

جامعة أحمد دراية \_ ولاية ادرار-  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية  
قسم العلوم الاجتماعية

# التدريب ودوره في التقليل من حوادث العمل:

دراسة ميدانية بوحدة إنتاج الكهرباء والغاز أدرار

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالبين:

- نورة بوصالح
- فريدة ناجمي

تاريخ المناقشة: 2019/06/15

أعضاء لجنة المناقشة:

أ.رحماني محمد	مشرفاً ومقرراً	جامعة أدرار
د. سماني مراد	رئيساً	جامعة أدرار
د. لعربي أحمد	مناقشاً	جامعة أدرار

السنة الجامعية: 2018 - 2019 م

## شكر و عرفان

قال جل جلاله : (وما توفيقى إلا بالله )

الحمد لله والشكر لله أولا وأخرا فالحمد لله الذي جعلنا من خير أمة أخرجت للناس ، وله الحمد إذ وفقنا لبلوغ هذه الدرجة من العلم ، كما له الحمد إذ وفقنا في إنجاز هذا العمل المتواضع والشكر للرسول الأعظم صلى الله عليه وسلم الذي حثنا على طلب العلم .

وكما يقال من لم يشكر الناس لم يشكر الله :

فجزيل الشكر والثناء إلى من أنار لنا الطريق لتحقيق هدفنا للأستاذ المشرف الأستاذ رحمانى محمد الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته وإرشاده .

كما نتوجه بالشكر الجزيل إلى من ساعدونا في تحصيل المعلومات عن هذا البحث الدكتور لعريبي أحمد والدكتور مولودي محمد وعلى توجيههم لنا.

والشكر موصول إلى جميع أساتذة علم الاجتماع و كل عمال شركة وحدة إنتاج الكهرباء والغاز، وكل من وضع بصمته في إعداد وإخراج هذا العمل .

نوره و فريده

## أهداء

أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع إلى من يعجز اللسان عن ذكر فضلها إلى من انتظر  
بشوق هذا النجاح "والدايا العزيزين" حفظهما الله ورعاهما

إلى "إخوتي" صغيرا وكبيرا

إلى من قاسمني أفراحي وأحزاني زوجي العزيز "عبد القادر"

إلى أغلى ما وهبني الله في هذه الحياة ولدايا الغاليين "بهاء الدين و عصام" حفظهما الله

إلى كل من يحمل لقب بوصالح وبهادي وبرواقي

وإلى روح جدتي الغالية التي لم تبخل علينا بدعواتها

إلى جميع الأصدقاء والزملاء

إلى كل من رفع يد التضرع ودعا لي بالتوفيق والنجاح

إلى جميع أساتذتي وجميع أساتذة علم الاجتماع.

شكر

## أهداء

أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع إلى من يعجز اللسان عن ذكر فضلها إلى من انتظر  
بشوق هذا النجاح والدا يا العزيزان حفظهما الله ورعاهما

إلى إختوتي صغيرا وكبيرا

إلى كل من يحمل لقب ناجمي

إلى جميع الأصدقاء والزملاء

إلى كل من رفع يد التضرع ودعا لي بالتوفيق والنجاح

إلى جميع أساتذتي وجميع أساتذة علم الاجتماع.

## فخر

## الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور التدريب بأبعاده المختلفة من احتياجات تدريبية وبرامج تدريبية في الحد من حوادث العمل في مجمع شركة وحدة إنتاج الكهرباء -أدرار- حيث سعت الدراسة من خلال تحليل الاستمارة إلى إبراز دور التدريب في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة محل الدراسة وقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليل ولتحقيق أهداف الدراسة تم توزيع استمارة على 50 موظف الغرض جمع البيانات وتحليلها وبعد التحليل توصلنا الى جملة من النتائج وإثبات صحة الفرضيتين منهما : وجود علاقة قوية بين التدريب وحوادث العمل وكذلك التدريبات النظرية والتطبيقية تساهم في الحد من الحوادث.

**الكلمات المفتاحية:** التدريب، حوادث العمل، شركة وحدة إنتاج الكهرباء والغاز - أدرار -

### Résumé:

L'étude a pour but de mettre en évidence (de souligner) le rôle de formation avec ses dimensions diverses de répondre des besoins et des programmes de formation dans la réduction d'accidents de travail au sein de notre entreprise pour la production de gaz-ADRAR-ou l'étude a cherché à mettre en évidence (à souligner) le rôle de formation dans la réduction d'accident de travail à l'étude et réaliser les objectifs de l'étude 50 questionnaires ont été distribués pour le but de collecte de données et l'analyse et après l'analyse nous avons trouvé un certain nombre de résultats y compris l'existence de salariés recevant une formation et théorie et pratique (cabin).

**Mots clés:** La formation, Accidents du travail, Société de production d'électricité et de gaz - Adrar-

## فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
أ	الإهداء
ب	شكر و عرفان
ج	فهرس الجداول
<b>الفصل الأول : مدخل مفاهيمي ومنهجي</b>	
12	مقدمة
14	1-الإشكالية
15	2-الفرضيات
16	3-أسباب اختيار الموضوع
17	4-أهمية الدراسة
17	5-أهداف الدراسة
17	6- منهج البحث وأدوات الدراسة
18	7-المفاهيم والمصطلحات
19	8-الدراسات السابقة
<b>الفصل الثاني : ماهية التدريب</b>	
20	تمهيد
أولاً:تعريف ومفاهيم التدريب	
30-27	1-1 : مفهوم التدريب وأهميته
34-32	2-1 : أهداف وخصائص التدريب
39-36	3-1 : مبادئ وأنواع التدريب
ثانياً : التطور التاريخي للتدريب وطرقه ومعوقاته	
40	1-2 : التطور التاريخي للتدريب
46-44	2-2 : طرق التدريب ودوافعه
49-48	3-2 : معوقات التدريب وعوامل نجاح العملية التدريبية

ثالثاً : المداخل النظرية المفسرة للتدريب	
50	1-3 : نظرية الإدارة العلمية
52	2-3 : النظرية البيروقراطية
53	3-3 : نظرية العلاقات الإنسانية
رابعاً : مراحل العملية التدريبية	
60-54	1-4 : تحديد الاحتياجات التدريبية
61	2-4 : تصميم البرامج التدريبية
62	3-4 : تنفيذ وتقييم البرامج التدريبية
67	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثالث : ماهية حوادث العمل</b>	
68	تمهيد
أولاً : تعاريف ومفاهيم حوادث العمل	
70	1 1 : تعريف الحادثة وحوادث العمل
74-71	1 2 : أسباب حوادث العمل
75	1 3 : خصائص المستهدفين من الحوادث
ثانياً : عناصر وتصنيفات حوادث العمل	
79-77	2-1 : عناصر ومصادر حوادث العمل
80	2-2 : تصنيفات حوادث العمل
86-81	2-3 : طرق تحليل حوادث العمل
ثالثاً : إستراتيجية الوقاية من الحوادث	
88_86	3-1 : الوقاية من الحوادث وأبعادها
89	3-2 : أساليب الوقاية من الحوادث
90	3-3 : النظريات المفسرة لحوادث العمل
رابعاً : النتائج والآثار المترتبة عن الحوادث والحلول المقترحة لها	
94-92	4-1 : النتائج والآثار المترتبة عن الحوادث

94	2-4 : الحلول المقترحة لها
94	3-4 : برامج زيادة السلامة في العمل
96	خلاصة الفصل
<b>الفصل الرابع : الدراسة الميدانية</b>	
99	تمهيد
104-100	1-التعريف بالمؤسسة
104	2-التعريف بمجتمع الدراسة
104	3-عينة الدراسة
105	4-مجالات الدراسة
105	5-صعوبات الدراسة
126-106	6-تحليل وتفسير الجداول
129-127	7-مناقشة النتائج
130	8-خاتمة
131	9-التوصيات والإقتراحات
133	10-قائمة المصادر والمراجع
10-الملاحق	



## فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	جدول يوضح توزيع استمارة الدراسة	106
02	جدول يوضح جنس المبحوثين	106
03	جدول يوضح سن المبحوثين	107
04	جدول يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين	107
05	جدول يوضح الحالة العائلية للمبحوثين	108
06	جدول يوضح الخبرة الوظيفية للمبحوثين	108
07	جدول يوضح الفئة الوظيفية للمبحوثين	109
08	جدول يوضح إخضاع العمال لدورات تدريبية	110
09	جدول يوضح مكان الدورات التدريبية	111
10	جدول يوضح الاستفادة من الدروس التدريبية	111
11	جدول يوضح وضوح الوسائل والأساليب التي تستخدمها المؤسسة	112
12	جدول يوضح تربصات الأمن الصناعي	113
13	جدول يوضح أجهزة ووسائل العمل	114
14	جدول يوضح الأساليب الوقائية التي تحد من حوادث العمل	114
15	جدول يوضح إجراءات صيانة آلة العمل	115
16	جدول يوضح استدراك الأخطار المرتبطة بالعمل	116
17	جدول يوضح نقص البرامج التدريبية تؤدي إلى وقوع الحوادث	117
18	جدول يوضح أنواع الحوادث الذي عرف انخفاض محسوس	118
19	جدول يوضح التعرض للحوادث أثناء العمل	119
20	جدول يوضح مساهمة البرامج التدريبية في التقليل من الحوادث	120
21	جدول يوضح التوازن بين الجانب النظري والجانب التطبيقي	121
22	جدول يوضح مقترحات لتطوير البرامج التدريبية	122

123	جدول يوضح الإجراءات التي يجب إتباعها من أجل تجنب الحوادث	23
124	جدول يوضح العلاقة بين مكان الدورات والمساهمة في التقليل من الحوادث	24
125	جدول يوضح الاستفادة من الدروس وعلاقتها بالأساليب الوقائية	25
126	جدول يوضح العلاقة بين التعرض لحوادث العمل ووضوح الوسائل والأساليب التي تحد من الحوادث	26

### قائمة الملاحق

رقم الملحق	الملحق
01	دليل المقابلة
02	الإستمارة
03	مخطط يوضح الهيكل التنظيمي لوحدة إنتاج الكهرباء والغاز أدرار
04	برنامج التدريب
05	وسائل الوقاية والحماية

مقدمة

## مقدمة :

تواجه الشركات والمؤسسات في وقتنا الراهن مشكلة المورد البشري باعتباره موردا هاما لها ولكي تحافظ عليه لابد من تدريبه و تكوينه الذي يعتبر ضروري لأي مؤسسة أو منظمة حتى تواكب التطورات السريعة والمتسارعة حولها ، خاصة في مجال التكنولوجيا. إن مجيء الثورة الصناعية لم يكن هكذا فقط بل جاءت بما يسمى بالمصانع وهاته المصانع تحتاج إلى مورد بشري من ذوي المهارات المتميزة التي تدير الآلات والأجهزة من هذا المنطلق فرض على أصحاب المنظمات والمؤسسات الصناعية تدريب العامل لسد العجز وتحمل أعباء التنمية الاقتصادية والصناعية .

أما حوادث العمل ، فتعتبر مشكلة أساسية في المنظمات والمؤسسات المختلفة اليوم ، بما فيها أسباب وأنواع متنوعة منها الخطيرة والمتوسطة والبسيطة ، لذلك ظهر لنا ما يسمى بعلم الأرغنوميا لأنه الأكثر تخصصا في ميدان حوادث العمل ، فبعد ما كان التفكير حول تكييف الانسان مع الآلة أصبح التفكير حول تكييف الآلة مع الانسان فتعددت الحوادث وعلى هذا الأساس جاء التدريب ليخفض ويقلل منها وكذلك وصول المنظمات إلى تحقيق تغيير إيجابي في سلوك العاملين لهذا الأمر تم التركيز في هذا البحث على اعتبار أن تدريب العنصر البشري يقلل من حوادث العمل ولذلك قسمت دراستنا إلى جانبين : جانب نظري وآخر تطبيقي أما الجانب النظري ضم ثلاث فصول :

الفصل الأول : تضمن مدخل مفاهيمي ومنهجي للدراسة من حيث دوافع اختيار وأهميته وأهداف الدراسة إضافة إلى الدراسات السابقة وفرضيات الدراسة مع استخدام المنهج و الأدوات المتبعة في هذا البحث ، والفصلين الثاني والثالث أدرجنا فيه متغيرات الدراسة التدريب وحوادث العمل على التوالي ، أما الجانب التطبيقي فقد تضمنه الفصل الرابع من حيث التعريف بالمؤسسة محل الدراسة والتعريف بعينة الدراسة إضافة إلى الصعوبات التي واجهتنا خلال قيامنا بالبحث ، ثم تحليل البيانات واستعراض أهم النتائج المتوصل إليها وأخيرا خاتمة الدراسة .

# الفصل الأول

## مدخل مفاهيمي ومنهجي

- 1 - الإشكالية
- 2 - الفرضيات
- 3 - أسباب اختيار الموضوع
- 4 - أهمية الدراسة
- 5 - أهداف الدراسة
- 6 - المنهج وأدواته
- 7 - المفاهيم والمصطلحات
- 8 - الدراسات السابقة

## 1 الإشكالية

منذ ظهور الإنسان على وجه الأرض وهو يعمل لأجل تلبية حاجياته وتوفير المال للعيش في هذه الحياة وكان عمله ينتقل من مرحلة إلى مرحلة أخرى، حيث بدأها بالزراعة وأدوات بسيطة يعمل بها وتطور هذا العامل إلى أن انتقل من الريف إلى المدينة ليدخل في جو الصناعة والآلات والأجهزة، ويصبح عمله داخل المصنع بدل المزارع والحقول فتطور المجال الصناعي وتطورت معه المصانع والآلات ،وبدأت تظهر حركة جديدة لم تكن معروفة من قبل ،هذه الحركة التي يتعرض من خلالها العامل للعديد من الأخطار و الأمراض و الإصابات المتفاوتة من بسيطة إلى متوسطة وخطيرة وهي ظهور حوادث العمل ،التي كثرت وانتشرت في جميع المؤسسات والقطاعات الصناعية وغيرها ،حيث أصبحت هذه المؤسسات تهتم بالجانب الإنتاجي فقط وإهمال العامل دون التفكير في العواقب التي ستحدث للعامل، لان هذه الحوادث تمثل مشكلة كبرى إنسانية واجتماعية واقتصادية ،فمثلا من ناحية الأضرار يتضرر العامل أثناء تأديته لمهامه في عمله بشكل مفاجئ و وبهذا فان الحوادث المرتبطة بالعمل في أيامنا الحاضرة تعتبر من الماسي التي تهدد البشرية نظرا لارتفاع نسبة عددها .وفي "دراسة للدكتور عبد الفتاح إبراهيم الأستاذ بكلية الهندسة جامعة الإسكندرية عام 1972 وجد إن عدد القتلى من الحوادث عام 1970 بلغ ثلاثة آلاف وفاة وعشرين ألف جريح"<sup>(1)</sup> ،ويقول شولتز وهو من الثقات في دراسات علم النفس الصناعي أن عدد الذين يقتلون سنويا بما يزيد على 14 ألف عامل في الولاية المتحدة الأمريكية كما يقدر عدد الإصابات السنوية بما يقارب 2,2 مليون إصابة"<sup>(2)</sup>، حيث تعددت وتنوعت الأسباب التي تؤدي إلى وقوع الحوادث وذلك فيما يخص الوسائل الوقائية للعامل ،وهذا راجع لعدم التفرة بين الآلة والعامل ،لذلك فعلى المؤسسات الصناعية الاهتمام بالموارد البشري لأنه يعتبر المورد الأساسي الذي تتشكل منه بيئة العمل ،لذلك لابد على المؤسسات توفير

<sup>1</sup> - محمد شحاتة ربيع :علم النفس الصناعي والمهني ،دار المسيرة ،الطبعة الأولى ،عمان ،(د.س) ، ص 209.

<sup>2</sup> - محمود السيد أبو النيل :دار النهضة العربية ،بيروت ، لبنان ، (د.س) ، ص 327.

العمليات التدريبية للعامل على جميع الأجهزة والوسائل والآلات المتوفرة في المؤسسة وإخضاعه لدورات تدريبية خارج وداخل المؤسسة لان عملية التدريب ضرورية ومهمة لهذا العامل فهي تقوم بإكسابه الخبرات والمهارات الضرورية والقدرة على تسيير هذه الأجهزة مما يسهل من رفع الزيادة الإنتاجية للمؤسسة والتقليل من حوادث العمل، فالتدريب يعني ذلك النشاط الذي يحدث أو تعديل في السلوكات واتجاهات العمال وتحسين مستواهم ورفع كفاءتهم، حيث يعنى العنصر البشري بدرجة أولى هو المستهدف في عملية التدريب حتى يصبح بإمكانه مواكبة التغيرات والتطورات والتماشي مع المهام المطلوبة والموكلة إليه بطريقة فعالة .

وعلى هذا يمكننا طرح التساؤل التالي:

هل تساهم العملية التدريبية في التقليل من حوادث العمل؟

## 2- فرضيات الدراسة :

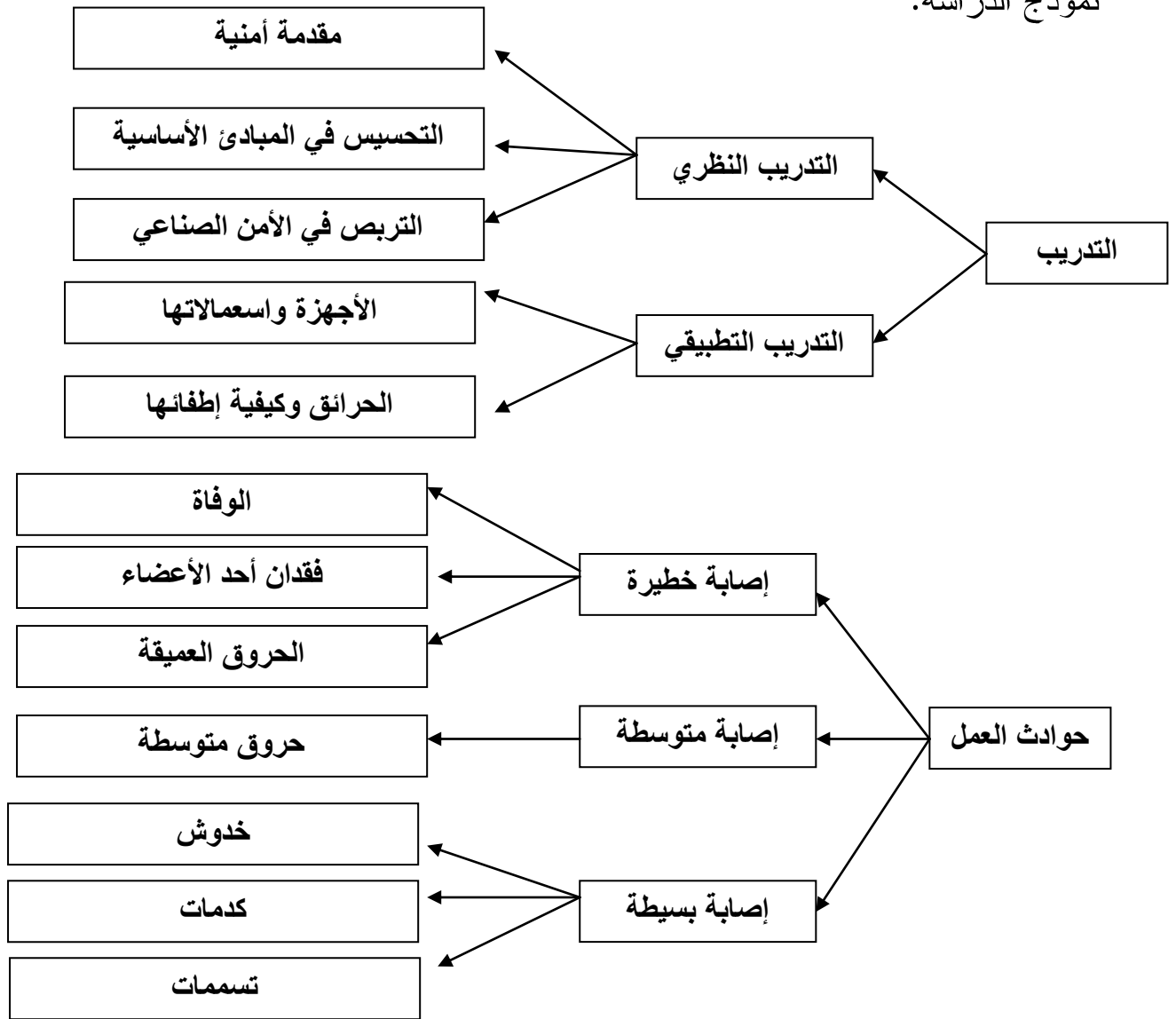
الفرضية العامة: البرامج التدريبية تساهم في التقليل من حوادث العمل.

الفرضيات الفرعية:

1-التدريب النظري للعمال يقلل من حوادث العمل.

2-التدريب التطبيقي للعمال يقلل من حوادث العمل.

نموذج الدراسة:



المصدر: من إعداد الطالبتين (بوصالح نورة و ناجمي فريدة)

### 3-أسباب اختيار الموضوع:

كون الموضوع يندرج ضمن تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل.

- اعتبار تنظيم العمل والوقاية من الحوادث المهنية موضوع لا يقل أهمية من حيث

المضمون عن باقي الموضوعات المقترحة للدراسة في ميدان علم اجتماع تنظيم وعمل.

-الاقتناع الشخصي بأهمية الموضوع وضرورة دراسته.

-محاولة الإحاطة بمشكلة من بين المشكلات التي تعاني منها المؤسسات الصناعية والمتمثلة

في حوادث العمل.



#### 4- أهمية الدراسة:

إن أهمية الدراسة تندرج ضمن الواقع الذي يعيشه العمال داخل المؤسسات الصناعية من مشاكل حوادث العمل المتعددة والمتنوعة وعدم تدريبهم بالشكل الجيد في كيفية استعمال المواد والآلات والإجراءات الواجب إتباعها عند أدائهم لأعمالهم.

#### 5- أهداف الدراسة:

الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو الكشف عن دور التدريب في التقليل من حوادث العمل.

محاولة لفت انتباه المسؤولين إلى الاهتمام بحوادث العمل داخل المنظمة.

الكشف عن مختلف النتائج السلبية التي تخلفها حوادث العمل على الصعيدين المادي والبشري.

كما تهدف الدراسة إلى تقديم اقتراحات وتوصيات في ضوء النتائج المتوصل إليها.

#### 6- منهج البحث وأدوات الدراسة :

1- منهج البحث: في ضوء طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها اعتمدنا في دراستنا هاته على المنهج الوصفي التحليلي (الذي يعد أكثر المناهج استخداما في ميدان العلوم الاجتماعية لما يتميز به من خصوصيات تتلاءم وطبيعة الظاهرة الاجتماعية، فهو يسعى إلى تحليل وتفسير الظاهرة، وإيجاد العلاقة بين الظواهر المختلفة)<sup>1</sup>.

2- أدوات الدراسة: إن الإنطلاق في أي بحث علمي لا بد من استخدام مجموعة من التقنيات والأساليب لاكتشاف وفهم طبيعة الظاهرة محل الدراسة، بحيث قمنا في دراستنا هاته باختيار تقنيتين أو أداتين هما الاستمارة والتي تعرف على أنها تلك الأداة التي تحتوي على مجموعة من الأسئلة المتنوعة المرتبطة بموضوع بحث ما ، والمضبوطة والموجهة باعتبار أن الباحث يقوم بتحديد صيغ الإجابات مسبقا ، ويقوم المبحوث بالإجابة عنها بشكل مباشر دون تدخل الباحث وذلك للكشف عن مواقف أو اتجاهات مجموعة من الأفراد واستخلاص آرائهم

<sup>1</sup> \_ نادية سعيد عاشور وآخرون: منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، مؤسسة حسين راس الجبل، (د،ط)، قسنطينة، 2017، ص 211.

حول الظاهرة المدروسة والكشف عن العلاقات الممكنة بين مختلف المتغيرات مع إجراء مقارنات كمية باستخدام الإحصاء<sup>(1)</sup>. (انظر الملحق رقم 02). وكذلك استخدام أداة المقابلة والتي تعرف على أنها تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد الذين تم سحبهم بكيفية منعزلة غير أنها تستعمل في بعض الحالات إزاء المجموعات من أجل استجوابهم بطريقة نصف موجهة والقيام بسحب عينة كيفية بهدف التعرف بعمق على المستجوبين<sup>(2)</sup>. (انظر الملحق رقم 01).

### 7- المفاهيم والمصطلحات:

**مفهوم التدريب** : هو صيغة مباشرة من التربية يتم به تكوين أو تعديل أو تحديث مهارات سلوكية هامة للفرد والمؤسسة التي يشتغل بها وذلك بالإعتماد على أساليب عملية تطبيقية وهو مجهود منظم تقوم به المؤسسات لتسهيل عملية تعليم ونقل الخبرات والمهارات وتطورها.<sup>(3)</sup>

**المفهوم الإجرائي** : تمارين تطبيقية ونظرية لاكتساب المهارات على أسس ومعايير محدودة. أو هو عملية مخططة ومستمرة تهدف إلى تلبية الاحتياجات التدريبية الحالي والمستقبلية لدى الفرد .

**مفهوم حوادث العمل** : هو ذلك الحادث الذي يطرأ خلال العمل مهما كان السبب ،وفي كل الحالات التي يكون العامل فيها خاضعا لرب العمل على أن يكون سبب وقوعه خارجيا يلحق أضرارا جسدية بجسم العامل. ويحدث فجأة .<sup>(4)</sup>

**المفهوم الاجرائي** : هو كل أمر غير متوقع مضر بصحة العامل و المؤسسة ويحدث هذا الحادث نتيجة لأسباب قد تكون داخلية أو خارجية ومخلفا خسائر مادية كتلف الأجهزة والوسائل وخسائر معنوية كموت العامل أو تعرضه للإعاقة أو التشوه.

<sup>1</sup> - نادية سعيد عاشور وآخرون: مرجع سابق، ص 215.

<sup>2</sup> -موريس أنجرس : منهجية البحث في العلوم الإنسانية ، تدريبات عملية، (د،ط)، دار القصبية للنشر ، الجزائر، 2004، ص 197.

1- ضياف زين الدين : رؤية مستقبلية لتحقيق الأداء المتميز للموارد البشرية ،قسم علم النفس والعلوم التربوية ،( غ، م) جامعة محمد بوضياف .

<sup>4</sup> - سلامة أمينة : الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر ،قسم العلوم الاجتماعية، 2017/2018.

## 8-الدراسات السابقة

**الدراسة الأولى :** بعنوان تأثير التدريب على إنتاجية المؤسسة ،دراسة حالة مؤسسة سونلغاز أجريت هذه الدراسة من قبل الطالب بوعريوة الربيع إستكمالا لنيل درجة الماجستير في علوم التسيير ،فرع تسيير المنظمات ،كلية العلوم الاقتصادية ،علوم التسيير والعلوم التجارية،جامعة أمحمد بوقرة،وأهم ما جاء في هذه الدراسة ما يلي :

**التساؤلات :**

- ماهي شروط فعالية نظام التدريب في المؤسسة وما مدى مساهمته في بلوغ أهدافها؟
- كيف تساهم الإنتاجية في تحقيق التنمية والتطوير في المؤسسات الإقتصادية؟
- ما هو واقع نظام التدريب لدى مؤسسة سونلغاز ، وما مدى تأثيره على إنتاجية عمالها؟

### 1-الفرضيات :

- 1-1:يوضع التدريب بهدف مسايرة التغيرات التكنولوجية والبشرية التي تعرفها البيئة ،وننتأجه تبرز في مستويات الأداء للعمال.
- 1-2:للتدريب دور كبير في تحسين أداء المؤسسة وزيادة إنتاجية العمال.
- 2-الهدف من الدراسة :نسعى من خلال دراستنا هاته إلى تحقيق جملة من الأهداف منها:
  - أ)تحديد مفهوم التدريب ومختلف مراحل العملية التدريبية التي يمر بها في المؤسسة .
  - ب)تحليل الاحتياجات التدريبية داخل المؤسسة .
  - ج)تقييم فعالية نظام التدريب في المؤسسة .
- 3-منهج الدراسة :تم الاعتماد في هذه الدراسة على منهجين الوصفي التحليلي في الجانب النظري وذلك من أجل فهم وتحليل أبعاده أما في الفصل التطبيقي فتم الاعتماد على منهج دراسة حالة.
- 4-أدوات الدراسة :استخدم الباحث كل من الاستبيان والمقابلة ومختلف التقارير والإحصائيات التي تم الحصول عليها.
- 5-عينة الدراسة :نظرا لصعوبة الاتصال بالعدد الكبير للعاملين بالوحدة ومن أجل أن تكون الدراسة في أحسن الظروف والنتائج ممثلة تمثيلا صحيحا تم الاختيار العشوائي لعناصر العينة (الأفراد)بحيث إشمئل الإستبيان على 50 فرد من عدد العمال الإجمالي بالوحدة.

