالي عدم تورطهم في حوادث العمال و إصاباتهما.

الجدول رقم (24) يوضح مساعدة الفحوصات الطبية للعمال على تطوير قدرات إنجاز العمل

النسبة المئوية	التكرارات	المساعدة في تطوير قدرات العمل
96%	47	ساعدني
04%	02	لم يساعدني
100%	49	المجموع

لم يجب جميع أفراد العينة

يتضح أن أغلبية المبحوثين بنسبة 94% يصرحون أن الفحوصات الطبية ساعدتهم على تطوير قدراتهم في إنجاز العمل، و هذا ما يؤكد حرص المؤسسة في توفير خدمات طبية علاجية تكفل فعالية البرنامج التدريبي من خلال التقليل من مخاطر حوادث العمال و إصاباتهما، و في هذا الصدد يشير القانون الجزائري في عدة مواد تشريعية إلى أهمية طب العمل و ضرورة توفره في المؤسسة، فالفحوصات الطبية هي مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى منع وقوع الحوادث و إصابات العمل و الأمراض المهنية و تحقيق ظروف عمل آمنة من المخاطر، فالفحص الطبي يعد من العناصر المهمة المساعدة على تخفيض حوادث العمل و الآثار الناجمة عنها، في المقابل فإن إهمال الكشف الدوري الصحي على العمال يساهم في زيادة مخاطر حوادث العمل، إذ يجب على المؤسسات إجراء الفحص الطبي على العمال و خاصة العمال الجند، في حين صرح 4% منهم بالعكس.

الجدول رقم (25) يوضح اقتراحات العمال للبرنامج التدريبي من أجل تطوير القدرات المساعدة على حسن أداء العمل

النسبة المئوية	التكرارات	الاقتراحات المساعدة على حسن أداء العمل
58%	18	الشعور بالراحة النفسية
32%	10	توفير مختلف الإمكانيات و الوسائل
10%	03	زيادة نشاطات التدريب
100%	31	المجموع

لم يجب جميع أفراد العينة

نلاحظ أن نسبة 58% من إجمالي العينة تركزت إجاباتهم من أجل تطوير القدرات المساعدة على حسن أداء العمل الشعور بالراحة النفسية، فالبرنامج التدريبي الفعال هو عملية مستمرة تتم في إطار خطة و إستراتيجية المؤسسة من خلال تلبية احتياجات العمال المشروعة بهدف تنمية مهاراتهم وقدراتهم و الوصول إلى مستوى عال من الكفاءة و الفعالية في الأداء و بالتالي تحقيق أهداف المؤسسة و تخفيض

عند حوادث العمل التي يتعرض لها العمال، وهذا ما أثبتته دراسة نابتي سامي بعنوان " دور برامج تدريب الموارد البشرية في تحسين الخدمة، حيث تهتف برامج التدريب بصفة أساسية إلى المساهمة في تحسين و تنمية معارف و مهارات و قرات الموارد البشرية و تخيل اتجاهات الأفراد، مما ساعد ذلك على حسن أداء الأعمال بكفاءة و فعالية كبيرة، و في المقابل أيضا نجد أن نسبة 32% تؤكد ضرورة توفير مختلف الإمكانيات و الوسائل من أجل الوصول إلى أعلى أداء ممكن.

4- السلوكات و الأساليب الوقائية المستخدمة في تخفيض حوادث العمل

الجدول رقم (26) يبين وضع وسائل العمل على نحو منتظم

النسبة المئوية	التكرار	وضع وسائل العمل على نحو منتظم
93%	56	نعم
07%	04	لا
100%	60	المجموع

نلاحظ أن أغلبية المبحوثين بنسبة 3% يؤكدون أن وسائل العمل توضع على نحو منتظم، وهذا دليل على حرص المؤسسة و وعيها بأهمية تصميم الآلات و وضعها بطريقة تتفق مع الظروف الفيزيائية و القدرات السيكولوجية للأفراد، و من ثم الحفاظ على سلامة العمال و العتاد على حد سواء، فالصيانة السليمة للآلات و وضعها على نحو منتظم تؤدي إلى أداء الأعمال بمهارة و فعالية كبيرة، الأمر الذي يؤدي إلى عدم تعرض العمال إلى مخاطر حوادث العمل و إصابات، في حين هناك بعض العمال بنسبة 04% يتقاعسون بحجة التعب و عدم توفر الوقت الكافي لذلك.

الجدول رقم (27) يوضح توفر التعليمات الأمنية الضرورية لتفادي حوادث العمل

النسبة المئوية	التكرارات	التعليمات الأمنية الضرورية لتفادي حوادث العمل
94%	56	نعم
06%	04	لا
100%	60	المجموع

تبين أن أغلبية العمال بنسبة 94% صرحوا أن المؤسسة توفر التعليمات الأمنية لعمالها من أجل تفادي حوادث العمل، و هذا ما يثبت وعي المؤسسة بأهمية الأمن كإجراء يتخذ لمنع و التقليل من حوادث العمل من أجل تحقيق درجة و نسبة عالية من الوقاية و الحماية للعاملين، فالأمن في المؤسسات يهدف إلى تحسين أساليب الإرشاد و التوجيه و اختيار العمال المناسبين و خلق التوعية الوقائية عن طريق تدريب العاملين على الأمن و الوقاية من حوادث العمل، و هذا ما أكدته دراسة بختة هدار بعنوان " دور معايير السلامة و الصحة المهنية في تحسين أداء العاملين " فتوفير المؤسسات التعليمات الأمنية،

يساهم في تخفيض عند الحوادث من خلال غرس ثقافة الوقاية و الأمن في العمل لدى العمال من جهة، و من جهة أخرى يجعل العاملين قادرين على العمل بارتياح و الرفع من أدائهم.

الجدول رقم (28) يوضح معاقبة إدارة المؤسسة لمخالفي التعليمات الأمنية

النسبة المئوية	التكرارات	معاقبة إدارة المؤسسة
84%	41	تعاقب
06%	03	لا تعاقب
10%	05	أحيانا
%100	49	المجموع

لم يجب جميع أفراد العينة

نلاحظ أن أغلبية المبحوثين بنسبة %4 يؤكدون أن إدارة المؤسسة تعاقب من يخالف تعليمات الأمن، و هذا دليل على حرص المؤسسة على سلامة عمالها و الحفاظ عليهم من خلال تطبيق القوانين و اللوائح الرسمية على جميع العمال بإتباع نظام ففقال القواعد و الإجراءات التنظيمية، من خلال الدراسة الاستطلاعية و الميدانية لاحظنا وجود مثل هذه اللوائح و الملصقات داخل المؤسسة تتمثل في توجيهات كتابية تحذر العامل من مخاطر حوادث العمل، فالأمن في المؤسسات هدفه تحقيق سلامة العمال من النواحي الصحية و النفسية و وقايتهم من أخطار الحوادث و إصابات العمل و الأمراض المهنية بتوفير حماية أمنية كاملة، في حين يعتبر %10 من العمال ان العقوبة ليست دائما و بعضهم الآخر بنسبة %03 صرح بعدم وجود عقوبات، لأن المخاطر قل ما تحدث في نظرهم وفي حالة حدوثها لا تكون مقصودة.

