

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عمار ثليجي - الأغواط -  
كلية العلوم الاجتماعية  
قسم: علم الاجتماع والديمقراطية



تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

عنوان المذكرة

## التدريب و دوره في تخفيض حوادث العمل دراسة حالة بمؤسسة سونلغاز بالأغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص تنظيم و عمل

تحت إشراف :

د/ طلحة بشير

من إعداد :

يوسف بوطي

السنة الجامعية : 2020/2019

# شكر و عرفان

يقول الله تعالى في محكم تنزيله بعد

أعوذ بالله من الشيطان الرجيم بسم الله الرحمن الرحيم

﴿فَتَبَسَّ ضَاحِكًا مِّن قَوْلِهَا وَقَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ

أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأُدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ﴾

النمل الآية 18

ويقول خير الانام نبينا محمد صلى الله عليه وسلم

"من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

نشكرك يا من اوضعت لنا سبيل العلم وازحمت عن بطائنا غشاوة الجهل  
والى ومضت النور الذي بعثته لنا منجيا وهاديا سيدنا محمد صلى الله عليه  
وسلم وبعد: نتقدم بالشكر الوفير الى الاستاذ المشرف " طلحة بشير"  
الذي لم يبخل علينا بإرشاداته وتوجيهاته طيلة المشوار الدراسي  
كما نتوجه بالشكر و العرفان إلى كل الأساتذة الذين لم يبخلوا في  
مساعدتنا و نشكر جميع عمال كلية العلوم الاجتماعية وكل زملائي بدون  
استثناء كما نتوجه بالشكر الجزيل إلى كل من ساعدنا لإتمام هذا البحث.  
و نشكر كل من ساعدنا من قريب أو بعيد.



# اهداء

اهدي هذا العمل المتواضع الى والدتي وتاج رأسي الحبيبة

## مريم روان

التي لطالما كانت المؤثر الاول لنجاحي  
ووالدي عبدالقادر ودعمه لقراراتي والثقة التي منحاني  
ايها خلال كل مراحل تعليمي حفظهما الله.  
إلى كل العائلة الكريمة الجميع باسمه  
وإلى جميع الأساتذة والأصدقاء: صولي ، عبدالرحمان ،  
أكرم  
الى كل شخص محب للعلم للمثابرة يسعى  
لمستقبل جميل .

بوطي يوسف

## ملخص

هدفت هذه الدراسة الى معرفة دور التدريب في التخفيض من حوادث العمل لدى عمال بمؤسسة سونلغاز بالأغواط من خلال الاجابة التساؤلات التالية

(1 هل تعمل مؤسسة سونلغاز على تبني نظام تدريبي وفقا للمنهج المدروس ؟

(2 هل تسعى مؤسسة سونلغاز من خلال السياسة التدريبية على خفض من حوادث العمل؟

حيث اعتمدت هذه الدراسة على منهج الوصفي وتم استخدام الدراسة التصورية لنتائج الدراسات السابقة كما طبقت الدراسة على عمال بمؤسسة سونلغاز بالأغواط

اما بالنسبة للجانب الميداني لإثبات او نفي الفرضيات المطروحة تعذر علينا ذلك بسبب الوضع

الصحي العالمي الذي فرضه علينا فيروس كورونا كوفيد 19.

**الكلمات المفتاحية:** التدريب ، حوادث ، العمل ، حوادث العمل .

## Summary

This study aimed to know the role of training in reducing work accidents among workers at Sonelgaz Corporation in Laghouat by answering the following questions:

(1) Is Sonelgaz working on adopting a training system according to the curriculum?

(2) Does Sonelgaz seek, through its training policy, to reduce work accidents?

As this study relied on the descriptive approach, the conceptual study of the results of previous studies was used. The study was also applied to workers at the Sonelgaz Corporation in Laghouat.

As for the field side to prove or deny the proposed hypotheses, we were unable to do so due to the global health situation imposed on us by the Coronavirus, Covid 19.

**Key words:** training, accidents, work, work accidents.

فهرس

المحتويات

## فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	شكر
	اهداء
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
أ- ت	مقدمة
<b>الفصل الاول : الجانب المنهجي للدراسة</b>	
05	اولا: الإشكالية
07	ثانيا : فرضيات الدراسة
07	ثالثا: أسباب اختيار الموضوع
08	رابعا : أهمية الدراسة
08	خامسا : أهداف الدراسة
09	سادسا : المفاهيم الاجرائية
12	سابعا : الدراسات السابقة
<b>الفصل الثاني : ماهية التدريب</b>	
18	تمهيد
19	اولا: مفهوم التدريب
26	ثانيا : وسائل وأنواع وطرق التدريب.
33	ثالثا : نظريات التدريب .
36	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثالث : حوادث العمل</b>	
38	تمهيد
39	اولا : تعريف حوادث العمل
41	ثانيا : أسباب حوادث العمل
47	ثالثا : العوامل المؤثرة في حوادث العمل
49	رابعا : النظريات المفسرة لحوادث العمل
53	خامسا : الآثار المترتبة عن حوادث العمل

## فهرس المحتويات

56	خلاصة الفصل
<b>الفصل الرابع : الجانب الميداني للدراسة</b>	
58	تمهيد:
59	اولا : منهج الدراسة
59	ثانيا : عينة الدراسة
59	ثالثا : أدوات جمع البيانات
59	رابعا : الخصائص السيكومترية
60	خامسا : مجالات البحث
60	سادسا : الأساليب الإحصائية
<b>الفصل الخامس : تحليل نتائج الدراسة</b>	
62	تمهيد
63	اولا : استنتاج الفرضة الاولى
64	ثانيا : استنتاج الفرضة الثانية
65	استنتاج العام
67	خاتمة
	قائمة المراجع

حَقِيقَةُ

# مقدمة

شهد العالم خلال السنوات الأخيرة تطورات جوهرية طالت مختلف جوانب الحياة وأثرت في مختلف أنواع المؤسسات والمنظمات الإدارية العامة أو الخاصة اقتصادية كانت أو الخدمية، مما ولد عالم جديد هو عالم العولمة، الذي سادت فيه الثورة العلمية والتطورات التقنية الهائلة، والتي أسهمت في إعادة تشكيل الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، وصنعت أنماط تنظيمية جديدة وفي نفس الوقت طرحت وبقوة قيما وأفكار جديدة، فقد أصبحت المنظمات أكثر مرونة، وأسرع استجابة للمستهلك وللظروف البيئية وتخطت إشكالية الزمان والمكان في إطار التواصل والتفاعل الإنساني باستخدامها تقنية المعلومات المتطورة واعتمادها الآلية أساسا في تشغيل عملياتها، تركز على الأداء وتعتمد الإستراتيجية فكرا ومنهجيا في سبيل تحقيق أهدافها بدرجات عالية من التفوق والتميز هذا الواقع الجديد أوجد حاجة متزايدة لنوعية جديدة من الموارد البشرية، نوعية تهدف للتجديد وطمح لأن تكون لاعبا إستراتيجيا في إدارة المنظمة وصياغة إستراتيجياتها المختلفة، تفكر عالميا وتعمل محليا.

ظهر الاحتياج إلى علم وممارسات مستقلة للموارد البشرية منذ ظهور الثورة الصناعية وظهر الآلات في مجتمعات العمل فبدأت علاقات العمل مع أصحاب الأعمال والعاملين في شكل نقابات وتنظيمات اجتماعية تتعقد.

وكان الاهتمام بالعنصر البشري اهتماما كبيرا وكانت الأبحاث العلمية في الربع الثاني من القرن تدور حول طبيعة وسلوك العامل واتجاهاته وتصرفاته، فظهر ما يعرف بـ "تسيير الموارد البشرية" القائم على أسس علمية توجب النظر إلى الفرد لتكوينه الاجتماعي والنفسي وما يحمله من معتقدات وأداء وأفكار وطموحات والتي تشكل كفاءته الإنتاجية فالمؤسسة يجب أن تأخذ هذا العنصر المحوري كمورد لها وليس كتكلفة كما يجب أن توحد أهدافها مع أهدافه لأن زيادة الاهتمام بهذا المورد الأساسي يضمن التوازن والبقاء ولأنه أيضا يعتبر ميزة تنافسية ناهيك عن الدور الذي يتوقع أن يحضى به المورد البشري مستقبلا.

## مقدمة

ويعد التدريب في العالم المعاصر أداة التنمية ووسيلتها ، وأن التدريب أثناء الخدم هو الأساس الذي يحقق تنمية العاملين بصفة مستمرة وبشكل يضمن القيام بمهامهم ومسؤولياتهم وواجباتهم بالشكل الذي يتناسب مع مستجدات أعمالهم التي لم تكن موجودة حين الإعداد قبل الخدمة ، وقد أظهرت نتائج العديد من الأبحاث أن للتدريب دوراً أساسياً في نحو الثقافة والحضارة عامة وتبرر أهمية ذلك باعتباره أساس كل تعلم وتطوير وتنمية للعنصر البشري ومن ثم تقدم المجتمع وبنائه

إن بداية الاهتمام بتدريب الموارد البشرية كان نتيجة الثورة الصناعية، فلقد تطلب نظام المصنع وجود أعداد كبيرة من العاملين من ذوي المهارات المتميزة لتشغيل ماكينات ذات عمليات متخصصة، ثم ازداد إدراك المنظمات بأهمية الاستثمار في الموارد البشرية بعد التيقن بأن العنصر البشري من أهم عوامل النظام الإنتاجي و أكثره تأثيراً 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 والنامية على السواء، باعتباره أحد السبل المهمة لتكوين جهاز إداري كفاء و سد العجز والقصور في الكيانات الإدارية لتحمل أعباء التنمية الإقتصادية و الصناعية في هذه الدول.

و إن كان التدريب يوجه لسد النقص في الكفاءة أو لتصحيح الممارسات الخاطئة لدى العاملين الجدد أو الذين تتدنى مستويات أدائهم، فإنه يعد ضروريا لجميع المستويات و لكل العاملين بما فيهم المبدعين منهم و الذين تظهر لديهم ملامح التفوق و التميز من أجل التكفل بهم و رعايتهم كقيادات فاعلة أو كطاقات فنية قادرة على التجديد و الاكتشاف.

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.

# مقدمة

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 الأمن السليم بدلا من السلوك الخطير المؤدي إلى وقوع الحادث.

وعلى هذا الاساس قمنا بتقسيم الدراسة الى جانبين نظري وتطبيقي النظري ينقسم الى خمسة فصول

الفصل الأول: الاطار العام للدراسة بما فيه: الإشكالية اهميه الدراسة تحديد المفاهيم الإجرائية، اسباب اختيار الموضوع, هدف واهميه الدراسة، الدراسات السابقة .

الفصل الثاني : تطرقنا الى موضوع التدريب و الفصل الثالث : تطرقنا الى حوادث العمل اما الجانب التطبيقي كان فيه فصلين :

الفصل الرابع : تطرقنا الى يتضمن اجراءات الدراسة : منهج الدراسة، حدود الدراسة، ادوات الدراسة والفصل الخامس : تطرقنا فيه نتائج الدراسة والاستدلال بنتائج الدراسات السابقة. وفي الاخير استنتج عام ثم خاتمة لتليها قائمة المراجع ثم الملاحق .

## الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

الإشكالية

الفرضيات

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

أسباب اختيار الموضوع

المفاهيم الإجرائية

الدراسات السابقة

## اولاً: الإشكالية

لعبت الموارد البشرية أدواراً عديدة في حياة المؤسسات ، ونصت تدريجياً لتوافق بدورها التطور التاريخي الهائل لإدارة الموارد البشرية والذي كان في مطلع العام 1800م ، حيث برزت مسائل عدّة تقع ضمن مسؤولية إدارة الموارد البشرية ، ومن بين هذه المسائل التدريب الفعال للموارد البشرية ، لذا زاد الإهتمام بالتدريب فلم يعد ينحصر على الأفراد الذين لديهم قصور في مستويات أدائهم بل أصبح الآن يركز على رفع الكفاءة والخبرة المهنية للفرد

و يظهر التدريب كضرورة أساسية لبناء كفاءة الأفراد عند الالتحاق بالعمل و معالجة مشاكلهم أثناء الأداء و تطوير قدراتهم في مراكز وظيفية تفيد الفرد من ناحية و العمل من ناحية أخرى. وعليه تحتوي وظيفة التدريب على ثلاث قرارات أساسية تتجسد في تحديد الاحتياجات التدريبية، اختيار و تصميم البرنامج التدريبي و تنفيذه، و تقييم برامج التدريب<sup>1</sup>.

تعتبر حوادث العمل من الظواهر الخطيرة التي تخلف آثار سلبية على موارد المؤسسات البشرية منها والمادية، فقد أسهم التطور السريع لمختلف جوانب العمل الناتج عن التقدم التكنولوجي والصناعات الحديثة المعقدة وتزايد المنافسة الدولية إلى ارتفاع تعرض العمال في مختلف المجالات الصناعية إلى حوادث عمل

إن التدريب يقترن بالممارسة العملية لمختلف أساليب الأداء التي تهدف إلى محاولة تغيير سلوك الأفراد من خلال استخدامهم الأساليب الجديدة في أداء العمل تختلف عما كانوا يتبعونه قبل تلقي التدريب، وقد أظهرت إحدى الدراسات أن تدريب الأفراد تحت الإشراف التنموية مهارة خاصة، يعود بالفائدة على هؤلاء الأفراد تفوق عما يمكن إكتسابه بالخبرة في العمل، حيث تبين أن متوسط الوقت اللازم لتغيير أسلحة مقص متحرك هو 29 دقيقة، و أن هذا المعدل لم يطرأ عليه أي تحسن طوال ست سنوات، و قد انخفض هذا الوقت إلى الثلث إثر تلقي منهج تدريبي و الذي

<sup>1</sup>.أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية، بيروت - لبنان، 1983، ص 478

ساعدهم أيضا على التقليل من كمية التلف و انخفاض عدد الحوادث<sup>1</sup> إن التدريب يهدف إلى سد الفجوات الحالية و المستقبلية في أداء العمال، و التدريب الجيد على أسلوب أداء العمل يعمل على تخفيض حوادث العمل، و في حالة تكرار هذه الحوادث فإنها تؤثر على المورد البشري الذي يعتبر الدعامة الأساسية للعملية الإنتاجية، فسلامة العامل تعني سلامة المنظمة، و وقوعه في مثل هذه الحوادث المهنية كفيل بجعله يغادر المنظمة أو يلجأ إلى التغيب و التمارض للحفاظ على نفسه من أخطار الحوادث المهنية التي يتعرض من خلالها إلى إصابات جسدية و اضطرابات نفسية، كضعف الدافعية للعمل و الخوف من مكان عمله و عدم الرضا عن العمل<sup>2</sup>

إن تحقيق أغراض التدريب مرتبط بالأهداف و الغايات المقصودة من كل برنامج تدريبي في ضوء الاحتياجات التدريبية التي يتم تشخيصها على مستوى المنظمات، كما يشترط توفير المدربين الأكفاء و المادة التدريبية العلمية و التقنيات التدريبية، إضافة إلى المناخ التدريبي الذي يحفز العاملين على التوجه إلى البرامج التدريبية برغبة و حماس<sup>3</sup> إن للتدريب دورا رئيسيا في تعديل السلوك والاتجاهات لكونه يتجسد في مجموعة من الأفعال التي يكتسبها أعضاء المنظمة تجعلهم في حالة استعداد و تأهب بشكل دائم و متقدم من أجل أداء وظائفهم الحالية و المستقبلية ضمن برنامج تدريبي يشبع الاحتياجات التدريبية للعمال والحفاظ على سلامتهم من حوادث العمل .