6-النتائج: تقوم استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في المؤسسة بدرجة كبيرة على التدريب ويتحقق ذلك من خلال تقليص الفجوة في الأداء الفعلي والمتوقع وكذلك تقوم عملية التدريب على الاستمرارية ،وهذا من أجل التكيف مع التغيرات البيئية المتجددة.(1)

الدراسة الثانية:بعنوان حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية (دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات C.P.Gعلى العمال المنفذين بعين إسمارة -قسنطينة).

أجريت هذه الدراسة من قبل الطالب سمير حديبي إستكمالاً لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي ،كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية ،قسم علم النفس جامعة منتوري -قسنطينة .وأهم ما جاء في هاته الدراسة مايلي:

### التساؤلات :

-هل هناك علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية لدى العمال المنفذين بمركب

الجرافا والرافعات C,P,G

التساؤلات الفرعية:

-هل يؤدي الوقوع المستمر في حوادث العمل إلى التقليل من الروح المعنوية لدى العمال؟

-هل لتوفر الأمن الصناعي أثناء العمل دور في رفع الروح المعنوية لدى العمال؟

-الفرضية العامة : هناك علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية لدى العمال.

### 1-الفرضيات الجزئية :

1 1 :الوقوع المستمر في حوادث لعمال يقلل من الروح المعنوية لدى العمال .

1 2 :يساهم الأمن الصناعي في رفع الروح المعنوية لدى العمال.

2-الهدف من الدراسة:تهدف الدراسة إلى الكشف عن نوع العلاقة التي تربط حوادث العمل بالروح المعنوية ومحاولة لفت إنتباه المسؤولين إلى الاهتمام بحوادث العمل داخل المنظمة.

3-منهج الدراسة:إعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وذلك لأنه يلائم الموضوع والمتمثل في العلاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية .

<sup>1</sup> بوعريوة الربيع : تأثير التدريب على إنتاجية المؤسسة، رسالة لنيل درجة الماجستير، (غ،م)، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، قسم تسيير المنظمات، جامعة محمد بوقرة ، بومرداس ، 2006 ، 2007.

4- عينة الدراسة: يتكون مجتمع دراستنا من جميع عمال قسم التركيب النهائي (مديرية التصنيع بمركب الجرافات والرافعات C.P.G) البالغ عددهم 140 عاملا وقدرت عينة مجتمع الدراسة ب: 60 فردا.

5- أدوات الدراسة :إعتمدت الدراسة على الاستبيان موجه للأفراد المقصودين بالدراسة على مستوى مركب الرافعات والجرافات يعني إستمارة ولاية قسنطينة .

6- النتائج المتوصل إليها: من خلال ما سبق عن تفرغ البيانات والنتائج المتحصل عليها نستنتج أن تحقق الفرضية العامة بشكل حسن وذلك من خلال العلاقة الموجودة بين حوادث العمل والروح المعنوية<sup>(1)</sup>.

الدراسة الثالثة: بعنوان: دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل دراسة ميدانية في مؤسسة النظافة، أجريت هذه الدراسة من قبل الطالب شعلال مختار استكملا لنيل شهادة الماجستير كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، تخصص علم النفس العمل والتنظيم. وأهم ما جاء في هاته الدراسة ما يلي:

التساؤل:

- هل لنوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة دور في التخفيض من حوادث العمل لديهم؟

1 الفرضيات :

الفرضية العامة: نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة له دور في التخفيض من حوادث العمل لديهم .

الفرضية الجزئية: ليس هناك فرق في نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة في التخفيض من حوادث العمل لديهم حسب عامل.

2- أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى ما يلي:

- التعرف على نوع التكوين الأمني لعمال النظافة الذي تنتجه إدارة مؤسسة النظافة وهل يؤدي فعلا دور في تخفيض من نسبة حوادث العمل لديهم .

- تصميم أداة قياس العلاقة القائمة بين نوع التكوين الأمني وانخفاض حوادث العمل.

<sup>1</sup> - سمير حديبي: حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، رسالة لنيل شهادة الماجستير، (غ، م)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008\_2009.

3-منهج الدراسة :المنهج المتبع هو المنهج الوصفي لطبيعة موضوع البحث الذي يستلزم الوصف و التحليل والتشخيص لواقع مشكلة المتمثلة في دراسة العلاقة القائمة بين نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة ومدى لعبه دور في تخفيض من معدل حوادث العمل التي يتعرضون لها.

4-العينة :اختبرت عينة البحث بطريقة عرضية وتتكون من 45 عامل ،24 منهم ينتمون إلى وحدة باب الواد ، و 21 منهم ينتمون إلى وحدة بوزريعة من أصل 193 عامل موزعين على فروع هاتين الوحدتين .

5-أدوات الدراسة :تم الاعتماد في هذه الدراسة على الأدوات التالية في جمع المعلومات المتعلقة بالبحث وهي أداة المقابلة والاستبيان والوثائق والسجلات .

النتائج المتوصل إليها :نستنتج أن التكوين الذي يقدم لعمال النظافة على مستوى مؤسسة النظافة خلال مدة أسبوعيين له تأثير إيجابي في اكتساب عمال النظافة طرق العمل الآمنة من حوادث العمل أثناء عملية جمع النفايات في مختلف أماكن العمل<sup>1</sup>.

حيث أصبحوا يدركون إنطلاقا من هذا التكوين أكثر من أي وقت مضى الأخطار المرتبطة بالعمل ،من حيث مصادرها وآثارها على الصحة والأمن في العمل وهذا راجع إلى تحسيسهم وإعلامهم حول طرق تجنب هذه الأخطار كتبنيهم بضرورة إرتداء معدات الوقاية وإتباع سلوكات آمنة أثناء العمل ،وتجنب الحركات الخطيرة.

الدراسة الرابعة :بعنوان الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية (مؤسسة صناعة الكوابل -بسكرة نموذجا ).أجريت هذه الدراسة من قبل الطالب سلامة أمينة استكمالاً لنيل شهادة الدكتوراة الطور الثالث ل.م.دفي علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،قسم العلوم الاجتماعية ،تخصص علم الاجتماع الإدارة والأعمال .وأهم ما جاء في هاته الدراسة ما يلي :

#### 1-التساؤلات :

- 1-1:كيف تساهم التوعية داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
- 1-2:ما الآليات التي تقدمها المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟

<sup>1</sup> شغلل مختار: دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل، رسالة لنيل شهادة الماجستير،(غ،م)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا ، جامعة الجزائر، 2008-2009.

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 ؟

3-منهج الدراسة :الدراسة تتدرج ضمن البحوث الوصفية التي تهدف إلى جمع المعطيات المتعلقة بصفة من الصفات المميزة لأفراد المجتمع الإحصائي منهج الدراسة هو المنهج الوصفي إذ يهدف إلى وصف وإبراز العلاقة بين المتغيرين كلا من الثقافة الأمنية ومساهمتها في التقليل من حوادث العمل .

4-أدوات الدراسة :اعتمدت الدراسة على السجلات والوثائق،الاستبيان ،المقابلة والملاحظة .

5-عينة الدراسة :هي عينة عشوائية طبقية ،ويقوم الباحث في هذا النوع من العينات بتصنيف مجتمع البحث إلى مجموعات وفق الفئات التي تضمنه أو حسب خصائص معينة.

6-النتائج المتوصل إليها :من خلال النتائج المتوصل إليها اتضحت إمبريقيا الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل حيث أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين الثقافة الأمنية وحوادث العمل(1).

أوجه التشابه بين الدراسات السابقة وموضوع بحثنا التدريب ودوره في التقليل من حوادث العمل تلتقي جميع هذه الدراسات تقريبا في اعتمادها على منهج واحد ألا وهو المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الأكثر استخداما في العلوم الاجتماعية وخاصة في تحليل ووصف الظواهر ،وهذا ما تطابق في دراستنا لموضوع التدريب ودوره في التقليل من حوادث العمل.

ضف إلى ذلك تشابه الدراسات في استخدام أدوات الدراسة حيث اعتمدت هذه الدراسات على الاستمارة (الاستبيان)والملاحظة والمقابلة مثل ما قمنا به في دراستنا ،وأیضا من حيث الأهداف فجميع الدراسات تسعى إلى تحقيق أهدافها و إثبات فرضياتها فالهدف هنا واحد وهذا ما نريد تحقيقه في دراستنا.

<sup>1</sup> سلامة أمينة: الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، (غ،م)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017-2018.

أوجه الاختلاف :هذه الدراسات تختلف من حيث وضعها للفرضيات وعينات الدراسة لأن ذلك يكون على حسب المجتمع المراد دراسته وبالتالي الاختلاف في النتائج.



# الفصل الثاني

## ماهية التدريب

تمهيد

أولاً. تعاريف ومفاهيم التدريب

1 1 مفهوم التدريب وأهميته

1 2 أهداف وخصائص التدريب

1 3 مبادئ وأنواع التدريب

ثانياً. التطور التاريخي للتدريب وطرقه ومعوقاته

1-2 التطور التاريخي للتدريب

2-2 طرق التدريب ودوافعه

2-3 معوقات التدريب وعوامل نجاح العملية التدريبية

ثالثاً. المداخل النظرية المفسرة للتدريب

1-3 نظرية الإدارة العلمية

2-3 النظرية البيروقراطية

3-3 نظرية العلاقات الإنسانية

رابعاً. مراحل العملية التدريبية

1-4 تحديد الإحتياجات التدريبية

2-4 تصميم البرامج التدريبية

3-4 تنفيذ وتقييم البرنامج التدريبي

خلاصة الفصل

## تمهيد :

تعتبر وظيفة التدريب إحدى الوظائف الهامة لإدارة الموارد البشرية ولا تختلف أهمية هذه الوظيفة وضرورتها بالنسبة للمؤسسات الصغيرة أو الكبيرة ولكن هذه المؤسسات تتخذ أساليب عديدة ومتنوعة لتطبيق برامجها التدريبية حيث يمثل رأس المال البشري أهم عنصر من عناصر المؤسسة فهو القلب النابض والمحرك الرئيسي للقدرات والإمكانات المادية بها لذا أصبح من الضروري تدريب العامل باعتباره اتفاق استثماري يساعد على تطوير كفاءات العاملين وتنميتها.

وفي هذا الفصل سوف نقوم بمعالجة موضوع التدريب ومع أهم مبادئ وأهميته وبعض النظريات المفسرة له بالإضافة إلى المراحل التي تمر بها العملية التدريبية.

أولاً: تعاريف ومفاهيم التدريب:

1- مفهوم التدريب وأهميته:

1-1: مفهوم التدريب:

التدريب لغة : تدرب تدربا درب على الشيء، أو فيه أو به تعوده ومرن عليه .(1)

اصطلاحاً : للتدريب تعاريف كثيرة منها:

هو جهود مخططة تهدف إلى إيجابي في المهارات الفنية والإدارية والسلوكية للأفراد، حيث تتناول سلوك الفرد في الناحية المهنية أو الوظيفية وذلك بهدف إكسابه المعارف والخبرات التي يحتاج إليها وتحصيل المعلومة التي تنقصه، والاتجاهات الصالحة للعمل والإدارة والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة والمعدات اللازمة من أجل رفع كفايته في الأداء وزيادة إنتاجيته على نحو يحقق الأهداف التنظيمية وقد يسبق التدريب مرحلة التعيين كما قد يكون بعد التعيين أو في أثناء العمل.(2)

ويعرف أيضا:

بأنه أحد مهام التوظيف يهتم بزيادة مهارات الموظفين، ويعتبر التدريب من أهم الروافد الهادفة إلى الارتقاء بالأفراد والمنظمات لتحقيق الجودة والتميز في الأداء في عصر تكنولوجيا المعلومات، وبما أن الفرد هو محور التنمية يجب أن تتضمن خطة التدريب مجموعة من النشاطات التدريبية المتطورة والمتجددة التي تناسب جميع المستويات الإدارية والتنظيمية لتلبي حاجات التنمية والتطوير لجميع العاملين .(3)

1- جبران مسعود: معجم ألفبائي في اللغة والإعلام، دار العلم للملايين، الطبعة الثالثة، 2005، ص 234 .

2- إبراهيم بدر شهاب الخالدي: معجم الإدارة، دار أسامة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2011، ص 126 .

3- سمير الشوكي: المعجم الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، (ب.ط)، الأردن، 2010، ص 93 .

## تعريف آخر:

العملية التي يتم من خلالها مرافقة شخص لشخص آخر أكثر منه كفاءة وخبرة لمساعدته على مواجهة المشاكل الطارئة في العمل وذلك بغرض الرفع من كفاءته وتطوير قدراته وإلغاء كل الحواجز النفسية والتقنية والعملية التي يمكن أن تقف في وجه اندماجه في المهام الجديدة. (1)

أيضا: إنه اكتساب مجموعة من المعارف النظرية والعلمية، فتدريب العامل يمكن أن يتم في أماكن العمل أي تدريب مبدئي أو خلال دورة معينة أو بالتناوب ما بين الدورة والعمل. إنه يغطي إذا كافة النشاطات المنظمة بدقة ومنهجية ونزاهة بهدف اكتساب معلومات معينة. (2)

وكتعريف آخر: حيث عرفه بعض الكتاب بأن التدريب هو الجهود الإدارية أو التنظيمية التي تهدف إلى تحسين قدرة الإنسان على أداء عمل معين أو القيام بدور محدد في المنشأة التي يعمل بها .

ويعرفه كاتب آخر، بأنه إجراء منظم من شأنه أن يزيد من معلومات ومهارات الإنسان لتحقيق هدف محدد. (3)

تعريف التدريب المهني : التدريب على إتقان صناعة ما يحظى بالتفصيل تقليديا في بريطانيا، وهو أحد نماذج ما قيل في العصر الصناعي ويقضي الشخص المراد تدريبه

<sup>1</sup> - ناصر قاسيمي: دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ، ديوان المطبوعات الجامعية، (ب.ط.)، 2011، الجزائر، ص 35 .

<sup>2</sup> - جان مارك لوغال: إدارة الموارد البشرية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، (ب.ط.)، (ب.س) ، ص 113.

<sup>3</sup> - مصطفى نجيب شاويش : إدارة الموارد البشرية -إدارة الأفراد - ، دار الشرق للنشر والتوزيع الطبعة العربية الأولى، عمان، 2011، ص 232 .

مهنية فترة طويلة (دون أجر مدفوع بل دون حرية)، حيث يتعلم صنعه بالطريقة الصحيحة عند صاحب العمل قبل أن يصير مؤهلاً كعامل يتقاضى أجراً. (1)

التدريب وعلاقته بالتعليم: التدريب عموماً هو صيغة مباشرة من التربية يتم به تكوين أو تعديل أو تحديث مهارات سلوكية هامة للفرد والمؤسسة التي يشتغل بها وذلك بالاعتماد على أساليب عملية تطبيقية، والتدريب مفهوماً وطبيعةً يوازي في تطبيقاته التعليم، ومع ذلك فإنه أشمل من الأخير وأكثر تطبيقاً لمادته المقررة، فبينما نجد التعليم يكتفي أحياناً بتحصيل الفرد للمعارف والسلوكيات المطلوبة للتطبيق كل هذا فالتدريب لا يتوقف عند هذا الحد بل يوفر فرصاً حقيقية لممارسة ما جرى تعليمه ويكون التطبيق صفة ملازمة للتدريب.

ويمكن التفريق بين التدريب والتعليم في النقاط التالية: (2)

- 1- التدريب أكثر تخصصاً وتحديداً من نطاق التعليم، بينما يهدف التعليم لإمداد الأفراد بالأسس العريضة التي ينطلقون منها في مجالات العمل المختلفة .
- 2- يرتبط التدريب في الغالب بأهداف وحاجات المنظمة وما تريده من تغيير في المهارات والسلوكيات أما التعليم يرتبط عموماً بأهداف الفرد أكثر من إرتباطه بأهداف المنظمة .
- 3- التدريب لا يحدث إلا بالتعليم، إذ أن التعليم هو عملية سابقة للتدريب.
- 4- التدريب لا يكتمل أبداً إلا بالتطبيق بينما التعليم يمكن أن يتم نظرياً أو علمياً حسب الموقف التربوي .

<sup>1</sup> - عادل مختار الهوارى، سعد عبد العزيز: موسوعة العلوم الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، ص 33.

<sup>2</sup> - ضياف زين الدين: رؤية مستقبلية لتحقيق الأداء المتميز للموارد البشرية، (غ،م)، جامعة محمد بوضياف، قسم علم النفس والعلوم التربوية، ص 03.

وتبقى حقيقة أن التعليم والتدريب متلازمان ومكملان لبعضهما حيث يهدف التدريب لعلاج الثغرات التي قد تنتج عن إختلالات في التعليم أو ضعف مستواه مع حقل المهارات العملية والسلوكية التي لا يتناولها التعليم. وفي ضوء ما سبق نستخلص أن التدريب هو عملية تساعد الأفراد على تنمية مهاراتهم وقدراتهم والتغيير في سلوكياتهم واتجاهاتهم واكتساب خبرات ومعارف جديدة.

## 2-1 أهمية التدريب:

- تتمثل أهمية التدريب في الفوائد التي تتحقق من ورائه وهي:
- 1-زيادة الإنتاج: هي الزيادة في كمية الإنتاج فتدريب العامل على كيفية القيام بواجبه معناه درجة إتقانه للعمل.ومن ثم زيادة قابليته الإنتاجية.
  - 2-تحسين في نوعية الإنتاج: إذ أن تدريب الفرد على أداء عمله وفق شروط معناه أداءه بنوعية عالية.
  - 3-اقتصاد في النفقات: حيث تؤدي البرامج التدريبية مردودا أكثر من نفقتها.أن التدريب على استخدام الآلات طبقا لأصولها.ووفق الطرق السلمية،فيه الكثير من الاقتصاد في النفقات،مرددها سلامة الآلة،وقلة المخاطر و اقتصاد في المواد وقلة في التالف.(1)
  - 4-رفع معنويات الأفراد: لا شك أن اكتساب القدر المناسبة من المهارات يؤدي إلى ثقة الفرد بنفسه،ويحقق له نوع من الاستقرار النفسي،ولاشك أن وجود برنامج للعلاقات الإنسانية له تأثير على المعنويات لكن إذا لم يتم التكامل بين الجانبين فلن يتحقق الهدف،ونلخص من هذا أن الاهتمام بآدمية الفرد وتعميق العلاقات الحسنة بين الإدارة والجماعات العاملة،مع التدريب المنظم والمستمر للأفراد لتوفير القدر المناسبة من المهارات يؤديان إلى رفع الروح المعنوية للأفراد وزيادة الإنتاجية.

1- مهدي حسن زويلف:إدارة الموارد البشرية،دار الفكر للطباعة والنشر،الطبعة الأولى، عمان،2001،ص 98

5-تخفيض حوادث العمل: تكثر الحوادث نتيجة للخطأ من جانب الأفراد عن تلك التي تحدث نتيجة لعيوب في الأجهزة والمعدات أو ظروف العمل، ويعني هذا أن التدريب الجيد على الأسلوب المأمون لأداء العمل وعلى كيفية أداءه، يؤدي بلا شك إلى تخفيض معدل تكرار الحادث وتوجد مؤشرات معينة يمكن من خلالها التعرف على معدل تكرار الحادث وتطوره كمدخل للتعرف على جهد الإدارة في مجال الوقاية من الحوادث ونعطي هنا معادلات لقياس معدل تكرار الحادث وشدة الإصابة كما يلي:

معدل تكرار الحادث= عدد الحوادث والإصابات خلال العام \* (...،...)/إجمالي ساعات العمل للعاملين خلال العام.

معدل شدة الإصابة= عدد الأيام الضائعة بسبب الحوادث \* (...،...)/إجمالي ساعات العمل للعاملين خلال العام

-حيث إجمالي ساعات العمل للعاملين في السنة: ساعات العمل للفرد في اليوم \* عدد العاملين \* عدد أيام العمل الفعلية خلال العام- ساعات العمل الأسبوعية للفرد \* عدد العاملين \* عدد أساليب العمل الفعلية خلال العام.

-ولاشك كلما اتجهت هذه المعدلات إلى الانخفاض كان ذلك مؤشرا على تحسن ظروف العمل، وعلى اهتمام الإدارة بتدريب الأفراد على الأسلوب المأمون لأداء العمل. (1)

توفير القوة الاحتياطية في المنشأة: بحيث يمثل مصدرا مهما لتلبية الاحتياجات الملحة في الأيدي العاملة، فعبره يتم تخطيط وتهيئة القوى العاملة المطلوبة.

1 عبد الغفار حنيفي: السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007 ، (ب، ط) ،

التقليل في الإشراف: لان تدريب العاملين معناه تعريفهم بأعمالهم وطرق أداءها وبذلك يخلق معرفة ووعيا وقدرة على النقد الذاتي بشكل لا يحتاج معه المدرب إلى مزيد من الإشراف والرقابة في أداء عمله.(1)

\*ويمكن تمثيل أهمية وفوائد التدريب في الجوانب الرئيسية الثلاث:

1-أهميته للمنظمة.

2-أهميته للأفراد العاملين.

3-تطوير العلاقات الإنسانية.

\*وفي ضوء ما سبق يمكن أن نقول أن التدريب هو احد الطرق الرئيسية لرفع الإنتاجية،وهو عنصر حيوي بالغ الأهمية والفرد المدرب المؤهل هو القادر دائما على عمله وبعيدا عن مخاطر حوادث العمل.بمعنى أن التدريب هو احد المحاور الرئيسية لتحسين العنصر البشري حتى يصبح أكثر معرفة واستعدادا وقدرة على أداء المهام المطلوبة منه بالشكل المطلوب والمناسب وابتكار .

2- أهداف وخصائص التدريب:

1-2 أهداف التدريب: تتمثل أهداف التدريب فيما يلي:

1-زيادة المهارات لدى المتدربين ورفع قدراتهم على التفكير والوصف الذهني.

2-تنمية الصف الثاني من الموظفين والتأهيل لاحتلال مواقع متقدمة في المنظمة من

خلال التدريب وتغير هيكله القوى العاملة.

4-رفد المتدربين بالمعرفة الحديثة والمنظورة التي تتعلق بالبرامج التدريبية.

5-ربط المعرفة النظرية بالمعرفة العلمية التي تقدمها البرامج التدريبية.

2ثروت مشهور: إستراتيجية التطور الإداري، دار اسامة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2010، ص 202.

3سهيلة محمد عباس، علي حسين علي: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر و التوزيع، الطبعة الثالثة،

عمان، 2007، ص 108.



6-تشجيع العاملين على التعامل مع تيارات التجديد والتغير في مختلف جوانب العلمية الإنتاجية في المنظمة.(1)

7-إكساب العاملين معارف وخيارات وظيفية متخصصة ومعلومات عامة تتعلق بتقنيات العمل والمهام والأعمال والممارسة وطرق الأداء المناسبة وصيل المهارات والقدرات المتوفرة والتمكن من استثمارها.

8-اطلاع العاملين على المعلومات المتعلقة بالبيئة الداخلية في المؤسسة(أهدافها العامة، ووسائل العمل فيها، والتنظيمات الداخلية المسخرة لتحقيق الأهداف من الداخل إلى الخارج) وكذلك على المعلومات المتعلقة بالبيئة الخارجية مثل الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية السائدة التي تتدخل في مسار العمل، واللوائح القانونية التي تحكم المؤسسة وتفيدها.

9-إكساب الأفراد أنماط سلوكية واتجاهات وقيم عمل جديدة تساهم في تطوير الأداء والوصول إلى تحقيق أهداف نوعية.(2)

10-تقليل وقت أداء الخدمة في المنظمات الخدمية وتحسين أساليب التعامل مع العملاء ما يرفع درجة رضائهم عن المنظمة ويدعم مركزها التنافسي.(3)

\*نستج من هذه الأهداف كلها الخاصة بالتدريب، أن التدريب سعي إلى تحقيق أهدافه من زيادة في الكفاءة الإنتاجية وتنمية قدرات العاملين، لذلك لابد على المؤسسة أن تراعي خطة تدريبية محكمة ومنسجمة تتماشى و الأهداف المحددة تحديدا واضحا ودقيق.

1- مجيد الكرخي:إدارة الموارد البشرية،(ط1)، دار المنهج للنشر والتوزيع،2014،عمان، ص156.

2- محمد مرعي مرعي:أسس إدارة الموارد البشرية،النظرية و التطبيق، دار الرضا للنشر، (ب،ط) بسوريا،2006،ص258،ص257،

3- احمد سيد مصطفى:إدارة الموارد البشرية،المهارات المعاصرة في إدارة البشر، (ب،ط) ، 2006 .

## 2-2 خصائص التدريب:

1-التدريب نشاط رئيسي وليس أمرا كماليا تلجا إليه الإدارة أو المنظمة وتتصرف عنه باختيارها.

2-التدريب نظام متكامل يتكون من مجموعة والأجزاء والعناصر المترابطة معا تقوم بينها علاقات تبادلية نفعية.

3-التدريب عملية شاملة بمعنى شمولها لكل المستويات الإدارية التي تتضمنها المنظمة (الإدارة العليا والوسطى والإشرافية و التنفيذية) كذلك فان التدريب يجب أن يقدم لكل التخصصات في المنظمة.(1)

### مزايا التدريب:

هناك بعض المزايا التي تعود على الفرد المتدرب،ومزايا أخرى تعود إلى المنشأة نتيجة قيامها بتدريب العاملين بها.

ومن مزايا التدريب للفرد ما يلي: (2)

-اكتساب الفرد بخبرات جديدة تؤهله إلى الارتقاء وتحمل مسؤوليات اكبر من العمل.

-اكتساب الفرد الصفات التي تؤهله لشغل المناصب القيادية.

-زيادة ثقة العاملين بأنفسهم نتيجة لاكتساب معلومات وخبرات وقدرات جديدة .مما

يؤدي إلى رفع روحهم المعنوية،وما يترتب عنها من أحداث تغيير في اتجاهاتهم

وسلوكلهم داخل منشاتهم.

1- مدحت محمد أبو النصر:مهارات المدرب المتميز،المجموعة العربية للتدريب والنشر،الطبعة الاولى، القاهرة،2009،ص25.

2- صلاح الدين عبد الباقي:إدارة الأفراد،مكتبة ومطبعةالاشعاع الفنية،الطبعة الاولى ، الإسكندرية، 2001، ص 264.

من مزايا التدريب للمنظمة: (1)

- إعادة وتهيئة جيل ثاني من العاملين لشغل الوظائف القيادية في المنظمة.
- رفع معدلات الإنتاج وتحسين مستويات الجودة ومن ثم تعظيم الأرباح.
- ترسيخ وتدعيم المبادئ الأخلاقية في التعامل مع الآخرين داخل وخارج المنظمة.
- تعميق الروابط الاجتماعية والإنسانية بين العاملين وبعضهم البعض من جهة، وبين رؤسائهم ومرؤوسيه من جهة أخرى.
- تكيف العاملين وقبولهم للتغير والتطور التنظيمي.
- تشجيع العاملين على تحقيق رؤية ورسالة وأهداف المنظمة.
- خفض معدلات الحوادث والغياب عن العمل.

مزايا التدريب في النقاط الآتية: JILL BROOKS - وقد لخص جل بروكس. (2)

- 1- تحسين الأداء.
- 2- استخدام أفضل للمواد الأخرى.
- 3- تحسين رضا العاملين.
- 4- انخفاض تسرب العاملين.
- 5- توزيع أجدى للعاملين.

1- عبد العزيز على حسن: الإدارة المتميزة للموارد البشرية، - تميز بلا حدود د-، (ط1)، جمهورية مصر العربية، 2009، ص 143.

2- مدحت محمد أبو النصر: تنمية الموارد البشرية- مناهج و اتجاهات و ممارسات، الروابط العالمية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، القاهرة، 2009، ص 135.

-الشمول:

يجب أن يشمل التدريب جميع أبعاد التنمية البشرية(القيم- الاتجاهات- المعارف- المهارات) كما يجب أن يوجه إلى جميع المستويات الوظيفية في المنظمة ليشمل جميع فئات العاملين فيها. (1)

-الاستمرارية:

يجب على مسؤولي التدريب في أي منظمة أن يضعوا استراتيجيات تدريبية تراعي عملية التحول والتغير المستمر في جميع جوانب الحياة وخاصة في أساليب العمل وأدواته، وفي الأفكار والمعلومات المتصلة بذلك،حتى يساعد العاملين على التكيف والتوازن المستمر أمام هذه التحولات،وبهذا فإنه يتوقع أن تبدأ العمليات التدريبية للعاملين مع بداية حياتهم الوظيفية لتستمر معهم خطوة خطوة،ومرحلة مرحلة.

-التدريبية الواقعية:

يجب أن يبدأ التدريب بمعالجة القضايا أو الموضوعات البسيطة،ثم يندرج بصورة مخططة إلى الأكثر تعقيدا وهكذا.

3- مبادئ وأنواع التدريب:

3-1 المبادئ الأساسية في التدريب:

للتدريب مبادئ عديدة يجب على العاملين والمدربين الالتزام بها والحرص على تطبيقها وذلك لتحقيق نتائج سلمية ومن هذه المبادئ ما يلي:

-الشرعية: يجب أن يتم التدريب وفقا للقوانين والأنظمة واللوائح المعمول بها في المنظمة.