الجدول رقم (29) يوضح الأساليب الوقائية الأكثر استخداما

النسبة المئوية	التكرارات	الأساليب الوقائية الأكثر استخدام
%42	40	التدريب المستمر
%27	26	الصيانة السليمة للألات
%24	23	دراسة أسباب الحوادث
07%	07	تحسين ظروف العمل
100%	96	المجموع

المجموع فاق عدد أفراد العينة لتعدد احتمالات الإجابة

من خلال البيانات الموضحة تبين أن نسبة %42 صرحوا أن من أكثر الأساليب الوقائية المستخدمة في تخفيض حوادث العمل هو التدريب المستمر و هذا ما يحقق أهداف دراستنا، مما يثبت مدى حرص المؤسسة و وعيها بأهمية نشاط التدريب المستمر في تخفيض عدد حوادث العمل، لكونه يستهدف تخفيض عند الحوادث من خلال قيام العامل بالسلوك الأمن السليم بدلا من السلوك الخطير

المؤدي إلى وقوع الحادث، و في المقابل نجد نسبة 27% تؤكد أن الصيانة السليمة للآلات تساهم في تخفيض حوادث العمل، فبقاء الآلات و المعدات في حالة جيدة يعد وسيلة من وسائل الأمن الناجحة من خلال حماية العامل من مخاطر هذه الآلات، و في المقابل أيضا نجد نسبة 24% تثبت أن دراسة أسباب الحوادث يعد من أساليب الوقاية منها و ذلك بدراسة أسبابها من خلال اتخاذ التدابير اللازمة لمنع وقوعها، في حين 07% يعتقدون أن تحسين ظروف العمل أسلوب وقائي كذلك.

الجدول رقم (30) يوضح كيفية مساعدة التدريب في العمل

النسبة المئوية	التكرارات	كيفية مساعدة التدريب في العمل
35%	28	الإلمام بالطرق السليمة في أداء العمل
20%	16	الدافعية و الحافز للعمل
45%	36	انخفاض معدلات حوادث العمل
100%	80	المجموع

المجموع فاق عدد أفراد العينة لتعدد احتمالات الإجابة.

تؤكد نسبة 45% من إجمالي العينة أن نشاط التدريب ساعدهم على انخفاض معدلات حوادث العمل و هذا ما يحقق أهداف دراستنا، فالتدريب نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات مقصودة في الأفراد العاملين و الجماعات العاملة لتزويدهم بالمعلومات و الخبرات و المهارات و السلوكيات اللازمة بهدف تخفيض حوادث العمل و إصابتها، و هذا ما أكدته دراسة فيكتور فروم حيث تستدعي طبيعة العمل أن يكون العامل متحكما من طريقة العمل السليمة و مدربا على الكيفية المناسبة، فانخفاض عدد الحوادث هو دليل على إلمام العامل بالطرق السليمة في الأداء و هذا ما أثبتته نسبة 35% من إجمالي العينة، فالبرنامج التدريبي الفعال يستهدف تخفيض معدلات حوادث العمل من جهة و إلمام العامل بالطرق السليمة من جهة أخرى، و وجود الدافعية للعمل و الحافز وجهة نظر 20% من باقي العمال.

الجدول رقم (31) يوضح مساهمة تقارير حوادث العمل في التقليل من حدوثها

النسبة المئوية	التكرارات	مساهمة تقارير حوادث العمل
47%	34	إعادة تعليم العامل الطرق السليمة
14%	10	تحفيزه و تشجيعه
39%	28	إدراكه للعمليات الأكثر خطورة
100%	72	المجموع

المجموع فاق عدد أفراد العينة لتعدد احتمالات الإجابة

من خلال البيانات الواردة في الجول أعلاه تصرح نسبة 47% من العمال أن تقارير الحوادث ساعدتهم في التقليل من حوادث العمل من خلال إعادة تعلم العامل الطرق السليمة، و هذا ما يثبت حرص المؤسسة ووعيتها بأهمية تقارير الحوادث في تخفيض نسبة كبيرة من حوادث العمل، حيث تساهم هذه التقارير في توفير معلومات نوعية عن طبيعة العمل الذي وقعت فيه الحادثة، و في توعية الأفراد العاملين لتجنب مخاطر الحوادث و إصابات العمل، فمن الضروري الاحتفاظ بسجلات خاصة حول الحوادث في كل منظمة، هذه السجلات و التقارير توضح عاد و نوع الحوادث و كذلك الخسائر الناجمة عن حصول هذه الحوادث، و في المقابل أيضا نجد نسبة 39% ساعدتهم تقارير الحوادث على إدراك العمليات الأكثر خطورة و هذا نتيجة لإمام العامل بالطرق السليمة و إعادة تعلمها.

الجدول رقم (32) يوضح تكليف أحد العمال الأكثر كفاءة بأداء العمل بطريقة جيدة و آمنة أمام العمال

النسبة المئوية	التكرارات	تكليف أحد العمال الأكثر كفاءة
83%	50	نعم
04%	02	لا
13%	08	أحيانا
100%	60	المجموع

نلاحظ أن أغلبية المبحوثين بنسبة 83% يؤكدون أن المؤسسة تحرص على تكليف أحد العمال الأكثر كفاءة بأداء العمل بطريقة جيدة و آمنة أمام العمال، و هذا ما أكدته نظرية إلتون مايو حول أهمية الجماعة الغير رسمية في التأثير على العمال من خلال ضرورة إتاحة فرص التدريب و التعلم للعمال، بهدف تحديد سلوكياتهم و أفكارهم و اتجاهاتهم و إكسابهم مهارات و قدرات تمكنهم من فرض تواجدهم و رفع مستوى أدائهم، و تعتبر هذه الطريقة من بين الطرق الناجحة في تخفيض عدد حوادث العمل في المنظمات من خلال تكليف أحد العمال المهرة بأداء العمل بالصورة المثالية الآمنة أمام العمال كان يستعرض أمامهم تشغيل أو إدارة أحد الآلات أو الأجهزة و عندما يرى العامل ذلك فإنه يأخذ فكرة كلية عن كيفية أداء العمل بالصورة الصحيحة

الجدول رقم (33) يوضح اقتراحات العمال للوقاية من حوادث العمل

التكرارات	النسبة المئوية	اقتراحات العمال للوقاية من حوادث العمل
48%	10	التدريب المستمر
29%	06	أخذ الحيطة والحذر
14%	03	الصيانة السليمة للآلات
09%	02	توفير عتاد متطور
100%	21	المجموع

يجب جميع أفراد العينة

نلاحظ أن نسبة 48% من إجمالي العينة تركزت إجاباتهم أن من بين الأساليب الوقائية في التخفيض من حوادث العمل هو التدريب المستمر، و هذا ما يحقق أهداف دراستنا باعتبار التدريب نشاط مخطط يستهدف خفض عدد الحوادث من خلال قيام العامل بالسلوك الأمن السليم بدلا من السلوك الخطير المؤدي إلى وقوع الحادث، و بالتالي أداء الأعمال بفعالية و كفاءة، و في المقابل نجد نسبة 29% تؤكد على ضرورة أخذ الحيطة و الحذر أثناء تأدية المهام كأسلوب وقائي لتجنب مخاطر الحوادث و إصابات العمل، في حين نجد 14% يؤكدون على ضرورة الصيانة السليمة للألات مما يسهل طرق التدخل و عدم اللجوء الى العنف الذي في العادة يؤدي إلى نتائج وخيمة ، أما باقي العينة أي نسبة 09% تستدعي ضرورة الاعتماد على وسائل متطورة للعمل لها أن تحمي مستعملها بتقنيات جد عالية.