وعلى ضوء ما سبق نطرح التساؤل الرئيسي لموضوع دراستنا كالاتي:

### كيف ساهم نظام التدريب المعتمد على التخفيض من نسبة حوادث العمل ؟

وقد ارتبط التساؤل الرئيسي للدراسة بسؤالين فرعيين:

1/ هل تعمل مؤسسة سونغاز على تبني نظام تدريبي وفقا للمنهج المدروس ؟

<sup>1</sup> محمد بالزايح، الرضا عن العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، وهران الجزائر، 2011، ص 144

<sup>2</sup> عباس محمود عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، الإسكندرية - مصر، 1985، ص 263

<sup>3</sup> محمد أحمد عبد النبي، مرجع سبق ذكره، ص 248.

2/ هل تسعى مؤسسة سونلغاز من خلال السياسة التدريبية على خفض من حوادث العمل ؟

ثانيا : فرضيات الدراسة

استنادا إلى ما طرحناه في إشكالية البحث من تساؤلات فإن الدراسة استلزمت منا صياغة فرضية أساسية و فرضيتان جزئيتان.

**يساهم نظام التدريب المعتمد في مؤسسة سونلغاز على التخفيض من نسبة**

**حوادث العمل.**

**الفرضيات الفرعية :**

1/ تعمل مؤسسة سونلغاز على تبني نظام تدريبي وفقا للمنهج المدروس

2/ تسعى مؤسسة سونلغاز من خلال السياسة التدريبية على خفض من حوادث العمل .

**ثالثا: أسباب اختيار الموضوع**

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

**1/ الأسباب الذاتية**

تكمن الأسباب الذاتية في الرغبة لمعالجة هذا الموضوع، خاصة في شقه الميداني للاستطلاع وزيادة المعرفة، و تزداد هذه الرغبة كون أن أحد أعضاء البحث يشتغل في مؤسسة بترولية وشاهد عن كثب وقوع حادث عمل أثناء تأديته لمهامه، ترجع أسباب وقوعه الى موضوع الدراسة، وكذلك نظرا لعلاقة الموضوع بمجال تكويننا الأكاديمي (علم إجتماع " تنظيم و عمل")

**2/ الأسباب الموضوعية**

- كون التدريب موضوع جد مهم في مؤسسة.
- الأهمية الفائقة والعناية الكبرى التي يعني بها التدريب في السنوات الأخيرة
- يعتبر موضوع الوقاية من حوادث العمل إذا أهمية وفائدة علمية له حيث يستفيد منه المتخصص في هذ المجال

- يعتبر موضوع الوقاية من حوادث العمل ذا أهمية كبيرة حيث يقدم للعاملين إرشادات ونصائح لتقليل من هذه الظاهرة
- التعرف على انعكاسات التدريب على المستويين المؤسسة و الموارد البشرية.
- تحقيق إضافات يستفاد منها في المستقبل.
- الأهمية التي تكتسبها دراسة حوادث العمل التي تتعرض لها موارد المؤسسات التي تعتبر من اكبر المشاكل التي تواجه المؤسسات.

#### رابعا : أهمية الدراسة

- إثراء التراث العلمي في هذا المجال
- يعد 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 وهذا بفضل التحقيقات المتعلقة بالواقع المدروس من خلال الباحث الاجتماعي.
- تدريب العاملين والتزام الإدارة بتطبيق إجراءات أمنية ووقائية وذلك بتوفير الوسائل من طرف المؤسسة للتقليل من حوادث العمل.

#### خامسا : أهداف الدراسة

- وتتمثل أهداف في هذه الدراسة في التعرف على دور التدريب في تخفيف من حوادث العمل ، وأيضا معرفة قدرات المؤسسة التدريبية وتجاوز معوقات العمليات التدريبية وتذليل صعوباتها، من أجل وضع خطط وبرامج ناجحة وطموحات تخدم الموظف والمؤسسة معا وذلك من خلال معرفة أهم الأساليب التي يعتمدها المدربين في خطط وبرامج العملية التدريبية وإبراز واقع العملية التدريبية في المؤسسة .

- إثراء المعرفة العلمية في مجال موضوع التدريب باعتباره يساعد في التقليل والتخفيض من معدلات حوادث العمل، وأن نجاح المؤسسة مرتبط بمدى توفر برنامج تدريبي فعال يساهم في تخفيض حوادث العمل.

- التعرف على واقع التدريب و فعاليتها في تخفيض حوادث العمل.

- معرفة العلاقة الكامنة بين التدريب و حوادث العمل.

- إبراز أهمية كل من التدريب وحوادث العمل في المنظمات.

### سادسا : المفاهيم الاجرائية

يعتبر الإطار المفاهيمي 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:

#### 1/التدريب

#### أ/ لغة

يقال درب فلان فلانا بالشيء و دربه على الشيء عوده و منه<sup>1</sup>

التدريب مصدر للفعل درب و هي مشتقة من الدرب و هو الطريق، فالتدريب يعني وضع الأفراد والجماعات المستهدفة على الطريق السليم ليسيروا فيه و يتعودوا عليه<sup>2</sup>

#### ب/ اصطلاحا

يمثل التدريب أهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسات، لأن ما ينفق فيه يعتبر استثمارا في الموارد البشرية و خاصة في ظل التغيرات الاقتصادية و الاجتماعية و التكنولوجية التي تؤثر بدرجة كبيرة على أهداف المؤسسة، حيث تبرز أهميته بالنسبة للفرد في أنه وسيلة لزيادة المعارف و المهارات، أما بالنسبة للمؤسسة فتظهر في عدة أشكال كإخفاض معدلات حوادث العمل و تحسين الجودة.

<sup>1</sup> مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، طه، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة مصر، 2004، ص 288

<sup>2</sup> هلال محمد، التدريب الأسس و المبادئ، دار الكتاب، القاهرة - مصر، 2000، ص 28

**ج/ 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 والمستقبل، 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.

**2/الحوادث:****أ / لغة :**

الحادث ما يكون مسبقا بالعدم، ويسمى حدوثا زمنيا، وقد يعبر عن الحدوث بالحاجة إلى الغير<sup>1</sup> .  
الحادث ما يحدث ويقع بجد، العالم في نظر الشرع وليس قديما<sup>2</sup> .

**ب/ اصطلاحا**

الحادث: هو كل ما يصيب أيا من عناصر الإنتاج: ويؤدي إلى خسائر تمحق بو، وقد يكون الحادث نتيجة لتصرف خاطئ من أحد العاملين أثناء العمل أو نتيجة لظروف خارجية في العمل، ليس بالمكان السيطرة عليها ولا تفاديا .

**ج/ إجرائيا:**

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

**3/ العمل:**

**أ/ لغة:** الفعل بقصد، وعمل عملا، صنع ومين<sup>3</sup> .

<sup>1</sup> . عمي محمد الجرجاني: معجم العربي، موقع إلكتروني، تمت زيارة الموقع يوم 20/08/2020 ،سا 12:19

<sup>2</sup> بران مسعود: معجم الرائد، موقع إلكتروني، تمت زيارة الموقع يوم20/08/2022 ،سا 11:15 .

<sup>3</sup> المنجد في اللغة والاعلام: دار المشرق، ط45، بيروت، 2012 ،ص 530

## ب/ اصطلاحا:

العمل هو مجموعة محددة من الواجبات والمسؤوليات، يلزم للقيام بها توفر اشتراطات معينة في شغلها ، تتفق مع نوعيا واهميتها وتسمح بتحقيق الهدف من إيجادها <sup>1</sup> .  
كما يعرف العمل على أنه النشاط المبذول، من أجل أثر ضروري سواء أتعلم ذلك بالإنتاج أو بالأجرة <sup>2</sup>

ويعرف "هنري أرفون" العمل عمى أنو الفعل الذي يتناول هو الإنسان المادة <sup>3</sup>.

## ج/ إجرائيا:

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

## 4/ حوادث العمل

أ/ **التعريف الاجتماعي:** عرفه علماء الاجتماع بأنه الحادث أو الإصابة التي يصاب بها العامل، سواء كان يعمل لحسابه أو لحساب غيره، ذلك من خلال قيامه بالعمل او دخول او الخروج منو، يسبب ذلك تدهور وسوء حالته الاجتماعية <sup>4</sup>.

يعرفه "عباس محمود عوض": بأنها واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون أن يكون هناك توقع حدوثها، قد تتجم عنيا إصابة بسيطة أو عنيفة أو تلف للأشياء، وقد لا ينجم عنها شيء <sup>5</sup>

## ب/ إجرائيا

حوادث العمل هي كل حادث طارئ مفاجئ و غير متوقع او مخطط له يقع خلال العمل، مما يؤدي إلى تعطل النشاط المبذول من طرف العمال و ما يترتب على ذلك من خسائر مادية

<sup>1</sup>: محمد عمي محمد: مقدمة في عمم إجتماع التربية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، دون سنة نشر، ص 214 .

<sup>2</sup>: مسمم محمد: مدخل إلى علم النفس العمل، دار قرطبة، 2007، ص 26 .

<sup>3</sup>: لزري حميد ناصر: مفهوم العمل في الإسلام وأثره في التربية الإسلامية، منشورات دائرة الثقافة والإعلام، الشارقة، 17.ص،

1998

<sup>4</sup>: زكي بدوي: دراسات تطبيقية في تشريع العمل والتأمينات، مؤسسة شباب الجامعة، دون سنة نشر، ص 69 .

<sup>5</sup>: باسل محمود عوض : حوادث العمل في ضوء عمم النفس، دار المعارف، مصر، 1988، ص 299

ومعنوية و جسدية على العامل و المؤسسة على حد سواء.

### سابعا : الدراسات السابقة :

#### الدراسة الاجنبية :

الدراسة الاولى : دراسة مورج وبنامي: 2006 (ألمانيا )

العوامل المسببة لحوادث العمل هدفها الكشف عن العوامل الأساسية التي تقف وراء تعرض عامل السكك الحديدية للحوادث، عينة الدراسة: بلغت العينة 1305 عاملا من الذكور العاملين في شركة السكك الحديدية، أداة الدراسة: الاستبيان وطبق على العينة وتم تحليل النتائج وامت اختيار العاملين الذين تعرضوا أكثر من حادث عمل خلال حياتهم المهنية، فكانت نتائج الدراسة: أن الحوادث تركزت مع مدة الخدمة القصيرة كما أن الحوادث تركزت مع الأعمار الأصغر.

#### الدراسة العربية :

الدراسة الاولى : دراسة من إعداد الباحث " إبراهيم مقحم المقحم"، 2011 ، بعنوان : أسباب تعرض العاملين للإصابات والحوادث في مصانع سابك بالجبيل الصناعية" ، مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، في قسم العلوم الشرطية، كلية الدراسات العليا لقسم العلوم الشرطية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية

\*. حيث تلخصت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي :

ما أسباب تعرض العاملين للإصابات والحوادث في مصانع سابك بالجبيل الصناعية ؟

وانبثق من التساؤل الرئيسي للدراسة تساؤلات فرعية هي:

- ما أنواع الحوادث التي يتعرض لها العاملون بمصانع سابك بالجبيل الصناعية ؟
- ما خطورة الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العاملون بمصانع سابك بالجبيل الصناعية ؟
- هل الحوادث تقع بسبب أخطاء من العاملين أم بسبب خلل في الآليات أو المعدات أو غير ذلك ؟
- كيف يتم التقليل من الحوادث والإصابات ؟

\* وتمثلت أهداف الباحث في:

- التعرف على أنواع الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العاملون بمصانع سابك بالجبيل الصناعية .

- التعرف على خطورة الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العاملون بمصانع سابك بالجبيل الصناعية

- التعرف على الطرق التي يمكن إتباعها لتقليل من حوادث

- التعرف على أسباب الحوادث هل هي أخطاء بشرية او بخلل في الآليات أو المعدات أو غير ذلك

\* .اعتمد الباحث في ضوء أهداف الدراسة وأسئلتها، المنهج الوصفي التحليلي. أنه يهتم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، عن طريق جمع المعلومات والبيانات عنها وتصنيفها وتنظيمها والتعبير عنها، بهدف الوصول إلى استنتاجات أو تعميمات تساعد في تطوير الواقع الذي يتم دراسته \* استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة

\* أما عن العينة فتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين فعليا في مصانع سابك بالجبيل الصناعية .وعددهم 1300 وللحصول على العينة المطلوبة، قام الباحث بتوزيع عدد اكبر من الاستبانات. وبعد التطبيق الميداني حصل الباحث على ( 527 ) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي تمثلت نتائج هذه الدراسة في:

-أفراد عينة الدراسة موافقون على ثالثة من أنواع الحوادث التي يتعرض لها العاملون بمصانع سابك بالجبيل الصناعية تتمثل في : حوادث انفجارات، تسربات بترولية وكيميائية - .أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة على خطورة الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العاملون بمصانع سابك بالجبيل الصناعية. ومعظمها تمثل في : حوادث واصابات تسبب أثارا سيئة، على الفرد .وبالتالي واصابات قد تؤدي إلى عجز كلي أو جزئي للمصاب. وينتج عنها أيضا أثارا على الأسرة والمجتمع .نفسية واقتصادية. وأيضا هذه الإصابات قد تؤدي إلى الوفاة.

-أفراد عينة الدراسة موافقون على أهم الأسباب، التي قد تؤدي إلى الإصابات بين العاملين وتتمثل في : إهمال التدريب على المعدات الجديدة - قلة الاهتمام بقواعد السلامة - السلوكيات السيئة لبعض العاملين - العمل على معدات تحتاج إلى صيانة - العوامل النفسية السيئة التي تهيئ العامل الارتكاب الأخطاء وحصول الحوادث - عدم الاهتمام بمخارج الطوارئ، بالإضافة إلى قلة اهتمام العامل بالآلة وشكلها ومظهرها، كمؤشر على سالمته وخلوها من الأخطار.

-أفراد عينة الدراسة موافقون على بعض البنود الممكنة للتقليل من الحوادث والإصابات وتتمثل في : وضع العامل المناسب في المكان المناسب - المراقبة الإلكترونية لجميع المرافق بالمنشآت الصناعية من اجل الاكتشاف المبكر للحوادث والمخاطر - نشر الوعي التام بين العاملين بكل صورته وأشكاله، من ذلك البالغ الفوري عن أي حادث مهما كان - ضرورة التقليل من ساعات العمل لمنع الإرهاق -الاهتمام بتعليمات السلامة المهنية والصناعية والأمن الصناعي - تفعيل خطط الطوارئ للمساعدة على الوقوف على جاهزية العاملين أثناء الحوادث الفعلية.