-المنطلق: يجب أن يتم التدريب بناء على فهم دقيق وواضح للاحتياجات التدريبية.

1- نجم العزاوي: التدريب الإداري، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة العربية، 2006، عمان،ص 19، 20.

-الهدف: يجب أن تكون أهداف التدريب واضحة وواقعية بحيث يمكن تحقيقها، ومحددا تحديدا دقيقا من حيث الموضوع والزمان والمكان، ومن حيث الكم والكيف والتكلفة.

### 3-2 أنواع التدريب:

للتدريب أنواع عديدة ومتنوعة نذكر منها:

-التدريب على المهارات:

عن طريق رفع مستوى أداء الفرد عن طريق إكسابه المهارات المعرفية والعلمية المستحدثة في ميدان عمله، أو تطويرها بصورة مستمرة. (1)

-التدريب التخصصي:

هذا النوع من التدريب هدفه تعويض القصور في المعارف والمهارات لدى العاملين المتعلقة بطبيعة أعمالهم، ورفع كفاءة العاملين في أدائهم لذلك العمل.

التدريب المهني:

يتم هذا النوع من التدريب عادة المراكز المتخصصة بهذا المجال، حيث تقوم هذه المراكز على مهن محددة حسب الحاجة و في نهاية البرنامج التدريبي يتم توزيع الشهادات على المتدربين الذين اشتركوا و اجتازوا البرنامج. (2)

التدريب الإبداعي:

حيث يتم تدريب العاملين على الابتكار و الإبداع و تتجه معظم المنشآت إلى هذا النوع من Training magazine التدريب، وطبقا للإحصاءات التي نشرتها مجلة التدريب الأمريكية تبين أن عدد المنظمات التي بها 100 عامل فأكثر والتي تطبق

<sup>1</sup> - حسن احمد الطعاني: التدريب- مفهومه وفعاليتة- بناء البرامج التدريبية و تقويمها، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة العربية الاولى، عمان، 2009، ص 19.

2- محمود احمد جودة: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، الاردن، 2010، ص 183-184.

التدريب الابتكاري تضاعف 16 % عام 1986 إلى 32% عام 1990 وفي عام 1995 وصلت النسبة إلى 35%.

- أن التدريب الابتكاري يعتمد على فرضية "أن الإبداع والابتكار يمكن تعلمه" وهناك مناهج عديدة لتعلم الابتكار، وكلها تحاول مساعدة الأفراد على المشكلات بطريقة حديثة Brainstorming ومتميزة واحدة هذه المناهج المتزايدة الانتشار ما يسمى بالعصف الذهني وهو عبارة عن نوع من التدريب الابتكاري ويعطي الفرصة للأفراد والجماعات من خلال المشاركة لتوارد الأفكار الجيدة من حيث التكاليف وواقعية تنفيذها، ويمكن توليد أفكار إبداعية وزيادة القدرة على حل المشكلات من خلال هذه الوسائل: (1)

### 1-التناظر الوظيفي:

والذي يمكن من خلاله التوصل إلى الأفكار التي تساعد في حل المواقف.

### 2-تداعي المعاني و الخواطر:

من خلال التوصل إلى الكلمات التي تصف المشكلات ويؤدي إلى حلول غير متوقعة.

### 3-تنظيم الأفكار:

من خلال التوصل إلى الموضوعات وتحديد العلاقة بين مختلف هذه الموضوعات، وهذا يساعد في تحديد القضايا الهامة وتحديد العلاقة بينها.

-وغالبا ما يواجه الأفراد صعوبات في التفكير الابتكاري لهذا يقوم المدربون الابتكار يون بتقديم تمارين وتطبيقات للمتدربين تساعدهم على التوصل إلى طرق جديدة. (2)

1- محمود السيد أبو النيل: علم النفس الصناعي- بحوث عربية وعلمية- دار النهضة العربية، بيروت، 1985، ص 679.

2- سيد محمد جاد الرب: إدارة الموارد البشرية- مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية، (ب، ط) ، 2009 ص 374 373.

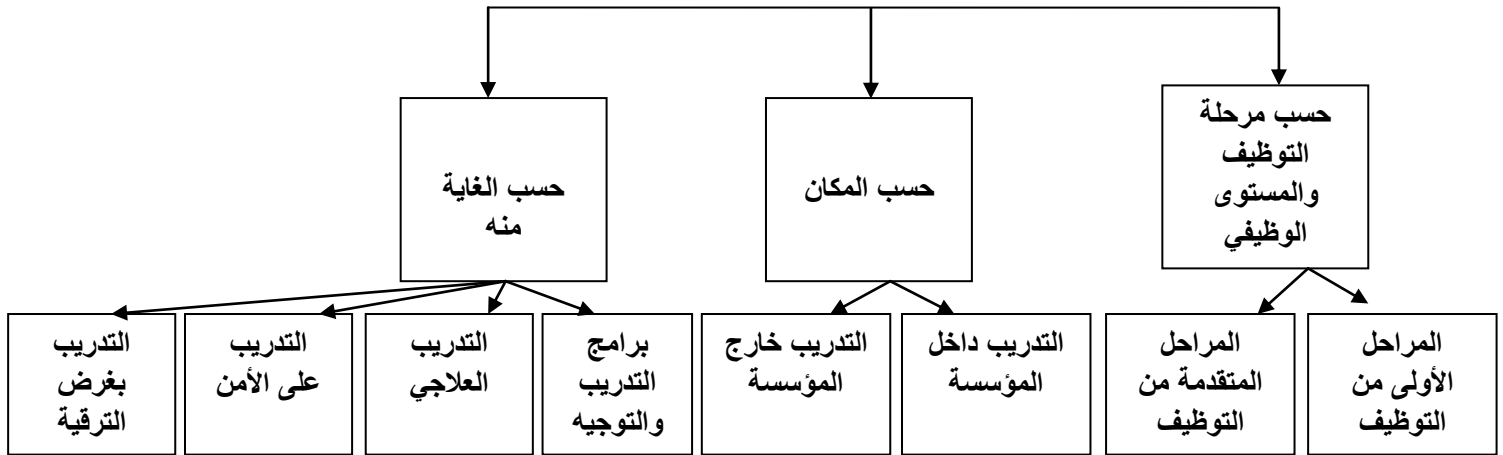
التدريب في مكان العمل:

يتم جزء كبير من التدريب للعمال في مكان العمل نفسه وذلك على رؤسائهم في العمل ومشرفين عليهم بإعطائهم التوجيهات المختلفة على حالات من العمل. ولمثل هذا النوع من التدريب غير الرسمي فوائد ومزايا كبيرة حيث يتم على مواقف العمل الفعلية لأن الأمر لا يقتضي انتقال لأثر التدريب.

التدريب خارج العمل:

وتلجا الكثير من المؤسسات لمثل هذا النوع من التدريب خوف من أن يؤدي تدريب الموظفين الجدد إلى أضرار للأجهزة والمواد كما يؤدي إلى حوادث وإصابات لدى العاملين أنفسهم. وغالبا ما يتم مثل هذا النوع من التدريب في معاهد ومراكز خاصة بذلك كمراكز التدريب الخاصة بالتلمذة الصناعية.

ويمكن تمثيل أنواع التدريب في الشكل التالي:



المصدر: عوض الله محمد علي محمد الهدي: دور التدريب في أداء العاملين. بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير

في إدارة الأعمال. كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، قسم إدارة الأعمال، جامعة الإمام مهدي - 2007 - 1438،

ص 24.

ثانيا: التطور التاريخي للتدريب وطرقه ومعوقاته

1-2: التطور التاريخي للتدريب: ليس ثمة شك في أن حركة التاريخ حركة الحضارة لأي مجتمع من المجتمعات، لا تنفك تعبيرا عن تفاعل وتكامل ثلوث التربية والتعليم والتدريب وأن الإنسان منذ أن قدر الله له أن يعمر الأرض وهو يعايش هذه الحالات الثلاثة بدرجة أو بأخرى والتي تشكل في مجملها ميكانيزمات حياته وارتقائه. فالإنسان عند ولادته يجد نفس في كنف والديه وأفراد أسرته وهو بذلك يجد نفسه فعليا أمام عمليات تربوية وتعليمية وتدريبية متواصلة تتشابك خلال جميع الخيوط وتترادف هذه العمليات في صورة شبكة لا يسهل تحديد أو تنظيم تداخلها وفصلها عن بعضها وتعتمد في اتجاهاتها ونتائجها على مدى التحصيل التربوي (القيمي) والمعرفي والمهاري الذي تحصل عليه أرباب الأسرة المعنية .

ولذلك فإن من قبيل البديهية القول بان التدريب قديم قدم الإنسان الذي خلقه الله كاملا عاقلا في أحسن تقويم، وقادرا على التبصر في كل الظواهر الكونية من حوله ويعمل على اكتشافها وتفسيرها وتنمية طاقاته وقدراته للتعامل معها وتلاقي شروها، واغتنام خيراتها، ونقل ما يتوصل إليه من تصورات، وما يكتشفه من معارف وما يبنيه من مهارات إلى الأجيال اللاحقة فتتابع التراكمات التصورية (الفلسفية) والتراكمات المهارية و تترادف العمليات التربوية والتعليمية و التدريبية في موازاتها، وليس ثمة شك في أن هذه التصورات والمعارف والمهارات وأساليب نقلها وتوثيقها تختلف في بدائيتها أو تطورها باختلاف المراحل التاريخية التي مرت من خلالها وانه يمكننا أن نصنفها إلى ثلاث مراحل أساسية: (1)

<sup>1</sup> - عبد المعطي عساف، التدريب وتنمية الموارد البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، (ب،ط) عمان، 2009، ص39.



### المرحلة الأولى:

وهي مرحلة الحضارات القديمة السابقة على بروز الأديان السماوية وقد اتسمت هذه المرحلة بهيمنة مناهج التفكير الأسطوري والميتافيزيقي وقد ظلت تغلب عليه التصورات والمفاهيم التي يتوصل إليها الناس من خلال هذه المناهج. كما أن المعارف بجميع جوانب الحياة وأساليب ومهارات التعامل معها قد كانت معارف وأساليب أولية إلى حد كبير نظراً لبدائية أساليب التفكير من ناحية، ولبدائية وسائل الإنتاج التي ظلت مهيمنة طوال هذه المرحلة من ناحية أخرى. وبالرغم من ذلك فقد أمكن الإنسان أن يبني خلال هذه المرحلة حضارات متميزة عامرة بالاكتشافات والبناءات المعرفية والمهارية التي ما كان يمكن الانتقال إلى المراحل اللاحقة بدونها، ولعل أبرز ما يمكن الإشارة إليه في هذا السياق حضارات ما بين النهرين وحضارات وادي النيل والحضارات الصينية والهندية القديمة والحضارة اليونانية وغيرها من الحضارات التي أصبح يكشف عنها في مناطق الهنود الحمر في الأمريكيتين... الخ.

### المرحلة الثانية:

وهي مرحلة الحضارات في ظل الأديان السماوية وخاصة الأديان ذات الرسالات كالديانة اليهودية والمسيحية والإسلامية ولعل أبرز ما ميز هذه المرحلة أنها قدمت للبشرية عقائد ومعارف تربوية، وتعليمية مقننة ومحددة من عند الله سبحانه وتعالى وكان ذلك رافة من الله بعباده له ليساعدهم على الاهتداء المباشر بكل ما لا يستطيعون الاهتداء إليهم بضمائرهم والتركيز المستمر وكشف كل ما يقع في دائرة قدرتها وبخاصة الظواهر الطبيعية الكونية جما دية أو نباتية أو حيوانية أو بشرية. وقد كان في نشر هذه الديانات، واتساع مساحات الاستجابة إليها ما ساهم في النهوض<sup>(1)</sup>

<sup>1</sup> - عبد المعطي عساف: المرجع السابق، ص 40.

التربوي بصورة سريعة ولم يشهد لها نظير من قبل ولا من بعد ولم تنزل تمثل هذه الأديان المنهل الأساسي على المستوى التربوي بالدرجة الأساسية وعلى المستوى المعرفي فيما يتعلق بالجوانب غير المادية في الظواهر السياسية أو الاجتماعية أو الإدارية..... الخ، ولا تزال الأديان تتناقل هذه القيم والمعارف والى أن يشاء الله ولعل أبرز التحديات والمخاطر التي شهدتها هذه المرحلة هي التفوق التربوي الذي جسده منظومة القيم العقيدية التي جاءت بها هذه الرسائل، وذلك مقابل الضعف على المستوى التعليمي، هذا الضعف الذي لم يمكن الإنسان من استيعاب جوهر هذه القيم ولأما صاحبها من تعاليم معرفية بصورة شاملة وكاملة نظرا لتعمقها وتنوعها من ناحية ونظرا لانصراف كثير من البشر الاعتناء بما يتوصلون إليه ببصائرهم وأفكارهم خارج معطيات العقيدة والانحياز إليه ضمن دعاوي الإبداع والتفوق... الخ، ويكون في معظمه متعارضا مع النصوص العقيدية ولعل الضعف الأشد كان على المستوى التدريبي نظرا لانصراف كثيرا من أصحاب العقائد إلى التركيز على الجوانب القيمية والجمود معها و عدم الانتقال من خلالها لبناء النظم الحياتية الملائمة وبذلك تخلق العمل التطبيقي وانحصرت مستلزمات الحصول على المهارات التطبيقية فظل معظم أصحاب العقائد معلقا في فلك الفلسفة وكان في ذلك انقسام في مثلث الحركة العامة وهذا ما لم يطلبه أصحاب الرسائل الدينية عندما نقلوها عن السماء (1).

إن التخلف الذي تعاني منه العقيدة الإسلامية لا يعود لعقيدها وإنما لعدم العمل على تطبيق هذه العقيدة وهجرها للتشبث بالمضلالات الوضعية.

<sup>1</sup> - عبد المعطي عساف: المرجع السابق، ص 41.

المرحلة الثالثة:<sup>1</sup>

هي مرحلة ما بعد انطلاق الثورة الصناعية وما ترتب عليها من تطورات منهجية شملت كل أساليب وطرق التفكير ومن تغيرات كمية ونوعية وذات طبيعة انقلابية شملت كل وسائل العمل والإنتاج وانعكست على جميع مظاهر الحياة وعلاقتها وقد تم ذلك ضمن تسارعات ووتائر هندسية مذهلة.

لقد تركز معظم هذا التنوع على الجوانب المعرفية والمهارية وأدى إلى حدوث فقرات تطويرية واسعة على مستوى العمليات التعليمية والتدريبية ليتمكن الإنسان خلالها من فرض سيطرته على هذه المعارف والمهارات التي تتراكم لديه بسرعة فائقة وبكميات خيالية فصار من المحتم تطوير المؤسسات التعليمية والتدريبية والتفكير في بناء منهجيات وأساليب جديدة وابتكارية لتتمكن من متابعة ذلك واحتوائه، وقد وجدت الدول، والمنظمات الجديدة في إطارها، وعلى المستويين العام والخاص، نفسها ملزمة بالقيام بأدوار بارزة وشاملة في هذه المجالات والمراكز المتخصصة بجميع المستويات ولجميع الأغراض التعليمية والتدريبية كما يبدأ التحدي أمام الأفراد والجماعات يتمثل للعيان ويفرض ضرورة الانخراط في هذه المؤسسات وتنمية المعارف والمهارات اللازمة لتأهيلهم للدخول إلى أسواق العمل التي أصبحت تتجدد وتتسع وتتضخم وأصبح من الصعب على أي شخص أن يتكيف مع احتياجات سوق العمل الجديدة دونما الحصول على المؤهلات المعرفية والمهارية المناسبة.

وأصبحت مطالبة بالقيام بالمهام التربوية اللازمة وبالرغم من إخفاقها في تحقيق هذه المهام بالسرعة اللازمة فقد ظلت هذه المؤسسات وخاصة مؤسسات التدريب مطالبة بان تقوم بذلك على مستوى منظمات الأعمال، لأن تطورات الفكر الإداري قد كشفت عن حقيقة أن النجاح الإداري في عالم المنافسة المعاصر لم يعد قائماً على تحقيق النجاحات العلمية أو التكنولوجية وحسب بل لابد من النجاحات سابقة على

<sup>1</sup> - عبد المعطي عساف، المرجع السابق، ص

مستوى بناء ثقافات ومنظمات مميزة ولعل بناء القيم في هذا المجال هو أهم مقوم ومميز ينبغي تحقيقه.

إن اخطر ما يهدد المجتمعات والمنظمات، عدم قدرتها على تحقيق التوازن بين ثلوث القيم والمعرفة والمهارة (ثالوث الثقافة) مما يفقدها هويتها ويحدث انفصاما فعليا في حركتها ووجودها بصورة تنذر بتمزقها ويظل مطلب النهوض بالتربية وبناء الفلسفة المتماسكة والمتوازنة هو أهم انجاز يجب تحقيقه لمواجهة هذا التهديد.

## 2-2 طرق التدريب ودوافعه:

### 2-2-1 طرق التدريب:

- 1- **العصف الذهني** أو كما يسمى إثارة عقول المشاركين حول موضوع معين واستنباط الأفكار المهمة وتعد من ابسط وأكثر الطرق فاعلية فهي تمتاز بقدرتها على تجميع وتوليد الأفكار بأكبر قدر ممكن وبأقل وقت وتسهل عملية اتخاذ القرار بشأنها وهي وسيلة لتبادل الأفكار والخيرات والمشاعر وتوسيع الأفاق حول موضوع ما.
- 2- **العمل في مجموعات:** عمل بهدف تعميق الوعي بأهمية العمل الجماعي التشاركي وتقوية العلاقات بين المشاركين وإتاحة الفرصة أمامهم لتبادل الآراء والمعلومات والتفكير معا في أسلوب حل المشكلات من خلال إتباع طريقة التعاون.
- 3- **لعب الأدوار** يعد أسلوب من الأساليب الحديثة لتمكين المشاركين من تفهم الواقع الاجتماعي وطبيعته والشخصيات الموجودة في المجتمع وهو أسلوب فعال بهدف تحديد وإدراك اتجاهات وقيم الأفراد في المجتمع.<sup>(1)</sup>

4- **التدريب العملي:** يقوم المدرب بعرض طريقة الأداء والإجراءات التفصيلية ثم يسأل المتدرب ويشجعه على القيام بالأداء، ويلاحظ أن هذا الأسلوب يناسب الأعمال

<sup>1</sup>- رولاناييف المعاينة، صالح سليم الحموري: إدارة الموارد البشرية، دار كنوز المعرفة، الطبعة الأولى،

اليدوية والإنتاجية ويمكن الحصول على نتائج جيدة لو قام المشرف المباشر باستخدام مثل هذا الأسلوب على الأخص في جماعات التدريب صغيرة الحجم.

**5- دراسة الحالات:** في محاولة لإبراز الواقع في عملية التدريب يتم تعويض الدارسين لحالات من واقع العمل ويقوم الدارسين بتناول أبعادها من حيث المشاكل، وأسبابها وحلولها البديلة وتقييمها للبدائل المختلفة وتشير البحوث إلى أن الاستفادة محدودة من دراسة الحالات، حيث أنها لا تتناسب بعض الدارسين، كما أن البعض يتقاعس في تحضيرها بصورة سالفة للمحاضرة وعلى هذا لا يجب الاعتماد عليها بصورة أساسية وإنما بصورة مكتملة.

**6- الوقائع الحرجة:** لملاقات عدم واقعية بعض الأساليب السابقة يقوم المدرب بتشجيع الدار بين على ذكر بعض الأمثلة وقائع ذات أهمية بالغة والتأثير الكبير لدرجة والخاصة بموضوع التدريب وتحليل الوقائع الحرجة بصورة علمية دقيقة يساعد الدار بين على ربط المحتوى التدريبي بالواقعة والممارسة وعلى المدرب أن ينتقي الوقت المناسب أثناء عرضه لموضوع الدراسة لكي يعرض إحدى الوقائع الحرجة أو لكي يسأل على الدار بين ويشجعهم على إثارة إحدى هذه الوقائع.<sup>(1)</sup>

**7- المحاضرة:** هي الطريقة التقليدية للتدريب ويعيبها سلبية للمتدربين مما قد يقترن بنقص فهم البعض مادام الاتصال في اتجاه واحد وقد يسرح المتدربين في موضوعات أخرى لاسيما أن لم يكن تقديم المحاضرة شيقا ويمكن زيادة فاعلية المحاضرة باستخدام أفلام تدريبية، وحالات عملية ومناقشات.<sup>(2)</sup>

<sup>1</sup> - أمين ساعاتي: إدارة الموارد البشرية (من النظرية إلى التطبيق)، دار الفكر العربي، القاهرة، 1998، ص 163-164.

<sup>2</sup> - أحمد سيد مصطفى: إدارة الموارد البشرية (رؤية استراتيجية معاصرة)، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية، القاهرة، 2008، ص 302-303.

إن الأساليب التدريبية المستخدمة يجب أن يتم اختيارها بعناية بما يتناسب مع متطلبات الموقف التدريبي والأهداف المراد تحقيقها من خلاله ولذا فإنه يجب على المؤسسات أو القائمين على العملية التدريبية الاختيار السليم لهاته الأساليب وأي واحدة منها هي المناسبة لها والتي تعطي مزايا إيجابية للفرد والمؤسسة.

## 2-2-2 دوافع التدريب:

تتلخص الدوافع في الثمرات التي ستتحقق من ورائه :

- 1-زيادة الإنتاج :وهي الزيادة في كميته، فتدريب العامل على كيفية القيام بواجباته معناه درجة إتقانه للعمل، ومن ثم زيادة القابلية للإنتاج .
- 2- تحسين في نوعية الإنتاج :اذ أن تدريب الفرد على أداء عمله وفق شروط معناه أدائه بنوعية عالية .
- 3-اقتصاد في النفقات :حيث تؤدي البرامج التدريبية مردودا أكثر من نفقتها .إن التدريب على استخدام الآلات طبقا لأصولها، ووفقا للطرق السليمة، فيه الكثير من الاقتصاد والنفقات، مردها سلامة الآلة، وقلة المخاطر<sup>(1)</sup> .
- 4-القلة في معدل دوران العمل :إن تدريب العاملين وزيادة مقدرتهم وتلقينهم المعارف يعني اهتمام الإدارة فيهم مما يؤدي إلى زيادة رغبتهم في العمل ومن ثم إستقرارها وقلة تركهم لخدمة المؤسسة .وهذا ما يؤدي إلى قلة معدل دوران العمل، كما أن بعض المؤسسات تلزم المتدربين بعقود لخدمة معينة بعد التدريب، كل ذلك يؤدي إلى إستقرار العامل وقلة دورانه .

5- التدريب الخاص بالمشرفين والإداريين :ولم يقتصر التدريب على القوى العاملة المنتجة بل الإداريين والمشرفين مما يزيد من قدراتهم في الإدارة والتخطيط وعملية

1-مهدي حسن زويلف :إدارة الموارد البشرية، دار الفكر للطباعة والنش والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2001،ص98.

إتخاذ القرار ويؤطر إدارتهم بالإطار الإنساني في تعاملهم مع العاملين لذا فالتدريب معناه زيادة قدرة الإدارة (1).

6- توفير القوة الإحتياطية في المنشأة: بحيث يمثل مصدرا مهما لتلبية الإحتياجات الملحة في الأيدي العاملة، وعلى هذا يتم تخطيط وتهيئة القوى العاملة المطلوبة

7- التقليل في الإشراف : لأن تدريب العاملين معناه تعريفهم بأعمالهم وطرق أدائها وبذلك يخلق معرفة ووعيا وقدرة على النقد الذاتي بشكل لا يحتاج معه المدرب إلى مزيد من الإشراف والرقابة في أدائه لعمله. (2)

8- رفع معنويات الأفراد : لاشك أن اكتساب القدر المناسب من المهارات، يؤدي إلى ثقة الفرد بنفسه، ويحقق له نوعا من الاستقرار النفسي، ولا شك أن وجود برنامج للعلاقات الإنسانية له تأثير كبير على المعنويات ولكن إذا لم يتم التكامل بين الجانبين فلن يتحقق الهدف، ونستخلص من هذا أن الاهتمام بالفرد وتحسين العلاقات الحسنة بين الإدارة والجماعات العاملة، مع التدريب المنظم والمستمر للأفراد لتوفير القدر المناسب من المهارات يؤديان إلى رفع الروح المعنوية للأفراد وزيادة الإنتاجية .

9- تخفيض حوادث العمل : تكثر الحوادث نتيجة للخطأ من جانب الأفراد عن تلك التي تحدث نتيجة لعيوب في الأجهزة والمعدات أو ظرف العمل، ويعني هذا أن التدريب الجيد على الأسلوب المأمون لأداء العمل وعلى كيفية أدائه، يؤدي بلا شك إلى تخفيض معدل تكرار الحادث ووجود المؤشرات التي يمكن من خلالها التعرف على معدل تكرار الحادث، وكمدخل للتعرف على جهد الإدارة في مجال الوقاية من الحوادث ونعطي هنا معدلات لقياس معدل تكرار الحادث وشدة الإصابة كما يلي :

2- بلال خلف السكارنة: طرق إبداعية في التدريب، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان،

20011، ص 25-26 .

2- ثروت مشهور : إستراتيجيات التطوير الإداري، دار أسامة للنش والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2010، ص

202.

-معدل تكرار الحادث : عدد الحوادث والإصابات خلال العام  $1000X/000$  إجمالي ساعات العمل للعاملين خلال العام.

-معدل شدة الإصابة :عدد الأيام الضائعة بسبب الحوادث  $1000X/000$  إجمالي ساعات العمل للعاملين خلال العام<sup>1</sup>.

## 2-3 معوقات التدريب وعوامل نجاح العملية التدريبية:

### 2-3-1 معوقات التدريب:

تعرض عملية التدريب الكثير من المشكلات والمعوقات مما يؤدي إلى فشلها ومن أبرز هذه المعوقات ما يلي:

- 1- عدم وجود صلة بين طبيعة العمل والدورة التدريبية المقدمة وهذا ما يؤدي إلى استنزاف الوقت والجهد دون جدوى، ولذلك من الضروري حسن اختيار الدورات التدريبية، والتأكد من ارتباطها بمجال العمل ومن ثم البدء فيها .
- 2- كثرة المواد النظرية المقدمة أثناء عملية التدريب، وهذا خطأ لأن الجانب النظري من السهل أن يقوم المتدرب بقراءته، واستيعابه بل المتدرب بحاجة إلى الجانب التطبيقي لإكتساب خبرة تؤهله لإنجاز المطلوب منه .
- 3- فشل المدراء في إختيار العناصر المناسبة للتدريب وذلك لأن عملية إختيار المتدربين تتم في كثير من الأحيان وفقاً لرغبة المدراء، وليس وفقاً لحاجة العمل، وهذا ما يؤدي إلى شعور المتدرب بالملل لأنه يضيع وقته دون جدوى .
- 4- فقدان الموظفين الرغبة في حضور الدورات التدريبية ، وذلك لعدة أسباب على رأسها :

- عدم رغبتهم في تطوير مهاراتهم وقدراتهم .

- عدم وجود تحفيز من جانب إدارة الشركة فيما يتعلق بعملية التدريب .

<sup>1</sup>- عبد الغفار حنفي : السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، (ب،ط)،الإسكندرية، 2007،ص



ولذلك من الضروري تنمية الدوافع، والرغبات لدى الموظفين قبل عقد الدورات التدريبية

وهذا من خلال نشر الوعي بأهمية الدورات التدريبية، والربط بين حضور الدورة التدريبية.

وإنهائها بنجاح، وبين الحوافز والمكافآت والترقية حتى يزداد حماس الموظف لحضور الدورات التدريبية (1).

5- عدم الإنسجام والترابط بين تحديد الإحتياجات التدريبية وبين أهداف العملية التدريبية التي ترمي إليها المنظمة من ناحية وعدم وجود المعايير المناسبة في تحديد الإحتياجات التدريبية التي يتم استخلاصها بالدرجة الأولى من الأهداف التدريبية مما يؤثر على آلية وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية من ناحية أخرى.

6- إن عدم الإلتزام بتحديد معايير للإحتياجات التدريبية قد يقتضي إلى قيام المنظمة أو المراكز التدريبية التي يعتمد عليها في القيام بتنفيذ برامج تدريبية لاجابة إليها أصلا في كل أو جزء من محتويات هذه البرامج التدريبية وهذا مما يزيد في تعميق الفجوة بين محتوى البرامج التدريبية وأهداف العملية التدريبية للجامعة(2).

### 2-3-2 عوامل نجاح العملية التدريبية : (3)

في سبيل نجاح جهود ونشاطات التدريب في المنظمات لا بد من مراعاة بعض الإعتبارات الأساسية كالتالي:

1-تبنى الإدارة العليا لفكرة التدريب على أنها حاجة ملحة ومستمرة تهدف إلى تطوير المنظمة من خلال تطوير العنصر البشري .

<sup>1</sup> - post <https://www.almrsal.com/18/02/2019>، 16 :39

<sup>2</sup> -عائدة عبد العزيز علي نعمان: علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى، مذكرة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية العلوم الإدارية والمالية، قسم إدارة الأعمال، ص 39.

1- حنا نصر الله :إدارة الموارد البشرية، دار زهران، عمان 2009،ص 243،244.