الجدول رقم (34) يوضح انعكاسات التدريب انعكاسات التدريب

النسبة المئوية	التكرارات	انعكاسات التدريب
60%	48	تخفيض حوادث العمل
40%	32	الشعور بالرضا و التكيف المهني
100%	80	المجموع

المجموع فاق عدد أفراد العينة لتعدد احتمالات الإجابة

تؤكد نسبة 48% من إجمالي العينة أن ارتفاع مستوى الأداء اللاحق عن الأداء السابق إنعكس إيجابا على تخفيض حوادث العمل و هذا ما يحقق أهداف دراستنا، فالبرنامج التدريبي الفعال يستهدف خفض عدد الحوادث من خلال تلقين العمال المهارات و المعارف و السلوكيات المطلوب إكسابها للعاملين، ليكون بذلك نشاط التدريب متجددا و ليس نشاطا جامدا يركز على الأهداف الحالية و المستقبلية معاً، مما ينعكس ذلك إيجابا على رفع كفاءة أداء العاملين و بالتالي عدم تورطهم في حوادث عمل مشابهة عن تلك التي تعرضوا لها سابقا نتيجة لارتفاع مستوى أدائهم و مهارتهم العملية

فالتدريب يعبر عن تلك الأنشطة التي تساعد العاملين على رفع وتحسين أدائهم في العمل الحالي و المستقبلي من خلال زيادة مهاراتهم و تنمية معارفهم، و هذا ما أكدته نظرية تدرج الحاجات الأبراهام ماسلو، فاستفادة العامل من دورات تدريبية تسمح له برفع مستوى أدائه و تحسين قدرته على الإنجاز بكفاءة وفعالية، والحصول على الكم اللازم من المعلومات و المعارف المختلفة التي تساعدهم على الارتقاء في سلم الوظائف.

الجدول رقم (35) يبين توفير المؤسسة الوسائل و المعدات الحديثة لتحسين أداء العمل

النسبة المئوية	التكرارات	توفير المؤسسة الوسائل و المعدات الحديثة
95%	56	توفر
05%	04	لا توفر
100%	60	المجموع

صرح أغلبية المبحوثين بنسبة 95% أن المؤسسة تتوفر على الوسائل و المعدات الحديثة لتحسين طريقة العمل، و هذا ما يثبت أن المؤسسة تحرص على سلامة عمالها من خلال توفير آلات و معدات حديثة و متطورة، مواكبة للتغيرات و التطورات التكنولوجية و التنظيمية الحاصلة، بحيث تتلاءم مع طبيعة الأعمال، الأمر الذي يساهم في توفير السلوك الخالي من الحوادث، فتوفير الآلات الحديثة التي تتفق مع ظروف العمل و قدرات العمال، يساهم في تخفيض عن الحوادث و إصابات العمل و الأمراض المهنية.

4- تفسير الجداول المركبة

الجدول رقم (37): يوضح كيف تؤثر البرامج التدريبية على تطوير المهارات و القدرات و تخفيض حوادث العمل

المجموع	معالجة المشاكل الجماعية بين العمال		استخدام الطاقات الذهنية و البدنية		رفع مستوى الأداء		التغيرات التي يحدثها التدريب التدريب يساعد على	
	%	ت	%	ت	%	ت		
100%	30	37%	11	13%	04	50%	15	الامام بجميع جوانب العمل
100%	36	14%	05	72%	26	14%	05	التخفيض من حوادث العمل
100%	10	20%	02	50%	05	30%	03	الشعور بالأمن والاستقرار و الرضا
100%	76	24%	18	46%	35	30%	23	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن الاتجاه العام للنسب يؤكد أن التدريب يساعد في إحداث التغيير على مستوى استخدام الأفراد لطاقاتهم الذهنية و البدنية بنسبة 46%، في حين تجد من يرى أنه برفع الأداء بنسبة 30% و آخرون بنسبة 24% ساعدهم في معالجة المشاكل الجماعية.

في حين يتأكد من الجدول ذاته أن استخدام الطاقات الذهنية والبدنية كفيل بتخفيض حوادث العمل ما عبر عنه بنسبة %72، وتلحظ نسبة %50 من أقرؤا أن الإلمام بجميع جوانب العمل من خلال التدريب يرفع مستوى أداء العمل، و يعالج المشاكل الجماعية بين العمال بنسبة %37.

أن عملية التدريب توفر للمتدرب الشعور بالأمن و الاستقرار و الرضا عن العمل حيث يصبح قادرا على استخدام كل طاقاته الذهنية و البدنية و بالتالي يرتفع مستوى أدائه و تزداد فاعليته.

هذا ما يبين لنا ضرورة الحضور الذهني و البيئي في العمل لتجنب حوادثه و إنجازة على أحسن وجه فراس المال البشري حسب دراسة شولتز ، يعتبر المصدر الأساسي للثروة من خلال ما يختزنه من طاقات جسمية و ذهنية، حيث أشار إلى ضرورة اعتبار مهارات و معرفة القرد شكل من أشكال رأس المال الذي يمكن الاستثمار فيه، كما أولت تصرية ترج الحاجات أهمية بالغة للتدريب لاعتباره عاملا أساسيا يساعد في إشباع حاجات المورد البشري في كل المستويات، فرغبة الفرد في الحصول على أجر كاف أو تحقيق الأمان على منصبه لا يتأتى إلا من خلال الاستفادة من دورات تدريبية تسمح له برفع مستوى أدائه و قدرته على الإنجاز بكفاءة و فعالية.

الجدول رقم (38): يوضح التغيير الذي يحدثه التدريب على سلوك و أداء العمال

المجموع		لا		نعم		إحداث تغير إيجابي في السلوك والأداء تلقى التدريب
%	ت	%	ت	%	ت	
100%	60	-	00	100%	60	نعم
-	00	-	00	-	00	لا
100%	60	-	00	100%	60	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الموضح للتغيير الذي يحدثه التدريب على سلوك و أداء العمال بحيث نجد الاتجاه العام للنسب يتجه نحو اثباته بنسبة %100.

ومن هنا نلاحظ أن نسبة %100 من العمال الذين أقرؤ بان التدريب كفيل بتغيير سلوكهم و أدائهم للعمل، لذا ينبغي على المتدرب استحضر الرغبة الصادقة في التعلم واكتساب معارف و مهارات أو سلوكيات جديدة، إذ لا بد أن يشجع العاملين بعضهم البعض على ضرورة الاستفادة من الفرص التطويرية التي تتيحها لهم المؤسسة، كما يتصف النشاط التدريبي الفعال بأنه إجراء مخطط و منظم و مستمر يهدف إلى تغيير سلوك الأفراد في اتجاه محدد.

الجدول رقم (39): يبين توفر التعليمات الأمنية و معاقبة المؤسسة لمخالفيها

المجموع		أحيانا		لا تعاقب		تعاقب		الزامية العقاب توفر التعليمات الامنية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100%	56	05%	03	05%	03	90%	50	نعم
100%	04	50%	02	-	00	50%	02	لا
100%	60	08%	05	05%	03	87%	52	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الذي يبين توفير المؤسسة لمعظم التعليمات الأمنية و الحاق الجزاء بمخالفيها بحيث نجد الاتجاه العام للنسب يتجه نحو معاقبة المؤسسة لمخالفي التعليمات الأمنية بنسبة 87%.

كما أن المؤسسة تعمل بجدية و حرص على توفير كل ما يحتاجه الأفراد من تعاليم أمنية، و تلحق العقاب بمخالفيها ما عبر عنه بنسبة 90% في حين يرى آخرون أن هذه التعليمات غير كافية ليست في متناولهم بنسبة 50%، ما يفسر علم الحاق العقاب عليهم الا أحيانا.