#### الدراسة المحلية :

الدراسة الاولى : أسرار عبد الزهرة، " دور استراتيجية التدريب في تحقيق الأداء الردي "

(دراسة حالة شركة العامة للصناعات الكهربائية معمل محركات)،مجلة جامعة الأنبار للعلوم

الاقتصادية والادارية،العدد19، بغداد، العراق، 2017.

. هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور استراتيجية التدريب بعادها المتمثلة في (التحليل

الاستراتيجي، صياغة استراتيجية التدريب، تنفيذ إستراتيجية التدريب، التقييم) في الأداء الردي

للمنظمة بعاد المتمثلة في (التخطيط المسبق، التجديد والتحديث، الكفاءة الفاعلية) لدا يحتل البحث

أهمية لغة لكونه يعالج مسألة مهمة وحديثة في الأداء الردي، واستراتيجية التدريب، وإدراكا منا

لأهمية الموضوع والنتائج المتوقعة للشركة العامة للصناعات الكهربائية، تم إجراء تحليل للبيانات التي

تم الحصول عليها من خلال الزيارات الميدانية لإضافة إلى الاستبانة والمقابلات، وكانت أبرز

النتائج التي تم التوصل إليها خذ عينة البحث لاعتبار جميع متطلبات استراتيجية التدريب من

المدرّبون ومناهج برامج التدريب والخدمات الإدارية والإشراقية وأثرها في نجاح البرامج التدريبية ما يعزز التوجه الاستراتيجي لها نحو أداء، ومن الاستنتاجات التي توصل اليها باحث وهي :

- يتضح للباحث أن الأسلوب المتبع في العمل في (الشركة العامة للصناعات الكهربية -معمل المحركات ) يتوافق مع رسالة وأهداف المنظمة والخطط الاستراتيجية التي تضعها الإدارة العليا وهذا ما أشارت إليه النتائج ن هناك تطبيق لمتطلبات استراتيجية التدريب مما يساهم في تعزيز ادائهم .

**الدراسة الثانية :** دراسة من إعداد الباحثة : " دفيش خندودة"، 2010، بعنوان : الوعي الوقائي لدى العمال وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسة الصناعية الجزائرية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم النفس، العمل والتنظيم، تحت إشراف الأستاذ الدكتور " شلبي محمد"، بجامعة منتوري، قسنطينة

حيث جاءت الدراسة بالأسئلة التالية - :

- هل يؤدي وجود الوعي الوقائي لدى العمال، إلى عدم الوقوع في الحوادث المهنية؟  
إلى أي مدى يمكن اعتبار التوعية الوقائية المصممة 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 وضعت الباحثة إجابات مؤقتة لهذه التساؤلات، في شكل فرضيات، تمثلت في الفرضية العامة:  
يتعرض العامل للحوادث المهنية لغياب التوعية الوقائية.

وتفرعت عنها الفرضية التالية : كلما زاد تواجد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت حوادث العمل  
\* .ومن أهم أهداف الدراسة : إبراز أهمية الوعي الثقافي والاعتماد عليه في التقليل من حوادث

العمل

\* .ولقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي. وذلك كونه الطريقة المنتظمة لدراسة حقائق جديدة أو التأكد من حقائق قديمة وأثارها والعلاقات التي تتصل بها وتفسيرها. والكشف عن الجوانب التي تحكمها

\*أما العينة فقد كانت مختارة قصديا، حيث شملت كل العاملين بمصلحة الميكانيك بجميع ورشاتها، حيث بلغ عدد عمال المصلحة 54عاملا، يتوزعون على مناصب عمل مختلفة\* .وكان اعتماد الباحثة في أدوات جمع البيانات على استمارة الاستبيان\* . وكانت نتائج الدراسة على ضوء الفروض التالية:

بالنسبة للفرضية الإجرائية القائلة " كلما تواجد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت حوادث العمل " تبين انه توجد فروق دالة إحصائيا، بين مختلف البنود. ووفقا للمحور الأول المتعلق بالحوادث التي أكد بعض أفرادها. والتي تجاوز 21 فرد كم بين 54 فردا، أنهم تعرضوا لحوادث العمل لاسباب شخصية وتنظيمية( قلة الانتباه والظروف الفيزيكية الغير مناسبة.. الخ.)، فهي غير مرتبطة بعمليات التوعية الوقائية أو الوسائل الأمنية، بقدر ما هي مرتبطة بعامل الصدفة، ذلك أن نشاطات الممارسة على مستوى مناصب الدراسة، تتضمن عدة مخاطر يتعرض لها العمال مرة كل ثالث ممارسات تقريبا.

ودعمت إجاباتها من خلال الملاحظة والمقابلة. ومنه قد تحققت الفرضية الجزئية

- .أما فيما يخص الفرضية العامة. ومن خلال تحقيق الفرضية الجزئية ، فإنه توجد درجة عالية من الوعي لدى عمال مناصب الدراسة والإشراف. 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 .

إذا الفرضية العامة محققة وهي القائلة بتعرض العمال للحوادث المهنية لغياب التوعية الوقائية.

## الفصل الثاني: ماهية التدريب

### تمهيد

اولا: مفهوم التدريب

ثانيا : وسائل وأنواع وطرق التدريب.

ثالثا : نظريات التدريب.

خلاصه الفصل

**تمهيد :**

إن مهمة إدارة الأفراد لم تعد تقتصر في وظيفة الاختيار والتعيين وتقييم الأعمال وغيرها، بل تعدت إلى رفع الكفاءة الإنتاجية للأفراد العاملين، بتنمية معارفهم وتزويدهم بأساليب جديدة لأداء أعمالهم عن طريق التدريب، والذي بدوره يمهد الطريق نحو نمو المنظمة وازدهارها ومواجهة التغيرات على مستوى البيئة الداخلية والخارجية، وما يلاحظ على التدريب أن الكثير من المؤسسات تقوم بإعادة النظر في برامجها التدريبية لغرض تحقيق الميزة التنافسية لذا وجب توضيح مفهوم التدريب وخصائصه وأهميته وأهدافه في المؤسسة وطرق التدريب والأساليب المستعملة في البرامج التدريبية ومراحلها ووصف بعض المعوقات التي تواجهها إضافة إلى طرق تحسين وتقييم هذه البرامج وهو ما تناولناه في هذا الفصل، حيث يكون هدفنا الرئيسي إيضاح الأهمية الكبيرة للتدريب عموماً والبرامج التدريبية خصوصاً وذلك بهدف الوصول إلى أداء جيد.

## اولاً: مفهوم التدريب

## 1/ تعريف التدريب و أهم خصائصه

1-1/ تعريف التدريب .يعتبر التدريب عنصراً أساسياً في عملية التنمية الإدارية ومن ثمة أصبح من المساهمات المطروحة لدى مؤسسات رجال المال والأعمال كعملية فعالة في منظومة الارتقاء بالأداء الإداري والجودة بالمنتج سواء على الصعيد الإنتاجي أو الخدماتي خاصة بعد التطورات الهائلة في مجالات الإدارة التي رافقت التغييرات التكنولوجية والتحويلات التي شهدت تقدم العلوم الإنسانية عامة والموارد البشرية خاصة .لهذا اختلف الكثير من العلماء في تعريفهم للتدريب فيرى علي السلمي "أنه محاولة لتغيير سلوك الأفراد يجعلهم يستخدمون طرقاً وأساليب مختلفة في أداء العمل، بشكل 1يختلف بعد التدريب عما كانوا يتبعونه قبل التدريب"<sup>1</sup>

كما عرفه حسن احمد الطعاني"هو الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين ذلك بجعلهم أكثر فعالية في أداء مهامهم"<sup>2</sup>.

ومن خلال هذه المفاهيم يتضح لنا أن التدريب يركز على اكتساب الفرد معارف ومهارات جديدة من اجل إحداث التغيير في سلوكه وتحسين أدائه في العمل، فهو عملية مستمرة منذ دخول الفرد إلى العمل على اختلاف مسمياته الإدارية إلى خروجه في سن التقاعد

1-2/ خصائص التدريب .هناك العديد من المزايا والخصائص التي يمكن الحصول عليها من وراء التدريب وعلى سبيل المثال:<sup>3</sup>

- إمكانية اكتشاف خبرات وطاقات العاملين
- إتاحة الفرصة لصقل المهارات واكتساب الخبرات
- التزود بالمعلومات والبيانات المتعلقة بالعمل.
- رفع مستوى الكفاءة والفاعلية للعاملين.

<sup>1</sup>: علي السلمي، التدريب الإداري، القاهرة: المنظمة العربية للعلوم الإدارية، 1970، ص 06

<sup>2</sup>: حسن أحمد الطعاني، التدريب: مفهومه وفعاليته، بناء البرامج التدريبية وتقويمها، دار الشروق للنشر والتوزيع، 15.ص، 2002

<sup>3</sup>: علي تايه مسعود، "دور تدريب الموارد البشرية في بناء القدرات الإدارية القيادية- دراسة تطبيقية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية/بغداد-"، أطروحة دكتوراه، جامعة سانت كليمنتس العالمية، العراق، 2012، ص 56 .

- توحيد وتنسيق اتجاهات العاملين لتحقيق أهداف المؤسسة - رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية.  
2/ أهمية وأهداف التدريب .

2-1/ أهمية التدريب . يعد التدريب مصدرا مهما من مصادر إعداد الكوادر البشرية وتطوير أداء العمل، وزيادة الإنتاج فهو اتفاق استثماري يحقق عائدا ملموسا لتلبية احتياجات النمو لاقتصادي والاجتماعي . وتتمثل أهميته كذلك في الجوانب الرئيسية الثلاثة التالية بالنسبة للمنظمة والأفراد العاملين ولتطوير العلاقات الإنسانية<sup>1</sup>.

### \*بالنسبة للمنظمة<sup>2</sup>

تظهر هذه الأهمية كما يلي:

- زيادة الإنتاجية والأداء الوظيفي وذلك يتجلى بتعريف الأفراد بما هو مطلوب منهم وتطوير مهاراتهم.

يساعد في خلق اتجاهات ايجابية داخلية وخارجية نحو المنظمة.

- يساعد في ربط أهداف العاملين بأهداف المنظمة
- يساعد في انفتاح المنظمة على المجتمع الخارجي
- يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمنظمة.
- يساعد في فاعلية الاتصالات والاستشارات الداخلية.

### \*بالنسبة للأفراد العاملين:

- يساعد الأفراد في تحسين فهمهم للمنظمة
- يساعد الأفراد في تحسين قراراتهم وحل مشاكلهم في العمل.
- يطور الدافعية للأداء.
- يساعد على تطوير مهارات الاتصالات بين الأفراد

<sup>1</sup>: حسن أحمد الطعاني، مرجع سبق ذكره، ص 51

<sup>2</sup>: -نظمي شحادة وآخرون، إدارة الموارد البشرية، ط1، عمان، الأردن، دار صفاء، 2000، ص 52

- يعمل على تنمية مهارات وقدرات المتدرب كالتعبير والنقاش وإدارة الندوات والاجتماعات والقدرة على تنظيم العمل والإفادة في الوقت.

- يساعد على تنمية الاتجاهات للمتدرب كالتفوق والتميز في العمل والشعور بالمسؤولية وتفضيل العمل للمنشأة

- يساعد على تنمية الاتجاهات للمتدرب كالتفوق والتميز في العمل والشعور بالمسؤولية وتفضيل العمل للمنشأة.

### \*بالنسبة للتطوير للعلاقات الإنسانية<sup>1</sup>

- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد والعاملين - .

تطوير إمكانية الأفراد لقبول التكيف مع المتغيرات الحاصلة

-توثيق العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين .

-يساهم في تنمية وتطوير عملية التوجيه الذاتي لخدمة المنظمة.

### 2-2 / أهداف التدريب .

تتركز الأهداف الأساسية للتدريب فيما يلي:

- **الزيادة في الإنتاج:** وهي زيادة في كمية وتحسين نوعيته من خلال تدريب العاملين على كيفية إتقانهم للعمل من ثم زيادة قابليتهم الإنتاجية

-**الاقتصاد في النفقات:** إن التدريب هو اقتصاد في النفقات، إذ تؤدي البرامج التدريبية إلى مردود أكثر في كلفتها، إن تدريب العاملين على استخدام الآلات طبقاً لأصولها ووفق الطرق السليمة فيه الكثير من الاقتصاد في النفقات وسلامة للآلة واقتصاد في المواد وقلة المخاطر<sup>2</sup> .

-**الرفع من معنويات العاملين:** حيث إن للتدريب أثر كبير على معنويات العاملين إذ يعيش منها، ويزداد إخلاصه لعمله وبالتالي ينعكس ذلك على علاقته بمؤسسة ويقبل على العمل باستعداد وجداني دون أن يشعر بالكلل والملل .

<sup>1</sup>: نظمي شحادة وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 53

<sup>2</sup>: إبراهيم الهيممي، دراسات في علاقات العمل، القاهرة، مكتبة عين شمس، 1958، ص 124

**مساعدة العاملين:** على أداء الأعمال والوظائف الحالية بأحسن مستوى ممكن

**تنمية العاملين:** للقيام بالأعمال والوظائف المستقبلية

**تخفيض حوادث العمل:** إذ تكثر حوادث العمل نتيجة للخطأ من جانب الأفراد عن تلك التي

تحدث نتيجة لعيوب في الأجهزة والمعدات أو ظرف العمل

**رفع مستوى الأداء:** والكفاءة الإنتاجية لدى الأفراد سواء في النواحي الفنية أو السلوكية أو

الإشرافية وغيرها من العوامل التي يقتضيها ظروف العمل وطبيعته

- تمكين الأفراد من ممارسة الأساليب المتطورة بالفاعلية المطلوبة على أساس تجريبي قبل

الانتقال إلى مرحلة التطبيق الفعلي - .

إعداد العمال الجدد وتهيئتهم للقيام بعملهم الجديد على أكمل وجه<sup>1</sup>

### 3 / مبادئ وشروط التدريب .

#### 1 / مبادئ التدريب .

توصلت البحوث والدراسات الموسعة حول التدريب إلى مجموعة من المبادئ التي تصلح

كمعايير إرشادية لنقل المهارة والمعرفة سواء موجودة في عقول الموظفين في المؤسسة أو في

فضاء معلوماتها وتغيير الاتجاه بما يتماشى ومصطلحتها ومن بين هذه المبادئ التوجيهية ما يلي:

- تنمية دوافع الأفراد للتعليم حيث انه من الضروري تنمية رغبة الفرد في التعلم بحيث أن هذه

الرغبة تؤدي إلى زيادة مستويات الجهود المبذولة<sup>2</sup>.

- ضرورة تتناسب التدريب مع الحاجة الفردية للمتدربين حيث يحتاج المشرف قبل تدريب فرد ما

على أداء أي نوع من العمل إلى تحديد ما يستطيع الفرد القيام به بالفعل وما يعرف وحينئذ تتضح

جوانب النقص وعلى مسؤول التدريب هو مساعدة المشرف أو الإرشاد بخصوص الاحتياجات نحو

الأساليب والترتيبات وتقييم النتائج الخاصة للتدريب.