- 2- توفير المساندة والدعم المعنوي والمالي لبرامج التدريب في المنظمات من الإدارة العليا.
  - 3- إن تبني برامج التدريب في المنظمات بموجب دراسات لمواقع المنظمة وإحتياجاتها الفعلية والإحتياجات الفردية للعاملين.
  - 4- أن يتم التتويج في الأساليب المستخدمة في التقييم لقياس أثر ونتائج التدريب والتكلفة والعائد بشكل دقيق.
  - 5- يجب أن تعتمد على معايير محددة في خطة التدريب، لأنها ستعان بها في مقارنة النتائج المحققة مع المستهدفة في الخطة.
  - 6- يجب إعطاء الأولوية للوظائف التي يصعب شغلها عن طريق التعيين من الخارج.
  - 7- يجب إيجاد الحوافز للمتدربين لترغيبهم وتحفيزهم على الإلتحاق بالدورات التدريبية .
  - 8- ينبغي الإستفادة من التقييم للبرامج التدريبية بحيث يستفاد منها إعادة النظر بالأساليب المنجعة والمناهج والخطط، في محاولة لإدخال التعديلات المستمرة مما يزيد من فاعلية برامج التدريب بشكل مستمر.
- ثالثاً: المداخل النظرية المفسرة للتدريب:
- 3-1) نظرية الإدارة العلمية : (1)

مع أن الإدارة لم تكن من اختراعات هذا القرن إلا أن الإدارة العلمية دون شك وليدة القرن العشرين وقد بدأت باهتمام مجموعة صغيرة من المهندسين الذين اخذوا بتطبيق أعمالهم بالطرق الاقتصادية الصحيحة فقد أخذ هؤلاء يحثون زملائهم على اتباع الأسس الاقتصادية في أعمالهم ويعتبر فريدريك تايلور واحد من هؤلاء المهندسين الذي تعتبر اعماله في مقدمة الدراسات العلمية للعملية الإدارية ولقد بدأت اعماله تبدو

<sup>1</sup>كامل المغربي: التنظيم الصناعي الأسس والمفاهيم، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 1995، ص28-29.

بصورة صحيحة ومنظمة في أوائل القرن العشرين بفضل الدراسات والأبحاث التي قام بها. فالتطور الصناعي خلق نوعين من المشاكل -تكنولوجية وإنسانية- التي يتوجب على الإدارة مواجهتها. وقد لاحظ تايلور ان هناك حاجة ماسة للتعرف على الواجبات التي تختص بالإدارة وفصلها عن الواجبات الخاصة بالعمال. وقد كتب تايلور آراءه هذه في كتابه (إدارة الورشة 1903)، ثم أسس (الإدارة العلمية في عام 1914) ويمكن القول ان الادارة العلمية ركزت على أربعة جوانب إدارية ضرورية:

- 1) استخدام الطريقة العلمية في اكتشاف أجزاء العمل الرئيسية بدلا من الطرق العشوائية.
  - 2) التعرف على الوظائف الإدارية في تخطيط العمل بدلا من السماح للعمال اختيار الأساليب والطرق كل حسب اهوائه وميوله.
  - 3) اختيار العمال وتدريبهم وخلق روح التعاون بينهم بدلا من السماح للجهود الفردية من السيطرة على المشروع.
  - 4) تقسيم العمل بين الإدارة والعمال بحيث يقوم كل منهم بالعمل الذي هو اهل له ويعود بالتالي بزيادة الكفاية الإنتاجية في المشروع.
- وقد قام تايلور بمعالجة هذه الأفكار ووجد ان أضعف إنتاجية المشروع الاقتصادي تعود الى أخطاء إدارية أكثر مما هي عجز في مقدرة العمال على القيام بعمله. وهذا دفع تايلور الى اقتراح التطبيقات التالية:

- 1) ضرورة إزالة الجهد غير المتميز.
- 2) التأكيد على ضرورة ملائمة العمال للأعمال المعينة التي يقوم بها.
- 3) ضرورة العناية بتدريب العمال على متطلبات الاعمال التي يقومون بها.
- 4) ضرورة تقسيم العمل والتخصص في مجالات النشاطات المختلفة.
- 5) ضرورة وضع المقاييس العلمية للأعمال التي يجب إنجازها.

## 3-2) النظرية البيروقراطية:

يفترض النموذج البيروقراطي ان الاعتبارات الموضوعية والعقلانية غير متوفرة في أداء العمل مما يجعل الاعتبارات الشخصية هي السائدة ولقد انعكس ذلك على تفسير النموذج البيروقراطي لكيفية السيطرة على السلوك الإنساني داخل المنظمات حيث يتم ذلك من خلال وجود نظام صارم للقواعد والإجراءات. ولقد عالج عالم الاجتماع الألماني ماكس فيبر النظرية البيروقراطية كنظام عقلاي يتناسب مع المجتمع الصناعي في العالم الغربي. وقد اثبت فيبر بعض الخصائص الأساسية للنظام البيروقراطي المنظمات المدنية والعسكرية والدينية والصناعية التي يحتويها المجتمع العربي والتي لا غنى لأي منظمة عنها. وهذه الخصائص هي:

- 1) التخصص وتقسيم العمل أساس الأداء الناجح للأعمال والوظائف.
- 2) التسلسل الرئاسي ضروري لتحديد العلاقات بين الرؤساء ومرؤوسيهـم.
- 3) سيطرة الأنظمة والقواعد المكتوبة لتحديد واجبات العاملين وحقوقهم.
- 4) وجود نظام الإجراءات لتحديد أسلوب التصرف في ظروف العمل المختلفة.
- 5) الصلة بين الافراد رسمية وغير شخصية وتعتمد على ما تحدده القوانين واللوائح لضمان الموضوعية في التعامل.
- 6) اختيار العاملين وترقيتهم يعتمد على الجدارة في العمل.<sup>(1)</sup>

ان المبادئ الأنفة الذكر ليس فيها ما يعيبها، إلا أنه عند التطبيق نجد ان العاملين يخافون من التصرف لأن المشكلة محل التصرف لم تتم تغطيتها بواسطة قاعدة أو إجراء. كما قد نجد البعض غير مستعد للمبادأة والابتكار بتصرف جديد لأن ذلك قد

<sup>1</sup> - محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل، الطبعة الأولى، عمان، ص 43-

يتعارض أو يكسر قاعدة من قواعد المنظمة ولهذا تبدأ عيوب النظام البيروقراطي في الظهور ومن أهمها:

- (1) تضخم الأعباء الروتينية.
- (2) عدم اعتناء الأفراد بمصالح المنظمة وإنما ينصب اهتمامهم استيفاء الإجراءات.
- (3) شعور العاملين بأنهم يعاملون كالألات وانتقال نفس الشعور لمن يتعامل معهم.
- (4) تؤدي الإجراءات والقواعد الى تشابه في شكل السلوك وتوحده ثم الى تحجره مما يزيد الأداء صعوبة.<sup>(1)</sup>
- (5) الاعتماد الصارم على القواعد والإجراءات يقضي على روح المبادرة والابتكار والنمو الشخصي.

وأخيراً رغم هذه المآخذ فإن النظام البيروقراطي الذي وضعه فيبر قد تحدى الزمن وأثبت أنه قابل للتطبيق على مستوى العالم كله.

### 3-3 نظرية العلاقات الإنسانية:

ولد التون مايو في استراليا وأتى الى الولايات المتحدة الأمريكية حيث التحق بجامعة بنسلفانيا في عام 1922 ثم ألتحق بجامعة هارفارد في عام 1926 وبقي حتى عام 1947 وقد قاد فريقاً من الباحثين منهم فريتزر روثلر ووليام ديكسون ولورنس هندرسون وقد انضم إلى الفريق بعد ذلك عالم الاجتماع من جامعة هارفارد حيث أشرف على التجارب التي تمت في شركة ويسترن الكتريك بالولايات المتحدة الأمريكية في مصانع هاوثورن بشيكاغو بالعشرينات.<sup>(2)</sup> لذلك سميت التجارب التي قام بها بتجارب هاوثورن حيث تعتبر هذه التجارب بمثابة بداية حركة العلاقات

1- محمود سلمان العميان : مرجع سابق، ص 44.

2- رعد حسن الصرن: نظريات الإدارة والأعمال-دراسة ل 401 نظرية في الإدارة وممارستها ووظائفها دار الرضا للنشر، الطبعة الأولى، سوريا، 2004ص71.

الإنسانية إذ لفت الأنظار إلى مطالب الأفراد النفسية والاجتماعية، وفتحت آفاقا جديدة للتفكير في إدارة الأفراد وفي تحقيق الأهداف المادية والمعنوية على السواء. ولقد تضمنت تجارب ها وثورن التي امتدت من عام 1927 إلى عام 1932 إجراء تجارب كثيرة أهمها تجارب الإضاءة.

**تجارب الإضاءة:** وفي هذا التجريب تم تعريض مجموعة مختلفة من العاملين لشدة اضاءةات مختلفة وملاحظة أثر ذلك على الإنتاجية حيث تبين من خلالها أن الزيادة والنقصان في معدلات الإضاءة لا تتماشى مع الزيادة والنقصان في الإنتاج.

رابعا: مراحل العملية التدريبية

### 1 تحديد الاحتياجات التدريبية:

يقصد بتحديد الاحتياجات التدريبية تحليل مجالات عدم التوازن بين الأداء المستهدف والأداء الحالي من ناحية والفرص التدريبية المتاحة من ناحية أخرى. والتي تعني أيضا: تحديد المهارات المطلوب تحقيقها بنهاية التدريب(1).

- أن تحديد الاحتياجات التدريبية عامل جوهري في نظام التدريب وشرط أساسي من شروط تنمية الموارد البشرية، باعتبارها مؤشر جيد لتحديد طبيعة مخرجات التدريب، وتتبع أهميتها من كونها عنصرا أساسيا من عناصر العملية التدريبية ومرحلة من أهم مراحل التخطيط للتدريب وكونها المصدر الرئيسي لأهداف البرامج التدريبية.

### 2 عناصر تحديد الاحتياجات التدريبية:

- يمكن تمثيل عناصر تحديد الاحتياجات التدريبية في:
  - 1- معارف ومهارات وخبرات مطلوب تزويد العاملين بها وتميئتها فيهم.
  - 2- تطبيق عملي لرفع معدلات الأداء والمهارات والتعريف على طرق عمل جديدة او تفضيل الطرق الحالية.

<sup>1</sup>- فيصل حسونة: إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، (ب،ط)، 2001، ص 138.

3- أحداث تغير أو تطويع في السلوك والاتجاهات نحو تحقيق الهدف. بتحديد الوضع الحالي أو القائم أو المطلوب. وخضوع عملية تحديد الاحتياجات للأسلوب العملي<sup>(1)</sup>.

### 3 طرق وأدوات تحديد الاحتياجات التدريبية:

- سنحاول عرض أهم طرق وأدوات تحديد الاحتياجات التدريبية:

#### تحليل التنظيم:

عند تحليل التنظيم بهدف تحديد الاحتياجات التدريبية فان التركيز ينصب على معرفة المكان (القسم أو الإدارة أو الفرع) الذي يحتاج إليه تدريب. و ماهية هذا التدريب لمعالجة المشاكل التي يعاني منها. وعند تحليل التنظيم فانه يلزم التفرقة بين جانبيين

رئيسين هما: تحليل الهيكل التنظيمي organisation structure

وتحليل المناخ التنظيمي organisation climate

وفي ما يلي بعض المؤشرات التدريبية لكل منهما:

#### أ - تحليل الهيكل التنظيمي:

- استحداث وظائف جديدة.
- إلغاء وظائف قائمة.
- تغيير الموقع التنظيمي لبعض الوظائف.
- تركيز بعض الوظائف بدلا من لامركزيتها.
- إصدار قرارات دون وجود أساس من السلطة المفوضة.
- قصور المعلومات المتبادلة بين التقسيمات الإدارية.
- نتائج ومعلومات تخطيط القوى العاملة.

<sup>1</sup> - محمد عبد الفتاح الصريفي: التدريب الإداري، ج 2، الاحتياجات التدريبية وتصميم البرنامج التدريبي، دار المنهج للنشر والتوزيع - عمان - (ب.ت)، ص 23.

ب تحليل المناخ التنظيمي: (1)

- ارتفاع شكاوي العاملين.
- ارتفاع معدل دوران العمل.
- ارتفاع معدلات الغياب والتأخر عن مواعيد العمل.
- ارتفاع معدل الحوادث وإصابات العمل.
- ارتفاع معدل شكاوي العملاء.
- انخفاض المعنويات كما تظهره استقصاءات اتجاهات العاملين.
- ضعف الانتماء والولاء للمنظمة كما تظهره استقصاءات اتجاهات العاملين.

4 تحليل العمل: (2)

- يمكن استخدام تحليل العمل لتحديد الاحتياجات التدريبية عن طريق دراسة قوائم توصيف الوظائف بالمنظمة والتي تشمل مهام كل وظيفة من الوظائف والمواصفات اللازم توفرها في شاغلي هذه الوظائف وعن طريق الدراسة فإنه من الممكن الخروج ببعض المؤشرات التدريبية مثل:
- اختلاف مهارات وقدرات العاملين عن متطلبات الوظائف.
- عدم تناسب التأهيل العملي أو الخبرة العملية لبعض الأفراد مع متطلبات أداء وظائفهم.
- اختلاف أنماط السلوك الفعلي للأفراد عن الأنماط المرغوب فيها كما تحددها قوائم توظيف الوظائف.

<sup>1</sup>- عبد الرحمن توفيق: منهج مهارات التدريب (أساسي)، تخطيط التدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية، الطبعة الثالثة، مصر، 2004، ص 22، 23.

<sup>2</sup>- عبد الرحمن توفيق: مهارات أخصائي التدريب، الطبعة الأولى، مركز الخبرات المهنية للإدارة "بيميك"، مصر، 2005 ص 222.



- ضعف الأداء الفعلي للعاملين مقارنة بمعايير الأداء كما تبرزها إحصاءات المنشآت المماثلة والدارسات العامة.

### 5 تحليل الفرد:

- ينصب الاهتمام هنا على مستوى أداء الفرد الفعلي ومدى إمكانية الارتقاء بهذا الأداء من خلال التدريب، ويمكن اللجوء إلى المصادر التالية للخروج ببعض المؤشرات التدريبية: (1)

- نتائج تقييم الأداء والتي من المفروض أن تتم بشكل دوري بالمنظمة (تقييم رسمي)
- ملاحظة الرؤساء والمشرفين لأداء مرؤوسيهـم (تقييم غير رسمي)
- نتائج الاختبارات التي تتم بالمنشأة من أن إلى آخر مثل اختبارات المهارة ومراكز التقييم
- نتائج استقصاءات الراى والتي يمكن إجـراءها من أن إلى آخر بهدف معرف رأى الأفراد في أداءهم الحالي ومدى معرفتهم للتدريب.
- أيضا فان تخطيط المسار المهني وما يرتبط بيه من فتح أفاق للترفيه أمام الأفراد يعد مصدر هام لتحديد الاحتياجات التدريبية.

### 6 الأدوات:

- اسم الأداة: اغتنام الحوادث
- المسمى الأجنبي: Accidents Capture، Ac
- هدف استخدام الأداة: تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال اغتنام الحوادث التي يتعرض لها الأفراد والنظر بعين فاحصة بغية استثمار حيثيات الحادث لتحديد الاحتياجات التدريبية.

<sup>1</sup>- عبد الرحمن توفيق: المرجع سبق ذكره، ص 24.

لمحة عن خطوات استخدام الأداة: (1)

1 طور أدوات رصد أدوات التي تحدث فجأة أو تلك التي تفتعل لاختبار مدى استعدادنا للمواجهة حال حدوثها.

2 ما يحدث من ردود أفعال وكذلك الآثار.

3 حلل مع الآخرين ما يحدث، ولماذا يحدث.

4<sup>-</sup> اخرج بقائمة احتياجات تدريبية.

- اسم الأداة: الاختبارات

المسمى الأجنبي: Tests

هدف استخدام الأداة: تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال تقويم انتاجات الأفراد و المجموعات عبر الاختبارات المختلفة التي تهدف إلى قياس معرفتهم ومهاراتهم واتجاهاتهم.

لمحة عن خطوات استخدام الأداة:

1 حدد نوع الاختبار.

2 قم ببناء أداة الاختبار.

3 نقد الاختبار.

4 حلل محتويات أداة الاختبار.

5 اخرج بقائمة احتياجات تدريبية.

<sup>1</sup> - حسين محمد حسين: أدوات تحديد الإحتياجات التدريبية، ط1، دار مجدلاوي، عمان، 2001، ص 149-175.

## 7 أسلوب تحليل المحتوى (الملف الشخصي)

CAE(personale file)،Content Analysais Tecnique

أسلوب تحليل المحتوى لتحديد الاحتياجات التدريبية يضم رزمة واسعة من الأساليب الفرعية لتحليل المحتوى وسوف نركز على ما يعرف بتحليل الملف الشخصي.

- تقوم فكرة تحليل الملف الشخصي على أساس النظر بعين فاحصة إلى التاريخ الوظيفي وفحص وتحليل الوظائف التي يتضمنها الملف وهذا الأسلوب شائع جدا لتحديد احتياجات العاملين بمقارنة بقائمة الاحتياجات التدريبية المرصودة لكل مسمى وظيفي أصلا.

## جوانب فحص محتوى الملف الشخصي:

- 1 الشهادات.
- 2 للدورات التي شارك فيها.
- 3 للمخالفات.
- 4 الحوافز التي حصل عليها.
- 5 تقارير الأداء.
- 6 شهادات الخبرة وغيرها.

## أسلوب تحليل النشاط اليومي:

(ADAAT)،Adual Daily Activity Analyis lechnique

- تقوم فكرة أسلوب (ADAAT) على أساس رصد كافة أشكال النشاط اليومي الفعلي (Actuel) للعامل وليس رصد أشكال النشاط اليومي المتوقع أو المدون على لوائح.<sup>(1)</sup>

<sup>1</sup>- حسين محمد حسنين: المرجع السابق، ص206-207.

- ثم يقوم المحدد بتناول كل شريحة من شرائح هذا النشاط ثم يبدأ بتفتيتها وتحليلها، بعد ذلك يقوم برصد الاحتياجات التدريبية التي تكفل أو تعطي كل شريحة من شرائح النشاط وبهذا الأسلوب يمكن الوصول إلى رصد و تحديد أدق الاحتياجات التدريبية التي يحتاج إليها العامل.(1)

### البرنامج التدريبي:

هو مجموعة من الوحدات التدريبية المعدة سلفا تكون في مجموعها برنامجا تدريبيا خاص بتدريب فئة محددة من الموظفين.(2)

### خطوات إعداد البرنامج التدريبي: (3)

يتبع في إعداد برنامج التدريب الخطوات التالية:

1 - فحص تقارير الكفاية الإنتاجية، والأخطاء التي يقع فيها العاملون و الحوادث و الجزاءات و التمارض بأقسام المؤسسة لتحديد الوظائف التي تعكس بيانات هذه النواحي ان شاغليها اقل في الإنتاجية لتدريب العاملين فيه بهدف زيادة إنتاجيتهم كما وكيفيا.

2 - تحديد وظائف المتدربين ووضعها في مجموعات مهنية متشابهة.

3 - تحليل العمل في كل مجموعة مهنية.

4 - وضع مواد البرنامج التدريبي النظري والعملية من تحليل العمل.

5 - تحديد وسائل التدريب المناسبة لمواده.

6 - إعداد المكان المناسب.

7 - اختيار المتدربين والمحاضرين ذوي الكفاءة العالية.

<sup>1</sup>-حسين محمد حسين، المرجع السابق، ص 206،207.

<sup>2</sup>-حسن الشيخ : معجم مصطلحات الإدارة (انجليزي- عربي) مكتبة الوفاء القانونية للنشر والتوزيع، 2010، ص 181.

<sup>3</sup>- محمود السيد أبو النيل: علم النفس الضاعي، دار النهضة العربية للنشر ببيروت،1980،ص 270.

8 تقييم البرنامج لتحديد فاعليته.

4-2 تصميم البرامج التدريبية:

### تصميم التدريب الفعال: Designing Effective Training

- ويشير إلى مدخل منظم Systematic Approache لتطوير برامج التدريب والشكل الآتي يمثل الخطوات السبع في عملية تصميم التدريب.

تصميم البرنامج التدريبي:

عملية تحويل الاحتياجات التدريبية إلى برامج منظمة تشمل موضوعات وأساليب تدريب ومدة زمنية، بهدف اختيار أفضل طرق للحصول على المهارات المطلوبة. (1)  
عملية تصميم التدريب:

#### الشكل رقم (03): يوضح تصميم البرامج التدريبية



المصدر: سامي محمد هشام حريز: أساسيات إدارة الأعمال - مهارات نظرية وتطبيقية، دار قنديل للنشر والتوزيع الطبعة الأولى، عمان - 2008.

1 - حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، الطبعة الأولى، مكتبة لبنان، بيروت، 1997، ص52.

- وفيما يلي شرح موجز لكل خطوة من الخطوات السبع المبينة في الشكل:

- كما بين الشكل الخطوات الأولى هي تقييم الاحتياجات والتي هي ضرورية لتحديد ما إذا كنا نحتاج إلى التدريب أم لا؟ والخطوة الثانية تشير إلى التأكد من أن الأفراد العاملين يملكون الدوافع والمهارات الأساسية الضرورية للاستفادة من محتوى التدريب، والخطوة الثالثة هي خلق بيئة التعليم والتدريب.

أما الخطوة الرابعة هي التأكد من تطبيق المتدربين للمحتوى التدريبي في أعمالهم ووظائفهم وتتضمن هذه الخطوة فهم المتدرب وإدارة وتحسين مهاراته وكذلك الحصول على الدعم والتعاون من المدير، والخطوة الخامسة هي تطوير خطة التقييم والتي تشمل على تحديد أنواع ونتائج التدريب المتوقعة (تعليم-سلوك-مهارات) أما الخطوة السادسة فهي اختيار أسلوب التدريب اعتمادا على أهداف التعليم هذه الخطوة ربما تتضمن أسلوب التدريب التقليدي والذي يكون وجها لوجه مع المدرب أو التعليم الإلكتروني Elearning من خلال استخدام Web-based training أو CD .ROM

أما الخطوة الأخيرة في تقييم البرنامج التدريبي وعمل التغييرات المناسبة من أجل تحسين البرنامج من حيث التعليم والسلوك، والأهداف.....الخ.

#### 4-3-1 تنفيذ التدريب: (1)

- يجب أن يتم ترجمة البرنامج التدريبي إلى الواقع التنفيذي لتحقيق الأهداف الموضوعية للتدريب.
- ويعتمد تنفيذ التدريب الناجح على التدريب على عدة عوامل تضم تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة وإدراك المتدربين للحاجة التدريبية، كذلك لابد من دعم الإدارة للتأكد من أن التدخل على مستوى مناسب لكل المتدربين ولمشكلة الأداء.

1 - مدحت أبو النصر : مراحل العملية التدريبية -تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية، المجموعة العربية للتدريب والنشر، الطبعة الأولى، القاهرة، 2009، ص 153.

- ويتطلب تنفيذ التدريب وجود اتصال فعال بين المدرب و المتدربين وليس فقط اتصالا موجهها نحو المتدربين. وفي الوقت نفسه ينبغي مراعاة عدد من العوامل لجعل مواد التدريب متطابقة مع حاجات المتدربين التدريبية.

- أن يتعرف المدرب على حاجات المتدربين التدريبية.
- على المدرب أن يستخدم الأوصاف والأمثلة ووسائل الشرح المعروفة لدى المتدربين.
- على المدرب أن يعرف الموضوع بالقدر الذي يتوقعه منه المتدربون في البرنامج التدريبي.

- يعتبر الموقع أو المكان التي تجرى فيه عملية التدريب على درجة عالية من الأهمية لكل من المدرب والمتدرب. ويحدد عدد المتدربين عادة الموقع الذي يجري فيه التدريب. ولهذا فاتخاذ القرار بتحديد موقع التدريب من أوليات إدارة التدريب، حيث أن القاعة المكتظة لا توفر مناخا جيدا للتدريب.

- إن استخدام المدرب طريقة تدريب واحدة في كل الأوقات يكون عائقا للتدريب، فمثلا المدرب الذي يتبع أسلوب الاتصال الموجه باستمرار دون استخدام التمارين العملية يكون نصيب من النجاح قليلا إذا كان يعلم المتدربين كيفية استخدام الحاسب الآلي.

### خطوات تنفيذ التدريب:

- اختيار المتدربين.
- اختيار المدرب.
- إعداد المادة التدريبية.
- اختيار الأساليب التدريبية المناسبة.
- اختيار وسائل التدريب المساعدة.
- تحديد زمان التدريب.

- تحديد مكان التدريب.
- إعداد قاعة التدريب.
- تقديم البرنامج التدريبي.
- ختام البرنامج التدريبي (1).
- تنفيذ التدريب هو خطوة مهمة تتضمن عدة نشاطات سياسية مثل تحديد مكان وزمان التدريب وفي هذه المرحلة يظهر حسن وسلامة التخطيط.

#### تقييم التدريب:

هو عملية هادفة لقياس فعالية الخطة التدريبية وكفاءتها ومقدار تحقيقها الأهداف المطلوبة وإبراز نواحي القوة والضعف فيها.

كما يعرف أيضا بالإجراءات التي تقاس بها كفاية البرامج التدريبية ومدى نجاحها في تحقيق أهدافها المرسومة، كما تقاس بها كفاية المتدربين ومدى التغير الذي نجح التدريب والتنمية في إحداثه فيهم، وكذلك تقاس بها كفاية المتدربين الذين قاموا بتنفيذ العمل التدريبي. (2)

#### أهداف تقييم التدريب:

1. التأكد من نجاح البرامج التدريبية في تحقيق أهدافها سواء من حيث التخطيط أو التنفيذ.
2. مدى تحقيق البرنامج لأهدافه بالنسبة للمتدربين.
3. التأكد من كفاءة المتدربين من حيث تخصصهم وخبرتهم وقدراتهم الذاتية.
4. متابعة التطور العلمي والعملية في المجال الذي يعملون به. (3)

1 - مدحت أبو النصر : مرجع سابق، ص 153.

2- رحاب حسين جواد كاظم/ [www.uobabylon.edu.iq](http://www.uobabylon.edu.iq)، 18.02.2019، 14:16

3- سارة نبيل: المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية <http://hrdiscussion.com>، 18.02.2019، 14:27



**خصائص التقييم الجيد: (1)**

- ولكي تتحقق نظم التقييم أهدافها وتكسب ثقة المقيمين والمهتمين بالبرامج التدريبية لمختلف أطرافها ومستوياتها، ينبغي توفير عدد من الخصائص والشروط التي تكفل فاعليتها وكفاءتها وفي أدناه أهم هذه الخصائص.

**1 الموضوعية:**

وتعني التجرد من أي حكم مسبق أو انحياز من قبل المقيمين لصالح طرف على حساب آخر وان تكون نتيجة التقييم واحدة لو قامت بها جهة أخرى، ومن شأن الموضوعية أن تحقق العدالة في الحكم.

**2 الهدف:**

ويعني أن النظام المستخدم في التقييم يقيس فعلا النشاط أو الموضوع المراد تقييمه، وان الصلة وثيقة بين مكونات النظام وعناصر البرنامج التدريبي المختلفة. وهذا يستلزم التفريق بين مقاييس الأداء عن مقاييس الاتجاهات، ومقاييس النوعية عن مقاييس الكمية، ومقاييس الكفاءة عن مقاييس الفعالية.

**3 الثبات:**

ويقصد به عدم تأثر النظام بظروف وقتية أو استثنائية تتعلق بالمكان أو بالزمان أو بالأشخاص، وان يؤدي تطبيقه إلى نفس النتائج في حالة إعادته بعد فترة محددة.

**4 الواقعية:**

ويراد بها قابلية النظام للتطبيق العملي والميداني وان مؤشرات ومعايير تأخذ بنظر الاعتبار المحددات المحيطة والمتغيرات المؤثرة والمتأثرة بالعملية التدريبية.

<sup>1</sup>- عامر خضير حميد الكبيسي: التدريب الإداري والأمني- رؤية معاصرة للقرن الحادي والعشرين- (ط1)، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، 2014، ص 237.

## 5 الشمولية:

وتعني عدم التركيز النظام على عنصر دون آخر، أو على جانب من العملية التدريبية وإهمال الجوانب الأخرى. وذلك لا يتحقق إلا إذا شمل التقييم أهدافه وأطرافه وتقنياته وربط بين مداخلته ومخرجاته وإيجابياته وسلبياته.

## 6 الجماعية:

ويطلب تحقيقها المشاركة والتعاون بين الجهات المستفيدة والجهات المصممة والمنفذة للبرامج وان يتولى التقييم فريق عمل أو لجنة متخصصة تجنباً للعمل الفردي و الرؤية الأحادية في تقييم الأفراد والأشياء والأداء.