إن المؤسسة إذا أرادت أن يكون لديها برامج تدريبية فعالة فمن الضروري أن تلتزم الإدارة العليا بالكريب كاستثمار بشري، و لابد أن تجسد هذا الالتزام بسياستها و قراراتها المختلفة، و إضافة إلى تبني ثقافة تنظيمية تشجع التدريب و تجعل منه قيمة أساسية تؤكد نجاح المؤسسة باستمرار.

الجدول رقم (40): يوضح العلاقة بين استخدام الأساليب الأمنية و تخفيض حوادث العمل

المجموع		الشعور بالرضا و التكيف المهني		تخفيض حوادث العمل		انعكاسات التدريب الأساليب الوقائية المستخدمة
%	ت	%	ت	%	ت	
42%	40	29%	10	49%	30	التدريب المستمر
27%	26	17%	06	33%	20	الصيانة السليمة للألات
24%	23	54%	19	07%	04	دراسة أسباب الحوادث
07%	07	0%	00	07%	07	تحسين ظروف العمل
100%	96	100%	35	100%	61	المجموع

يسير الاتجاه العام الجدول الموضح للعلاقة بين استخدام الأساليب الأمنية و تخفيض حوادث العمل إلى أن التدريب أحسن الأساليب عبر عنه بنسبة 42%، فيما عادت المرتبة الثانية لصيانة السليمة المعدات والألات، فيما يرتبط تخفيض حوادث العمل بنسبة 49% بالتدريب المستمر و 33% بالصيانة

السليمة للآلات، في حين أن 54% يرون أن دراسة أسباب الحوادث بشعرهم بالرضا و يزيد تكيفهم المهني مما يضعف إمكانية حدوث الحوادث بتجنب أسبابها المادية و المعنوية، ليحافظ ذلك الأفراد على انفسهم و من يقومون بالتدخل من أجلهم.

خلال يرتبط تخفيض حوادث العمل ارتباطا وثيقا باستخدام الأساليب الأمنية، حيث تعد حجر الزاوية والأساس الأول في انجاز كل الأعمال والتدخلات، و هذا ما أكدت عليه نظرية العوامل المزدوجة بضرورة قيام المنظمة بإشباع العوامل الوقائية، كما يعتبر التدريب أحد العناصر الفعالة لإشباع بعض العوامل الوقائية وأنه بعد إشباعها ينبغي للمنظمة التركيز على إشباع العوامل الدافعة، و يلعب التدريب هنا كذلك دوره الجوهرى في تمكين المورد البشرى من تحقيق التقدم الوظيفي، المسؤولية، المركز ... إلخ لما يتيح من فرص تجعل الفرد يتمتع بقدرات عملية، علمية و معارف عامة فلا يكفي أن تكون بيئة العمل مكتملة من حيث توفر الأجهزة و الأدوات، بل من المهم وجود علاقات اجتماعية قوية و تجانس بين أفراد جماعة العمل، و أن تضاؤل و ضعف هذا التجانس يمكن أن يؤدي إلى تكفي الإنتاج و زيادة معدل الحوادث، تكثر فيه حوادث العمل نتيجة للخطأ من جانب الأفراد عن تلك التي تحدث نتيجة لعيوب في الأجهزة و المعدات أو ظرف العمل، و يعني هذا أن التدريب الجيد على الأسلوب المامون الأداء العمل و على كيفية أدائه، يؤدي بلا شك إلى تخفيض معدل تكرار الحادث.

5- مناقشة نتائج الدراسة

لقد ساعدتنا الدراسة التحليلية الميدانية في التطرق لمناقشة النتائج المحصل عليها على ضوء الفرضيات، النظريات، الدراسات السابقة، مما يضفي نظرة تحليلية معمقة على موضوع البحث التي تدرجها كالآتي:

1- مناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة

من خلال الدراسة اتضح لنا انه يرتبط تحديد الاحتياجات التدريبية بمحتوى البرنامج التدريبي حيث تعمل المؤسسة على تدريب عاملها قبل شروعهم في العمل، لوعياها بأهمية نشاط التدريب في تعزيز كفاءة العامل في أداء أعماله بمهارة و فعالية كبيرة، و من هذا المنطلق تحرص إدارة المؤسسة على وضع خطط عملية لتدريب مواردها البشرية، و هذا يقضي على مشاكل الأداء و يساهم في تخفيض عدد الحوادث و إصابات العمل و يحقق سلامة العامل.

إن إدارة المؤسسة تعتمد في تدريب المورد البشرى في الغالب على برامج تدريبية ميدانية، وهذا ما يساعد المتدرب على الربط بين ما تعلمه من معارف ومهارات نظرية بالواقع الميداني العملي.

من بين الأساليب المتبعة في تحديد الاحتياجات التدريبية إجراء امتحانات شفوية أو كتابية حول أداء العمل، فذلك يعمل على تشخيص أوجه القصور في الأداء، وبالتالي الكشف عن الحاجات التدريبية الضرورية التي من شأنها أن تؤدي إلى التخفيض من مخاطر حوادث العمل التي يتعرض لها العمال.

إن البرنامج التدريبي المعتمد من طرف إدارة المؤسسة يتضمن الاحتياجات الحالية والمستقبلية وهذا ما يوضحه الجدول رقم (15) ، فهذا يساهم في سد الفجوات الحالية والمستقبلية في أداء العمال من خلال تلبية كل احتياجاتهم وفق الأجل التخطيطية

يساعد نشاط التدريب على التخفيض من معدلات حوادث العمل و هذا ما يوضحه الجدول رقم (22)، كون ذلك يساهم في تدريب العامل على كيفية القيام بالسلوك الأمن السليم بدلا من السلوك الخطير المؤدي إلى وقوع الحوادث.

إن الجدول رقم (17) يوضح الصعوبات و المشاكل التي تمنع من تلبية الاحتياجات التدريبية للعمال من بينها صعوبة تطبيقها في الواقع الميداني الحافل بالحوادث الغير المتوقعة و التي تفوق ما تم الكرب عليه، و هذا ما يفسر ضرورة التدريب المستمر الذي يساهم في تلبية هذه الاحتياجات من خلال مساهمتها للتطورات التنظيمية و التكنولوجية الحاصلة في بيئة عمل متغيرة باستمرار.

أ.تؤثر البرامج التدريبية الفعالة في تطوير المهارات و القدرات المساعدة على تخفيض حوادث العمل
حيث أثبتت الدراسة الميدانية تأثير البرنامج التدريبي في تطوير قدرات و مهارات العمال مما ساهم ذلك في التخفيض من معدلات حوادث العمل، نتيجة خضوع البرنامج التدريبي لمتابعة مستمرة من طرف الإدارة بهدف التأكد من مدى فهم و استيعاب المتدربين للبرنامج و بالتالي التخفيض من حوادث العمل و إصاباتهما.

إن البرنامج التدريبي يساعد العمال على إحداث تغيير إيجابي في سلوكياتهم و أدائهم أثناء العمل وهذا ما يؤكد الجدول رقم (20) و الجدول رقم (21) فذلك يساهم في إحداث تغيير إيجابي من خلال استخدام كل الطاقات الذهنية و البدنية و استغلالها أحسن استغلال و هذا ما خلصنا اليه من خلال الجدول المركب رقم (37) و (38)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (22) أن البرنامج التدريبي يساعد في التقليل من حوادث العمل من خلال زيادة نشاطات التدريب، هذا ما يساهم في سد النقص في المهارات القديمة و إكساب العاملين المهارات الجديدة التي تؤدي إلى عدم تورط العمال في حوادث العمل.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (23) أن نسبة 94% تخضع للفحوصات الطبية، و هذا راجع إلى توفر الرعاية الصحية الطبية اللازمة لعمالها بهدف التخفيض من حوادث العمل و تطوير القدرات في إنجاز الأعمال.