<sup>1</sup>: حنفي عبد الغفار، عبد الباقي صلاح، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الإسكندرية، دار الجامعية، 1988، ص2

<sup>2</sup>: الفارس سليمان وآخرون، إدارة الموارد البشرية "الأفراد"، منشورات جامعة دمشق، دمشق، 2003، ص 184

ضرورة الممارسة الفعلية للفرد أي لابد من تطبيق ونقل ما تعلمه إلى الواقع الفعلي مما يؤدي إلى زيادة ثقة الفرد في نفسه كما يساعده التطبيق على تقليل وتقليص الأخطاء أو نسيان ما تعلمه الفرد لهذا هناك ثلاثة طرق هي:

✓ التطبيق الكلي لما تعلمه الفرد أي تطبيق جميع أجزاء ومحتويات العمل الذي تدرب عليه الفرد

✓ التطبيق الجزئي وذلك بتقسيم العمل إلى أجزاء ومحاولة تطبيق كل جزء بشكل منفصل عن الآخر .

✓ .تقسيم العمل إلى أجزاء وتطبيق كل جزء بالتعقب وبصورة تدريجية أي في المرحلة الأولى يكون تطبيق لجزء ومن ثم لجزئين ثم لثلاثة.

-ضرورة مراعاة التفاوت بين الأفراد على الرغم من أن تدريب الجميع اقل تكلفة لكن اختلافات الأفراد من حيث مستوى الذكاء والاستعداد يدعو إلى بناء برامج التدريب حيث تتلاءم ولاختلافات مما يجعلها أكثر منطقية

-التكامل في نتائج التدريب حيث ينبغي أن يتوافر قدر كاف من التكامل والتوازن بين هذه النتائج وهي :

أ/ النتائج الاقتصادية المتمثلة في انخفاض التكاليف وتحسين النتائج وتخفيض الوقت اللازم لأداء العمل<sup>1</sup>

ب/ النتائج السلوكية المتمثلة في السلوك الجديد للمتدربين وعلاقتهم الإنسانية الأفضل وإقبالهم وتحمسهم للعمل

التدريب نشاط رئيسي ومستمر والقصد منه هنا أن التدريب ليس أمر أكمليا تلجا إليه الإدارة ولكنه حلقة حيوية في سلسلة من الحلقات تبدأ بالمواصفات الوظيفية وتعيين متطلبات شغلها ثم تتجه إلى اختيار الفرد لتسند إليه الوظيفة ثم احتمال قوي للنجاح في تنفيذ واجبات الوظيفة بعد ذلك تأتي عملية الإعداد والتهيئة للعمل كمرحلة تدريبية أولية.

<sup>1</sup> :- علي السلمي، التدريب الإداري، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، القاهرة، 1970، ص 284

## 2/ شروط التدريب

لأجل تحقيق الأهداف المرجوة من التدريب، فإنه يتحتم على المؤسسة ضبط مجال التدريب بشروط أساسية متمثلة فيما يلي:

- يجب أن يتناسب التدريب مع حاجات الأفراد، حيث يحتاج المشرف قبل تدريب شخص ما في أداء نوع من العمل<sup>1</sup>

- يجب أن يتم التدريب تحت إشراف مشرف كفي، حيث أن هذا الأخير يكون دائما وثيق الصلة بعماله، وعمل مسؤول التدريب هو مساعدة المشرف وإرشاده بخصوص الاحتياجات ولأساليب والترتيبات وتقييم النتائج الخاصة بالتدريب.

- يجب أن يكون التدريب مخططا، مجدولا، ومنفذا حسب منهج يجب أن تحتوي فيه خطة التدريب على قائمة بالأفكار والمهارات الأساسية للعمل الذي يكون من أجل شخص معين - كما يجب أن توضح تواريخ إتمام كل بند من بنود خطة التدريب، ويمكن أن يعدل الجدول فيما بعد ليناسب المعدل المطلوب، أو عندما تنفذ الخطة يمكن استخدامها للمراجعة وإضافة الملاحظات المناسبة.

- يجب أن يتساوى التدريب مع معدل ما يستطيع الفرد تحمله فكلما كان معدل التدريب بطيئا بالنسبة لقدرة الفرد على التعلم، كلما كان الفارق أكبر والتدريب الذي يتم وفق معدل يناسب القدرة على التعلم ليس محبذا فحسب، بل هو ضروري عند الأفراد الذين بإمكانهم التعلم عندما يكونهم احد على كيفية القيام بالعمل.

- يجب أن يكون للأفراد رغبة في التعلم قبل قبولهم بالتوجه إلى التدريب، وهذا راجع لأشخاص لديهم المعرفة والاهتمام ويحسون بفخر الانجاز الممتاز ويرغبون في الحصول

<sup>1</sup>: عبد الهادي الجوهري، علم الاجتماع الإدارة، مفاهيم وقضايا، المكتب الجامعي الحديث، 1987، ص 181

على التقرير، ومن الضروري أن تكون هناك رغبة لدى المتدرب في ما يتعلق ببرنامج التدريب<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>: عبد الهادي الجوهري، مرجع سبق ذكره، ص 183

## ثانيا : وسائل وأنواع وطرق التدريب .

تعتبر هذه الخطوة هامة في تخطيط التدريب، ففيها يتم تصميم أو اختيار وتقييم أسلوب التدريب المناسب، إذ لا بد أن تخضع هذه العملية لمعايير تتعلق بمدى قيام الأسلوب على مبادئ التعلم، بما ييسر عملية تحصيل الفرد للمهارات والخبرات اللازمة، بأكثر كفاءة ممكنة، وبما ييسر إمكانية نقل ما تعلمه الفرد إلى مجال الممارسة الفعلية، بعد انتهاء عملية التدريب وكذا مدى مناسبة المعايير التي تأخذ بعين الاعتبار، ومنها معايير الكلفة والعائد المتوقع، فإن كان مثلا المحتوى التدريبي يتطلب تعلم مهارات البيع الشخصي، فإن الأسلوب المختار يجب أن يحتوي ممارسة تطبيقية كتمثيل الأدوار، وإن كان المحتوى التدريبي يتطلب مهارات صنع القرارات الإدارية، فإن الأسلوب المختار يجب أن يحتوي على ممارسات لحل المشاكل ومواجهة المواقف الإدارية، مثل الحالات الخاصة والمباريات الإدارية، أما إذا كان المطلوب من الفرد تعلمه هو مجرد معلومات وليس مهارات أو أساليب للممارسة، فالطريقة الملائمة هي طريقة المحاضرات.

ومنه فقد تعددت وسائل وأنواع وطرق وأساليب التدريب بتعدد الأهداف الموضوعية لبرامج التدريب ومنها:

### 1/ وسائل التدريب<sup>1</sup>

للتدريب وسائل عدة منها:

- طريقة المحاضرة
- النشرات المطبوعة.
- طريقة المناقشة .
- الوسائل البصرية كالتلفزيون والكمبيوتر
- الوسائل السمعية كالراديو .
- التدريب على نماذج العمل

<sup>1</sup>: محمود السيد أبو النيل، علم النفس الصناعي بحوث عربية وعالمية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1985، ص 680

ويوردها شفيق رضوان في أربع وسائل وهي:

❖ **المحاضرة:** تعتبر المحاضرة من الطرق التقليدية في التدريب ويكون المدرب في هذه الحالة متحكماً في طريقة التدريب المتبعة، حيث يعرض ما يراه من موضوعات دون أن يتوقع معارضة من أحد الحاضرين

❖ **-الحالات:** أصبحت هذه الطريقة شائعة الاستخدام في التدريب، وهي تختلف عن الطريقة السابقة في أن المدرب يقوم باختيار الحالات التي تعرض للمناقشة بدلاً من قيام الحاضرين باقتراح المشاكل التي تتناولها المناقشة، وتهدف هذه الطريقة إلى تشجيع المتدربين على التحليل أكثر من محاولة الوصول إلى حل معين صحيح للحالات المستخدمة وذلك عن طريق تشجيع المتدربين على الملاحظة، ومحاولة معرفة الأسباب التي أدت إلى خلق المشكلة والنتائج التي قد تتحقق بإتباع طريقة أو أخرى من طرق الحل البديلة تمثيل

❖ **الأدوار:** يقوم بعض الأشخاص وفقاً لهذه الطريقة بتمثيل أدوار الأشخاص الذين تشملهم الحالة المعروضة للبحث، مثلاً: إذا كانت الحالة عن المقابلة الشخصية فيقوم أحد الحاضرين بتمثيل دور المقابل، ويقوم شخص آخر بتمثيل دور الشخص الذي تتم مقابلته، ويعطي لكل منهم فكرة عن موضوع المقابلة ثم يتصور كل منهما أنه في الحياة العملية ويقوم بإدارة المقابلة، على هذا الأساس

❖ **المحاكاة:** تعتبر تمارينات المحاكاة من أكثر الأساليب التدريبية تطوراً وفعالية وإن كانت باهظة التكاليف، إن تمثيل الواقع هو السمة البارزة في المحاكاة، حيث يتم وضع المتدرب في بيئة تعكس الواقع الحقيقي لوظيفته، ويتولى المدرب بعد ذلك تدريب وتعليم المتدربين على أداء العمل المطلوب من خلال قيامه بمهام الوظيفة<sup>1</sup>.

ويراعى عند اختيار الوسائل التدريبية أن تكون الوسيلة المستخدمة في نقل المعلومات النظرية من المدرب إلى المتدرب مناسبة، وأن يكون المدرب ملماً بكيفية استخدام هذه الوسائل

<sup>1</sup>: شفيق رضوان، السلوكية والإدارة، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت 1992، ص 171

لغرض التنوع في استخدامها لأنه حالة الاستمرار على أسلوب واحد، فإن ذلك يؤدي بالمتدرب إلى الملل وبالتالي ينعكس على عدم الاستفادة من البرنامج التدريبي<sup>1</sup>.

## 2/ أنواع التدريب.

إن مهمة المؤسسة أن تختار من بين أنواع التدريب ما يناسبها وذلك بحسب طبيعة النشاط الحالي لها، وطبيعة النشاط المرتقب، والتغيرات المتوقعة في تكنولوجيا وتنظيم وعمل الشركة، كما يجب أخذ طبيعة سوق العمل وشكل منظمات التدريب فطبيعة ممارسات هذه المهنة في سوق العمل.

و يمكن تقسيم أنواع التدريب حسب:

أ / التدريب حسب مرحلة التوظيف: يحتاج الموظف الجديد إلى مجموعة من المعلومات التي تقدمه إلى عمله الجديد، وتؤثر المعلومات التي يحصل عليها الموظف الجديد في الأيام والأسابيع الأولى من عمله على أدائه واتجاهاته النفسية لسنوات عديدة قادمة. وتهدف برامج تقديم الموظفين الجدد للعمل إلى العديد من الأهداف، منها على سبيل المثال الترحيب بالقادمين الجدد، وخلق اتجاهات نفسية طيبة عن المشروع، وتهيئة الموظفين الجدد للعمل، وتدريبهم على كيفية أداء العمل وتختلف المشروعات في طريقة تصميم برامج تقديم الموظف الجديد للعمل، فالبعض يعتمد على أسلوب المحاضرات والبعض يعتمد على مقابلات المشرفين المباشرين لهؤلاء الموظفين، والبعض الآخر يعتمد على كتيبات مطبوعة بها كل المعلومات الهامة وغيرها من الطرق واهم البيانات والمعلومات التي تجمع هذه الطرق على توفيرها للموظف الجديد هي كالاتي:

-معلومات عامة عن المشروع مثل تاريخه، أنواع المنتجات، التنظيم الإداري للمشروع، والخريطة التنظيمية له

-ساعات العمل ونظام الحضور والانصراف<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>: رشاد أحمد عبد اللطيف، إدارة وتنمية المؤسسات الاجتماعية، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2000، ص138.

<sup>2</sup>: مين ساعاتي، إدارة الموارد البشرية من النظرية إلى التطبيق، دار الفكر العربي القاهر، 1998، ص 17

ب- التدريب بغرض تجديد المعرفة والمهارة: حينما تتقدم معارف ومهارات الأفراد وعلى الأخص حينما يكون هناك أساليب عمل، وتكنولوجيا وأنظمة جديدة يلزم الأمر تقديم التدريب المناسب لذلك وعلى سبيل المثال حيث ما تتدخل نظم المعلومات الحديثة وأنظمة الكمبيوتر في أعمال المشتريات والحسابات والأجور والمبيعات وحفظ المستندات، يحتاج شاغلو هذه الأعمال إلى معارف ومهارات جديدة تمكنهم من أداء العمل باستخدام الأنظمة الحديثة.

ت / لتدريب بغرض الترقية والنقل: تعني الترقية والنقل أن يكون هناك احتمال كبير لاختلاف المهارات والمعارف الحالية للفرد، وذلك عن المهارات والمعارف المطلوبة في الوظيفة التي سيرقى أو سينقل إليها وهذا الاختلاف أو الفرق مطلوب التدريب عليه سد هذه الثغرة في المهارات والمعارف، ويمكن تصور نفس الأمر حينما تكون رغبة الشركة في ترقية احد أعمال الإنتاج إلى وظيفة مشرف، أي ترقية العامل من وظيفة فنية إلى وظيفة إدارية، وهذا الفرق يبرر التحاق العامل برنامج تدريبي عن المعرف والمهارات الإدارية والإشرافية.

ث- التدريب للتهيئة للمعاش: في المنظمات الراقية يتم تهيئة العاملين من كبار السن إلى الخروج على المعاش ولا بد أن يشعر الفرد فجأة انه تم "ركنه على الرف" بالخروج على المعاش، يتم تدريبه عن طرق جديدة للعمل، أو طرق للاستمتاع بالحياة، والبحث عن اهتمامات أخرى غير الوظيفية، والسيطرة على الضغوط والتوترات الخاصة بالخروج على المعاش<sup>1</sup>

### 3/ طرق وأساليب التدريب

#### 3-1: طرق التدريب .

يمكن التطرق إلى طرق التدريب الأساسية فيما يلي:

طريقة التدريب أثناء العمل: تعتبر هذه الطريقة الواسع انتشارا إذ تقوم أساسا على فكرة التلمذة المهنية أن يتلقى الموظف الجديد التعليمات والتوجيهات التي تبين له أسلوب العمل من رئيسه

<sup>1</sup>: يمن ساعاتي، مرجع سبق ذكره، ص 17

الذي يتولاه بالرعاية خلال الفترة الأولى فيبين له الصواب من الخطأ والحقوق والواجبات، وأفضل أسلوب لأداء العمل وآداب السلوك الوظيفي<sup>1</sup>

وأحيانا ترغب المنظمات في تقديم التدريب في موقع العمل وليس في مكان آخر حتى تضمن كفاءة أعلى للتدريب، حينئذ تشجع وتوسع المنظمات إلى أن يقوم المشرفون المباشرون فيها بتقديم المعلومات والتدريب على مستوى فردي للمتدربين ومما يزيد من أهمية هذا التدريب أن كثيرا من آلات اليوم تتميز بالتعدد الأمر الذي لا يكفي معه استعداد العامل أو خبرته الماضية، وإنما عليه أن يتلقى تدريبا مباشرا على الآلة نفسها ومن المشرف عليها، ويعاب على هذا النوع من التدريب هنا انه ليس مباشرا هناك ضمان أن التدريب سيتم بكفاءة ما لم يكن هذا المشرف مدريا ماهرا ونموذجا يحتذى به<sup>2</sup>.