## 7 الحدائة والتحديد:

لكي لا تتقدم المقياس والمعايير المعتمدة في التقييم أو تظل جامدة ولا تراعي المستجدات والتقنيات المتطورة التي تشهدنا نظم التطوير في ظل ثورة التقنيات والبرمجيات والمعلومات.(1)

- من خلال ما سبق لا بد من إعطاء عملية التقييم مزيداً من الاهتمام وعدم اعتبارها إجراء منفصلاً عن عملية التدريب، فلا بد أن يبدأ التقييم مع الخطوة الأولى للبرنامج التدريبي، بالرغم من أن التقييم يتسم بالتعقيد لأن آثار التدريب قد لا تظهر فور الانتهاء من البرنامج.

1- عامر خضير حميد الكبيسي: مرجع سابق، ص 238.

## خلاصة الفصل:

يتضح مما سبق أن التدريب عملية ضرورية في أي مؤسسة مهما كان نوعها، وهو عبارة عن جهود إدارية منظمة تهدف إلى إجراء تغييرات إدارية معينة في الأفراد يشمل السلوك، المعارف، المهارات، الأفكار، الاتجاهات والقدرات، وذلك حتى يستطيع أو يتمكن العاملين من القيام بالأعمال الموكلة إليهم على أحسن وجه وبأفضل طريقة، وهناك أنواع عديدة للتدريب ويتم بأساليب مختلفة وله أهمية كبيرة سواء بالنسبة للأفراد أو المؤسسات بشكل عام، ويحقق أهداف متنوعة. كما تمر العملية التدريبية بثلاث مراحل هي تصميم البرنامج التدريبي، تنفيذه والمتابعة والتقييم لهذا البرنامج عن طريق مجموعة مختلف من الأساليب لمعرفة مدى نجاحه وتحقيقه للأهداف المسطرة وتأثيره على العاملين الذين استفادوا من العملية التدريبية.

# الفصل الثالث

## ماهية حوادث العمل

تمهيد.

أولاً: تعاريف ومفاهيم حوادث العمل.

- 1) تعريف الحادثة وحوادث العمل.
- 2) أسباب حوادث العمل.
- 3) خصائص المستهدفين من الحوادث.

ثانياً: عناصر وتصنيفات حوادث العمل.

- 1) عناصر ومصادر حوادث العمل.
- 2) تصنيفات حوادث العمل.
- 3) طرق تحليل حوادث العمل.

ثالثاً: إستراتيجية الوقاية من الحوادث

- 1) الوقاية من الحوادث وأبعادها.
- 2) أساليب الوقاية من الحوادث.
- 3) النظريات المفسرة لحوادث العمل.

رابعاً: النتائج والآثار المترتبة عن الحوادث والحلول المقترحة لها.

- 1) النتائج والآثار المترتبة عن الحوادث.
- 2) الحلول المقترحة لها.
- 3) برامج الزيادة في السلامة في العمل.

خلاصة الفصل.

### تمهيد:

إن حماية العنصر البشري من مخاطر العمل يعني حماية الاقتصاد والمجتمع، وإذا قمنا بقراءة إحصائية للبيانات المتوافرة عن حوادث العمل وما ينتج عنها من حالات وفاة أو عجز كلي أو عجز جزئي، أو آثار سلبية أخرى من مختلف الأصعدة، الأصبدة الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية، فإن الأهمية التي ينبغي أن يحتلها هذا الموضوع تبدووا بشكل واضح تماما.

وقد جاء هذا الفصل موضحا للإطار الدلالي لمصطلحات الحوادث وإصابات حوادث العمل وتصنيفاتها، بالإضافة إلى أسباب الحوادث وبعض النظريات المفسرة لها كما تم التطرق إلى إستراتيجية الوقاية منها.

أولاً: تعاريف ومفاهيم حوادث العمل:

1-1 تعريف الحادثة وحوادث العمل:

الحادث: ج. حوادث: ما يحدث ويقع بجد.

حادثة: أمر طارئ لا إرادي إجمالاً يحمل الشر ويسبب الأضرار، كاصطدام سيارتين أو سقوط طائرة أو نحو ذلك<sup>(1)</sup>.

الحادثة: هي شيء غير متوقع يحدث فيسبب ضرراً لبعض الأفراد في أغلب الأحيان والحادثة تسمى إصابة إذا ما ترتب عليها إصابة فرد أو أكثر<sup>(2)</sup>.

والحادثة حدث غير متوقع وخاطئ ولكن ليس بالضرورة يسبب الإصابات أو الخسائر يؤدي هذا الحدث إلى عرقلة في أداء النشاط أو استكمال<sup>(3)</sup>.

الحوادث: أفعال غير مقصودة وغير مرغوب بها أصلاً.

حوادث العمل: يقصد بها تلك الحوادث التي تقع أثناء العمل وبأسباب مباشرة سواء تعلقت تلك الأسباب بالعامل نفسه أو بأجهزة ومعدات العمل أو بظروف أدائه<sup>(4)</sup>.

هي الحالات العارضة أو المؤقتة التي يمكن أن تشكل إصابات في أجسام العاملين أو خطراً على حياتهم أو على الآلات والأجهزة وترتبط حوادث العمل خاصة بالأمن الصناعي بحيث كلما تعرض العمال لمزيد من الحوادث والأضرار احتدم النقاش حول الأمن الصناعي<sup>(5)</sup>.

1- جبران مسعود: معجم الفبائي في اللغة والإعلام، دار العلم للملايين، ط3، 2005م، ص 328.

2- طارق كمال: علم النفس الصناعي والمهني، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2008م، ص 151.

3- عبد الرحمن العيسوي: علم النفس المهني والصناعي، دار أسامة للنشر، الطبعة 1، عمان، 2004م، ص 144.

4- رضا صاحب أبو حمد آل علي: سنان كاظم الموسوي، وظائف المنظمة المعاصرة - نظرة بانورامية عامة، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة 1، عمان، 2009م، ص 171.

5- ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص

إصابات حوادث العمل: الضرر الذي يصيب الفرد نتيجة عمله، أو أثناء توجهه للعمل، أو الأمراض المهنية المصاحبة لظروف وطبيعة العمل الصعبة<sup>(1)</sup>.

اعتمادا على ما سبق ذكره، يعد حادث عمل كل حادث غير متوقع يقع أثناء العمل أو بسببه أو عند الذهاب والإياب منه نتيجة تفاعل عدة عوامل إنسانية ومادية تؤدي إلى إصابة العامل، وإلحاق الضرر بالمنشآت، الآلات والمواد،... الخ، كما تلحق الضرر بالبيئة العامة.

## 1-2 أسباب حوادث العمل:

### - أسباب الحوادث (العنصر غير البشري):

أغلب الظن أن العنصر البشري فاعل في الحالة الانفعالية للعامل أو رعونة أو تعجله أو اتجاهه نحو العمل أو رضاه عنه لكن هناك عوامل أخرى ترتبط بالظروف الفيزيائية للعمل ونتحدث عن هذه الأسباب من خلال النقاط التالية:

أ- **البيئة الفيزيائية:** أدت التكنولوجيا الحديثة وما تضمنته من تقنية بالغة التعقيد واستخدام الآلي، إلى أن تطوير الآلات يسير بسرعة أكبر بكثير من تطوير قدرات العامل على التعامل مع هذه الآلات حتى ينتج عن ذلك عدم قدرة العامل على التكيف مع الآلة ويتعرض هو لحادثة عمل.

ب- **نوع الصناعة:** كما سبق الإشارة تربط الأمراض المهنية وحوادث العمل بصناعات دون غيرها، فمثلا الإصابات عالية جدا في صناعة المناجم من حيث معدل وقوع الحوادث ومن حيث شدة الحوادث، بينما في صناعات أخرى تكون معدلات الحوادث أقل بكثير، مثل صناعة السيارات وصناعة الأدوات المنزلية ناهيك أن هناك نوعية من الأعمال الإصابات فيها قليلة ولكنها إصابة قاتلة مثل المهن المتعلقة بالأعمال الكهربائية.

1- حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، ط1، مكتبة لبنان للنشر، بيروت، 1997م،

**ج- ساعات العمل:** قد نتوقع أنه كل ما زادت ساعات العمل زادت معدلات الحوادث، ولكن الدراسات لا تشير إلى علاقة محددة بالذات، نعم نتوقع أنه كلما زادت ساعات العمل زادت معدلات الحوادث ولكن إنقاص ساعات العمل لم يؤدي إلى تخفيض الحوادث في الوردية الثانية والثالثة عن الأولى رغم استخدام التكنولوجيا الحديثة في نظام الإضاءة على مدار الأربع والعشرين ساعة يوميا في المصانع الأمريكية، ومع ذلك فإن العلاقة (1) وثيقة بين سوء الإضاءة وزيادة معدلات الحوادث، وتشير دراسات عديدة يوردها "شولتز" إلى أن سوء الإضاءة يتسبب في حوالي 25% من حوادث العمل.

**د- درجة الحرارة:** تكون الحوادث في أدنى معدلاتها عندما تكون درجة الحرارة معتدلة، وتزيد هذه المعدلات عندما تكون الحرارة منخفضة جدا أو مرتفعة جدا، وربما إن زيادة درجات الحرارة أو تدنيها يؤدي إلى شعور بالضيق والتعب مما يسبب الحوادث.

**هـ- تصميم الآلة:** هناك أنواع مختلفة من الآلات يعمل عليها عمال المصانع ورغم أن المهندسين الذين يقومون بتصميم هذه الآلات يراعون إلى حد كبير شروط السلامة الصناعية والأمن الصناعي، إلا أن بعض الآلات تبقى خطرة بسبب سرعاتها الزائدة أو وجود أجزاء مكشوفة منها.

**- أسباب الحوادث (العنصر البشري):**

قلنا أن العنصر البشري فاعل في الحوادث إلى جانب:

**أ- تعاطي الخمر والمخدرات:** لتعاطي الخمر والمخدرات عواقب وخيمة على سلوك العامل بحيث يتعرض لارتكاب الحوادث، ومن ذلك أن المخدرات تؤدي إلى ضعف التآزر الحركي واختلال الشعور بالزمن والمسافة والرغبة في النوم والشعور العام بالخمول.

1- محمد شحاته ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى، عمان، 2010م، ص 211-213.



كما أن الخمر تؤدي إلى اضطرابات وظائف الجهاز العصبي بوجه عام وتعطي صاحبها شعورا متزايدا بالاستهانة بالأخطار وهذه كلها أسباب مؤدية إلى الحوادث ويجمع الثقات من أهل الاختصاص في علم النفس الصناعي أن تناول الخمر والمخدرات يمثل كارثة حقيقية بالنسبة للمجتمع الأمريكي لأسباب عدة على رأسها التسبب في حوادث العمل. (1)

**ب- الذكاء:** قد يكون من المعقول أن نفترض أن ثمة هناك ارتباط بين الذكاء وعدم التورط في الحوادث وأن يكون العمال الأقل ذكاء أكثر تورطاً في الحوادث ولكن نتائج البحوث لا تؤيد هذه الافتراضات، ومع ذلك فإن تدني نسبة الذكاء إلى حدود الضعف العقلي قد تتسبب في وقوع الحوادث لأن ضعيف العقل يكون بوجه عام غير قادر على التبصر بالأخطاء.

**ج- الصحة العامة:** من الغريب أن نذكر أن العمال من ذوي الإعاقات البدنية تكون دافعيتهم نحو مراعاة قواعد السلامة في العمل والانتباه إلى أخطاره دافعية قوية بحيث يكون تورطهم في الحوادث أقل من نظرائهم من العمال العاديين من غير ذوي الإعاقات. ومع ذلك فإن ضعف البصر إذا اعتبرناه إعاقة يرتبط بالتورط في الحوادث سواء حوادث السيارات أو حوادث المصانع ولكن الغالبية العظمى من عيوب الإبصار يمكن التغلب عليها عن طريق استخدام النظارات أو العدسات اللاصقة أو جراحات العيون الحديثة، وفي العديد من الشركات الأمريكية الكبرى يجري فحص دوري طبي خاصة لبشر بحيث تعالج عيوب الأبصار أو ينتقل العامل إلى عمل آخر أقل تعرضاً فيه للأخطار.

**د- التعب:** يؤدي التعب إلى تناقص القدرة على العمل بسبب الجهد المبذول فيه ويؤدي التعب إلى تناقص الإنتاج كما وكيفا، كما يؤدي إلى زيادة معدلات الحوادث، ويذكر

1- محمد شحاته ربيع : المرجع السابق، ص 211-213.

"شولتز" ملحوظة مهمة وهي أن المصانع التي تكون فترة العمل فيها عشر ساعات يوميا، فإن معدل الحوادث يرتفع بشدة في الساعتين الأخيرتين بسبب التعب.

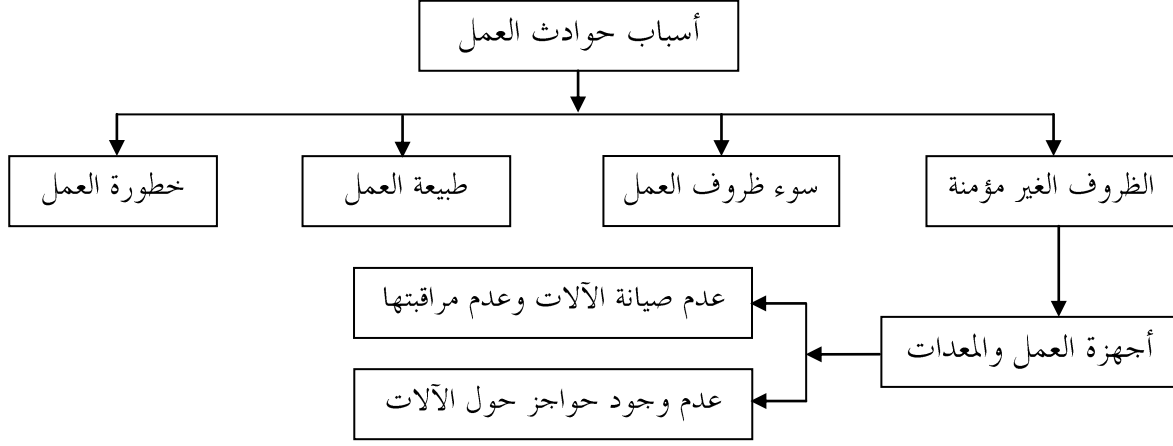
هـ- الخبرة: كلما زادت خبرة العامل قل تورطه في الحوادث وكلما نقصت خبرته كلما زاد تورطه في الحوادث، ذلك أن الخبرة تؤدي بالعامل إلى معرفة الطرق السليمة لأداء العمل وتجنب أخطاره.

و- السن: العلاقة بين زيادة السن وقلّة التورط في الحوادث، فالسن والخبرة عاملان متلازمان تقريبا بالنسبة للتورط في الحوادث.

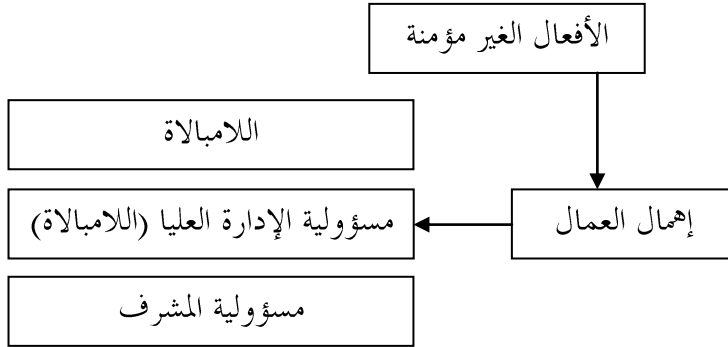
إن هذه النظرة الجديدة لأسباب الحوادث أدت إلى تطور كبير في ميدان الوقاية منها، ذلك أن تحديد الأسباب المباشرة وغير المباشرة للحادثة من شأنه المساهمة بشكل فعال في التحكم فيها ومنع تكرارها وخاصة في المؤسسات الصناعية وأيضا تسجيل عدد قليل من حالات الوفاة. (1)

متعلق بمكان العمل:

الشكل رقم (04) يوضح أسباب حوادث العمل



متعلق بالفرد ← العامل:



المصدر: سلامة أمينة: الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2017/2018، ص 47.

### 1-3 خصائص المستهدفين من الحوادث:

الاستهداف للحوادث: يعني الاستهداف للحوادث تعرض بعض الأفراد إلى الحوادث بمعدلات أكبر من غيرهم من العاملين في بيئة العمل نفسها، ويطلق على هذه الفئة من العاملين المستهدفين، وتسد عملية الاستهداف إلى مجموعة من الصفات والمميزات التي تجعل من بعض العاملين أكثر تعرضاً للحوادث من غيرهم من العاملين ضمن الوحدة الصناعية الواحدة.

**خصائص المستهدفين للحوادث:** من المفيد معرفة خصائص المستهدفين للحوادث أو الميالين للحوادث بهدف استبعادهم أثناء عمليات الاختيار التي تجرى في المنظمة، ومن أهم خصائصهم ما يلي: (1)

- 1- **عدم الانتباه:** المستهدفون ضعيفوا الانتباه للعمل وشاردوا الذهن.
- 2- **ضعف الإدراك للخطر الذي ينطوي عليه التصرف:** فالمستهدفون يتميزون بضعف إدراكهم للخطر الذي ينطوي عليه التصرف.
- 3- **الانفرادية ومخالفة الجماعة:** فالفرد المستهدف للحوادث لا يمثل لرأي الجماعة، ويميل إلى تكوين رأي مستقل عن رأي الجماعة.
- 4- **مخالفة التقاليد الاجتماعية:** فالفرد المستهدف لا يحترم التقاليد السائدة، كما أنه لا يقيم وزنا للشعور والإحساس الجماعي.
- 5- **الميل إلى إيذاء وعقاب النفس:** فالفرد المستهدف لا يكثر بالحوادث وما يترتب عنها من نتائج وينسى ما وقع له في الماضي من حوادث.
- 6- **الغطرسة والاعتزاز بالنفس:** فالفرد المستهدف للحوادث يعتز بنفسه كثيرا، ولا يكثر بالإجراءات الوقائية، ويعتقد أن هذه الإجراءات تؤدي إلى إرباك وتعطيل العمل ولا منفعة منها.
- 7- **ضعف دافع الانتماء للجماعة:** فهو يميل إلى معاداة الآخرين ودفاعيته ضعيفة إلى الانتماء إلى جماعة معينة أو نظام معين، ولا يتعاون مع الآخرين.

1- أبو شيخة نادر أحمد: إدارة الموارد البشرية - إطار نظري وحالات عملية-، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى عمان، 2010م، ص 492-493.

ثانياً: عناصر وتصنيفات حوادث العمل:

1-2 عناصر ومصادر حوادث العمل:

أ - عناصر حوادث العمل: (1)

1- الإصابة البدنية: هي كل مساس بجسم الإنسان كالكسور وفقدان الوعي وفقدان القوى العقلية فمصطلح الجسم يؤخذ بمعناه الواسع، حيث يشمل الجسم ككل خارجياً وداخلياً. ويستوي في أن يكون عضوياً أو نفسياً، بغض النظر عن عمقه أو سطحه، فالإصابة البدنية هي كل ما يصيب الإنسان في عاطفته أو شرفه أو كرامته فهي كل مساس من الناحية النفسية للإنسان دون أن تسبب له خسارة مادية إن أصابه العامل بضرر معنوي أو مالي لا يعطي للحدث صفة مهنية، علماً بأنه بالإمكان تعويضها، إما تكيف الحادث إلى حادث مرور، أو الرجوع إلى القواعد العامة في المسؤولية المدنية التي تسمح بتعويض الضرر المالي والأدبي.

2- يجب أن يكون الضرر ناشئاً بفعل قوة خارجية: يجب أن يكون الضرر ناشئاً بفعل قوة خارجية، أي خارج جسم العامل. إن وفاة العامل إثر اشتغاله في جو شديد الحرارة، وتحت الشمس المحرقة يعتبر حادث عمل، لأن ضربة الشمس فعل خارجي فلا يشترط أن يكون الأصيل الخارجي مادياً بل قد يكون معنوياً، فالوفاة نتيجة للخوف، أو الفرع من رؤية الحريق تعتبر حادث عمل، رغم عدم تعرضه للاختناق، فالأصل هنا خارجي وهو الحريق، فيقتضي أن يكون سبب الحادث قوة خارجية التكوين الجسماني للمتضرر ولا يهم أن يكون الفعل الخارجي مادياً أو معنوياً، فقد يكون انهيار أو انفجار، كما يكون امتناع عن إرسال الهواء إلى منجم أو إلى غواص، أو الشتم الذي يؤدي إلى صدمة عصبية أو نفسية.

1- سلامة أمينة : الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، ، مرجع سابق ، ص 63-64-65.

3- توفير صفة المفاجأة في الحادث: المقصود هذا الشرط أن يكون الفعل الضار قد وقع بغتة وفي فترة قصيرة أو بمعنى آخر أن يكون الحادث الذي نشأ بسبب خارجي عن جسم العامل قد انتاب الجسم بصورة مفاجئة، بحيث يمكن معرفة زمن الحادث بتحديد وقت وقوعه بكل دقة وفي المكان، وهذا يحصر المحل الذي وقع فيه بالضبط حتى تأخذ الإصابة صفة حادث العمل. أما إذا لم نتمكن من تحديد وقت بدأ الفعل ووقت نهايته فإن الحادث لا يعد حادث عمل، والفعل المفاجئ يمكن أن يكون إيجابياً مثل سقوط العامل من مكان مرتفع، أو اصطدامه بآلة حادة، كما يمكن أن يكون سلبياً، فيتحقق بالامتناع أو الترك، مثل عدم توصيل الهواء النقي أو الأكسجين إلى عمال المناجم أو الغواصين في الماء، مما يؤدي إلى وقوع الحادث.

4- صفة العنف: ذهبت بعض التشريعات إلى اشتراط أن يتضمن الفعل المكون لحادث العمل بالعنف، واعتبرته من العناصر المهمة، حيث تبرز واقعة العنف شدة الحادث، كلما كان واضحة أمكن ذلك في الكشف عنه في حادث العمل كان التمييز بين الحادث على العوامل المادية المتسببة في الفعل الضار، كأن نصيب الآلة عين العامل، أو تقطع يده، بل قد يكون الحادث عنيفاً من الناحية المعنوية، كأن يصاب العامل بأضرار نتيجة سقوطه مغمياً عليه، حين شاهد آلة تقطع يد زميله في العمل.

5- العلاقة السببية: وهو إثبات العلاقة السببية بين الحادث والعمل فإن ظهرت الجروح فور الحادث أو الوفاة فلا إشكال ولا صعوبة في الإثبات ولكن في الواقع العملي كثيراً ما تحدث الحوادث ويظل سببها غير معروف.

ب - مصادر المعلومات عن الحوادث: (1)

كيف يمكننا الحصول على معلومات ثابتة تفيدنا في برامج الوقاية من الحوادث؟

1- الشيخ كامل محمد عويضة : علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، الطبعة الأولى، بيروت، 1996م، ص 129.

لاشك أن تقارير الحوادث من المصادر الرئيسية للحصول على المعلومات على

الحوادث والتقارير الجيد يجب أن يحتوي على أمور مثل الآتي:

1- **تاريخ وقوع الحادث:** الشهر واليوم والساعة ومكان وقوع الحادث أن الظروف المحيطة بالعامل دائما تتغير من يوم إلى آخر بل ومن ساعة إلى أخرى ومن وردية إلى أخرى.

2- **تصنيف العمل وإعداده ووحداته:** إن معرفة هذه الأشياء تعطي معلومات نوعية من طبيعة العمل الذي وقعت فيه الحادثة إن إمكانية حدوث الضرر من بعض الأعمال والعمليات تختلف من عمل إلى آخر.

3- **أنماط الحوادث:** تتضمن المعلومات المطلوبة هنا وصف طبيعة الحوادث وليس من الضروري أن تكون المعلومات الوضعية مطلوبة ومفصلة.

4- **السبب المباشر للحادث:** في هذا البند تذكر الأسباب المباشرة لوقوع الحادث سواء كانت من الأفعال أم من الظروف المحيطة بالعمل أو منهما معا، وهنا نعرف خرق إجراء الأمن الذي أدى إلى وقوع الحادث أو ما هي القاعدة أو القواعد التي خرقتها العامل أو لم ينفذها وكان من جرائها حصول الحادث، ما الذي حدث أو لم يحدث وأدى لوقوع الحادثة؟

5- **نتائج الحادثة:** يشتمل هذا البند على مواضع الإصابة في جسم العامل أو العمال ووصف للجروح أو الإصابة وكذلك وصف الخسائر في الآلات أو ما أصابها من تدمير، ولكن غالبا ما لا يتمكن الموظف الذي يحرر تقرير الحادثة من وصف مباشر للإصابات والخسائر بدقة كاملة، ولذلك يستعين بالأطباء وبعض المختصين بتقييم ممتلكات الشركة حتى يتمكن إعداد التقرير. (1)

1- الشيخ كامل محمد محمد عويضة : مرجع سابق، ص 130.

6- الخبرة: يجب أن يوضح تقرير الحادث مقدار الخبرة المطلوبة لأداء العمل والتي أدى نقصانها إلى وقوع الحادثة، وتفيد مثلا هذه الخبرة بالعمل في وضع برامج الأمن الصناعي.

7- المعطيات السيكولوجية: يجب أن يحتوي التقرير على نتائج تطبيق اختبارات الاستعدادات وكذلك الاختبارات الشخصية واختبارات التحصيل على الأشخاص الذين تأثروا بالحادثة<sup>(1)</sup>.

من خلال ما سبق ذكره عن هاته المصادر المعلوماتية التي تعتبر تقريبا أهم عنصر في حوادث العمل، حيث أن كل مؤسسة صناعية إلا ولديها حوادث عمل ويجب عليها تحليل هاته الحوادث ووضع سجلات وتقارير تخص الحادثة بدءا من تاريخ وقوعها وسببها وصولا إلى النتائج التي خلفتها.

## 2-2 تصنيفات حوادث العمل:

تصنف حوادث العمل وفقا لعدد من المعايير:

أ- من حيث نتائجها: إذ يطلق على الحوادث التي تصيب العاملين إصابات Work Injuries وتكون نتائجها عادة على شكل جروح أو إعاقات أو عاهات أو غيرها ويطلق على المخاطر المهنية التي تصيب موجودات المنظمة "حوادث Accidents" فالحريق الذي يحدث للمصنع يعتبر حادث عمل وثمة رأي آخر، فإصابة العامل هي كل ما ينشأ عن حوادث واقعة غير مخططة يترتب على وقوعها ضرر جسدي، فبالتالي فإن الحادث أكثر شمولاً من الإصابة، إذ يقع الحادث وقد ترافقه إصابة مباشرة أو لا ترافقه ومع ذلك فغنه يترك آثار وأضرار تلحق بالمنظمة.

ب- من حيث خطورتها: وفق هذا المعيار تقسم الحوادث إلى حوادث بسيطة وأخرى خطيرة استنادا إلى درجة التلف وحجمه والضرر اللاحق بالموجودات المختلفة أو بالعامل،

1- الشيخ كامل محمد محمد عويضة : المرجع السابق، ص 129-130.



فالإصابة البسيطة يمكن أن يشفى منها العامل بعد المعالجة الأولية، في حين ينشأ عن الإصابة الخطرة حجز مؤقت أو دائم وقد يؤدي إلى وفاة العامل<sup>(1)</sup>.

**ج- من حيث نوعها:** حوادث مرور، وحوادث مناجم، وحوادث طائرات، وحوادث سيارات، أو حوادث بسيطة، وحوادث جسيمة.

**د- من حيث أسبابها:** حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية مثل إهمال العامل أو شرود ذهنه أو ضعف ذكائه أو قلة خبرته أو عجزه عن ضبط نفسه، وحوادث ترجع إلى عوامل مادية أو ميكانيكية كسقوط أشياء على العامل أو انفجار بعض المواد أو وجود مادة لزجة على الأرض أو تلف مفاجئ في بعض الآلات.

**هـ-** كما يمكن تصنيفها إلى حوادث يمكن تجنبها وأخرى يتعذر تجنبها كخراب مفاجئ في آلة حديثة ثبتت صلاحيتها بعد اختبارها<sup>(2)</sup>.

### 2-3 طرق تحليل حوادث العمل:

هناك عدة طرق تقوم بتحليل حوادث العمل بهدف الوقوف على أسبابها الحقيقية من أجل إيجاد الحلول الفعالة لتخفيضها أو إزالتها، وأهم هذه الطرق نجد:

#### أ- طريقة رجوع الخبرة:

ظهر انطلاقا من 1986م بعد الحادث الخطير والمتعلق بانفجار Booster challenger طريقة رجوع الخبرة تسعى إلى هيكله الوسائل التي ستستخدم انطلاقا من الخبرات السابقة وكذا تقييم المعارف المكتسبة من هذه الخبرات والخطوات المستعملة في هذه الطريقة تتمثل في:

-تحديد الخبرة التي ستقيم.

1- نادر أحمد أبو شيخة : إدارة الموارد البشرية -إطار نظري وحالات عملية-، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى عمان، ص 488-489.

2- محمد شحاته ربيع : علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى ، 2010م، ص 209-210.