ب. يرتبط تخفيض حوادث العمل بمدى استخدام العمال للسلوكات و الأساليب الأمنية

حيث تنخفض عدد الحوادث في المؤسسة من خلال وضع وسائل العمل على نحو منظم و سليم، و هذا يساهم في الحفاظ على سلامة العمال و يقضي على مخاطر حوادث العمل و إصاباتهما، بمعنى خلق جو من الاستقرار و الارتياح و السلامة المهنية .

أما الجدول رقم (27) بوضع توفر التعليمات الأمنية الضرورية لتفادي حوادث العمل كونها إجراء و أسلوب يتخذ لمنع و التقليل من حوادث العمل، و هذا يكفل الوقاية و الحماية للعاملين كما يبين الجدول المركب رقم (39) أن المؤسسة شديدة الحرص

على توفير كل تعليمات السلامة التي تخص الأفراد و العتاد وتؤكد هذا الحرص من خلال معاقبتها لكل من يخالف التعليمات أو لا يلتزم بها.

يعتبر التدريب المستمر من أكثر الأساليب الوقائية المستخدمة في تخفيض حوادث العمل، و هذا ما يوضح الجدول رقم (29) ، كون نشاط التدريب يستهدف تخفيض عدد الحوادث و إصابات العمل من خلال قيام العامل بالسلوك الأمن السليم بدلا من السلوك الخطيرة.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (30) أن نشاط التدريب ساعد في التخفيض من معدلات حوادث العمل، كون التدريب نشاط مخطط و مستمر يهدف إلى إحداث تغييرات إيجابية مقصودة في الأفراد العاملين و الجماعات

ففي الجدول رقم (31) نلاحظ أن تقارير الحوادث تساهم في التقليل من معدلات حوادث العمل من خلال إعادة تدريب و تعليم العامل للطرق السليمة، و هذا ما يجعل هذه التقارير مهمة و ضرورية في توفير معلومات نوعية عن طبيعة العمل، إضافة إلى نتائج الجدول رقم (40) الذي وضح لنا العلاقة بين استخدام الأساليب الأمنية و تخفيض حوادث العمل كاستخدام العامل للقفاز، الخردة، حذاء العسل... الخ إن المؤسسة تحرص على تكليف أحد العمال الأكثر كفاءة بأداء العمل بطريقة جيدة و آمنة أمام العمال و هذا ما يوضحه الجدول رقم (32) ، فذلك يدل على أهمية الجماعة الغير رسمية في التأثير على العمال عن كيفية أداء العمل بالصورة الصحيحة و المثالية و الآمنة

ان فعالية البرنامج التدريبي في تخفيض حوادث العمل تتوقف على استخدام المقاييس و المعايير اللازمة حيث تعمل المؤسسة على توزيع استمارات تتضمن أسئلة حول ردود فعل المتدربين في

البرنامج التدريبي، فهذا يساهم في تحسين طريقة و أسلوب التدريب مما ينعكس ذلك إيجابا على الفرد العامل من خلال مواكبته للتطورات التنظيمية و التكنولوجية الحالية و المستقبلية، و بالتالي التعرف على مخاطر الحوادث و عدم الوقوع فيها.

إن إدارة المؤسسة تعمل على إجراء الامتحانات كتابية من أجل تقييم مدى فعالية البرنامج التدريبي و لتحديد أوجه القصور في الأداء بهدف التخفيف من معدلات حوادث العمل و إصاباتهما. يساعد نشاط التدريب العمل على رفع مستوى الأداء و زيادة القدرة على الإنجاز بكفاءة و فعالية كبيرة، لكون نشاط التدريب متحد و ليس نشاطا جانا يستهدف خفض عند الحوادث و إصابات العمل و بالتالي تلقين العمال المهارات و السلوكيات المطلوب إكسابها.

2 - مناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة.

انطلاقا من النتائج الاحصائية نستنتج أنه هناك ارتباط وثيق بين تحديد الاحتياجات التدريبية و محتوى البرنامج التدريبي و هذا ما يتوافق مع نتائج دراسة بوعريوة الربيع بعنوان " تأثير التدريب على إنتاجية المؤسسة"، فتحدد الاحتياجات التدريبية بطريقة فعالة يسمح بتوجيه نشاط التدريب في الاتجاه الصحيح، حيث يعمل التدريب على تحسين أداء العمال و زيادة إنتاجيتهم و تخفيض حوادث العمل، لذلك يعتبر التدريب نظام قائم بحد ذاته يتشكل من مدخلات و مخرجات و عمليات.

من خلال النتائج المتحصل عليها ميدانيا نلاحظ أن البرنامج التدريبي يساهم بشكل كبير في تنمية مهارات و قدرات العمال مما يساعدهم ذلك على التخفيض من حوادث العمل، فذلك يدل على فعالية البرنامج التدريبي باعتباره عملية مستمرة تتم في إطار خطة و استراتيجية المؤسسة من خلال تلبية احتياجات العمال المشروعة بهدف تنمية مهاراتهم و قدراتهم و الوصول بهم إلى مستوى عال من الأداء ، و بالتالي تحقيق أهداف المؤسسة و تخفيض عدد حوادث العمل و هذا ما يتوافق مع نتائج دراسة نابتي سامي"، في أن نشاط التدريب بهدف بالدرجة الأولى إلى تحقيق الأهداف التعليمية و المتمثلة في تحسين و تنمية معارف و مهارات الموارد البشرية و تعديل اتجاهات الأفراد و معالجة مشاكل الأداء

يتضح من خلال النتائج التي توصلنا إليها أن للتدريب دورا كبيرا في تخفيض حوادث العمل خاصة إذا تم تدريب العامل على كيفية القيام بالسلوك الأمن السليم بدلا من السلوك الخطير المؤدي إلى وقوع الحادث، و هذا ما ذهبت إليه دراسة فيكتور فروم، حيث تستدعي طبيعة العمل أن يكون العامل متحكما من طريقة العمل السليمة و مدربا على الكيفية المناسبة من أجل تجنب مخاطر حوادث العمل و هذا ما يوضحه الجدول رقم (16).

و نلاحظ أيضا من خلال نتائج دراستنا أن المؤسسة تتوفر على التعليمات الأمنية الضرورية لتفادي حوادث العمل، فهذا يعني أن المؤسسة تهدف إلى تحسين أساليب الإرشاد و التوجيه و اختيار العمال المناسبين و خلق التوعية الوقائية عن طريق تدريب العاملين على الأمن و الوقاية من حوادث العمل، وهذا ما يتوافق مع نتائج دراسة هدار بخته بعنوان دور معايير السلامة و الصحة المهنية في تحسين أداء العاملين"، و بالتالي غرس ثقافة الوقاية و الأمن في العمل لدى العمال مما يجعلهم قادرين على العمل بارتياح و الرفع من أدائهم.