إعداد أماكن خاصة بالتدريب أو مركزا لتدريب ملحقة بالمؤسسة: فقد توفر المؤسسة ورش خاصة بالتدريب تماثل في وصفها ورش الإنتاج وتستخدم هذه الطريقة إذ تعذر التدريب على الوظيفة أثناء العمل وتطلب الأمر إعدادا كبيرة وبوقت قصير، فتزيد من سرعة تدريبهم بوجود مدربين متخصصين ومتفرغين لهذه العملية وقد تفتتح المؤسسة مركزا لتدريب تلحقه بالوحدة الإنتاجية فتشرف على هذه المراكز إدارة الموارد البشرية أو قسم التدريب في المؤسسة<sup>3</sup>.

على إن هناك قيودا على استخدام هذه الطريقة وهي عدم قدرة جميع المؤسسات على استغلالها لمحدودية إمكانياتها المادية ولما تطلبه هذه الطريقة من آلات ومعدات.

التدريب خارج العمل: ويتم ذلك عادة في قاعات التدريب في المعاهد التدريبية أو الجامعات على شكل دورات قصيرة أو متوسطة المدى، ويتفاوت ما بين أسلوب المحاضرات أو الندوات والحالات التدريبية والأفلام التليفزيونية .

ومن المفيد إن تلقي أساليب التدريب اهتمام واستجابة المتدربين الذين قد يملون أسلوب المحاضرة التقليدية والتي لا يتاح من خلالها للمتدرب المناقشة وإبداء الرأي وهو أمر لا يتفق مع

<sup>1</sup>: حسن أحمد الطعاني، مرجع سبق ذكره، ص 41 .

<sup>2</sup>: أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، ط1، القاهرة، الدار الجامعية، 1999، ص 460

<sup>3</sup>: نير نوري، تسيير الموارد البشرية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 257 .

خبراته الإدارية، فالأستاذ المدرب الذي لا يتيح مجالات للمناقشة وإبداء الرأي، في المستويات الوسطى والعليا.

### 3-2: أساليب التدريب

أسلوب التدريب هو الوسيلة الوحيدة التي تستخدم لنقل المادة التدريبية من المدرب إلى المتدربين بصورة تنتج الأثر المطلوب ويتوقف نجاح فصل الأساليب، واستخدام كل واحد على حدى وإنما استخدام الأفضل وهذا لا يعني أن لا نستخدم أكثر من أسلوب في نفس الجلسة التدريبية لان لكل أسلوب بمزياه وسلبياته لذا هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في اختيار الأساليب التدريبية وهي<sup>1</sup>

### 3-3: أساليب التدريب أثناء العمل

📌 **التلمذة الصناعية:** حيث أصبح كثيرا من أصحاب العمل يلجئون لمثل هذا الأسلوب، وهو الذي بدا منذ العصور الوسطى، وهذا التدريب يتكون من مجموعة خطوات مركبة يصبح بعدها الأفراد عما لا مهرة من خلال ربط التعليم النظري مع التدريب أثناء العمل، وهذا الأسلوب يستعمل على نطاق واسع في مهن بعينها مثل الكهرباء وتتم عملية التلمذة تحت إشراف رئيس عمل ماهر، وفي ألمانيا على سبيل المثال فان الطلاب الذين يتراوح أعمارهم بين 15-18 يقسمون أوقاتهم بين الدراسة والتدريب وتستمر عملية التدريب لمدة قوامها حوالي 3 سنوات وفي النهاية يحصل على شهادة بعد الاختيار

📌 **لتدوير الوظيفي:** وبموجب هذا الأسلوب ينتقل الموظف من عمل إلى آخر داخل القسم الواحد أو بين الأقسام، والغرض من هذا التنقل هو أن يتقن الموظف عددا من العمليات المتشابهة أو التي يكمل بعضها بعضا من اجل تكوين صورة شاملة عن طبيعة عمله، وقد يكون الانتقال بين هذه الوظائف خلال يوم واحد أو خلال أسابيع أو أكثر، وقد يطلب من الموظف التدرج على كيفية تشغيل آلة معينة، أو إعداد تقرير، أو إدخال برنامج الحاسوب

<sup>1</sup>: حسن أحمد الطعاني، مرجع سبق ذكره، ص 67

ويحدد بعد ذلك موقع العمل الدائم على ضوء إجابة الموظف لأي عمل من الأعمال التي تدرب عليها<sup>1</sup>.

✚ **التدوير الوظيفي المبرمج**: تتناسب هذه الوسيلة الوظائف التي تحتاج إلى إتباع خطوات متلاحقة وبترتيب منطقي للعمليات ولاستخدام هذه الوسيلة يقوم المشرف أو المدرب بالخطوات الآتية: 01: الاستعداد للقيام بالعملية وذلك من خلال كسر حاجز الخوف لدى المتدرب وسؤاله عما يعرفه وما لا يعرفه عن العمل وتحفيزه: 02. ممارسة العمل أمام المتدرب سواء عمليا أو بإعطائه مقدمة أو شرحا كافيا، وتكرار هذا العمل وسؤال المتدرب عما لديه من أسئلة أو طلب أي شرح إضافي.

✚ **تشجيع المتدرب على أن يقوم بنفسه بتأدية العمل المطلوب مع ملاحظته وتصحيح الأخطاء أولا بأول**: 04. ترك المتدرب يقوم بتأدية العمل مع ملاحظته بشكل اقل، حتى التأكد تماما من أنه لا يحتاج بعد ذلك إلى أية مساعدة من المدرب مثل استخدام الحاسوب.

✚ **التوسيع الوظيفي**: لاكتساب الموظف خبرة واسعة في مجال عمله، فقد تسند إليه واجبات إضافية، وحرية اكبر في اتخاذ القرارات، وغالبا ما يكون المتدربون هنا من المديرين أو ذوي المهن الرفيعة أو الموظفين المهرة في مجال معين<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>: عادل حرحوش صالح، مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي، عالم الكتاب الحديث، جدار الكتاب العالمي، ط3، عمان، 2009، ص

144

<sup>2</sup>: سمير محمد عبد الوهاب، ليلي مصطفى البرادعي، "إدارة الموارد البشرية، المفاهيم والاتجاهات الحديثة، جمعية القاهرة، جمهورية مصر العربية،

2007، ص 148

## ثالثا : نظريات التدريب .

## 1/ نظرية التعلم في التدريب

تعتبر نظرية التعلم بمثابة القلب لنظرية التدريب، فبرامج التدريب ما هي إلا تطبيق لنظرية التعلم إذ تنطوي على جهود يعتقد واضعوا البرامج بأنها ستكون فعالة في تعليم الأفراد، فإذا لم يتعلم الفرد الموضوع تحت التدريب، فإن ذلك يدل على إن بعض مبادئ نظرية التعلم قد أغفلت لذلك فإن المسؤولين من برامج التدريب يعطون أهمية كبيرة إلى المبادئ الأساسية لعملية التعلم. ومن أهم مبادئ التعلم في التدريب ما يلي<sup>1</sup>

➤ الحافز.

➤ قياس مدى التقدم في التدريب.

➤ إتاحة الفرصة للتطبيق العملي

➤ تعلم الكل دفعة واحدة مقابل تعلم الكل على أجزاء-

➤ الدقة والسرعة في عملية التعلم

➤ ضرورة التركيز

➤ الاستيعاب والتذكر

➤ الاختلافات الفردية

أهمية اختيار القائمين بالتدريب .ومن أهم الظروف المتغيرة التي تؤثر على تطبيق التعلم في التدريب ما يلي :

✓ الظروف التي تسبب للمتدربين الخوف والحصر النفسي والحزن والتوتر والتوجس والقلق والانزعاج وتوقع المكروه.

✓ الظروف التي تسبب الإحباط أو الإعاقة أو التدخل برغبة المتدرب في التعلم

✓ الظروف التي تسبب الضجر أو الملل . أما الظروف الايجابية التي تخلق مناخا للتعلم

فهي:

<sup>1</sup>: صلاح الشناوي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، (د د ن)، 2001، ص 149 .

الاعتراف بإجابات المدرب سواء أكانت صحيحة أو غير صحيحة كمحاولات التعلم واتباعها من خلال إبداء الرأي بقبولها بدلا من رفضها

- إعطاء التدريس والتعليم على دفعات متزايدة تسمح بالنجاح في معظم الأوقات
- إعطاء المتدرب خيارا ما في انتقاء وتتابع الموضوع المقرر تدريسه.
- تقديم مهام تدريسية ملائمة لأهدافك والسماح لمدرّك بان يعرف تلك الأهداف<sup>1</sup>.

وهناك مجموعة من الأسباب التي تبرر ببساطة لما لا نعتمد على قدرة الفرد الطبيعية على التعلم وهي

- أ- احتمال اكتساب عادات سيئة أو طريقة خاطئة .
- ب- قد لا يستطيع الفرد أداء الأهداف بمهارة .
- ت- قد يمثل ذلك خطرا على صحة وسلامة المتعلم أو على الآخرين
- ث- إذا تم تعلم وممارسة مهمة بشكل خاطئ، فانه من الصعب التغيير إلى الصواب .
- ج- الأداء بغير قدرة يؤدي عادة إلى نتائج رديئة .إن التعلم الفعال مع الموارد المناسبة يعني الإنتاج الناجح، والتدريب هو الوسيلة التي يتم بواسطتها توجيه العمليات المنهجية للوصول إلى تحسن في الأداء من خلال التعلم المنظم وتحقيق نتائج فعالة.

## 2/ النظريات السلوكية

أساس هذه النظرية ينطلق من وجود علاقات ترابطية بين المثير ولاستجابة السلوكية لهذه المثيرات أي أن التعلم يتحقق عندما يصبح المثير قادرا على التحكم في الاستجابة السلوكية وضبطها وهذا ما أكده بافلوف وسكنر إلا أننا نؤكد هنا هو أن درجة قوة الترابطات ونوعيتها تختلف باختلاف

✓.الأوضاع والمواقف التي تحدث فيها

✓.درجة تكرارها.

ومن أهم مبادئ التي قدمتها النظريات السلوكية هي

<sup>1</sup>: صلاح الشناوي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مرجع سبق ذكره، ص ص 152- 153

- مبدأ المؤثر والاستجابة: يتأثر السلوك الإنساني بتأثيرات البيئة الداخلية والبيئة الخارجية وبالضرورة التفاعل والاستجابة
- مبدأ التعزيز: يزداد السلوك الإنساني تعزيزاً بالازدياد المؤثرات وبالتالي تكرارها وانتظام الاستجابة
- مبدأ تعديل السلوك: قابلية السلوك الإنساني للتعديل إذا تم إحداث تغييرات أو تعديلات في المؤثرات التي كانت تحدد السلوكيات السابقة
- مبدأ انتماء السلوك: ينتمي السلوك الإنساني إلى سلم الحاجات الإنسانية، وكلما كانت البرامج التدريبية تتركز على هذه الحاجات كلما أمكن تعديل وتغيير السلوكيات الغير المطلوبة وتعزيز السلوكيات المطلوبة
- مبدأ الأثر: كلما كان السلوك الإنساني يؤدي إلى الحصول على المزيد من النجاح أو الإبداع أو المكافآت كلما دفع الأفراد إلى مزيد من التعلم والتقدم والتكرار والعكس صحيح.
- مبدأ الاستعداد: كلما كان الاستعداد النفسي والبدني موجود كلما كان التعلم أفضل<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>: خيرى خليل الجميلي، التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية، البناءات الاجتماعية للمجتمع. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 2006، ص 107

## خلاصة الفصل :

نستنتج من هذا الجزء أن التدريب لا يؤدي إلى زيادة الكفاية الإنتاجية والكفاية المهنية للعمال فقط، بل أنه يعتبر أيضا من أهم العوامل التي تساعد على حسن توافقهم وشعورهم بالرضا والأمن، ولذلك أثره الكبير في تحسين العلاقات الإنسانية في الصناعة بوجه عام. وقد فطنت كثير من المؤسسات الصناعية إلى هذه الحقيقة فلم تعد تقتصر برامج التدريب على تعلم المهارات الضرورية لزيادة الإنتاج فقط بل أخذت تهتم أيضا بتثقيف العمال في ميادين كثيرة متعلقة بعملهم وبتنمية كثير من الدوافع والاتجاهات الحسية بينهم. ويرفع معنوياتهم ويتحقق رفايتهم وسعادتهم، حقا أن زيادة الإنتاج من أهم الأغراض التي ترمي إليها المنظمات والمؤسسات، لكن الاهتمام بتلك النواحي الأخرى التي أشرنا إليها سيؤدي في النهاية أيضا إلى زيادة الإنتاج بشتى أنواعه.

## الفصل الثالث : حوادث العمل

### تمهيد

اولا : تعريف حوادث العمل

ثانيا : أسباب حوادث العمل

ثالثا : العوامل المؤثرة في حوادث العمل

رابعا : النظريات المفسرة لحوادث العمل

خامسا : الآثار المترتبة عن حوادث العمل

خلاصة الفصل

تمهيد

تعتبر حوادث العمل من بين أكبر المشاكل التي تواجه المؤسسات نظرا لما تخلفه من آثار وتبعات سلبية تؤثر علي مواردها البشرية والمادية التي تعتبر الركيزة الاساسية لتطور أي مؤسسة، فتأثر هذه الموارد جراء حوادث العمل يجعل من المؤسسات غير قادرة علي مواكبة التقدم نظرا لتدني سمعتها ومكانتها وكثرة التكاليف التي تتجر عن هذه الحوادث كالتعويضات التي تدفع للعمال جراء الحوادث لي غيرها من التكاليف، لذا سنتعرض في هذا الفصل الي هذه الحوادث العمل من جوانب عدة وذلك من خلال التطرق إلي مختلف أسباب الحوادث ومختلف النظريات التي تطرقت إلي دراسة الحوادث والآثار المترتبة عن حوادث العمل

## اولاً : تعريف حوادث العمل

حوادث العمل يمكن تعريفها بطرق مختلفة حسب وجهة نظر كل فرد معني بالأمر، فمثلاً عند الطبيب يعتبرها جروح أو حروق سطحية أو عميقة على مستوى الجسم تستدعي العلاج أو على أقصى حد ستؤدي إلى الموت محتمل، وعند صاحب العمل، تعني ضياع اقتصادي وعملية إنتاجية متوقفة أو منتج ضائع، و كذا تعطب الآلات، وعند المهتم بالوقاية، هي مادة إحصائية وموضوع دراسة يستدعي البحث بدقة عن أسباب وقوعه من أجل تجنب تكراره، وعند المصاب بالحادثة ، هي عبارة عن معاناة إما في الجسم أو في الذهن أو كليهما<sup>1</sup>.