- وضع إجراءات للتقييم.
- جذب الخبرة (جمع المعلومات).
- نقل هذه الخبرة إلى أفراد آخرين عن طريق إعلامهم، واستخدام الخبرة المقيمة.
- فطريقة رجوع الخبرة تبدأ بوصف العامل ماذا يحدث له، بهدف جمع معلومات حول الحادث ثم وصف ما استنتجه من هذه الخبرة، وهذا ما يجعلها طريقة لاشتراك الآخرين في الخبرة عن طريق الفهم والحوار، فهذه الطريقة تستوجب مجموع الموارد البشرية والتكنولوجية التي يجب توفيرها بهدف تقييم الحادثة التي وقعت، ثم نشر المعارف حول الخبرة المكتسبة من جراء تقييمها.
- فالهدف من هذه الطريقة فيما يخص تسيير الأخطار هو العمل على تخفيض أو إزالة تكرارات الأخطاء أو الحوادث بالاستعانة بتطبيقات الأداء الآمنة، وكذا بالتعليمات والإجراءات المختلفة والمتعلقة بحوادث العمل.<sup>(1)</sup>

### ب- طريقة شجرة الأسباب:

- شجرة الأسباب هي طريقة تم إعدادها من طرف المعهد الوطني للبحث في الأمن (INRS) في سنوات السبعينات، بهدف تحليل حوادث العمل، فمنهجية هذه الطريقة تركز على أن الحادث ليس متعلق بسبب واحد بل هو ناتج عن عوامل متعددة، كما أن هذه الطريقة تسمح بالبحث عن الأسباب المؤدية للحوادث أي تساعد على فهم ما حدث.
- 1- أهداف طريقة شجرة الأسباب: تتضمن هذه الطريقة أهداف أساسية وثنائية، فالأهداف الأساسية لهذه الطريقة تتمثل في:

أ - معالجة الصعوبات الناتجة إثر الحادث كالصراعات مثلاً.

ب -تنظيم الأسباب.

ج -التصرف بسرعة لتجنب تكرار حادث مشابه.

<sup>1</sup>-شعلال مختار : دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل، ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلم التربية والأورطونيا، جامعة الجزائر ، 2008-2009م ، ص 68.

أما الأهداف الثانوية لهذه الطريقة فتتمثل في:

أ - توعية الأفراد حول الأخطار الموجودة في أماكن العمل.

ب - فتح النقاش بين العمال ومسؤوليهم ولجنة الصحة والأمن في العمل.

ج - اكتشاف الأخطار الجديدة.

2- **الخطوات المستعملة:** شجرة الأسباب تتبع خطوات معينة في إعدادها والمتمثلة في:

أ - جمع الوثائق بشكل دقيق والمتعلقة بالفرد المهام المنجزة الوسائل المستعملة، المحيط الذي تم فيه العمل فهذه الوقائع يجب أن تستجيب لمعايير موضوعية، أي يتم جمعها من عند الأفراد الذين لديهم معلومات حول الحادث وذلك أثناء أو بعد وقوعه بهدف إتمام جمع الوثائق.

ب - تنظيم الوقائع: إعداد شجرة الأسباب يتم عن طريق بناء وتنظيم متسلسل للوقائع التي لعبت دور في وقوع الحادث، فشجرة الأسباب يتم بناءها انطلاقاً من الواقعة الأخيرة، ثم نطرح الأسئلة حول كل واقعة ثم جمعها والمتعلقة بظهور الحادث؛ ماذا حدث لظهور هذه الواقعة؟ هل هو ضروري؟ هل هو كاف؟

3- **الرموز المستعملة في شجرة الأسباب:**

- الدائرة Le cercle: تبين واقعة غير مألوفة الظهور.

- المستطيل Le rectangle: يبين واقعة يومية دائمة.

- السهم La fleche: يبين تسلسل واقعتين. (1)

- مداراة La fourche: تبين اتصال عدة وقائع.

<sup>1</sup>- شلال مختار : المرجع السابق، 2008-2009م، ص 68.

ج- طريقة منحنى اشيكاي:

سمي بمنحنى اشيكاي نظرا لمؤسسة Rouishikawa كما أعطيت له تسمية أخرى بمنحنى هيكل السمكة وسمي كذلك بـ (5m) وذلك بسبب وجود حرف m الذي يرمز إلى صنف ما وذلك في نهاية كل تفرع والمتمثلة في:

- اليد العاملة (المتدخلون والعمال).

- المادة (طبيعة الشيء المعالج).

- الآلات (التجهيزات).

- المحيط.

- التنظيم.

- الوسائل.

فهذا المنحنى يقترح طريقة التحليل الجماعي لوضعية مشكل، فإعداد هذا المنحنى

يرتكز على أن يكون العمل جماعي بإتباع الخطوات التالية: (1)

- وصف المشكل أو الحادث بطريقة واضحة.

- استعمال طريقة العمل الجماعي لتحديد أهم أسباب الحادث وذلك بالاستعانة

بالأصناف الخمسة (5m).

- رسم هيكل منحنى اشيكاي بتدوين مختلف الأصناف.

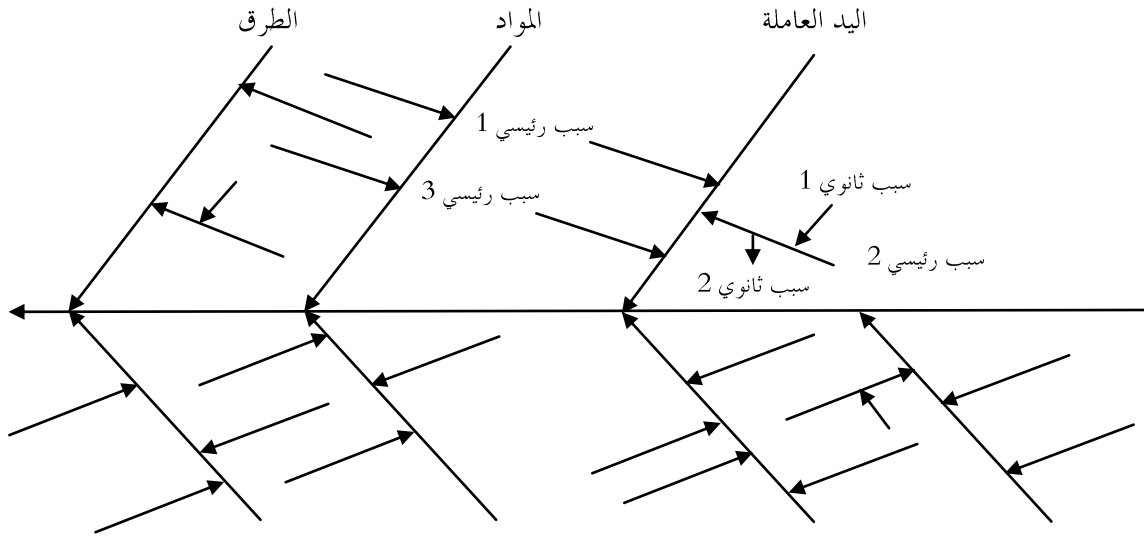
- تدوين الأسباب التي تم اقتراحها على شكل أصناف فرعية (رئيسية وثنائية).

- تحديد الأسباب التي يمكن إزالتها.

- إعداد إجراءات التخلص من هذه الأسباب وتجنب تكرارها.

والشكل التالي يوضح الرسم البياني لمنحنى اشيكاي:

الشكل رقم(05): يوضح منحنى إشيكاوى لتحليل الحوادث.



المصدر: شعلال مختار : دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل، ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلم التربية والأورطفونيا، جامعة الجزائر ، 2008-2009م ، ص 68.

- إيجابيات وسلبيات هذه الطريقة:

أ- الإيجابيات:

- إحصاء سهل وسريع بدون نسيان الأسباب ومرتكز على عمل جماعي.

- التصنيف أو الهيكله حسب الأصناف الرئيسية أو الثانوية.

- تقديم منحنى واضح ومفهوم، إثبات اتفاق فريق العمل حول أهمية الأسباب.

ب- السلبيات:

- المنحنى لا يقدم علاقات منطقية كما هو الحال في شجرة الأسباب ولا يوجد معيار

لقياس صلة كل الأسباب بالحادث، فالسبب الذي يتم الاتفاق عليه في طريقة العمل

الجماعية، يجب أن يكون ذا صلة بالحادث يهدف إلى اتخاذ أحسن قرار فيما يخص

الحادث، فعدم وجود هذا المعيار تصبح المهمة صعبة نظرا لأنه يضم أسباب متعددة والتي

يمكن أن يكون من بينها أسباب ليس لديها أي صلة بالحادث. (1)

1- شعلال مختار : المرجع السابق، 2008-2009م، ص 72-73.

نقص الدقة في تحديد أهمية الأسباب، هذه الطريقة تسمح بتقديم الأسباب الرئيسية للحوادث بطريقة وصفية بدون تحديد درجة أهمية كل سبب، بصفة عامة الأسباب الأكثر أهمية هي التي يجب تفصيلها عند تحليل مختلف الحوادث الخاصة بالحوادث، يأخذ بعين الاعتبار مختلف العناصر الناجمة عن الحادث كالكسكين.

ثالثاً: إستراتيجية الوقاية من الحوادث:

3-1 الوقاية من الحوادث وأبعادها:

أ- الوقاية من حوادث العمل:

يعني الوقاية من الحوادث توفير ما يلزم من الشروط والمواصفات الفنية والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل لجعلها مأمونة وصحية، بمعنى أن لا تتسع فيها حوادث ولا تنشأ عنها إصابات مهنية. وتستهدف الوقاية من الحوادث ما يلي: (1)

- 1 - حماية العنصر البشري من التعرض للحوادث والإصابات، وبالتالي منع أو تقليل ما يقاسيه البشر من آلام بسبب الحوادث وإصابات العمل، وحماية أسرة العامل المصاب من التشرد والضياع بسبب فقدان عائلتها أو انقطاع مورد رزقها.
- 2 - تخفيض الخسائر، وتمثل الخسائر التي تلحق بالمنظمة في تكلفة الوقت الضائع للعمال الموجودين في مكان الحادث، وتكاليف إصلاح أو استبدال الأجهزة والمعدات والموارد. كما تتمثل في الأجور المدفوعة للعاملين المصابين رغم تعطيلهم عن العمل، والأجور الإضافية نتيجة العمل لوقت إضافي لتعويض العجز في الإنتاج الناشئ عن الحوادث، كذلك تكلفة الوقت المنقضي في تدريب عامل جديد، والمصاريف الطبية غير المؤمن عليها التي تتحملها المنظمة.

<sup>1</sup> - أبو شيخة نادر أحمد : إدارة الموارد البشرية ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان ، 2009، ص 496.

3 - رفع معنويات العاملين وتحسين المناخ التنظيمي، فتكرار الحادث لأسباب بيئية غير

ألمونة قد يصاحبه تنامي شعور لدى العاملين بالاستياء من الإدارة بسبب عدم

اهتمامها بهم، والعكس صحيح.

#### ب- أبعاد الوقاية من حوادث العمل:

ثمة علاقة مباشرة بين جهود المنظمة في مجال السلامة المهنية وبين فعاليتها في

تحقيق أهدافها مما يوجب عليها وضع سياسة إدارية، بحيث تصبح مسألة حماية العاملين

من الإصابات والأمراض المهنية من أهم مسؤوليات المنظمة، وأن هذه المسؤولية ليست

أدبية وحسب، بل أنها مسؤولية إدارية أساسية وضرورة اقتصادية واجتماعية، إنه يمكن

تلافي إصابات العمل وحوادثه أو الحد بينها على الأقل من خلال اعتماد الوحدة التنظيمية

المعنية بإدارة الموارد البشرية سياسية إدارية ذات أبعاد هندسية، وصحية، وأمنية،

وخدمية، وتنظيمية، وبيئية.

#### 1- البعد الهندسي: فأما البعد الهندسي للسياسة فيطال ضرورة إيجاد التصميم الملائم

للمباني، وتوفير الظروف الفيزيائية المناسبة من إضاءة وتهوية وحرارة، ... الخ،

وتخصيص المساحات اللازمة التي تفي بأغراض التوسعات المستقبلية، كذلك توفير

الآلات بالمواصفات المناسبة وتزويدها بالحواجز الواقية، والتأكد من أن التمديدات

الكهربائية منفذة وفق المواصفات العلمية القياسية.

#### 2- البعد الصحي: يفرض ضرورة إجراء الفحوصات الطبية الشاملة للمرشحين للتعيين

للتأكد من سلامتهم الجسدية والنفسية قبل تعيينهم، كذلك إجراء الفحوصات الدورية للعامل،

بخاصة عندما تكون لطبيعة الوظيفة آثار سلبية على صحته، واستعمال أدوات الوقاية<sup>(1)</sup>

<sup>1</sup> - أبو شيخة نادر أحمد : مرجع سابق، ص 496.

الشخصية المناسبة للحد من تعرض العامل لأي خطر، كذلك العمل لأي خطر، كذلك العمل على إجراء عمليات التطعيم الدوري ضد الأمراض المعدية للعاملين ولسرهم، ووضع سياسة واضحة للتأمين الصحي.

**3- البعد الأمني:** فيوجب توعية العاملين بأهمية السلامة المهنية، وتعليمهم أصول السلامة وقواعدها، ووضع إشارات وتعليمات على الأماكن الخطرة، والتأكد من التقيد بها، كإشارات ممنوع التدخين، أو ممنوع الدخول لمن ليس له عمل والتفتيش المستمر على ظروف العمل، وتوفير الملابس الواقية للعاملين والمعدات الحامية من الإصابات والتأكد من وجود أجهزة الإنذار المنبه للحرائق وإصدار نشرة إعلامية وإحصائية عن الحوادث التي وقعت في المنظمة وزيارة المصابين نتيجة الحوادث، وتقديم العون الممكن لهم ولأسرهم.

**4- البعد التنظيمي:** يهدف إلى إيجاد وحدة تنظيمية متخصصة تقع تحت مظلة وحدة إدارة الموارد البشرية لتقديم البرامج اللازمة للأمن الصناعي والسلامة المهنية، بحيث تتولى توعية القيادات الإدارية بأهمية العلاقات الإنسانية وبأهمية إيجاد ظروف عمل مشجعة للعاملين.

**5- البعد الخدماتي:** يستهدف توفير الخدمات الأساسية التي تخفف من معاناة العاملين، كخدمات النقل المجاني المريح والسريع من أماكن سكنهم إلى أماكن عملهم، وتوفير المساكن الصحية، بالإضافة إلى توفير السلع والمواد الغذائية الأساسية للعاملين من خلال الجمعيات التعاونية الاستهلاكية.

**6- البعد البيئي:** يركز هذا البعد على أهمية حماية البيئة الداخلية للمنظمة من مخاطر الإصابات والأمراض التي تسببها العوامل الطبيعية والمناخية المحيطة بالمنظمة، وتقليل الآثار والأضرار التي تحدثها هذه المنظمة في البيئة الخارجية. (1)

1- أبو شيخة نادر أحمد: المرجع سابق، ص 497.



3-2 أساليب الوقاية من الحوادث:

إن الوحدة التنظيمية المسؤولة عن إدارة الموارد البشرية في المنظمة معنية بتوفير المعدات والوسائل الخاصة بالسلامة المهنية لوقاية العاملين من الإصابات، كذلك توفير مستلزمات إطفاء الحرائق وصيانة المعدات، وعلى هذه الوحدة التنظيمية أن تعقد برامج تعليم وتدريب متخصصة لهذا الغرض، وتتمثل معدات ووسائل الوقاية الشخصية في الآتي:

- أ - النظارات الواقية (لوقاية العيون من الشر والشظايا والحرارة والأشعة والصدمات).
- ب - أغطية الرأس (لحماية الرأس من الأشياء الساقطة، والصدمات، وضربات الشمس، والأمطار، والأتربة، والسوائل).
- ج - سدادات الأذنين (للقاية من الضوضاء والأصوات الشديدة).
- د - أقنعة الوجه (لحماية الوجه من تطاير الشظايا، والحرارة، والوهج، والأشعة، والمواد الكيماوية، والشرر).
- هـ - الكمامات (للقاية من الغازات، والأبخرة، والروائح، والأتربة، والإشعاعات).
- و - الكفوف البلاستيكية والجلدية والمقوية.
- ز - أحذية السلامة والأحذية العازلة.
- ح - أحزمة الأمان.<sup>(1)</sup>
- ط - المراويل والصداري (للعاملين في الصناعات الكيماوية وأفران المعادن والإشعاعات).

إن حوادث العمل باتت متفشية في العالم ككل وبالأخص في المؤسسات الصناعية ولكن ليست هذه هي النهاية، بل هناك ما يسمى بالوقاية من حوادث العمل والأساليب

1- أبو شيخة نادر أحمد: مرجع سابق، ص 498.

والوسائل المختلفة من نظارات واقية وأقنعة للوجه وأحذية السلامة وغيرها من المعدات الوقائية التي تحد من هاته الحوادث.

### 3-3 النظريات المفسرة لحوادث العمل:

اختلفت النظريات المفسرة لحوادث العمل باختلاف منطلقات أبعاد الدراسة المعتمدة من طرف الباحثين، وأهم هذه النظريات ما يلي:

#### أ- النظرية الاجتماعية:

تعد النظرية الاجتماعية من النظريات التي ربطت حوادث العمل التي يتعرض لها العامل لظروفه الاجتماعية الغير ملائمة، فالحالة الاجتماعية الصعبة للعامل المتمثلة في مشاكل مرتبطة بالسكن والأسرة والمحيط الاجتماعي تولد حالة من الانفعالات والاضطرابات المستمرة، والتي يتفاعلها مع ظروف العمل الفيزيائية والتنظيمية تكون سببا في وقوع الحوادث.

#### ب- نظرية الاستهداف للحوادث:

تعد هذه النظرية من أهم النظريات التي فسرت حوادث العمل من الناحية السيكولوجية فهي تفترض وجود صفات وراثية شخصية بدنية، نفسية وعقلية؛ كضعف الذكاء، ضعف البصر، الحالة الانفعالية، ...، في العاملين تجعلهم يرتكبون الحوادث بصفة متكررة أكثر من غيرهم من العمال الذين يعملون في الظروف نفسها، إذ يطلق على هؤلاء اسم **مستهدفي الحوادث**، وقد أجريت عدة دراسات لمعرفة مميزات المستهدفين للحوادث أهمها الدراسة التي قام بها **توماس جانكز (Tomas Jenkis)** والتي استخلص منها عدة مميزات أهمها: عدم الانتباه، قلة الإدراك بالخطر، الانفرادية، العدوانية، مخالفة عادات وتقاليد الجماعة، الأوضاع الاجتماعية، الميل إلى إيذاء وعقاب النفس، الاعتزاز بالنفس ...، وأشار الباحث إلى 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>.

### ج- نظرية الضغط والتكيف:

هذه النظرية تؤكد على أهمية طبيعة بيئة العمل ومناخ العمل، كعامل محدد أساس للحوادث، إذ تعد نظرية مناخية تقسم البيئة إلى بيئة داخلية وخارجية، فهناك ضغوط سلبية متعددة تفرض على الفرد إما من البيئة الداخلية (سمات شخصية، مرض الأعضاء، تناول الكحوليات)، أو من البيئة الخارجية (تزايد الإضاءة، مستوى الضوضاء، زيادة عبء العمل الجسدي، ...)، وحسب هذه النظرية فإن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر، يكون أكثر عرضة للحوادث من العامل المتحرر من الضغط والتوترات<sup>(2)</sup>.

إن المتأمل بعمق في الرؤى التي تتبناها هذه النظريات في تفسيرها للحوادث تبين له مدى الاختلاف الموجود بينها، فكل واحدة من هذه النظريات ركزت اهتمامها على جانب واحد دون الجوانب الأخرى في تحليل ظاهرة الحوادث، هذا ما جعلنا لا نستطيع ترجيح نظرية على أخرى مهما كانت طروحاتها معقولة، فمن خلال البحث الدقيق والاستقصاء المنظم يمكن للباحث في ظاهرة الحوادث الوقوف على أسبابها وتحليل مصادرها ثم وضع البرامج والأسس للحد منها أو على الأقل التقليل من عددها.

1- سمير حديبي : المرجع السابق، 2008/2009م، ص 59.

2- علي موسى حنان : الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، قسم التسيير ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2006-2007م، ص 74-75.

رابعاً: النتائج والآثار المترتبة عن الحوادث والحلول المقترحة لها:

4-1 النتائج والآثار المترتبة عن الحوادث:

أ- نتائج حوادث العمل: (1)

لحوادث العمل نتائج يمكن التعرف عليها بسهولة منها ما يلي:

1- نتائج لا تتضمن أي إصابة لأي شخص فهي حوادث لا تسبب الإصابات من أمثلة ذلك اصطدام عامل في آلة متحركة، وينتج عنها مجرد تلطخ ملابسه بالشحم أو قطع أزرار قميصه أو ما يشبه ذلك.

2- هناك حوادث الإصابة الخفيفة Minor injuryaccidants؛ ومن أمثلة ذلك العامل الذي يصطدم بنفس الآلة المتحركة ولكنه يعاني من مجرد تمزق أو تهتك بسيط في جلد ذراعه أو يده.

3- حوادث الإصابة الخطيرة Major injuries؛ ومن أمثلة ذلك إدارة الآلات التي تسبب تشويه الأيدي أو تمزقها أو فرمها ويصبح بذلك من الضروري بترها أو قطعها.

4- الحوادث التي تسبب تحطيم الآلات والمعدات والماكينات؛ ومن أمثلة ذلك أن العامل قد يصطدم بإحدى الآلات وينتج عن ارتداده أن يسقط الونش المجاور فوق طقم آلة متحركة فيحطمها ومعنى ذلك أن هناك حوادث تتحطم فيها الآلات دون أن تحدث أية إصابة جسمية.

هناك نتائج مختلفة اختلافاً واسعاً للحوادث المتشابهة.

فقدان الوقت نتيجة للحوادث:

تهتم الكثير من الشركات بالحماية من الحوادث التي يتسبب عنها ضياع وقت العمال، ولكن مثل هذا الاهتمام وحده لا يحل المشكلة لأن مثل هذا الاهتمام لا يأخذ في الاعتبار كل العوامل المسؤولة عن وقوع الحوادث.

1- عبد الرحمن محمد العيسوي : علم النفس الصناعي، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى ، بيروت، 2003م، ص 217.

إن تركزي الاهتمام أيضا على دراسة نتائج الحوادث لا يقود إلى الوقاية منها، بالمثل فإن التأمل في نتائج السرطان لا يوصل العلماء إلى طرق علاجية، إن علاج السرطان لا يأتي إلى بمعرفة أسبابه.

وبالمثل إن الوقاية من الحوادث أو صنعها يجب أن تبدأ باكتشاف الأسباب المسؤولة عنها "إذا عرف الداء سهل الدواء"، وهنا نتساءل كيف يتمكن من الوقوف على الأسباب؟

ب- آثار حوادث العمل: (1)

- 1 - ضياع الإنتاج نتيجة تجمع العمال لمشاهدة الحادث.
- 2 - ضياع الإنتاج نتيجة توقف العمل وزيادة الإضراب.
- 3 - ضياع الإنتاج نتيجة لإجراءات التحقيق ونقل المصاب للمستشفى.
- 4 - نفقات تدريب عامل جديد آخر.
- 5 - ضياع الإنتاج نتيجة الفرق في سرعة إنتاج العامل القديم والجديد.
- 6 - ضياع الإنتاج نظرا لتعطل الآلة لعدم وجود عامل يشغلها.
- 7 - نفقات إصلاح الآلات أو تدميرها أو عطلها.
- 8 - ضياع المواد الخام المصنعة أو المساعدة.
- 9 - نقص معدل إنتاج العامل بعد عودته.
- 10 - عدم إمكان الوفاء بالتزامات الإنتاج المقرر في الخطة.
- 11 - تكاليف الإجراءات القضائية في المحاكم.
- 12 - الأضرار بسمعة المؤسسة إذا تكرر عدم قدرتها الوفاء بالتزاماتها في مواعيدها (المقصود توريد المنتجات للمشتريين).

هكذا تنتهي جميع الحوادث بترك مخلفات ورائها وآثار سلبية، وخسائر بشرية مادية ومعنوية، والإصابات المختلفة والمتنوعة التي تصيب العامل، كل هذا حتى المؤسسة لن

تسلم من هذه الآثار من حيث الإنتاجية والاقتصادية لذلك على المؤسسة التعامل مع هذه الحوادث بطريقة حذرة وتوفير لوازم الأمن والوقاية والصحة والسلامة المهنية داخل مكان العمل.

#### 4-2 الحلول المقترحة لها:

يجب أن نضع سياسة شاملة لحل هذه المشكلة، ويمكن اقتراح الخطوات الآتية في هذه السياسة:

- 1 -التوعية اللازمة للعاملين في هذا القطاع بأهمية إتباع إرشادات وتعليمات وقواعد السلامة في انجاز العمل.
  - 2 -التدريب في جميع المراحل ولكل المستويات لدوره المهم في التقليل من حوادث وإصابات العمل.
  - 3 -توزيع فترات الراحة أثناء الصيف بشكل يتناسب وارتفاع درجات الحرارة.
  - 4 -الاهتمام بمصادر الحرائق وخاصة الكهربائية<sup>(1)</sup>.
  - 5 -تحليل أسباب الحوادث ومعرفة الأفعال الخطيرة والظروف الفيزيائية التي لا تؤدي لوقوع الحادثة.
  - 6 -حذف الأفعال الخطيرة واستبعادها ووضع الأفعال السليمة بدلا منها، فينتطلب ذلك التدريب وإثارة اهتمام العامل<sup>(2)</sup>.
- 4-3 برامج الزيادة في السلامة في العمل: <sup>(3)</sup>

جرى تصميم برامج كثيرة لزيادة السلامة في العمل ويشجع كثير من هذه البرامج العاملين على التزام سلوك السلامة بصفة مستمرة، وكذلك على التقيد دائما بخطوات

1- رمضان عمومن، حمزة معمري : حوادث العمل -أسبابها وأساليب خفضها-، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الأغواط، ورقلة-الجزائر، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل.ص 561.

2- عبد الرحمن محمد العيسوي، مرجع سبق ذكره، ص 243.

3- رونالدي ريجو : المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي ، دار الشروق للنشر ، الطبعة الأولى ، عمان ، 1999 ص 606.

إجراءات السلامة، فغالبا ما يؤدي إهمال العاملين لإجراءات السلامة إلى وقوع الحوادث، وتتضمن الاحتياطات التي يجب القيام بها واجبات من قبيل:

- 1 - ارتداء ملابس واقية، مثل النظارات لحماية العينين من الشظايا المتطايرة.
- 2 - توقيف (إغلاق) الآلات، وفصل التيار الكهربائي قبل البدء بعمليات الصيانة.
- 3 - وضع أدوات الأمان على أهمية الاستعداد عند توقيف الآلات أو عدم تشغيلها<sup>(1)</sup>.

---

<sup>1</sup>- رونالدي ريجو : مرجع سابق، ص 606.

### خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق ذكره عن حوادث العمل انطلاقاً من مفهومها ووصولاً إلى النتائج التي تخلفها على أكثر من صعيد يمكن القول بأنها ظاهرة متفشية ولا يمكن الحد منها بصفة كلية طالما أن الأسباب واردة والضحية موجودة والإنتاج متواصل، ولذلك ما على المؤسسة الصناعية، إلا أن تتخذ كل الإجراءات والتدابير اللازمة لوقاية مواردها، سواء كانت مادية والمتمثلة في الآلات والمعدات، أو بشرية والتي تعتبر أساس وركيزة المؤسسة للوقاية من المخاطر المهنية ويكون ذلك عن طريق توفير ما يعرف بالسلامة والصحة المهنية.



# الجانب التطبيقي

# الفصل الرابع

## الدراسة الميدانية

تمهيد

1-التعريف بالمؤسسة

2-التعريف بمجتمع الدراسة

3-عينة الدراسة

4-مجالات الدراسة

5-صعوبات الدراسة

6-تحليل وتفسير النتائج

8-نتائج الدراسة

**تمهيد:**

لا يمكن لأي دراسة الوصول إلى تحقيق أهدافها إلا إذا اتبع الباحث مجموعة من الإجراءات المنهجية التي تمكنه من الوصول إلى المعطيات اللازمة التي تدفعه إلى تدعيم بحثه بالدراسة الميدانية. ولقد وقع إختيارنا على مؤسسة سونلغاز كنموذج للإجابة على التساؤل المطروح في الإشكالية وإثبات صحة الفرضيات أونفيها معتمدين في ذلك على المنهج الوصفي التحليلي وأداتي المقابلة والإستمارة مع إختيار العينة المناسبة وتحليل وتفسير النتائج.

## 1- التعريف بالمؤسسة:

أ- شركة إنتاج الكهرباء - أدرار: تعد وحدة الإنتاج الكهربائي بأدرار من بين وحدات الشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء الرائدة في الميدان الاقتصادي والنتخصصة في مجال إنتاج الكهرباء لما لها من أهمية في تحقيق الرفاهية الاقتصادية على المستوى المحلي والوطني. تأسست وحدة إنتاج الكهرباء بأدرار في جانفي 2014 بعدما كانت محطة تابعة إلى وحدة إنتاج الكهرباء بتيارت، والتي بدورها تحتوي على عدة مصالح وأقسام لإنتاج الكهرباء ومكونة من خمسة محطات توليد الكهرباء (محطة توليد الكهرباء تيميمون، محطة توليد الكهرباء كبرتن، محطة توليد الكهرباء أدرار، محطة توليد الكهرباء زاوية كنتة، محطة توليد الكهرباء عين صالح).