3 - مناقشة النتائج على ضوء المقاربات النظرية

من خلال البيانات المتحصل عليها ميدانيا نستنتج أن نشاط التدريب يساهم في تنمية مهارات و قدرات العمال من أجل التقليل من معدل عند الحوادث و هذا ما أكدته نظرية الإدارة العلمية التي ترى عنصر التدريب كمتغير أساسي في تنمية الموارد البشرية، نظرا للأهمية البالغة التي يلعبها في تحسين أداء العامل و رفع كفاءته من خلال تدريبه على الطريقة الصحيحة، فلا شك أن ذلك يقضي على الإبطاء في العمل و يزيد في الإنتاجية و بالتالي عدم التورط في مخاطر الحوادث.

يتبين لنا من خلال دراستنا الميدانية أن المؤسسة تعتمد في طريقة تدريبها لمواردها البشرية في الغالب على برامج تدريبية ميدانية و هذا ما أكدته "نظرية التقسيم الإداري التي ترى أن إقامة دورات تدريبية ميدانية إلى جانب إعطاء دروس تعليمية نظرية من شأنه أن تؤهل العمال لأداء الأعمال بكفاءة و فعالية، و هذا ما يساعد المتدرب على الربط بين ما تعلمه من معارف و مهارات نظرية بالواقع الميداني و بالتالي التخفيض من معدلات حوادث العمل و إصاباتهما و هذا ما يوضحه الجدول رقم (13) و (16).

من خلال البيانات المتوصل إليها ميدانيا نستنتج أن البرنامج التدريبي يهدف إلى تنمية مهارات و قررات العمال و تعديل اتجاهاتهم، و بالتالي الوصول بهم إلى مستوى عال من الكفاءة و الفعالية في الأداء، و هذا ما تؤكدته "الإسهامات النظرية لبيكر"، حيث يمثل نشاط التدريب عائدا مرتفعا نظرا للمهارات و القدرات المرتفعة و التأهيل الجيد للأفراد، مما يعود على المنظمة بالفائدة و هذا ما يوضحه الجدول رقم (37) و (25).

فمن خلال النتائج المتوصل إليها ميدانيا نستنتج أن المؤسسة تحرص على تكليف أحد العمال الأكثر كفاءة بأداء العمل بطريقة جيدة و آمنة أمام العمال، و هذا ما تؤكدته "نظرية العلاقات الإنسانية" حول أهمية الجماعة الغير رسمية في التأثير على العمال من خلال ضرورة إتاحة فرص التدريب و التعليم للعمال بهدف تحديد سلوكياتهم و أفكارهم و اتجاهاتهم و اكسابهم مهارات و قررات تمكنهم من

فرض تواجدهم و رفع مستوى أدائهم، حيث تعتبر هذه الطريقة من بين الطرق الناجحة في تخفيض عدد حوادث العمل في المنظمات و يتضح ذلك من خلال الجدول رقم (32).

كما يتضح من خلال البيانات التي توصلنا إليها أن نشاط التدريب يساعد على تحسين أداء العمال في العمل و هذا ما تؤكدته نظرية تدرج الحاجات"، فاستفادة العامل من دورات تدريبية تسمح له برفع مستوى أدائه و تحسين قدرته على الانجاز بكفاءة و فعالية و هذا ما يؤكدته الجدول رقم (30).

نلاحظ من خلال نتائج دراستنا أن المؤسسة تحرص على سلامة عمالها من خلال توفير آلات ومعدات حديثة و متطورة، و هذا ما أكدته "نظرية الضغط و التكيف"، حيث ربطت الحوادث التي يتعرض لها العمال بالمناخ الصناعي المشحون بمصادر الضغوط و التوترات و المواقف المجهدة من جهة، و بالظروف العمل الفيزيائية و التنظيمية، بحيث يجب أن تكون بيئة العمل مكتملة من حيث توافر الأجهزة و الآلات و المعدات، فتوفير الآلات الحديثة التي تتفق مع ظروف العمل و قدرات العمال، من شأنه أن يخفف من عند الحوادث و اصابات العمل و هذا ما يوضحه الشكل رقم (33).

6- النتائج العامة

على ضوء تحليل و مناقشة نتائج الدراسة توصلنا إلى :

- أن نشاط التدريب يساهم في تخفيض حوادث العمل من خلال تلقين العامل الطريقة الآمنة و السليمة في أداء العمل.
- إن التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية يساهم في فعالية البرنامج التدريبي و نجاحه، و ذلك من خلال توافق محتوى و مضمون البرنامج التدريبي مع متطلبات العمال
- تعتبر مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية مرحلة الانطلاق في نشاط التدريب، لذلك فإن تحديدها بشكل جيد يسمح بتوجيه التدريب في الاتجاه الصحيح و تحديد أهداف البرنامج التدريبي و تجاوز الانحراف في الأداء ما بين الفعلي و المتوقع.
- أن المؤسسة تعمل على تدريب عمالها قبل شروعهم في العمل عن طريق برامج تدريبية ميدانية .
- إن الأسلوب المتبع في تحديد الاحتياجات التدريبية يتمثل في امتحانات شفوية و كتابية.
- إن البرنامج التدريبي يستهدف خفض عدد الحوادث التي يتعرض لها العمال من خلال تدريب العامل على كيفية القيام بالسلوك الأمن السليم بدلا من السلوك الخطير المؤدي إلى وقوع الحوادث.

- إن البرنامج التدريبي يساهم في تنمية مهارات و قدرات العمال، من خلال تلقينهم السلوكيات الآمنة السليمة، مما يؤثر ذلك إيجابيا على تخفيض عدد الحوادث و إصابات العمل
- إن دور التدريب في تخفيض عدد الحوادث مرتبط بالمتابعة المستمرة من طرف الإدارة للبرنامج التدريبي.
- إن من أبرز الأساليب المستخدمة في تخفيض معدلات حوادث العمل بالمنظمة التدريب المستمر باعتباره نظام قائم بحد ذاته و استراتيجيية فعالة هدفها إكساب العمال الطريقة الآمنة السليمة في أداء العمل بفعالية و مهارة كبيرة، الأمر الذي يؤدي إلى تخفيض عدد الحوادث و إصابات العمل.
- أن المؤسسة تحرص على توفير الرعاية الصحية الطبية اللازمة لعمالها من خلال إخضاعهم الفحوصات الطبية، مما يساعدهم على تطور قدراتهم في الإنجاز، و بالتالي التقليل من مخاطر حوادث العمل و إصاباتهما.
- توفر المؤسسة التعليمات الأمنية لعمالها من أجل تفادي الحوادث.
- تساهم تقارير حوادث العمل في التقليل من مخاطر الحوادث، من خلال إعادة تعلم العامل للطرق السليمة.
- تساهم المقاييس و المعايير التقييمية في فعالية البرنامج التدريبي، و ذلك من خلال التأكد أن الأهداف المسطرة تم تحقيقها، الأمر الذي يؤدي إلى تخفيض حوادث العمل،
- توزع إدارة المؤسسة استمارات على عمالها بهدف معرفة ردود أفعالهم في البرنامج التدريبي، مما يساهم ذلك في تحسين طريقة و أسلوب التدريب.
- إن أداء العمال في العمل تحسن بعد عملية التدريب، مما ينعكس ذلك إيجابيا على تخفيض العمل.

الخاتمة العامة

تهتم المنظمات الحديثة و بصفة خاصة بنشاط التدريب، باعتباره وظيفة أساسية من وظائف إدارة الموارد البشرية، و كونه يساعد في تزويد المورد البشري بالمعلومات و الخبرات و المهارات اللازمة من أجل رفع مستوى الكفاءة في الأداء و زيادة الإنتاجية و تحقيق الميزة التنافسية و التقليل أو الحد من مخاطر حوادث العمل و إصاباتهما لما لها من أثر بالغ على الفرد العامل و المؤسسة على حد سواء.