كما أنه تعددت التعاريف المقدمة لحوادث العمل تبعاً لتبيان وجهة نظر الباحثين حول أسبابها والنتائج المترتبة عنها ، ومن هذه التعاريف ما يلي " :حوادث العمل عبارة عن حوادث عنيفة غير متوقعة متعلقة إما بالمحيط ، الآلات أو الفرد والتي تختلف إما حروق ،نقطعات ،صددمات كهربائية أو كسور محتمل أن تؤدي إلى الموت وهذه الحوادث يمكن أن تحدث أثناء العمل أو خلال التوجه من مكان السكن إلى موقع العمل"<sup>2</sup>.

حوادث العمل هو كل ما يصيب عناصر الإنتاج وتؤدي إلى خسارة تلحق بها، وقد يكون الحادث نتيجة لتصرف خاطئ من أحد العاملين أثناء العمل أو نتيجة الظروف الخارجية للعمل التي ليس بالإمكان السيطرة عليها أو تفاديها<sup>3</sup>.

تعتبر حوادث العمل في ذلك الناتج عن مركز العمل مباشرة بسبب خلل في الآلات أو الأجهزة أو نتيجة سلوكيات إنسانية غير آمنة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>: حمد ناجي; حوادث العمل، مجلة العمل العربية، عدد 21، بغداد، 1981، ص 147

<sup>2</sup>: حمود جواد كاظم; محاضرات الدورة الخاصة بالسالمة والصحة المهنية، مكتب العمل العربي، ط2، بغداد، بدون سنة نشر، ص 110.

<sup>3</sup>: حمد ناجي; حوادث العمل، مجلة العمل العربية- مرجع سابق ، ص150.

<sup>4</sup>: عمر وصفي عقيقي; إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، دار وائل، ط2، الأردن، ص 574..

" هي كل ما يحدث دون أن يكون متوقع حدوثه، مما ينجم عنه أضرار تمس الأفراد ووسائل العمل ". انطلاقاً من هذه التعاريف نستخلص النقاط التالية:

- أن مفهوم حوادث العمل أشمل من معنى إصابة العامل، ذلك إن الإصابة هي كل ما يلحق بالعامل من أضرار بدنية ونفسية نتيجة حوادث العمل، هذه الأخيرة التي تكون أبعد خطر وأعمق أثر على الإنتاج لما تخلفه أيضاً من أضرار تمس مواد الإنتاج .

- حوادث العمل هي التي تقع أثناء العمل أو بسببه أو المتصلة به، حيث تتدرج ضمنها حتى الأضرار التي تصيب عناصر الإنتاج خارج مكان العمل من حوادث نقل العمال، العتاد، المواد والمنتجات.

- حوادث العمل هو شيء غير متوقع ومفاجئ، ينقص من القدرة الإنتاجية لعوامل الإنتاج المادية والبشرية نتيجة الأضرار المتعددة التي تخلفها.

- حوادث العمل تقع نتيجة عوامل متداخلة ومتفاعلة فيما بينها، منها المادية المرتبطة بظروف العمل أو الجانب التقني للآلات ومواد الإنتاج، ومنها الإنسانية غير مأمونة المتعلقة أساساً بالعنصر البشري، كما نود الإشارة هنا، أن هناك مفاهيم متصلة بحوادث العمل يستوجب الأمر تعريفها والمتمثلة فيما يلي:

**ظاهرة خطيرة: Phénomène dangereux** هو السبب القادر على التسبب في ضرر أو إصابة يلحق بصحة وأمن الفرد.

**وضعية خطيرة: Situation dangereuse** تتمثل في الحالة التي يكون فيها الفرد معرض لعدة ظواهر خطيرة.

**الضرر: Dommage** يتمثل في إصابة جسمية وكل ما يمس بصحة الفرد.

**الخطر: Danger** هي الخاصية الأساسية لآلة أو مادة أو طريقة عمل ما في التسبب في ضرر يلحق بصحة العامل، فالخطر هنا متعلق بظاهرة خطيرة، وكمثال على ذلك، عامل يقوم بأعمال الصيانة في مكان مرتفع.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> : عمر وصفي عقيمي; إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، مرجع سابق، ص 580

**الخطر : Risque** هو احتمال وقوع ضرر و ما يصاحبه من خطورة، فالخطر هنا متعلق بوضعية خطيرة و كمثال على ذلك، احتمال سقوط العامل من المكان المرتفع أثناء قيامه بأعمال الصيانة<sup>1</sup>.

## ثانيا : أسباب حوادث العمل

إن أول خطوة يجب القيام بها في سبيل الوقاية من حوادث العمل ومنع تكرارها، تتمثل أساسا في تحديد أسبابها، ذلك أن معرفة أسباب الحوادث تعتبر العامل الفعال لنجاح أي برنامج للوقاية، وبصفة عامة فإن كل أسباب حوادث العمل يمكن إرجاعها إلى أسباب إنسانية وأسباب مادية، وهنا سنتطرق إلى مختلف الأسباب المتعلقة بكل جانب يهدف إعطاء صورة شاملة عن مختلف الأسباب التي تقف وراء حوادث العمل.

### 1- الأسباب الإنسانية لحوادث العمل

تتمثل في مجموع الخصائص المرتبطة بالفرد التي يمكن لها أن تؤدي إلى ارتكاب أخطاء أو تبني سلوكات غير آمنة والتي من شأنها أن تتحول إلى حوادث عمل ويندرج ضمن هذه الأسباب جميع العوامل المرتبطة بالفرد كـنقص التدريب والتكوين الأمني، السلوكات السلبية، الحالة النفس واجتماعية... الخ<sup>2</sup>

فنجـد P.BOULLACHE 1967 يرى أن 80% من الحوادث ناتجة عن أسباب إنسانية و20% مصدرها أسباب مادية ، وأهم هذه الأسباب الإنسانية ما يلي:

#### 1-1: السلوكات الخطيرة

يرى العديد من المختصين أن المسؤول الأساسي عن حوادث العمل هو العامل فالحوادث مرتبطة بسلوكات العامل، فهناك مميزات نفسية وجسمية تجعل من بعض الأفراد أكثر عرضة

<sup>1</sup>: وفاء برهان برقايوي; إدارة الموارد البشرية "المفهوم و الوظائف الاستراتيجية"، مؤسسة حمادة لدراسات الجامعية لمنشر و التوزيع، ط2، الأردن، 2001، ص 409 .

<sup>2</sup>: وفاء برهان برقايوي; إدارة الموارد البشرية "المفهوم و الوظائف الاستراتيجية"، مرجع سابق، ص 411.

للحوادث أكثر من غيرهم، كالحالة الانفعالية الغير مستقرة للفرد، زيادة الضغط النفسي إلى غيرها من العوامل التي تجعل من الفرد غير متحكم في سلوكاته مما يجعله عرضة للحوادث.<sup>1</sup>

### 1-2: المناخ النفسي الاجتماعي السائد في المؤسسة

يقصد بالمناخ النفسي الاجتماعي السائد، نوعية حياة العمل والمناخ التنظيمي السائد في المؤسسة، اللذان في ظلها يمارس الأفراد أعمالهم وقد ثبت من خلال التجربة والممارسة أن ظروف البيئة النفسية والاجتماعية السيئة تمارس ضغوطها على الأفراد يفوق خطرهما في بعض الأحيان خطر ظروف بيئة العمل المادية و تظهر على شكل

عدم الرضا، الفتور، الخمول، اللامبالاة، عدم الثقة، الاكتئاب النفسي، العصبية، عدم التوازن النفسي، الشرود الذهني، وجود صراعات تنظيمية بين الموارد البشرية، كثرة الخلافات وضعف الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين، عدم شعور الأفراد بالعدالة والإنصاف في المعاملة، عدم الإحساس بالأهمية والمكانة، عدم المشاركة في اتخاذ القرارات، تعقيد السياسات التنظيمية... الخ، وهذه جميعها وبلا شك تهيئ الفرصة لوقوع حوادث عمل قد تكون نتائجها خطيرة.<sup>2</sup>

### 1-3: نقص التدريب والتكوين الأمني

تستدعي طبيعة العمل أن يكون العامل متحكماً في طريقة العمل الآمنة، متديراً على الكيفية المناسبة لتشغيل الآلات والأجهزة، ذلك أن أي جهل لهذه الأسباب أو نقص في التكوين حول الأخطار وطرق تجنبها، من المحتمل أن يؤدي إلى بروز مواقف<sup>2</sup> وسلوكات تكون سبباً في وقوع الحوادث

- كالعامل بمعدل سرعة غير مأمون.
- العمل على أجهزة متحركة وخطيرة دون مراعاة الإحتياجات الضرورية لتشغيلها .
- جهل عوامل الخطر المرتبطة بالعمل ومحيطه
- عدم اتخاذ إجراءات وقائية من مختلف الأخطار بسبب نقص التكوين الوقائي.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>: محمد عبد الرضا الشمري؛ السلامة و الأمن الصناعي، دار الصفاء لمنشر و التوزيع، ط2، عمان، الأردن، 2000، ص26.

<sup>2</sup>: محمد عبد الرضا الشمري؛ السلامة و الأمن الصناعي ، مرجع سابق ، ص 28.

<sup>3</sup>: مرجع نفسه ، ص30.

#### 1-4: الإجهاد الناتج عن العمل

- الإجهاد البدني يجعل العامل يشعر بالآلام تضعف من قدرته على العمل وتفقدته التركيز المطلوب، وبالتالي يكون عرضة للحوادث، ويرجع الإجهاد البدني إلى أسباب مختلفة أهمها:
- عدم تلاؤم القدرات العقلية والبدنية للعامل مع متطلبات الوظيفة.
  - ظروف العمل السيئة وثقل المهمة الموكلة للعامل .
  - السرعة في العمل مع قلة فترات الراحة المنتظمة.

#### 1-5: سوء الاختيار المهني

- إن ملائمة العامل لعمله يرتبط بمدى توفر المواصفات والقدرات الجسمية والذهنية والنفسية فيه، والتي تعتبر ضرورية حتى يتمكن من التكيف مع مركز عمله والظروف المحيطة به، وبالمقابل فإن غيابها عند اختياره للعمل، يرفع من احتمال تسببه في وقوع الحوادث بنسبة كبيرة، ومن أهم مظاهر سوء الاختيار ما يلي:
- توظيف عمال مستهدفين للحوادث
  - وضع العامل في موقع عمل لا يتناسب مع قدراته، الأمر الذي يضعف من إنتاجيته ويرفع من نسبة احتمال تعرضه للحوادث، حيث يرى فروا FROIS أن 43% من الحوادث ترجع لسوء تكيف العامل مع عمله.

#### 1-6: إهمال قواعد الوقاية

- يتطلب العمل في المؤسسات ضرورة الإلتزام والتطبيق العملي لجميع قواعد وتعليمات الوقاية، بإعتبارها مستتبطة من تحليل دقيق للعوامل الخطر، لذا فإن عدم إحترامها من طرف العمال يجعلهم عرضة للحوادث، ومن مظاهر إهمال قواعد وتعليمات الوقاية ما يلي:
- عدم إستعمال وسائل الوقاية الشخصية
  - عدم إحترام طريقة تشغيل والإستعمال الجيد للآلات<sup>1</sup>

<sup>1</sup>: حمدي ياسين وآخرون; "عمم النفس الصناعي والتنظيمي، بين النظرية والتطبيق"، دار الكتاب الحديث، ط1، 1999، ص. 203.

ويرجع إهمال قواعد وتعليمات الوقاية غالباً إلى، نقص الوعي الوقائي لدى العمال وجهلهم بهذه التعليمات، إضافة إلى عدم اقتناعهم بجدواها في الوقاية.

والتفتيش الرقابة

### 1-7 ضعف الرقابة والتفتيش

إن أي تعليمات تصدر من إدارة المؤسسة أو الهيئات المهتمة بظروف العمل والمتعلقة بالصحة والأمن في العمل لن يكون لها أي تأثير ما لم يوجد جهاز يقوم بمراقبة وتفتيش مدى تطبيق القواعد الخاصة بالوقاية يضم مهندسين ومفتشين أكفاء، الذين يسهرون على متابعة مدى التقيد بها، وأي تقصير في ذلك من شأنه أن يؤدي إلى وقوع حوادث عمل بسبب :

- عدم التفتيش عن مواقع الخطر وعلاجها
- عدم مراقبة العمال واكتشاف المستهدفين منهم للحوادث.
- عدم احترام والتزام العمال بقواعد الوقاية بسبب نقص الرقابة والتفتيش<sup>1</sup>

### 2- الأسباب المادية للحوادث العمل

إن الباحثين في مجال الوقاية ورغم إعطائهم أهمية أكبر للعوامل الإنسانية وإقرارهم بدورها في وقوع الحوادث، لكنهم يرون في نفس الوقت أن هناك أسباب مادية لها أهميتها أيضاً في وقوعها أهمها:

#### 2-1: طبيعة العمل في المؤسسة والظروف الفيزيائية السائدة فيها

دلت نتائج الدراسات على مدى عشرات السنين السابقة أن نوع المناخ السائد في بيئة العمل المادية كالإضاءة، التهوية... الخ، تأثير في أداء وإنتاجية الفرد، وفي صحته وأمنه، إذ كلما كانت ظروف العمل المادية مناسبة كان استعداد الفرد للعمل أحسن وقلت نسبة تعرضه للأمراض والحوادث التي تصاحب النوعيات المختلفة من الأعمال، وأهم الظروف المتعلقة بهذا الجانب والمؤدية إلى حوادث العمل ما يلي:<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: عربيات البذور؛ إدارة السلامة، معهد السلامة والصحة المهنية، ط2، عمان، 2003، ص 257.

<sup>2</sup>: عربيات البذور؛ إدارة السلامة، معهد السلامة والصحة المهنية. مرجع سابق، ص 260.

**2-2: سوء لتصميم الداخلي للبناء:**

يسبب التصميم الداخلي السيئ للبناء أخطار متنوعة على العمال في أماكن العمل، ومن مؤشرات هذا التصميم السيئ ما يلي :

- ضيق المساحات والممرات، مما يسبب ازدحامها وتلوثا في الجو الداخلي كما يسبب ضيقا تنفسيا وعصبية لدى العمال .

- أرضية البناء الغير مدروسة التي قد تسبب في بعض أماكن العمل إلى أخطار الانزلاق وما ينتج عنها من كسور مختلفة . عدم وجود منافذ كافية لنجدة مما يشكل خطر على العمال في أماكن العمل في حالة إشتعال حريق أو طارئ يستدعي إخلاء البناء بسرعة.

عدم كفاءة التنظيم الداخلي للبناء، ويقصد به عدم توزيع تجهيزات العمل على المساحة الداخلية بشكل مدروس مما يسبب حوادث وعدم الراحة فيها.

**2-3: الظروف الفيزيائية السيئة**

تؤدي الظروف الفيزيائية السيئة إلى وقوع الحوادث بسبب ارتباطها بالعمل وتأثيرها على العمال التي قد تكون أسباب رئيسية في وقوع الحوادث ومنها:

أ- **الضوضاء:** مما لاشك فيه فإن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيرا مباشرا في القدرة على العمل، الإنتاج خاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني، إذ تؤدي إلى تشتت الذهن وعدم التركيز والإجهاد العصبي وضعف حاسة السمع مع مرور الوقت تنتج عنها حوادث وأمراض مهنية.