ب- التطور التاريخي: يعود تاريخ وحدة إنتاج الكهرباء بأدرار في الأساس إلى تاريخ محطة إنتاج الكهرباء بأدرار التي تأسست سنة 1982 بمحركات ديزل ذات تكنولوجيا يابانية وهي نوع كل محرك ينتج 1,8 ميغاواط ثم عززت المحطة بمحركات أخرى من نفس النوع سنة 1984 نظرا لاحتياجات الولاية من الطاقة وفي سنة 1988 جهزت المحطة بمحركات توربينيين سعة كل منهما 15 ميغاواط، وفي نفس السنة 1992 انطلق مشروع إنجاز محطة كهربائية جديدة بجميع ملاحقاتها وهي إيطالية التركيب وتتمثل في محركات توربينية تشغل بالغاز الطبيعي الآتي من محطة السبع، وتصل سعة كل محرك إلى 25 ميغاواط بحيث مجموع إنتاج المحطة يصل إلى 100 ميغاواط، ولقد بدأت المحطة في الاشتغال سنة 1995 حيث شهدت تغيرات وتطورات في هذا المجال في 29 جوان 2008 تم ربط مابين الشبكتين ذات التوتر العالي (خط 400 kv يشتغل في 220 kv).<sup>(1)</sup>

ج- موقعها الجغرافي: تقع وحدة إنتاج الكهرباء - أدرار شمال الولاية في المنطقة الصناعية على بعد 5 كم من وسط المدينة إلى جهة بشار الوطني السريع رقم 06 بحيث تتميز ببعدها عن المنطقة العمرانية كباقي المنشآت الصناعية يحدها من :

الشرق: الطريق + الثكنات العسكرية .

الغرب: المحطة الجهوية للتوزيع الكهرباء بأدرار.

الشمال: التقسيمات الفرعية .

1- بناء على وثائق مؤسسة إنتاج الكهرباء - أدرار.

الجنوب الشركات الخاصة .

د-طبيعة نشاط وأهداف وحدة إنتاج الكهرباء أدرار:

طبيعة نشاط وحدة إنتاج الكهرباء بأدرار تتمثل في كونها مؤسسة ذات نشاط إنتاجي<sup>1</sup>، أما أهداف المؤسسة فتتمثل فيما يلي: (20)

1-الرفع من الإنتاجية: وذلك بهدف تغطية الطلب المحلي الداخلي مستعملة في ذلك جميع عناصر الإنتاج التي يعمل نظام الأمن الصناعي على حمايتها لمنع العوائق التي من شأنها أن تعرقل سير العمل.

2-اكتساب القدرة على المنافسة مع الشركات الأخرى وذلك من خلال تطوير أنظمتها المختلفة بما فيها نظام الأمن الصناعي للتكيف مع التحديات التنافسية الجديدة .

3 -تخفيض التكاليف: من خلال تخفيض تكاليف الإنتاج ومساهمة الأمن الصناعي عن طريق التقليل من حوادث العمل .

4-اكتساب أفراد ذوي كفاءات ومهارات عالية .

5-التحكم في الديون من خلال تحصيلها من الزبائن .

6-وضع سياسة تجارية ومراقبة مدى تطبيقها.

7-ضمان تغطية أشمل وأوسع للطاقة الكهربائية على المستوى المحلي.(2)

ه-شرح الهيكل التنظيمي لوحدة إنتاج الكهرباء:

1-وثائق المؤسسة .

1-وثائق المؤسسة .

الشكل رقم (06) يوضح الهيكل التنظيمي لوحدة إنتاج الكهرباء والغاز أدرار



الأمانة : هي المسؤول المباشر على التواصل مع المدير واستقبال وإرسال المعلومات الصادرة والواردة مع إدخال تقرير المصالحة بغية إمضائها وختمها من طرف مدير الوحدة.

مساعد الأمن الداخلي: هو المكلف بسلوك وانضباط العمال داخل المؤسسة بحيث يراعي كل صغيرة وكبيرة تتعلق بالمساس بالأمن الداخلي للمؤسسة.

مصلحة الوقاية والأمن: هي مصلحة مختصة بتوعية وتحسيس العمال في جانب الوقاية والأمن بحيث تسهر على تطبيق السياسة الاستراتيجية والتدابير الوقائية للأمن الصناعي من أجل حماية العمال والمؤسسة من خطر الكوارث الصناعية وحوادث العمل .

مساعد التسيير: تكلف بكل المهام الخاصة بالمدير بحيث تقوم ببرمجة لقاءات واجتماعات المدير وتعمل مخطط التسيير السنوي والمراقبة وإعطاء الإحصائيات المتعلقة بمستوى الإنتاج الحالية والمستقبلية .

النظام المعلوماتي: يتكلف بتسيير الشبكة المعلوماتية وتمثل مهامه في: تثبيت البرامج الخاصة بالمؤسسة ومتابعة وصيانة الآلات المتعلقة بالإعلام الآلي.

مصلحة الوسائل: تتكلف بالوسائل والعتاد داخل المؤسسة (سيارات ،حافلات ،آلات.....)

مصلحة المالية والمحاسبة: تسهر على استعمال أفضل التقنيات لمتابعة النشاطات في المؤسسة وتسجل كل الكتابات المحاسبية انطلاقاً من التقدم النقدي للتحركات المالية وهذه المعلومات تسمح بتقدير إنجازات المؤسسة .

مصلحة الموارد البشرية: تتكفل بالعمال والمستخدمين وأجورهم ومصارف التربصات<sup>(1)</sup> .

1-مقابلة مع السيد جوزي إسماعيل مساعد أمن داخلي ،وحدة إنتاج الكهرباء –أدرار يوم 2018/04/15، 9:00

المصلحة التقنية: تعنى هذه المصلحة بدراسة التقنيات المتعلقة بالوحدة من إعداد ومتابعة دفاتر الشروط والمساهمة في إعداد الاتفاقيات بينها وبين المستخدمين والسهر عليها<sup>(1)</sup>.

2- مجتمع الدراسة : هو مجموع عدد عمال شركة وحدة إنتاج الكهرباء والغاز بأدرار والذي يتكون من 137 عامل.

3- عينة الدراسة : تعبر العينة عن جزء من الكل بمعنى أنه توجد عينة من أفراد مجتمع الدراسة على أن تكون ممثلة له لتجري عليها الدراسة فالعينة إذن تمثل نسبة من أفراد المجتمع، يتم من خلالها تعميم نتائج الدراسة. وقد قمنا باختيار العينة العشوائية الطبقية حيث قمنا بتقسيم مجتمع الدراسة الأصلي إلى طبقات صغيرة وتحديد نسبة أفراد العينة من كل طبقة وبما يتناسب مع عددها الكلي.

لدينا: المجتمع الكلي 137 ويتكون هذا المجتمع من 3 فئات

إطارات: 36

محكمين: 78

تنفيذ: 23

100/50

100/50

100/50

<sup>1</sup>-جوزي إسماعيل : دليل مقابلة.



$$\frac{50}{100} \times 137 = 68.5 \simeq 69$$

$$\frac{69 \times 36}{137} = 18.13 \simeq 18$$

$$\frac{69 \times 78}{137} = 39.28 \simeq 39$$

$$\frac{69 \times 23}{137} = 11.58 \simeq 12$$

مجالات الدراسة:

أ-المجال الجغرافي : المكان الذي أجريت فيه الدراسة بولاية أدرار.

ب-المجال المكاني : شركة وحدة إنتاج الكهرباء والغاز بأدرار.

ج- المجال البشري: عمال شركة إنتاج الكهرباء والغاز.

المجال الزمني :هو الفترة التي ينزل فيها الباحث إلى ميدان الدراسة ، ولهذا قمنا بتخصيص أوقات الزيارة للمؤسسة بالإضافة إلى لقاءات كانت تتم من حين لآخر ،وقد استغرقت دراستنا ما يقارب أربعة أشهر ابتداءً من نهاية 24 فيفيري إلى غاية 4 ماي 2019.

صعوبات الدراسة :

-التأخر في إسترجاع الاستثمارة من بعض المبحوثين.

-قلة إهتمام المبحوثين بأهمية البحث العلمي وتعبئة الاستثمارة .

تحليل الجداول البسيطة:

الجدول رقم (01) يوضح توزيع استمارة الدراسة :

عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المسترجعة	النسبة المئوية
50	50	100 %

من خلال الجدول اتضح أن عدد الاستمارات الموزعة هي 50 استمارة أي نسبة 100% يعني أن جميع المبحوثين استرجعنا منهم الاستمارة مما يمكننا من الحصول على نتائج ذات مصداقية .

المحور الاول:البيانات الشخصية

الجدول رقم (02) يوضح جنس المبحوثين :

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	44	88%
أنثى	6	12 %
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية العمال هم من جنس الذكور بنسبة 88% وهذا راجع إلى طبيعة العمل الذي يتلاءم مع قدرات الذكور أكثر من الإناث الذين تقدر نسبتهم ب 12% وهذا ما لاحظناه من خلال الزيارات الإستطلاعية واللقاءات التي جمعنا مع مختلف عمال شركة وحدة إنتاج الكهرباء بأدرار. ويرجع هذا الفارق بين الذكور والإناث إلى أن أغلب نشاطات المؤسسة مرتكز على الجانب الميداني من الإصلاحات الخارجية والتي تخص غالبا فئة الذكور وتخصيص الأعمال الإدارية لفئة الإناث.

الجدول رقم (03) يوضح سن المبحوثين :

العمر	التكرار	النسبة المئوية
[30-20]	10	20%
[40-31]	28	55%
[50-41]	10	20%
[60-51]	02	04%
المجموع	50	100%

من خلال المعطيات الإحصائية يظهر لنا أن أغلبية العمال يتركزون في الفئة العمرية من ب[31 إلى 40] سنة بنسبة 55% ثم تليها الفئتين العمريتين بالتبادل من 30 إلى 20 سنة ومن [50 إلى 41] سنة بنسبة 20%، حيث تعد هذه الفئة أكثر استقطاباً والقادرة على تحمل أعباء العمل ومشقته خاصة بعد كثرة الحوادث التي شهدتها المؤسسة.

الجدول رقم (04) يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين :

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
إبتدائي	00	00%
متوسط	2	04%
ثانوي	30	60%
جامعي	18	36%
المجموع	50	100%

من خلال المعطيات البيانية نجد أن أعلى نسبة تعود لفئة الثانوي بنسبة 60%، لأن هذه الفئة تعتمد في مجال التوظيف على المتخرجين من المعاهد والتقنيين الساميين ، تليها فئة الجامعيين بنسبة 36%، أما نسبة 04% فتعود إلى المستوى المتوسط بنسبة ضعيفة جدا وهذا ما يدل على أن المستوى التعليمي لديه أهمية كبيرة بالنسبة للتوظيف في شتى المجالات وأن هذه المؤسسات تحتاج لخبرات ومؤهلات علمية عالية تمكنها من مواكبة التطورات وكذا لضمان أشخاص أكفاء تعتمد عليهم المؤسسة في

تسيير العمل على أكمل وجه كون هذا القطاع من القطاعات الحساسة على المستويين المحلي والوطني.

**الجدول رقم (05) يوضح الحالة العائلية للمبحوثين**

النسبة المئوية	التكرار	الحالة العائلية
24,0%	12	أعزب (ة)
76,0%	38	متزوج (ة)
100,0%	50	المجموع

يتبين من خلال الجدول أن نسبة 76% من المبحوثين متزوجين ،تليها نسبة 24% من المبحوثين عزاب وانعدام لفئة المطلقين والأرامل ،ويمكن تفسير هذا أن معظم هؤلاء الأفراد متزوجون مما يعني رغبتهم في العمل وإثبات قدراتهم وذاتهم أمام المجتمع ،وكذا لتحقيق الاستقرار المادي والمعنوي وتوفير حاجياتهم.

**جدول رقم (06) يوضح الخبرة الوظيفية (الأقدمية):**

النسبة المئوية	التكرار	الخبرة الوظيفية
28%	24	أقل من 5 سنوات
48%	14	من 5-10 سنوات
24%	12	أكثر من 10 سنوات
100%	50	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أن أصحاب الخبرة من 5 إلى 10 سنوات تراوحت بنسبة 48%،تليها نسبة 28% للفترة الأقل من 5 سنوات وتأتي في الأخير الفئة الأقل نسبة والتي هي أكثر من 10 سنوات بنسبة 24%،مما يمكن تفسيره هنا أن أصحاب الخبرة المهنية هم أكثر كفاءة ودراية في اكتساب العمل للتقليل من معدلات الإصابة والحوادث حيث أنه كلما زادت خبرة العامل بعمله قل تورطه في الحوادث والعكس ، وأيضاً يدل على استقرار واستمرار المؤسسة .

## جدول رقم (07) يوضح الفئة الوظيفية للمبحوثين :

الفئة الوظيفية	التكرار	النسبة المئوية
إطار	16	32%
تحكم	25	50%
تنفيذ	09	18%
المجموع	50	100%

من خلال الجدول يتضح لنا أن أعلى نسبة تعود لفئة المحكمين حيث تقدر نسبتهم ب 50%، تليها نسبة الإطارات بنسبة 32% ثم تأتي نسبة المنفذين 18%، ويفسر ذلك كله بأن طبيعة المؤسسة تعتمد على التقنين في إصلاح الأجهزة وتركيبها فالعمال المحكمين هم الفئة الغالبة والتي يتمركز عليها النشاط التقني بالمؤسسة بينما فئة الإطارات والتنفيذيين هم فئة أقل في هذه المؤسسة .

المحور الثاني: التدريب النظري

جدول رقم (08) يوضح بأن المؤسسة تخضع موظفيها لدورات تدريبية

النسبة المئوية	التكرار	المؤسسة تخضع عمالها لدورات تدريبية	
100%	50	نعم	
/	/	لا	
100%	50	المجموع	
18%	9	مرة واحدة	إذا كانت الإجابة ب "نعم"
8%	4	مرتين	
74%	37	أكثر من مرتين	
100%	50	المجموع	

من خلال البيانات الإحصائية تبين أن جميع المبحوثين أكدوا على أن المؤسسة تخضعهم لدورات تدريبية قبل البدء في العمل بنسبة 100% حيث أن أعلى نسبة للذين أخذوا تدريباتهم أكثر من مرتين بنسبة 74% وهذا ما يدل على حرص المؤسسة في تعزيز كفاءة العامل لأداء أعماله بمهارة وفعالية ووضع خطط وبرامج تدريبية للعامل للتقليل من الحوادث والسير الحسن للمؤسسة، ثم تليها نسبة 18% مرة واحدة أما بالنسبة للذين خضعوا للتدريب مرتين بنسبة 8% فقط مما يدل أيضا على الأهمية الكبيرة للتدريب بالنسبة للعامل والمؤسسة وهذا يعني أن الذين أخذوا تدريباتهم مرة أو مرتين فهم حديثي العهد بالتوظيف .

الجدول رقم (09) يوضح مكان الدورات التدريبية :

مكان الدورات التدريبية	التكرار	النسبة المئوية
داخل المؤسسة	27	54%
خارج المؤسسة	23	46%
المجموع	50	100%

من خلال الجدول يتبين لنا أن نسبة 54% من يقومون بالتدريب داخل المؤسسة ، و46% دوراتهم خارج المؤسسة وهذا يعني أن بعض الأمور التي تقام داخل المؤسسة تحتاج من المؤسسة فقط إلى تدريب داخلي أي جلب خبراء ومدربين ذوي مهارات في مجال التخصص وتوفير أقسام خاصة بالتدريس وأما المستجدات كظهور معدات ووسائل جديدة فهنا لا بد على المؤسسة أن تبعث بعمالها خارج المؤسسة للقيام بدورات تدريبية على هاته المعدات والوسائل وبالتالي إرتفاع نسبة زيادة المعلومة.

الجدول رقم (10) يوضح الاستفادة من الدروس خلال الفترات التدريبية

الاستفادة من الدروس التدريبية	التكرار	النسبة المئوية	
نعم	49	98%	
لا	01	2%	
المجموع	50	100%	
إذا كانت الإجابة ب "نعم"	الدروس النظرية	5	10%
	الدروس التطبيقية	8	16%
	كلاهما	37	74%
	المجموع	50	100%

يتبين لنا من خلال الجدول أن هناك نسبة كبيرة من العمال استفادوا من الدورات التدريبية في مجال الأمن والوقاية بنسبة 98%، أما الذين لم يستفيدوا من هذه الدورات فكانت نسبتهم 2% فقط ، وهذا راجع إلى أن الإستفادة الأكبر كانت للدروس النظرية والتطبيقية أي كلاهما بنسبة 74% في حين أن 16% منهم استفادوا من الدروس التطبيقية فقط ونسبة 10% استفادوا من الدروس النظرية .

وعلى هذا الأساس يمكن تفسير هذا على أن جميع العمال يخضعون لدورات تدريبية نظرية وتطبيقية وهذا ما يدل على أن هناك تدارك للأخطاء والتقليل من الحوادث، وأما الذين كانت استفادتهم من الدروس التطبيقية فهذا يدل على أنهم يدركون عمل الأجهزة وإصلاحها، أما المستفيدون من الدروس النظرية فهم الفئة النسوية لأن النساء يقومون بالأعمال الإدارية فقط لاعتلاقة لهم بالجانب الميداني.

**الجدول رقم (11) يوضح وضوح الوسائل والأساليب التي تستخدمها المؤسسة**

النسبة المئوية	التكرار	وضوح الوسائل والأساليب
12%	16	ممتاز
42%	21	جيد
44%	22	مقبول
2%	1	ضعيف
100%	50	المجموع

يتبين لنا من خلال المعطيات الإحصائية أن الوسائل والأساليب تكون واضحة بشكل مقبول وجيد بنسبتين متقاربتين بين 44% و 42% أما أنها تكون واضحة بشكل ممتاز فهي نسبة 12% وضعيف بنسبة 2% وهذا يعني أن المؤسسة توفر لعمالها خلال الدورات التدريبية أحسن الوسائل والأساليب التي تضمن السير الحسن والفهم والاستيعاب الجيد لهذه الدورات وجذب أكبر عدد من العمال لها وأيضاً إتاحة الفرصة للمتدربين على التدريب العلمي الذي يعد واحد من الوسائل والأساليب التي تستخدمها المؤسسة وتشجيعه على القيام بالأداء الجيد .



## الجدول رقم (12) يوضح تربصات الأمن الصناعي

النسبة المئوية	التكرار	تربصات الأمن الصناعي	
96%	48	نعم	
4%	2	لا	
100%	50	المجموع	
68%	34	تقديم إسعافات أولية	إذا كانت الإجابة ب "نعم"
32%	16	معرفة أنواع الأخطار	
100%	50	المجموع	

من خلال الجدول يتضح أن أعلى نسبة من المبحوثين أجابوا بأن المؤسسة تعطي تربصات في الأمن الصناعي حيث تقدر نسبتهم ب96% أما نسبة 4% أجابوا بلا وهو ما يفسر أن المجيبين بنعم هم عمال تقنيين يعملون مع الجانب الميداني حيث تقوم مصلحة الأمن الصناعي بإعداد وتطبيق السياسة الإستراتيجية والإجراءات والتدابير الوقائية من أجل حماية العمال والحد من الحوادث التي يتعرضون لها وأما الذين أجابوا بلا فهم عمال إداريين غير معرضين للخطر .

ويتبين لنا أيضا أن أعلى نسبة من المبحوثين والمقدرة ب68% أقرروا بأن هذه التربصات تتجلى في تقديم إسعافات أولية وتعود نسبة 32% للمبحوثين الذين رأوا أن هذه التربصات تتجلى في معرفة أنواع الأخطار ويعود ذلك إلى مختلف أنواع التربصات التي تقدمها مصلحة الوقاية و الأمن الصناعي للعمال وأيضا كل شخص إلا وله طريقته الخاصة في الأخذ بالمعلومة وكيفية اكتسابها، فهؤلاء المبحوثين لم تقتصر إجاباتهم هنا فقط بل صرح بعضهم بأن المؤسسة تعطي تربصات أخرى تمثلت في كيفية استعمال أدوات الإطفاء وأساليب الوقاية وعمليات الإنقاذ أيضا وذلك لأخذ الحيطة والحذر الدائمين لأي خطر أو إصابة قد تواجه العمال في القطاع .

## المحور الثالث: التدريب التطبيقي

## الجدول رقم (13) يوضح أجهزة ووسائل العمل

النسبة المئوية	التكرار	أجهزة ووسائل العمل
92,0%	46	نعم
8,0%	4	لا
100,0%	50	المجموع

نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يؤكدون أن وسائل العمل توضع على نحو منتظم وسليم بنسبة 92% ونسبة ضعيفة بالنسبة للذين أجابوا بلا قدرت ب 8% وهذا دليل على حرص المؤسسة بأهمية تصميم الآلات ووضعها بطريقة تتفق ومكان العمل وكذا الظروف المحيطة بالعامل، ومن خلال هذا يتم الحفاظ على سلامة العمال والأجهزة على حد سواء.

## الجدول رقم (14) يوضح الأساليب الوقائية التي تحد من حوادث العمل

النسبة المئوية	التكرارات	الأساليب الوقائية التي تحد من حوادث العمل
62,0%	31	الصيانة السليمة للآلات
16,0%	8	دراسة اسباب الحوادث
22,0%	11	تحسين ظروف العمل
100,0%	50	المجموع

من خلال البيانات الموضحة تبين أن نسبة 62% صرحوا أن من أكثر الأساليب الوقائية المستخدمة في التقليل من حوادث العمل هي الصيانة السليمة للآلات وفي المقابل نجد أن نسبة 22% يؤكدون على تحسين ظروف العمل لتأتي دراسة أسباب الحوادث بنسبة 16% فقط، وهذا كله يمكن تفسيره على أن الصيانة السليمة للآلات تلعب دورا مهما فبقاؤها في حالة جيدة يعد السبيل الأنجع والناجح لحماية العامل من

مخاطرها وكذا توفير الجو الملائم والمناسب للعامل ودراسة أسباب الحوادث من خلال اتخاذ التدابير اللازمة لمنع وقوع الحوادث .

في حين يرى هؤلاء المبحوثين كذلك أن هناك أساليب وقائية أخرى تمثلت في الاستخدام الأمثل لوسائل الحماية الفردية والجماعية ومعرفة القوانين والتعليمات الخاصة بكيفية الحماية من الحرائق.

#### الجدول رقم (15) يوضح إجراء صيانة آلات العمل

إجراء صيانة آلات العمل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	48	96%
لا	2	4%
شهري	26	52%
سنوي	14	28%
عند توقفها	10	20%
المجموع	50	100%

من خلال الجدول يتضح أن أعلى نسبة من المبحوثين أكدوا بنسبة 96% أن المؤسسة تقوم بتجديد وصيانة المعدات الوقائية في حين أن هناك نسبة ضعيفة تنفي ذلك قدرت ب 4% وهو راجع لإهتمام المؤسسة بموردها البشري الذي يعتبر عنصرا هاما بالدرجة الأولى، فلذلك أكد المبحوثين على أنها تحافظ عليه من خلال أعلى نسبة قدرت ب 52% لصيانة آلات العمل شهريا أما سنويا فقد قدرت ب 28% وعند توقفها بنسبة 20% حتى تضبط السير الحسن وتوفير الإمكانات الجيدة ليعود ذلك عليها بطريقة إيجابية من خلال أداء الأعمال بمهارة وفعالية كبيرة .

الجدول رقم (16) يوضح استدراك الأخطار المرتبطة بالعمل

النسبة المئوية	التكرار	استدراك الأخطار المرتبطة بالعمل
90%	45	نعم
10%	5	لا
100%	50	المجموع
46%	23	التميز في العمل
26%	13	إصلاح الأجهزة وتجاوز الأخطار
28%	14	مساعدة الآخرين
100%	50	المجموع

من خلال البيانات المتحصل عليها نجد أن نسبة 90% صرحوا أنهم قد أصبحوا يدركون الأخطار المرتبطة بعملهم دون مساعدة في حين نجد أن 10% فقط نفو ذلك وهذا ما يثبت حرص المؤسسة على إعداد وتصميم برنامج تدريبي تطبيقي فعال يهدف إلى تنمية مهارات الأفراد من خلال الاستخدام الأمثل والصحيح للطاقة الذهنية والبدنية والنفسية أحسن استخدام، في حين أن أعلى نسبة من المبحوثين أجابوا بأن كل ذلك يكون من خلال التميز في العمل بنسبة 46% وهناك من أجابوا أن ذلك يعود إلى مساعدة الآخرين بنسبة 28%، بينما تبقى إصلاح الأجهزة وتجاوز الأخطار بنسبة 26% ويمكن تفسير هذا على أن التدريبات التطبيقية تقوم بتوعية العمال وتعريفهم بمصادر التهديدات بالمحطة وكيفية استخدام وسائل الوقاية وأيضا لها دور مهم في ارتقائه من خلال إبراز تميزه في العمل وتلقيه أحسن الطرق وأبسطها لمساعدة الآخرين .

الجدول رقم (17) يوضح نقص البرامج التدريبية تؤدي إلى وقوع الحوادث

النسبة المئوية	التكرار	نقص البرامج التدريبية تؤدي إلى وقوع الحوادث
82%	41	نعم
18%	9	لا
100%	50	المجموع
66%	33	التوعية في مبادئ الأمن والوقاية
16%	8	التربص في الأمن الصناعي
18%	9	نقص التمارين التطبيقية
100%	50	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن هناك نسبة 82% من المبحوثين أجابوا بأن نقص البرامج التدريبية تؤدي إلى وقوع الحوادث ،حيث أجابوا بنسبة 66% ،أي أن نقص هذه البرامج التدريبية يعود إلى التوعية في مبادئ الأمن والوقاية ويرجع ذلك إلى نقص في الحجم الساعي للوقت المحدد وكذلك طريقة إلقاء وإعطاء و إيصال المعلومات لأنها تعتبر مقدمة أمنية (لمحة عامة عن المؤسسة في مجال الأمن والوقاية) لها دور مهم في التعريف بالوقاية والأمن الصناعي والتعريف بالوسائل الفردية والجماعية ،وهذا كله لا يتوقف هنا بل هناك من المبحوثين أجابوا بأن هناك نقص آخر تمثل في التربص في الأمن الصناعي بنسبة 16% لأن التربص في الأمن الصناعي يقوم بتعريفهم بأنواع الأخطار الموجودة على مستوى ميدان العمل وكيفية تقديم الإسعافات الأولية ،ذلك أن نقص التمارين التطبيقية أيضا يعد من بين البرامج التدريبية التي تؤدي إلى الحوادث وكانت إجابة المبحوثين بنسبة 18% ذلك أن النزول إلى الميدان لا يأتي عبثا بل على العامل أن تكون له المقدمة الأمنية عن مكان العمل والحضور للدروس النظرية حتى يكتسب ثقافة عن الأمن الصناعي بصفة عامة ثم بعد ذلك يمكنه التدرج على الآلات إلى أن يصبح قادرا على استيعاب الدروس التطبيقية، كما أننا لا ننسى أن هناك من المبحوثين أجابوا بنسبة 18% بأن نقص البرامج التدريبية لا

تؤدي لحوادث العمل وهذا يعني أنهم قد يكونوا مبتدئين في العمل أو ليس لديهم خبرة بعد عن الجانب التطبيقي.

الجدول رقم (18) يوضح أنواع الحوادث التي عرفت إنخفاض محسوس

النسبة المئوية	التكرار	أنواع الحوادث التي عرفت انخفاضا محسوس
32%	16	الحوادث البسيطة
12%	6	الحوادث المتوسطة
55%	28	الحوادث الخطيرة
100%	50	المجموع

يبين لنا الجدول أنواع الحوادث الموجودة على مستوى المؤسسة، حيث أجاب المبحوثين أن أعلى نسبة عرفت إنخفاضا محسوسا قدرت ب 55% وهي نسبة الحوادث الخطيرة ثم تليها نسبة الحوادث البسيطة والتي قدرت ب 32% لتأتي الحوادث المتوسطة بنسبة 12%، وهذا ما يجعلنا نفسر أن الحوادث الخطيرة والتي تتمثل في الوفاة أو فقدان أحد الأعضاء وكذلك وجود للحوادث المتوسطة والتي هي أيضا تتمثل في خدوش وكدمات أو تسممات يمكن للعامل أن يشفى منها والحوادث المتوسطة وتتمثل في الحروق المتوسطة كل هذا كله يجعلنا نفسر أن إدراك ووعي هؤلاء العمال بعدم شروء الذهن أو عدم ضعف الذكاء أو قلة الخبرة أدى إلى هذا الإنخفاض المحسوس في هذه الحوادث وأيضا مدى فعالية الدروس النظرية والتطبيقية المقدمة لهم وتوفير الجو الملائم للعمل .