لقد تأكد اليوم لدى أغلب الكتاب و الباحثين بضرورة الاهتمام بالمورد البشري، ذلك لأنه يعتبر الدعامة الأساسية و السبيل الأنجح و أحد العناصر الأساسية في الأداء الكلي للمؤسسة، مما يستلزم ذلك الحفاظ عليه ووقايته من المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يزاولها، عن طريق تدريبه و تعليمه كيفية القيام بالسلوك الأمن و السليم في وظيفته بدلا من السلوك الخطير المؤدي إلى وقوع الحادث.

وتعتبر مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية مرحلة الانطلاق في نشاط التدريب، لذلك فإن تحديدها بشكل جيد يسمح بتوجيه التدريب في الاتجاه الصحيح، حيث ينظر إلى الاحتياجات على أنها الأهداف التي ينبغي أن يوجه التدريب إلى تحقيقها، فتوافق الاحتياجات التدريبية مع البرنامج التدريبي كفيل بالتخفيض من معدلات حوادث العمل و إصاباتهما.

فنجاح البرنامج التدريبي مرتبط بالتحديد الدقيق لمحتواه، لأن مادة التدريبي ما هي إلا ترجمة صادقة للاحتياجات المؤسسة، كما يحتاج البرنامج التدريبي للتطوير المستمر للمعدات و الوسائل التي تساعد بدورها في تنمية المهارات و الوقاية من الحوادث.

و الواقع أن مشكلة حوادث العمل تمثل مشكلة كبرى إنسانية و اجتماعية و اقتصادية، مما يتطلب على الجهات المعنية إعادة النظر في هذه الظاهرة التي تشهد تزايد مستمر خاصة في ظل التغيرات التكنولوجية و التنظيمية الحاصلة، الأمر الذي يستلزم زيادة الوعي بنشاط التدريب الذي يمثل فائدة كبيرة في تخفيض حوادث العمل، عن طريق غرس ثقافة الوقاية لدى الفرد العامل من خلال تدريبه و تلقينه الطريقة السليمة في الأداء، مما يؤدي إلى الحفاظ عليه من جهة و تجنب المؤسسات خسائر مادية و بشرية من جهة أخرى.

وفي ختام هذا البحث و بعد الدراسة و التمحيص تقدم جملة من التوصيات عسانا بها نكون قد اضعنا للعمال الحماية المدنية الجديد و للعلم نقطة من فيض تلخصها فيما يلي :

- التوصيات

- لقد كان الهدف الأساسي من الدراسة هو معرفة نور التدريب في تخفيض حوادث العمل، فحسب النتائج التي توصلنا إليها حاولنا أن نضع جملة من التوصيات التي تمثلت في:
- على المؤسسة تكثيف المناورات التطبيقية في ميدان العمل، بهدف مساعدة المتدرب على الربط بين ما تعلمه من معارف و مهارات نظرية بالواقع الميداني العملي.
 - على المؤسسة أن تساهم في تحسين و تنمية معارف و مهارات موارد البشرية، من خلال متابعة البرنامج التدريبي و العمل على استمراريتها.
 - على المؤسسة أن تحرص على استمرارية نشاط التدريب من أجل فعاليته و تلبية احتياجات العمال و بالتالي التخفيض من عند الحوادث .
 - يجب إعطاء فرص التدريب و التعليم لكافة العمال، لأن ذلك يساهم في تخفيض عدد حوادث العمل و إصاباتهما.
 - الحرص الدائم على توفير الوسائل و المعدات الحديثة، بحيث تتلاءم مع طبيعة الأعمال و قدرات العمال.
 - الحرص الدائم على توفير مدربين أكثر كفاءة، بهدف مواكبة التغيرات التكنولوجية و التنظيمية الحديثة.

*

قائمة المراجع

أولاً: بالعربية

(1) القواميس و المعاجم

1. ابن منظور، لسان العرب، مجله، دار صادر، بيروت، لبنان، 2010.
2. أبوبكر يورون و آخرون، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة سليم حداد، دار المعارف للنشر، القاهرة مصر، 2003 د.
3. أحمد زكي بدوي، معجم المصطلحات العامة الاجتماعية و غيرها، مكتبة لبنان، بيروت لبنان، 1982.
4. مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، طي، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة مصر، 2004.
5. د. محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، القاهرة مصر، 1997.
6. مسعود جبران، الرائد - معجم لغوي عصري- ، ط، دار العلم للملايين، بيروت لبنان، 1992.
7. المنجد الأبجدي، طو، دار الشروق، بيروت لبنان، 1987.

(2) الكتب

8. إبراهيم الهميمي، دراسات في علاقات العمل، مكتبة عين الشمس، القاهرة مصر، 1968
9. أحمد الخطيب، رداح الخطيب، التدريب الفعال، دار الكتاب العالمي للنشر و التوزيع، عمان - الأردن، 2006
10. أحمد نمري، مساهمة في دراسة ظروف العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون - الجزائر، 1987،
11. أحمد زكي بشوي، علاقة العمل في الدول العربية، دار النهضة، بيروت لبنان، 1981.
12. أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية، بيروت لبنان، 1983.
13. أحمد طرطار، الترشيد الاقتصادي للطاقات الإنتاجية في المؤسسة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
14. أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطبع و النشر و التوزيع، الإسكندرية مصر، 1999.
15. أحمد نادر أبو شيخة، -إدارة الموارد البشرية إطار نظري و حالات عملية-، طي، دار الصفاء للنشر و التوزيع، عمان - الأردن، 2013
16. أشرف محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي أسسه و تطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية مصر، 2001.

17. أمين ساعاتي، إدارة الموارد البشرية من النظرية إلى التطبيق، دار الفكر العربي، القاهرة مصر، 1998.
18. بيسر وآخرون، الوقاية من حوادث العمل، مؤسسة الأهرام للتأليف و النشر، القاهرة - مصر، د.ب.
19. جاري ديسلر، إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمد سيد أحمد عبد المتعالي، دار المريخ، الرياض - السعودية، 2003.
20. جمال الدين لعويسات، مبادئ الإدارة و التنظيم، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2005.
21. جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية - مصر، 2003
22. حسين الدوري، الإعداد و التدريب الإداري بين النظرية و التطبيق، مطبعة العاصمة، القاهرة مصر، 1976.
23. حسين حريم، إدارة الموارد البشرية، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان - الأردن، 2013.
24. حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر و التوزيع، عمان - الأردن، 2001.
25. خالد حامدي، منهجية البحث العلمي، دار الريحان للنشر، الجزائر، 2003.
26. خالد عبد الرحمن مطر هاتي، إدارة الموارد البشرية، دار حامد للنشر، عمان - الأردن، 1999.
27. ذوقان عبيدات و آخرون، -البحث العلمي مفهومه و أدواته و أساليبه -، دار الفكر، عمان - الأردن، 2008.
28. راوية حسن، إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية مصر، 1999.
29. راوية حسن، مدخل إستراتيجي للتخطيط و تنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية مصر، 2002.
30. رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، طر، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة الجزائر، 2008.
31. رشيد زرواتي، مناهج و أدوات البحث العلمي لإعداد البحوث الاجتماعية، دار الهدى للطباعة ، الجزائر، 2007.
32. زكي محمود هاشم، الجوانب السلوكية في الإدارة، طو، وكالة المطبوعات، الكويت، 1980.
33. السالم مؤيد سعيد، إدارة الموارد البشرية- مدخل إستراتيجي متكامل -، إثراء للنشر و التوزيع، عمان الأردن، 2009.
34. سعاد نانف البرنوطي، إدارة الموارد البشرية- إدارة الأفراد-، دار وائل للطباعة و النشر، عمان - الأردن، 2001.
35. سليم نعامة، مشكلات العمل و الإنتاج في المؤسسات الصناعية، دار عكرمة للطبع و النشر و التوزيع، دمشق سوريا، د.ب.

36. سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر، طي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004
37. سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية منخل إستراتيجي، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان" الأردن، 2003.
38. سهيلة محمد عباس، علي حسن علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان الأردن، 2007.
39. السيد عبد الفتاح رأفت، التدريب و تنمية الموارد البشرية، دار الفكر العربي، القاهرة مصر،
40. سيد محمد جاد الرب، إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، القاهرة - مصر، 2009.
41. السيدة عليوة، تحديد الاحتياجات التدريبية، إيتراك للطباعة و النشر، القاهرة مصر، 2001.
42. صالح الشيكشي، العلاقات الإنسانية في الإدارة، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة مصر، 1969.
- (3) الرسائل و الأطروحات**
43. الربيع بوعريوة، تأثير التدريب على إنتاجية المؤسسة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، قسم علوم التستر و العلوم التجارية، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس - الجزائر، 2008.
44. بختة هدار، دور معايير السلامة و الصحة المهنية في تحسين أداء العاملين، رسالة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر، 2012
45. بلال مشعل، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال، رسالة لنيل شهادة الماجستير كلية علوم الاقتصاد و علوم التسيير، قسم الاقتصاد، جامعة فرحات عباس، سطيف - الجزائر، 2011.
46. سامي نابتي، دور برامج تدريب الموارد البشرية في تحسين نوعية الخدمة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، قسم تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة - الجزائر، 2009
47. سمير حديبي، حوادث العمل و علاقاتها بالروح المعنوية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم التنفس العمل، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس، جامعة منتوري، قسنطينة الجزائر، 2009
48. سمير صلاحوي، الحوادث المهنية و آثارها على تنافسية المؤسسة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، قسم علوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة - الجزائر، 2008.
49. محمد صالح قريشي، تقييم فعالية برامج تدريب الموارد البشرية ، رسالة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة الجزائر، 2005.

استمارة بحث

أولا : البيانات الأولية

1- الجنس: ذكر أنثى

2- السن :

- من 25 سنة الى 30 سنة

- من 30 سنة إلى 35 سنة

- من 35 سنة إلى 40 سنة

- من 40 فما فوق

3- الحالة العائلية: أعزب متزوج مطلق أرمل

4- الشهادة المتحصل عليها: ثانوي جامعي اخرى اذكرها :

5- الوظيفة التي تشغلها: - الأعوان

- العرفاء

- صف الضباط

- الضباط

6- الأقدمية - أقل من 5 سنوات

- من 05 سنوات الى 15 سنة

- أكثر من 15 سنة

ثانيا: الاحتياجات التدريبية والبرنامج التدريبي

7- هل تلقيت تدريبا قبل شروعك في العمل؟ نعم لا

8- في حالة الإجابة بنعم، كيف تم تدريبك؟

- عن طريق التكوين

- برامج تدريبية ميدانية

- تريضات خارجية

- أخرى تنكر:

9- ما هو الأسلوب المتبع من طرف ادارتك في تحديد حاج التدريب؟

- إجراء مقابلة لتقديم اقتراحاتك

- استمارة (جمع معلومات عن العامل)

- إمتحانات شفوية أو كتابية حول أداء العمل لك

- أخرى تنكر:

10- هل تضمن البرنامج التدريبي كل احتياجاتك:

المستقبلية

الحالية

11- هل تعتقد أن ما تلقينته من التدريب ساعدك على:

- الإلمام بجميع جوانب العمل

- التخفيض من حوادث العمل

- الشعور بالأمن والاستقرار و الرضا

- أخرى تذكر :

12- ما هي الصعوبات و المشاكل التي تمنع من تلبية جميع احتياجاتك للتدريب؟

- الوقت غير كافي

- صعوبة تطبيقها في الواقع الميداني

- الحاجة الى مدربين أكثر كفاءة

- أخرى تنكر

13- ما هي الاحتياجات التدريبية الأكثر توافقا مع البرنامج التدريبي؟

.....
.....

ثالثا: مساهمة البرنامج التدريبي في تنمية المهارات و القدرات المساعدة على تخفيض حوادث العمل

14- هل يخضع البرنامج التدريبي لمتابعة مستمرة من طرف الادارة

لا

نعم

15- هل ساعدك البرنامج التدريبي على إحداث تغيير إيجابي في سلوكك و أدائك للعمل؟

نعم لا

16- في حالة الإجابة بنعم، فيما يتمثل هذا التغيير؟

- رفع مستوى الأداء

- استخدام كل الطاقات الذهنية و البدنية

- معالجة المشاكل الجماعية بين العمال

- أخرى تنكر:

17- كيف ساعدت البرامج التدريبية في التقليل من حوادث العمل؟

من خلال :

- الشعور بالراحة

- زيادة نشاطات التدريب

- توفير مختلف الإمكانيات و الوسائل

- أخرى تنكر:

نعم لا

18- هل تخضع للفحوصات الطبية؟

19- في حالة الإجابة بنعم، هل ساعدك ذلك على تطوير قدراتك في إنجاز العمل؟

نعم لا

20 - ما هي اقتراحاتك للبرنامج التدريبي من أجل تطوير قدرات المساعدة على حسن أداء العمل؟

.....
.....

رابعاً: السلوكات و الأساليب الوقائية المستخدمة في تخفيض حوادث العمل

نعم لا

21- هل يتم وضع وسائل العمل على نحو منتظم و سليم؟

نعم لا

22- هل تتوفر لديكم التعليمات الأمنية الضرورية لتفادي حوادث العمل؟

نعم لا

23- في حالة الإجابة بنعم، هل تعاقب ادارة مؤسستك من يخالف هذه التعليمات؟

24- ما هي الأساليب الوقائية الأكثر استخداماً؟

- التدريب المستمر

- الصيانة السليمة للألات

- دراسة أسباب الحوادث

- تحسين ظروف العمل

- أخرى تذكر:

25- هل ساعدك التدريب في العمل على:

- الإلمام بالطرق السليمة في أداء العمل

- الدافعية و الحافز للعمل

- إنخفاض معدلات حوادث العمل

- أخرى تذكر:

26- كيف تساهم تقارير حوادث العمل في التقليل من حدوثها؟

- إعادة تعليم العامل للطرق السليمة

- تحفيزه و تشجيعه

- إدراكه للعمليات الأكثر خطورة

- أخرى تذكر:

27- هل يتم تكليف أحد العمال الأكثر كفاءة بأداء العمل بطريقة جيدة و آمنة أمام العمال؟

28- ماذا تقترح كأساليب وقائية للتقليل من حوادث العمل؟

.....
.....

29- على ماذا انعكس تكرير في العمل :

- تخفيض حوادث العمل

- الشعور بالرضا و التكيف المهني

- أخرى تذكر:

30- هل توفر المؤسسة الوسائل و المعدات الحديثة لتحسين أداء العمل ؟

31- ما هي اقتراحاتك لنجاح البرنامج التدريبي في تخفيض حوادث العمل؟

.....
.....