ب- **درجة الحرارة:** تؤدي ارتفاع درجة الحرارة عن المعدل المطلوب إلى تعرض العامل إلى الوقوع في الحوادث، فالأجواء الحارة تؤثر في الحالة المزاجية والعصبية للعامل وتجعله متوتر، أما بالنسبة للبرودة، فالجو البارد يؤدي مع الزمن إلى أمراض روماتيزمية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>: حنفي عبد الغفار; السلوك التنظيمي وإدارة الافراد ، دار الجامعة الجديدة للنشر، القاهرة، 1990 ، ص 122.

ج- الإضاءة: مما لا شك فيه أن الإضاءة الغير جيدة في أماكن العمل تؤدي إلى إجهاد العيون وتضعف من قدرة العامل على التمييز في حركة الآلات، والمعدات وبالتالي يكون عرضة للحوادث.

د- التهوية: تؤثر سوء التهوية على صحة وأمن العامل من الناحية الجسمية والنفسية وبالتالي تجعله عرضة للحوادث، ومن مظاهرها وجود معدل رطوبة مرتفع، تكاثر الأتربة والأبخرة والغازات السامة في الجو.

## 2-4: طبيعة الآلات ومعدات الإنتاج

تمثل حوادث العمل الناتجة عن استخدام الآلات والمعدات الإنتاجية نسبة معتبرة، ذلك أنها ليست مضمونة بحيث تكفل الأمن التام لكل الاستجابات التي تتعرض لها، وتكون سببا مباشرا للحوادث في الحالات التالية:

- التصميم غير المأمون للآلات والأجهزة .
- عدم تصوير الأجزاء الآلية الخطيرة.
- عدم وجود أجهزة للوقاية بها
- استخدام أجهزة سريعة التآكل و التصدع.<sup>1</sup>

## 2-5: نوعية المواد الأولية المستعملة

تكون المواد الأولية المستعملة في الصناعة سببا في حوادث عمل، سواء أثناء نقلها أو استعمالها في العملية الإنتاجية بسبب

- ضعف أجهزة التغليف الضرورية لها.
- طبيعتها الخطيرة كالمواد الكيماوية أو القابلة للانفجار.
- عدم احترام الشروط اللازمة في تخزينه

<sup>1</sup>: عمي غربي و آخرون; تنمية الموارد البشرية، دار الهدى، الجزائر، دون سنة نشر، ص 142.

## 2-6: عدم كفاءة أعمال الصيانة

يتطلب الإنتاج في المؤسسات الصناعية نوعيات معينة من الآلات والمعدات، والتي يمكن أن تتعرض للتآكل والتلف، نتيجة الاستعمال المستمر في العملية الإنتاجية، الأمر الذي يتطلب صيانتها بصفة مستمرة، حتى لا تكون سببا في وقوع الإصابات بين العمال، وأهم الحوادث المتعلقة بالصيانة مايلي

- عدم تشحيم وتنظيف آلات وتجهيزات الإنتاج بصفة دورية
- عدم تزويد الآلات بالمواد اللازمة لتشغيلها
- عدم إصلاح الأعطاب التي لحقت بالآلات والمعدات .
- ضعف أدوات الصيانة المستعملة
- ضعف قطع الغيار المستعملة.

## ثالثا : العوامل المؤثرة في حوادث العمل

إضافة إلى الأسباب الإنسانية والمادية التي تعد مباشرة لوقوع الحوادث توجد عوامل أخرى من شأنها التأثير بطريقة غير مباشرة على تكرارها في أماكن العمل أهمها:

## 1- العوامل الشخصية : هناك مجموعة من العوامل الشخصية التي أظهرت التجارب تأثيرها

على حوادث العمل في الوسط الصناعي ومن أهمها:

- 1-1: السن: لقد أظهرت بعض الدراسات أن حوادث العمل تكون مرتفعة لدى فئة 25 سنة ثم تبدأ في الانخفاض حتى سن 45 سنة، ثم تبدأ في الارتفاع من جديد حتى سنوات التقاعد ومن الأسباب التي تؤدي إلى ارتفاعها لدى فئة الشباب، نجد قلة التجربة والخبرة، وعدم الانضباط والتهور، والإفراط في بذل الجهد مع غياب الشعور بالمسؤولية العائلية، في حين يرجع ارتفاعها لدى فئة 45 سنة فما فوق إلى نقص الجهد الجسدي والحسي<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>: نهاد عطا حمدي وزيد غانم الحصان; الأمن الصناعي و ادارة محطات الخدمة، دار البيازوري، الأردن، 2008،ص 74.

### 1-2: الخبرة

لاشك أن خبرة العامل بنوع العمل الذي يمارسه، تساعد على تجنب الوقوع في الحوادث، ويؤكد هذا الاستنتاج دراسة سيكولوجية أجراها كل من FARMERS و E.CHOMBERS في بريطانيا على أثر الفروق الفردية في معدل الحوادث، وتوصلا إلى التأكيد على وجود علاقة وثيقة بين الخبرة المهنية وارتكاب الحوادث، حيث ظهر انخفاض في معدل الحوادث كلما زادت مدة خدمة العامل في عمله، إن الإشارة إلى أثر الخبرة على معدل الحوادث يتم بأخذ بعين الاعتبار الفوارق التالية:

1-2-1: أصناف الخبرة: تختلف الخبرة حسب النشاط أو المهنة أو حسب نمط العمل وطبيعة أماكن العمل

1-2-2: الأقدمية: والتي تعبر عن عدد السنوات التي قضاها العامل في المؤسسة، و هي التي تعتبر أحد المؤشرات الأساسية لقياس الخبرة . -التكوين: الذي يساعد على اكتساب مناعة ذاتية ضد التعرض للحوادث من خلال تحكم الفرد في مهنته ودرايته بالطرق السليمة والمأمونة لأدائه.

### 1-3: الحالة الانفعالية

لقد أكدت بعض الدراسات أن معدل الحوادث يتأثر إرتفاعا أو إنخفاضا بالحالة الانفعالية أو المزاجية للفرد فقد وجد HERSEY في دراسة إكلينيكية لـ 400 حادثه أن أكثر من نصفها وقع حين كان العامل في حالة هبوط انفعالي، لأن هذه الحالة تعيقه عن توظيف قدراته الذهنية بغية التعرف السليم، ولاحظ أن هذه الحالة التي تنتاب العامل تستغرق من وقته 20 % وقد يرجع هذا لأسباب عائلية أو متاعب في العمل أو بسبب الراحة، القلق، التوتر... الخ<sup>1</sup>

### 1-4: مستوى الذكاء :

يرى البعض أن هناك علاقة عكسية بين مستوى الذكاء ومعدل الحوادث، ذلك أن الأفراد ذوي مستوى ذكاء منخفض أقل من المتوسط، أكثر تعرضا للحوادث، خاصة في الأعمال التي تتطلب

<sup>1</sup>: حمد شحاته ربيع; عم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة لمنشر والتوزيع والطباعة، ط2، عمان، الأردن، دون سنة نشر، ص240.

تصرفات سريعة لمعالجة الأوضاع الغير مستقرة وبالنسبة للعمال الذين يجدون أنفسهم أمام وضعيات معقدة.

## 2- الحالة الاجتماعية والاقتصادية للعامل :

تسبب الحالة الاجتماعية المزرية والوضعية الاقتصادية والمعيشة الصعبة إجهادا واضطرابات نفسية للعامل، كالشرود الذهني والقلق أثناء أداء العمل، الأمر الذي يفقده السيطرة على إدارة عمله، فيكون سببا في وقوع الحوادث وبالمقابل فإن العامل الذي يؤدي عمله في ظروف اجتماعية واقتصادية جيدة يكون انتباهه

وإنتاجه أفضل، ويمكن حصر مظاهر هذه الحالة الاجتماعية والاقتصادية في:

- المشاكل الأسرية التي تقع للعامل وضعف المستوى المعيشي للعامل.
- انعدام وجود وسيلة نقل خاصة بالمؤسسة وبالتالي تعرض العامل للضغوطات المواصلات خاصة إذا كان موقع العمل بعيد

## 3- العلاقات الإنسانية والصناعية بالمؤسسة إن سوء التكامل في العلاقات الإنسانية والصناعية

في المؤسسة من بين العوامل التي تؤثر في احتمال وقوع الحوادث من خلال مظاهر الروح المعنوية السلبية كعدم رضا العامل عن عمله إضافة إلى غياب الحوافز كقلة الاهتمام بالفرد وقلة المكافآت والعلاوات المقدمة، زد على ذلك سوء علاقات العمل كوجود نزاعات وخلافات بين العمال، وتوتر العلاقات بين العمال والإدارة<sup>1</sup>.

## رابعا : النظريات المفسرة لحوادث العمل

تعد حادثة العمل ظاهرة اقتصادية واجتماعية لازمت تطور العمل الإنتاجي خاصة، التطور التكنولوجي والاقتصادي بصفة عامة، الأمر الذي دفع الباحثين والمهتمين إلى القيام بدراسات مختلفة بغية الوصول إلى تفسير علمي دقيق، يقف على العوامل المسببة لها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

<sup>1</sup>: محمد فالج صالح; إدارة الموارد البشرية، دار الحامد، ط2، الاردن، 2004، ص 190.

ولقد اختلفت النظريات المفسرة لها باختلاف منطلقاتها وأبعاد الدراسة المعتمدة من طرف الباحثين، وأهم هاته النظريات ما يلي:

### 1: نظرية الاستهداف للحوادث:

تعتبر هذه النظرية من أقدم النظريات التي فسرت الحوادث من الناحية السيكلوجية، ذلك أنها إهتمت بدور العنصر البشري في وقوع الحوادث، فهي تفترض وجود صفات وراثية شخصية، بدنية ونفسية ( كضعف الذكاء، ضعف البصر، الحالة الانفعالية) لدى العمال تجعلهم يرتكبون الحوادث بصفة متكررة أكثر من غيرهم من العمال، الذين يعملون في الظروف مشابهة.

ولقد أجريت عدة دراسات لمعرفة مميزات المستهدفين للحوادث أهمها الدراسة التي قام بها N. THOMAS والتي استخلص فيها المميزات التالية:

عدم الانتباه أثناء العمل .

-الانفرادية ومخالفة عادات وتقاليد جماعة العمل .

-قلة الإدراك بالخطر الذي ينطوي عليه التصرف.

لغطرسة والاعتزاز بالنفس لدرجة عدم الاكتراث بإجراءات الوقاية.

كما أشار نفس الباحث أن هذه الصفات ملازمة للأفراد "المستهدفين للحوادث مهما اختلفت الصناعات وأن أفضل وسيلة للوقاية هي الكشف عنهم واستبعادهم، خاصة أثناء القيام بعملية اختيار العمال الجدد<sup>1</sup>

### 2- نظرية التحليل النفسي

تشير بحوث مدرسة التحليل النفسي بأن ثمة دوافع لاشعورية تدفع العامل للوقوع في الحوادث ويتمثل ذلك في كراهية العمل، التهرب من المسؤوليات، الانتقام من أصحاب السلطة، لوم الذات وعقاب النفس، وهكذا يؤكد فرويد أن الوقوع في الحوادث ما هو إلا تعبير عن الصراعات العصبية. ويرى أنصار هذه المدرسة أن مضطربي الشخصية من العمال يميلون إلى إثارة المشاكل وإختلاق المتاعب المالية والصحية والمهنية لأنفسهم والمحيطين بهم، فهم يجدون اللذة في إلحاق الألم

<sup>1</sup>: فتحي محمد عيسى؛ العالقات الإنسانية في المؤسسة الصناعية، دار الزهراء، ط2، الأردن، 2010، ص 82.

والتعب والشقاء للآخرين، فثمة عمال يوقعون أنفسهم في المتاعب بالرغم أنهم يظهرون للآخرين محاولاتهم تقاديا وتجنبيا، فالمستهدفين بالحوادث يعانون من أزمات نفسية لاشعورية تجعلهم في حاجة دائمة إلى إيذاء أنفسهم، فالوقوع المتكرر في حوادث العمل هو أسلوب هذا النمط في عقاب أنفسهم، والدليل على ذلك أن معدل تلك الحوادث لدى هذه الفئة ينقص بعد علاجهم نفسيا.<sup>1</sup>

### 3- نظرية الضغط و التكيف :

تؤكد هذه النظرية على أهمية بيئة وظروف العمل كعامل أساسي محدد لحوادث العمل ذلك أن العامل الذي يوضع تحت ضغوط وتأثرات أثناء العمل غالبا ما يكون عرضة للحوادث مقارنة بالمتحرر منها، كما أن صعوبة التكيف التي يلاقيها العامل مع بيئة العمل وظروفه، تجعله معرضا لها، ومتسببا فيها بدرجة كبيرة، وخاصة العمال ذوي الأصل الريفي الذين يعد الوسط الصناعي أمر جديدا عليهم.

كما تكثر الحوادث نتيجة عدم تكيف العامل مع مركز العمل، إضافة لعدم إلمامه بطرق

العمل السليمة والمأمونة، وجهله لمصادر الخطوط وطرق الوقاية اللازمة في محيط العمل<sup>2</sup>

### 4- النظرية الاجتماعية :

تعد النظرية الاجتماعية من النظريات التي ربطت حوادث العمل بالعامل وخاصة بظروفه

الاجتماعية غير الملائمة، فالحالة الاجتماعية الصعبة للعامل، المتمثل في وجود مشاكل

مرتبطة بالسكن والأسرة والمحيط الاجتماعي، تولد حالة من الانفعال والاضطراب المستمر

والتي بتفاعلها مع ظروف العمل المادية تكون سببا في وقوع الحوادث، وبغية معالجة هذه

الأسباب يتطلب الأمر تحسين الحالة الاجتماعية والاقتصادية للعمال ومعالجة مختلف

المشاكل المرتبطة بهذا الجانب.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>: محمود ذياب العقابلية ; الإدارة الحديثة لمسألة المهنية، دار الصفاء، ط2، عمان، 2002، ص104.

<sup>2</sup>: مجدي أحمد محمد عبد العال; علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 204.

<sup>3</sup>: صلاح الشنواني; إدارة الإنتاج، مركز الإسكندرية لمكاتب، الإسكندرية، 2003، ص177.

## 5- نظرية الوظيفية :

تتسم هذه النظرية بخلاف سابقتها بالشمول والتكامل في تفسيرها لظاهرة حوادث العمل فجميع النظريات السابقة أرجعت سببها إلى عامل واحد، في حين ترى هذه النظرية أن حادث العمل، ظاهرة لها أسبابها المتعددة والمتراطة فيما بينها، بحيث لا يمكن إدراجها لعامل وحيد بل إلى مجموعة من العوامل الإنسانية والمادية، إن هذه النظرية الجديدة لأسباب الحادث أدت إلى تطور كبير في ميدان الوقاية منها، ذلك أن تحديد الأسباب المباشرة والغير مباشرة لها، من شأنه المساهمة بشكل كبير وفعال في التحكم فيها ومنع تكرارها، خاصة في المؤسسات الصناعية.

ومن أهم الدراسات التي أكدت هذه النتائج نجد الدراسة التي قام بها W.H.HEINRICH 1959 حيث توصل إلى أن العوامل الإنسانية تتسبب في 88% من 2 الحوادث أما الظروف البيئية، فتسبب في 12% تقريبا من الحوادث.

بينما توصلت الدراسة التي قام بها مجلس الأمن القومي National Sofly councity بالولايات المتحدة الأمريكية إلى ما يلي:

8% من الحوادث ترجع إلى ظروف ميكانيكية غير مأمونة .

19% من الحوادث ترجع إلى عوامل إنسانية غير مأمونة .

63% ترجع إلى خليط من العوامل الإنسانية و الظروف البيئية الغير مأمونة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>: مجدي أحمد محمد عبد العال; علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق ، مرجع سابق ، ص 206.

## خامسا : الآثار المترتبة عن حوادث العمل

## 1-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 حبا في اطالع عما حدث، كما يتعطل البعض الآخر نتيجة لمساعدة العامل المصاب .

\* تكاليف العلاج التي يغطيها التأمين.

التكاليف الخاصة بتلف الآلات والمعدات المستخدمة في العمل للاستبدالها، أو إصلاحها وصيانتها كما تتحمل 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 مولد التنظيف والتسوية بعد الحادث

\* تكلفة إحلال عامل محل العامل المصاب

\* تكلفة غرامات التأخير التي قد يطالب بها العملاء نتيجة لتأخير تسليم الطلبات

تكاليف الوقاية من الحوادث وتتمثل في:

- تكاليف التصميم: مثل التصميمات لوسائل الوقاية لبعض الآلات.

- تكاليف التشغيل: مثل تكاليف لجان السلامة والصحة المهنية من رواتب وتدريب.<sup>1</sup>  
تكاليف التخطيط: وذلك للحد من العواقب التي تتصل بالحماية في المستقبل وترتبط اقتصاديا بالحوادث ارتباطا وثيقا باقتصاديات الوقاية من الحوادث.

### 2- الآثار المتعلقة بالعامل:

تترك 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 إصابة العامل. كما قد تكون هناك حالة 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 أحد 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 يغير 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 للاختلاف الأجر فقد يقل مقارنة، مما قد يكون عليه سابقا قبل وقوع الحادث، كذلك نظرة المجتمع للعامل الذي أصيب بحادث، نضرة شفقة احسان، ونظرة دونية التي ال يقبلها أي عامل، بالإضافة إلى الحالة النفسية التي يخلفها الحادث و حيث يصبح العامل منعزلا، منطويا، يشعر دوما بالنقص مقارنة بزملائه.<sup>2</sup>

### 3- التأثيرات الاجتماعية:

- إن هناك دائما تخوف من احتمال وقوع حوادث في كل مجالات النشاط البشري  
- إن حوادث العمل ما هي إلا الناتج النهائي لتصرفات وظروف وأخطاء إنسانية.

<sup>1</sup>: مجدي أحمد محمد عبد العال؛ ، مرجع سابق ، ص 210.  
<sup>2</sup>: مجدي أحمد محمد عبد العال؛ ، مرجع سابق ، ص 210.

يترتب على وقوع حوادث العمل فقدان العامل لغالبية دخله. وقد دلت الدراسات أن التعويضات التي يتحصل عليها العامل، ال تعادل الدخل الذي كان سيحصل عليه خلال هذه الفترة، ويضاف إلى ذلك ما تعانيه الأسرة بفقدان عائلها إذا كانت الحادثة مميتة.

-تكلف الحوادث بالنسبة للمجتمع: تتسبب الحوادث في فقدان المجتمع لعضو عامل أو أكثر وتعطله. ويترتب على ذلك التزامات اجتماعية لمساعدة أسرة العامل المصاب. وفقدان المجتمع إنتاج العامل وخاصة إذا كان من النوع الماهر وليس من السهل تعويضه خلال فترة قصيرة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>: مرجع نفسه ، ص 213.

## خلاصة الفصل :

من خلال ما سبق طرحه عن حوادث العمل، بدأ من أنواعها وصولاً إلى النتائج التي تخلفها، تبين أن حوادث العمل تبقى ظاهرة متفشية في العديد من المؤسسات وفي تزايد مستمر وأضرارها وخيمة إن كان على العامل أو على المؤسسة نفسها، ولا يمكن الحد منها بصفة كمية طالما أن الأسباب واردة والإنتاج متواصل، ولذلك عمدت المؤسسات للتخفيف منياً بوضع دراسات معمقة عنه هذه الظاهرة لمعرفة أسبابها إيجاد مخطط وقائي، يحمي بالدرجة الأولى المورد البشري والالات بصف عامة وأيضا إعداد خطط لها أهداف ويتعاون المؤسسة مع العمال، أيضا أن تهتم بالإجراءات الأمنية في المؤسسة والسير عمى تطبيقيا عمى كافة العمال و بتطبيق الرقابة المستمرة عليهم، وذلك لضمان استمرارية المؤسسة وتحقيق أهدافها المسطرة، وفي ضوء ذلك تم التطرق في هذا الفصل إلى أنواع هذه الظاهرة وأبعادها، وأسبابها وطرق قياسها، وفي الأخير إلى الإجراءات الوقاية من حوادث العمل، إضافة إلى إبراز دور الرقابة في التخفيف من حوادث العمل.

## الفصل الرابع : الجانب الميداني للدراسة

تمهيد

اولا : منهج الدراسة

ثانيا : عينة الدراسة

ثالثا : أدوات جمع البيانات

رابعا : الخصائص السيكومترية

خامسا : مجالات البحث

سادسا : الأساليب الإحصائية

تمهيد:

نظرا للظروف التي نمر بها ( مرض كوفيد 19 ) لم نتمكن من توزيع الاستبيان على عينات

الدراسة

نظرا للوضعية الوبائية وضرورة الالتزام بالإجراءات الاحترازية من انتشار فيروس كوفيد 19

تعذر علينا استعمال الجانب الميداني لمشروعنا.

بسبب صعوبات ماشهدته الاوضاع الصحية ، وبناء على هذا التقرير. وهذا ما دفعنا لاكتفاء بهذه

الصيغة العلمية بديلة مناسبة علميا من أجل إتمام العلمية.

**أولاً : منهج الدراسة :**

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي في تجميع البيانات والمعلومات، والذي نسلكه في تحليل وتبيان الحقائق، بحيث استعمل لإيضاح السبيل وتنظيم الأفكار، إذ هو المنهج الذي يتضمن الحقائق الراهنة بطبيعة الظاهرة، وهو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف مشكلة أو ظاهرة معينة وتصويرها عن طريق جمع المعلومات الكمية والكيفية وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة.

**ثانياً : عينة الدراسة :**

تم اختيار عينة الدراسة من مجتمع الدراسة في المؤسسة سونلغاز بالأغواط

**1-2 / حجم العينة :**

هو عدد العناصر المنتقاة لتكوين العينة، ومن المتعارف عليه أنه كلما كان حجم عينة الدراسة كبيراً، كلما كانت النتائج المتحصل عليها أكثر دقة وتمثيلاً، لكن هناك بعض العوامل التي تمنع الباحث من تبني عينة كبيرة لدراسته، كعامل الوقت والمال، وقد أكدت الدراسات المنهجية الحديثة أنه كلما كان المجتمع الأصلي كبيراً كلما كانت للباحث حرية اختيار عينة بحثه .

**2-2 / طريقة اختيار العينة :**

هناك طرق عديدة لاختيار عينة الدراسة وذلك حسب المعطيات المتوفرة وحسب الأهداف التي يسعى الباحث لتحقيقها، حيث اقتصرنا على عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط ..

**ثالثاً : أدوات جمع البيانات :**

لم نتمكن من القيام بجمع بيانات من الميدان لأننا لم نقوم بدراسة استطلاعية .

**رابعاً : الخصائص السيكومترية :**

بما أننا لم نقوم بتوزيع الاستبيان على أفراد العينة فإن الأدوات تلغى ( كالصدق والثبات ) نظراً للظروف التي نعيشها .

**خامسا : مجالات البحث:****1/ الاطار المكاني :**

وقع اختيارنا على مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز - مديرية التوزيع بالأغواط (التابعة إدارياً لمجمع سونلغاز) ، و ذلك اعتبارا أنها إحدى المؤسسات الاقتصادية العمومية العريقة و ذات السمعة المميزة بالإضافة على أنها إحدى المؤسسات الاستراتيجية و الحيوية ذات الأهمية البالغة بالنسبة للاقتصاد الوطني

**2/ الاطار الزمني : موسم 2020/2019****سادسا : الأساليب الإحصائية :**

مما لا شك فيه ان كل بحث ميداني يتطلب استخدام أساليب احصائية محددة وخاصة به وتمتاز هذه الأساليب في كونها قادرة على تفرغ البيانات تفرغا إحصائيا اما الأساليب التي كانت من المفترض أن تتبع في هذا البحث هي

- تكرارات
- النسبة المئوية
- نظام spss21 .

## الفصل الخامس : تحليل نتائج الدراسة

تمهيد

اولا : نتائج الفرضية الاولى

ثانيا : نتائج الفرضية الثانية

الاستنتاج العام

**تمهيد :**

من خلال النتائج المتحصل عليها بناء على الدراسات السابقة التي درست نظام التدريب الذي تتبعه المؤسسات عموماً في تسيير ادارتها وهذا من اجل الحفاظ على موظفيها من حوادث العمل وهذا من اجل الحفاظ على موظفيها من حوادث العمل وهذا الامر خاصة اذا كان لديها جانب تقني في العمل ولديهم بعض العمال يخرجون الى الميدان ويمكن ان يحصل لهم حوادث في العمل ، لذا نتوقع ان تكون نتائجنا حسب

## اولا : استنتاج الفرضة الاولى :

التي تنص على : تعمل مؤسسة سونلغاز على تبني نظام تدريبي وفقا للمنهج المدروس.

المعروف ان مؤسسة سونلغاز ذات الطابع الاقتصادي والصناعي فهي تمتلك مجموعة من العاملين في ادارتها ما بين اداري وتقني ويمكن ان تحدث حوادث العمل في اي مكان وفي اي وقت وتساؤلنا الذي ينص على نظام التدريب المتبع من مؤسسة سونلغاز في نظام التدريب الذي تتبناه المؤسسة هو نظام معتمد وفقا للمعايير تنظيمية من خلال الاعتماد على برنامج تدريبي مدروس مبنى على الخطوات المعتادة من تحديد الاحتياجات التدريبية التي تقيم العملية التدريبية وهذا حفاظا على سلامة العاملين من الحوادث التي يمكن ان تحدث في اطار العمل اليومي وهذا ما توافق مع دراسة " إبراهيم مقحم المقحم : الذي من نتائج دراسته اهمال المؤسسات الجانب التدريبي لموظفيها وعدم الاهتمام المسؤولين بالإدارة بهذا الجانب المهم للموظفين لتفادي الوقوع في حوادث عمل قد تكون مميتة."

## استنتاج الفرضة الثانية :

التي تنص على : تسعى مؤسسة سونلغاز من خلال السياسة التدريبية على خفض

## من حوادث العمل

من خلال البرامج التدريبية التي تعتمد عليها المؤسسات العمومية والخاص في مجال الحماية من حوادث العمل خاصة والمجال التقني , حيث ان مؤسسة سونلغاز كما ذكرنا سابقا تعمل وفقا للبرامج تدريبية التي اسستها المديرية العامة لمؤسسة سونلغاز لدمج عمالها في نشاطاتها المختلفة حيث انه من المعروف على نشاطاتها الضغط العالي للكهرباء وتسربات الغاز وغيرها لذا كان من الواجب الاهتمام بالعنصر البشري لديها من خلال البرامج التدريبية الداخلية والخارجية من خلال اخصائيين داخل المؤسسة او خارجها

لذا كان التدريب مهم في البرامج العام للمؤسسة سونلغاز هذا الذي يعمل على خفض

حوادث العمل كون العمال لديهم خبرة في التعامل مع الاخطار المحتملة لانهم مدربون عليها وبهذا تحقيق الفرضية الثانية

### الاستنتاج العام :

من خلال نتائج المتوصل اليها من خلال الفرضيتين الاولى والثانية

ان مؤسسة سونلغاز بطابعها الاقتصادي والصناعي تمتلك مجموعة من العاملين في ادارتها ما بين اداري وتقني حيث انها تتعرض لحوادث عمل في اي مكان وفي اي وقت و ينص على نظام التدريب المتبع من مؤسسة سونلغاز في نظام التدريب الذي تتبناه المؤسسة هو نظام معتمد وفقا للمعايير تنظيمية من خلال الاعتماد على برنامج تدريبي مدروس مبنى على الخطوات المعتادة من تحديد الاحتياجات التدريبية التي تقيم العملية التدريبية وهذا حفاظا على سلامة العاملين من الحوادث التي يمكن ان تحدث في اطار العمل اليومي

ان البرامج التدريبية التي تعتمد عليها المؤسسات العمومية والخاص في مجال الحماية من حوادث العمل خاصة والمجال التقني , حيث ان مؤسسة سونلغاز تعمل وفقا للبرامج التدريبية التي اسستها المديرية العامة لمؤسسة سونلغاز لدمج عمالها في نشاطاتها المختلفة حيث انه من المعروف على نشاطاتها الضغط العالي للكهرباء وتسربات الغاز وغيرها لذا على المؤسسة الاهتمام بالتدريب العمال على التخفيف من حوادث العمل .

وهنا نتحقق لدينا الفرضيتين استنادا الى الدراسات السابقة .

خاتمة

## خاتمة

لقد تناولنا في هذه الدراسة دور التدريب في تخفيض من حوادث العمل في مؤسسة سونلغاز بالاغواط ، حيث قسمنا بحثنا إلى خمسة فصول منهم فصلين نظريين وفصلين تطبيقيين، أين تطرقنا في الفصل الاول الى الجانب المنهجي للدراسة و الفصل الثاني إلى مفهوم التدريب، أما الفصل الثاني فقد تطرقنا فيه إلى حوادث العمل ، في حين تطرقنا في الفصل الرابع الى الجانب الميداني للدراسة والفصل الخامس تم عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة الخاصة بالمؤسسة محل الدراسة .

ومن خلال هذه الدراسة اتضح لنا جليا أن تدريب الموظفين يعتبر أحد الأسس و المتطلبات الضرورية لأية سياسة تتبناها المؤسسة من أجل التخفيف من حوادث العمل 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 ماهي إلا ترجمة صادقة للاحتياجات المؤسسة، كما يحتاج البرنامج التدريبي للتطوير المستمر للمعدات و الوسائل التي تساعد بدورها في تنمية المهارات و الوقاية من الحوادث.

## خاتمة

---

والواقع أن مشكلة حوادث العمل تمثل مشكلة كبرى إنسانية و اجتماعية واقتصادية، 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.

قائمة

المصادر

والمراجع