## الجدول رقم (19) يوضح التعرض للحوادث أثناء العمل

التعرض للحوادث أثناء العمل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	12	24%
لا	38	76%
المجموع	50	100%
إذا كانت الإجابة ب "نعم"	23	46%
	1	2%
	4	8%
	22	44%
	50	100%

من خلال الجدول يتبين لنا أن نسبة كبيرة من العمال أجابوا بأنهم يتعرضوا لحوادث العمل قدرت بـ 24% ويمكن تفسير هذا على أن العامل يأخذ الحيطة والحذر والتدريب الكافي على الآلات والمعدات للتقليل من الحوادث ولا ننسى دور المؤسسة على سهرها بتوجيه العمال والقيام بالصيانة الدورية للآلات وتجديدها، مقابل هذا نجد أن نسبة 24% من المبحوثين أجابوا بأنهم تعرضوا لحوادث العمل حيث أن أعلى نسبة قدرت بـ 46% أجابوا بأن تعرضهم للحوادث يعود نقص التدريبات وأنها غير كافية في حين نجد أن نسبة 44% كانت لهم دورات نظرية فقط، أما نسبة 8% فهؤلاء لم تكن لهم دورات تطبيقية ونسبة 2% كان هناك نقص في الخبرة والكفاءة ويمكن تفسير هذا كله على أن يكون العامل ملم بجميع هاته الأمور وأن لا يكون هناك نقص في أحد منها فغفلة العامل والمؤسسة عنها يجعلها أكثر عرضة للحوادث فعلى المؤسسة أن تبذل أقصى جهدها وأن توفر الإمكانيات اللازمة للقضاء أو على الأقل التقليل من هاته النقائص وإعطاء القسط الأكبر للدروس النظرية والتطبيقية .

الجدول رقم (20) يوضح مساهمة البرامج التدريبية في التقليل من حوادث العمل

النسبة المئوية	التكرار	مساهمة البرامج التدريبية في التقليل من حوادث العمل
96%	48	نعم
4%	2	لا
100%	50	المجموع
54%	27	الشعور بالراحة النفسية
16%	8	زيادة نشاطات التدريب
30%	15	توفير مختلف الإمكانيات والوسائل
100%	50	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن نسبة 96% من المبحوثين أجابوا بأن البرامج التدريبية ساهمت في التقليل من حوادث العمل وذلك من خلال أن أكبر نسبة منهم صرحوا بأن هذه البرامج التدريبية تساهم في الشعور بالراحة النفسية بنسبة 54% في حين أن هناك نسبة 16% أرجعوها إلى أنها تساهم في زيادة نشاطات التدريب، وهذا ما نسعى الوصول إليه من خلال دراستنا هاته، أن التدريب يقوم بسد النقائص وإكساب المهارات للعاملين للحد من الحوادث وهذا ما أثبتته دراسة فيكتور فروم، فتوفر فرص التدريب والتكوين يساهم في التخفيض من حوادث العمل وهذا دلالة على إجابة المبحوثين الذين أجابوا بنسبة قليلة قدرت ب 4% فقط وهذا ربما قد يكون هؤلاء العمال في المراحل الأولى من التدريب فهو بهذا يجهل ما هو التدريب ومدى أهميته بالنسبة للعامل والمؤسسة .



## الجدول رقم (21) يوضح التوازن بين الجانب النظري والجانب التطبيقي

النسبة المئوية	التكرار	التوازن بين الجانب النظري والجانب التطبيقي
26%	13	أحيانا
52%	26	يوجد توازن
22%	11	لا يوجد توازن
100%	50	المجموع

نرى من خلال البيانات الموضحة في الجدول بأن هناك نسبة كبيرة من المبحوثين أجابوا بأن هناك توازن بين الجانب النظري والتطبيقي بمعنى أن التوفيق بين النظري والتطبيقي يعطي نظرة إيجابية أخرى للعامل والمؤسسة فالعامل عندما يكون قد استخدم الدروس النظرية مقابل أن يقوم بتطبيقها مباشرة في الجانب التطبيقي يكون قد أحدث هنا ما يسمى بالتقليل بحوادث العمل لأنها تعتبر هاجسا يؤرق العمال والمسؤولين على حد سواء، وهو ما يوضح الصورة لدى العامل بأن يكون في العمل الذي يتناسب مع خبرته ومؤهلاته، (الرجل المناسب في المكان المناسب) .

في حين نسبة 26% أجابوا أنه يتم أحيانا التوازن بين الجانبين وهو ما نفسره أن هناك نقص في تقديم الدروس، في حين أنه وجد بعض المبحوثين أجابوا بأنه لا يوجد توازن وذلك بنسبة 22% ونفسر هذا على أن هؤلاء المبحوثين لم تكن لهم القدرة الكافية على استيعاب الدروس النظرية والتطبيقية أو أنهم قد تعرضوا لحوادث عمل من قبل .

## جدول رقم (22) يوضح المقترحات لتطوير البرامج التدريبية

النسبة المئوية	التكرار	مقترحات لتطوير البرامج التدريبية
48%	24	تكثيف من الدورات النظرية والتطبيقية
22%	11	توفير الراحة للعامل
30%	15	توفير الإمكانيات والوسائل
100%	50	المجموع

من خلال الجدول على يتضح أن نسبة كبيرة من المبحوثين أكدوا على أن تكثيف الدورات التدريبية النظرية والتطبيقية تعتبر كعامل مهم لتطوير البرامج التدريبية حيث قدرت نسبتهم ب 48% وهذا ما يدل على أن البرنامج التدريبي الفعال هو الذي يهدف إلى تحديث مهارات ومعلومات ومعارف للعامل ولا يكون ذلك إلا إذا توفرت جميع احتياجات العامل وهذا مانريد التوصل إليه من خلال دراستنا هاته أن التدريب النظري والتطبيقي يقلل من حوادث العمل ،ضف إلى ذلك أن هناك نسبة 30% أجابوا أنه لا بد من توفير مختلف الإمكانيات والوسائل المساعدة على تقدمه وتلقيه السلوك الآمن والسليم .

في حين أن هناك مجموعة من المبحوثين تمحورت فكرتهم لتطوير هاته البرامج من خلال توفير الراحة التامة للعامل من مختلف الجوانب النفسية والصحية وغيرها وقدرت نسبتهم ب 22% مع توفير الجو الملائم للعمل وإعطائه المنصب بما يتناسب ووظيفته في العمل.

## الجدول رقم (23) يوضح الإجراءات التي يجب إتباعها لتقليل من حوادث العمل

النسبة المئوية	التكرار	الإجراءات التي يجب اتباعها لتقليل من حوادث العمل
46%	23	إتباع التعليمات
44%	22	توفير الأمن والوقاية
10%	5	التوعية والتحسيس
100%	50	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة 46% أكدوا على أن من أهم الإجراءات التي يجب اتخاذها من أجل تجنب حوادث العمل هي اتباع التعليمات من أخذ الحيطة والحذر وتتبع المخططات الأمنية الموضوعية من طرف المؤسسة .

في حين أننا نفسر نسبة 44% من الذين أجابوا أنه لا بد من توفير الأمن والوقاية داخل المؤسسة من خلال صيانة ومراقبة الآلات مع إلمام العمال بثقافة الأمن الصناعي ،وتأتي التوعية والتحسيس بنسبة 5% ويكون ذلك من خلال التحسيس بالمسؤولية وتوعيته من أجل تجنب الأخطار والوقوع في الحوادث والهدف من هذا كله هو تصميم بيئة عمل آمنة للعمل خالية من المخاطر وكذلك المحافظة على الممتلكات الآمنة بالمنشأة أو المؤسسة .

الجدول رقم (24) يوضح العلاقة بين الدورات التدريبية ومدى مساهمة البرامج التدريبية في التقليل من الحوادث

المجموع		لاتساهم		تساهم		الدورات التدريبية
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
%100	27	%3.7	1	%96.3	26	مساهمة البرامج داخل المؤسسة
%100	23	%4.3	1	%95.7	22	خارج المؤسسة
%100	50	%4.0	2	%96.0	48	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 96.0% من مجتمع الدراسة كانت لهم دورات

ساهمت في التقليل من الحوادث فنسبة 96.3% من الذين أقاموا تدريباتهم داخل

المؤسسة هم من ساهمت برامجهم التدريبية في التقليل من حوادث العمل ، و 95.7%

أيضاً كانت لديهم تدريبات خارج المؤسسة ساهمت في الحد من حوادث العمل ، وهناك

أيضاً نسبة 4.0% من مجتمع الدراسة لم تساهم دوراتهم في التقليل من حوادث العمل

منهم 4.3% من أقاموا دوراتهم خارج المؤسسة و 3.7% من الذين كانت دوراتهم

داخل المؤسسة ، وهذا راجع إلى أن مساهمة البرامج التدريبية في التقليل من حوادث

العمل فهي نسب متقاربة تفسر أن التدريب داخل المؤسسة أو خارجها يعطي نتيجة

إيجابية ويقلل من الحوادث لأن هذا كله يفسر أنه هناك وجود مستوى قوي للبرامج

التدريبية والمهارات البشرية لأن تصميم هذه البرامج التدريبية تكون على طريقة تتفق

مع متطلبات العمل أدى ذلك إلى تحسين أداء الموارد البشرية .

الجدول رقم (25) يوضح العلاقة بين الاستفادة من الدروس وأهم الأساليب التي تحد من الحوادث المهنية

المجموع		تحسين ظروف العمل		دراسة أسباب الحوادث		الصيانة السليمة للآلات		الاستفادة من الدروس
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	الأساليب الوقائية
%100	49	%20.4	10	%16.3	8	%62.0	31	استفاد
%100	1	%100	1	%0.0	0	%0.0	0	لم يستفد
%100	50	%22.0	11	%16.0	8	%62.0	31	المجموع

إن ما نلاحظه من خلال الجدول أعلاه أنه هنالك 62.0% من مجتمع الدراسة كانت لهم الاستفادة من الدروس وذلك من خلال تعرفهم على الأساليب الوقائية وذلك لأن هناك نسبة 0.0% لم يستفيدوا من الصيانة السليمة للآلات ، و 62.0% كانت لهم الاستفادة منها ، ذلك أن هذا المجتمع الذي قدر ب 22.0% كانت هناك نسبة 100% أكدوا على أنهم لم يستفيدوا من الدروس لأجل تحسين ظروف العمل ،على غرار هذا ظهرت إجابات المبحوثين الآخرين بنسبة 20.4% أنهم استفادوا من الدروس لتحسين ظروف العمل وليس هذا فقط بل تعددت الإجابات أنه لم تكن هناك استفادة بنسبة 0.0% في دراسة أسباب الحوادث ونسبة 16.3% استفادوا منها .

من خلال هذا كله نستنتج أن الاستفادة من الدروس المقدمة لها دور كبير في تحديد ومعرفة الأساليب الوقائية التي تحد من حوادث العمل لأن ذلك يرجع إلى الإعتقاد على معيار البساطة والوضوح وإعطائهم الفرصة الكافية للإستفسار وطرح الانشغالات وهذه الأساليب الوقائية تغير سلوكياتهم ومتابعتهم لأساليب التوعية ووعيهم بمخاطر العمل ، فتتوزع هاته الأساليب يعني تنوع المعلومات المقدمة من خلال الدروس وشموليتها فكل أسلوب من الأساليب يكمل ويوضح التنوع في هاته الأساليب وهو ما يحفز ويدفع العمال على الإطلاع عليها كلها.

الجدول رقم (26) يوضح العلاقة بين التعرض لحوادث العمل ووضوح الوسائل والأساليب التي تحد من الحوادث

التعرض	ممتاز		جيد		مقبول		ضعيف		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
شكل الوسائل										
تعرض	3	%50	4	%19.0	5	%22.7	0	%0.0	12	%24.0
لم يتعرض	3	%50	17	%81.0	17	%77.3	1	%100	38	%76.0
المجموع	6	100 %	21	%100	22	%100	1	%100	50	%100

يتبين لنا من خلال الجدول أن 76.0% من مجتمع الدراسة يقرون بأنهم لم يتعرضوا لحوادث عمل رغم الوسائل والأساليب المتاحة فكانت نسبة 100 % من الذين أجابوا أن هاته الوسائل والأساليب ضعيفة في حين أن 81% منهم لم يتعرضوا للحوادث لأن الوسائل والأساليب ذو نوعية جيدة، أما بالنسبة للذين أجابوا أن هاته الوسائل هي بشكل مقبول فكانت نسبتهم 77.3% وتأتي نسبة 50% بشكل ممتاز، أما أولئك الذين تعرضوا لحوادث العمل فكانت نسبتهم 24.0% من مجتمع الدراسة منهم 50% أكدوا أن هذه الوسائل والأساليب هي بشكل ممتاز لتأتي بعدها نسبة 22.7% بشكل مقبول أما أن هذه الوسائل والأساليب تكون بشكل جيد فقدرت بنسبة 19 % ويكون إنعدام تام على أنها تكون بشكل ضعيف بنسبة 0.0% ، من خلال هذا كله يمكن أن نفسر هذا على أن كون أشكال الوسائل والأساليب تختلف من شكل لآخر فهي تلعب دوراً في عدم إذا ما كان هناك تعرض للحوادث أو لا فمن هنا تبرز أهمية صاحب العمل كمسؤول يقع عليه واجب إعطاء الشكل الجيد للوسائل والأساليب فهي تساهم بشكل كبير إلى التعرض أو عدم التعرض للحوادث ، وكذلك لتعدد وتنوع الوسائل والأساليب بوسع أي مؤسسة إتباعها لتشجيع العاملين على الالتزام بالقوانين والأنظمة ولاسيما التي تتعلق بالوقاية والسلامة المهنية للحد من الحوادث المهنية.

## مناقشة النتائج:

## 1-مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الأولى :

انطلاقاً من الفرضية الأولى والتي تقول أن التدريب النظري للعمال يقلل من حوادث العمل، توصلنا إلى أن التدريب النظري للعمال له أهمية كبيرة بالنسبة للعامل لأن هذا التدريب يستطيع من خلاله العامل أن يتعرف على كل ما تحتويه المؤسسة ألا وهو التعرف على الأقسام الموجودة بها، كل قسم وعلى ماذا يحتوي أو نوع الأداة الموجودة فيه، صف إلى ذلك أن هذه التدريبات النظرية هي تدريبات أمنية وقائية تستخدم فيها المؤسسة الوسائل والأساليب الجيدة من أجل فهم واستيعاب هذه الدروس وذلك ما تفسره لنا الجداول رقم (10)، (11) وكذلك عند فهم هذه الدروس يمكن للعامل النزول إلى الميدان وتطبيق ما أخذه في الدورات التدريبية النظرية.

## 2-مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثانية :

إن محتوى نتائج الفرضية الثانية لا يقل أهمية عن الفرضية الأولى ، وكما تشير إليه الفرضية الثانية أن التدريب التطبيقي للعمال يقلل من حوادث العمل ،ومن خلال إجابات الباحثين توصلنا إلى نتيجة مفادها أن التدريب التطبيقي له أهمية كبيرة داخل المؤسسة محل الدراسة حيث أنه أصبح بإمكان العامل تسيير الآلات واستدراك الأخطار التي قد تقع له دون مساعدة الآخرين وبالتالي يتم التخفيض من الحوادث وهو ما توضحه لنا الجداول رقم (16) (17) ، (18) .

## 3-مناقشة النتائج على ضوء الفرضية العامة :

ومن خلال الإجابة على الفرضيتين الجزئيتين والاستفادة من محتوى الجداول رقم (10) ، (11) التي تعبر عن حوادث العمل في التدريب النظري ، والجداول رقم (16) ، (17) ، (18) والتي تعبر عن حوادث العمل في التدريب التطبيقي توصلنا إلى الفرضية العامة والتي مفادها أن البرامج التدريبية بشقيها النظري والتطبيقي تساهم في التقليل من حوادث العمل ، من خلال تدريب العمال على استعمال الآلات الإنتاجية وأخذ الحيطة والحذر وكذلك كيفية استعمال وسائل الوقاية والحماية الفردية والجماعية وكل هذا لا يتم إلا إذا كانت هناك أساليب ووسائل واضحة تحد من عدم التعرض

لحوادث العمل وهو ما تفسره لنا الجداول رقم (25)، (26)، وكذلك نسبة 76% من العمال الذين أكدوا أنهم لم يتعرضوا لحوادث عمل وهذا دليل على أن هناك توافق بين التدريبات النظرية والتطبيقية من خلال الجدول رقم (21)، وهذا ما توصلنا إليه في دراساتنا من حيث أن تدريب العامل يساهم على كيفية القيام بالسلوكات الآمنة السليمة بدلا من السلوكات التي تؤدي إلى وقوع الحوادث.

ولقد أثبتت لنا الدراسة ان هناك توازن بين الجانب النظري والتطبيقي كما هو موضح في الجدول (21) وهذا ما يدل على التخطيط المسبق للدروس وإعدادها بشكل يتماشى مع متطلبات العمال

أثبتت الدراسة الميدانية ان البرنامج التدريبي يساعد بدرجة كبيرة في الحد من الحوادث نتيجة خضوعه لمتابعة مستمرة من طرف الإدارة بهدف التأكد من مدى فهم واستيعاب المتدربين لهذا البرنامج وبالتالي التخفيض من حوادث العمل وإصاباتهما كما هو موضح في الجدول رقم (16) .

من خلال الجدول المركب رقم (25) نرى ان ارتباط الاستفادة من الدروس له علاقة وطيدة مع الأساليب الوقائية التي تحد من حوادث العمل وذلك انه من خلال اخذك للمعلومات الخاصة بحوادث العمل ودراسة أسبابها وأنواعها ومعرفة كل هذا يؤدي الى معرفة اهم الأساليب الوقائية وبالتالي تجنب الوقوع في الحوادث كذلك يتبين لنا من خلال الجدول رقم (26) ان نوعية وشكل الوسائل والأساليب التي تستخدمها المؤسسة لها دور كبير في تجنب وقوع العامل في ارتكاب الأخطاء فكلما كانت هاته الوسائل والأساليب جيدة كلما كان الفهم والاستيعاب اكثر و بالتالي كان هناك نقص في عدم تورط العمال في حوادث العمل .

لذلك فان التدريب له أهمية كبيرة في المؤسسات يهدف الى تقييم أداء المورد البشري والتعرف على نقاط القوة والضعف في أدائه لإعداد برامج التدريب ولرفع مستوى الأداء وتلاقي نقاط الضعف وتنمية نقاط القوة بالتحفيز المناسب من مكافآت تشجيعية وغيرها ولتجنب الوقوع في الحوادث وهذا ما تؤكد عليه نظرية التكوين



الإداري أنه يجب مكافأة العامل وتشجيعه وتحفيزه لأداء عمله، وبالتالي لن تكون هناك أضرار وكوارث داخل المؤسسة.

أما فيما يخص الدراسات السابقة فمن خلال النتائج الإحصائية لدراسة تعود إلى الطالب شغلان مختار في مذكرته بعنوان دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل توصل إلى نتيجة مفادها أن التدريب له تأثير إيجابي في إكساب عمال الشركة الطرق الآمنة من حوادث العمل أثناء القيام بالدورات التدريبية النظرية والتطبيقية حيث أصبح العمال هنا قادرين على تجنب الحوادث وكيفية التصدي لها وضرورة ارتداء معدات الوقاية أثناء العمل.

من خلال النتائج المتحصل عليها نستنتج أن التدريب له دور كبير في تنمية قدرات العامل وإكسابه الكفاءة والمهارة والتقليل من الحوادث وهذا ما يتوافق مع نتائج دراسة بوعريوة الربيع في مذكرته بعنوان تأثير التدريب على إنتاجية المؤسسة من حيث أن التدريب يهدف إلى مسايرة التغيرات التكنولوجية والبشرية التي تعرفها بيئة العمل، وتبرز نتائجه في مستوى أداء العمال أثناء العمل، ومدى استفادته من الدورات التدريبية التي تناولها خلال هذه المدة كما هو موضح في الجدول رقم (10).

كذلك هناك دراسة من قبل الطالب سمير حديبي بعنوان حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية حيث توصلت نتائجها إلى أن الأمن الصناعي يساهم في رفع الروح المعنوية وبالتالي انخفاض معدل الحوادث وهذا ما تداخل مع دراستنا أن الأمن الصناعي واكتساب الثقة الأمنية والوقائية له دور كبير في التقليل من حوادث العمل كما جاء في النتائج إثبات العلاقة التي تربط بين حوادث العمل والروح المعنوية للعمال وهذا ما قمنا بدراسته في إثبات العلاقة الموجودة بين البرامج التدريبية وحوادث العمل حيث توصلنا إلى إثبات هاته العلاقة كما هو موضح في الجدول رقم ( 20 ) أن البرامج التدريبية تقلل من الحوادث وذلك من خلال شعور العامل بالراحة النفسية ، وهذا ما جاء في نظرية العلاقات الإنسانية والتجارب التي أجريت من أجل إكساب الراحة الأمنية للعامل والرفع من الروح المعنوية له فاهتمامها بالموارد البشري وتوفير كل ما

تتطلب منه بيئة العمل ،والعمل الذي هو بصدد إنجازة يجعله أقل عرضة للحوادث والتفكير قبل الخضوع في أي عمل .

خاتمة

### خاتمة

إن أغلب الباحثين أكدوا بضرورة الاهتمام بالموارد البشري وذلك لأنه يعتبر السبيل الأنجع في تحسين الجودة وتحقيق الميزة التنافسية بين المؤسسات والمنظمات ومواكبة التطورات العلمية الحديثة، لذلك وجب الاهتمام به والتكفل به والبحث عن الوسائل الكفيلة بتطويره وتنمية قدراته، إذ أن التدريب الذي تصممه المؤسسة لعمالها له نتائج إيجابية في مساعد العمال على تجنب الحوادث وهذا بفعل الإجراءات الوقائية التي اكتسبوها من هذا التدريب الذي قدم لهم، فمن كل هذا يمكن القول أن التدريب يعتبر من أبرز ما يمكن أن يعطى للعامل من أجل تحسين أدائه داخل المؤسسة وإكسابه المهارات والقدرات و المعارف التي تعود عليه وعلى ربحية المؤسسة بالمنفعة العامة والخاصة كل هذا من خلال المعايير المستعملة في تقييم كفاءة الأداء .

ويمكن القول أن دور التدريب يكمن في مسايرة التغيرات التكنولوجية وتحسين أداء المؤسسة وزيادة إنتاجية عمالها وتخفيض التكاليف ، وبذلك يساعد على تحقيق تنمية شاملة لمواردها البشري ، وكذا لك يساهم بدرجة كبيرة في الحد من الحوادث المهنية من خلال الحفاظ على المعدات والتجهيزات الإنتاجية مع تحقيق الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة. ختاماً لهذه الدراسة يمكن القول أن التدريب لدى العمال يساهم وبدرجة كبيرة في الحد من الحوادث المهنية التي أصبحت في يومنا هذا تشكل تحدياً كبيراً على الفرد والمؤسسة .

## التوصيات والاقتراحات :

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة وضعنا جملة من التوصيات تمثلت فيما يلي :

- الزامية التطبيق الصارم للأساليب الردعية لغير الملتزمين بالتعليمات الأمنية داخل المؤسسة .
  - ترسيخ ثقافة الامن الصناعي لدى العمال في جميع الجهات الفاعلة في الإنتاج من خلال التوعية والتحسيس .
  - التكتيف وزيادة الحجم الساعي للدروس النظرية والتطبيقية بهدف مساعدة المتدرب على الربط بين ما تعلمه من معلومات ومعارف نظرية بالواقع الميداني .
  - تكتيف فرص الجهود للتعليم والتدريب لكافة العمال دون استثناء لان ذلك يساهم في التقليل من حوادث العمل .
  - الحرص الدائم على جلب مدربين اكفاء وأكثر خبرة في الميدان .
  - توفير وسائل الامن والوقاية مع ضرورة مراقبتها وتصليحها .
  - بذل الجهود لتوفير جو مكان عمل من دون حوادث وتحسين ظروف العامل مع مراعاة الراحة النفسية للعامل .
  - إعطاء الأهمية للبرامج التدريبية.
- إلى الباحثين والطلبة :

كما نوصي الباحثين والطلبة ومن خلال دراستنا الميدانية إقامة أبحاث تتعلق ب:

- 1 دراسة حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية للعمال .
- 2 دراسة حوادث العمل وعلاقتها بالجانب النفسي و الاجتماعي للعامل.

# قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

- 1 أبو شيخة نادر أحمد : إدارة الموارد البشرية - إطار نظري ورحلات علمية - ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان ، 2010.
- 2 أحمد سيد مصطفى : إدارة الموارد البشرية - رؤية استراتيجية معاصرة - ، دار النهضة العربية ، الطبعة الأولى ، القاهرة ، 2006.
- 3 أحمد سيد مصطفى : المهارات المعاصرة في إدارة البشر ، (ب،ط) ، 2006.
- الشيخ الكامل عويضة: علم النفس الصناعي ، دار الكتب العلمية ، الطبعة الأولى ، بيروت ، 1996.
- 4 أمين ساعاتي : إدارة الموارد البشرية - من النظرية .....إلى التطبيق ، دار الفكر العربي ، (ب،ط) ، القاهرة ، 1998.
- 5 جلال خلف السكارنة : طرق إبداعية في التدريب ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، (ب،ط) ، عمان ، 2001.
- 6 ثروت مشهور : إستراتيجيات التطوير الإداري ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان ، 2010.
- 7 جان مارك لوغال : إدارة الموارد البشرية ، المؤسسة الجامعية للدراسات ، (ب،ط) ، (ب،س) .
- 8 حنا نصر الله : إدارة الموارد البشرية ، دار زهران للنشر والتوزيع ، (ب، ط) ، عمان، 2009.
- 9 حسن أحمد الطعاني : التدريب مفهومه وفعاليتة -بناء البرامج التدريبية وتقويمها- ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، الطبعة العربية الأولى ، عمان ، (ب، س) .
- 10 - حسين محمد حسنين : أدوات تحديد الاحتياجات التدريبية ، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع ، عمان ، 2001.

- 11 - رضا صاحب ابو أحمد آل علي ، سنان كاظم الموسوي : وظائف المنظمة المعاصرة - نظرة بانو رامية عامة - ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، 2009.
- 12 - رعد حسن الصرف : نظريات الإدارة والأعمال ، دار الرضا للنشر ، الطبعة الأولى، سوريا ، 2004.
- 13 - رولانايف المعايطه ، صالح سليم الحموري : إدارة الموارد البشرية ، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان ، 2012.
- 14 - رونالدي - ريجو : المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي ، دار الشروق للنشر ، الطبعة الأولى ، عمان ، 1999.
- 15 - طارق كمال : علم النفس الصناعي والمهني ، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية ، (ب،ط)، 2008.
- 16 - كامل المغربي : التنظيم الصناعي الأسس والمفاهيم ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان ، 1995.
- 17 - مجيد الكرخي : إدارة الموارد البشرية ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان ، 2014.
- 18 - محمد أحمد جودة : إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، الأردن ، 2010.
- 19 - محمد مرعي : أسس إدارة الموارد البشرية - النظرية والتطبيق - دار الرضا للنشر ، (ب ، ط) ، سوريا ، 2006.
- 20 - محمد عبد الفتاح الصريفي ، التدريب الإداري ، - الاحتياجات التدريبية وتصميم البرنامج التدريبي ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، (ب، ط) ، عمان ، (ب، ت) .



- 21 - محمد شحاتة ربيع : علم النفس الصناعي والمهني ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، 2010.
- 22 - مدحت محمد أبو النصر : تنمية الموارد البشرية - مناهج واتجاهات وممارسات - ، الروابط العلمية للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، القاهرة ، 2009.
- 23 - مدحت محمد أبو النصر : مراحل العملية التدريبية - تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية - ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، الطبعة الأولى ، القاهرة ، 2009.
- 24 - مدحت محمد أبو النصر : مهارات المدرب المتميز ، المجموعة العربية للتدريب للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2009.
- 25 - محمود السيد أبو النيل : علم النفس الصناعي ، دار النهضة العربية ، (ب،ط) ، بيروت ، 1985.
- 26 - محمود سلمان العميان : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، دار وائل للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان ، 2001.
- 27 - مصطفى نجيب شاويش : إدارة الموارد البشرية -إدارة الأفراد - ، دار الشرف للنشر والتوزيع ، الطبعة العربية الأولى ، عمان ، 2011.
- 28 - مهدي حسن زويلف : إدارة الموارد البشرية ، دار الفكر للطباعة والنشر ، الطبعة الأولى ، عمان ، 2001.
- 29 - موريس أنجرس: منهجية البحث في العلوم الإنسانية، تدريبات عملية، (د،ط)، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004.
- 30 - نادية سعيد عاشور: منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، مؤسسة حسين رأس الجبل، (د،ط)، قسنطينة ، 2017.
- 31 - ناصر قاسيمي: دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل ، ديوان المطبوعات الجامعية ، (ب،ط) ، الجزائر ، 2011.

- 32 - نجم العزاوي : التدريب الإداري ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، الطبعة العربية الأولى ، عمان ، 2006.
- 33 - صلاح الدين عبد الباقي : إدارة الأفراد ، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية ، إسكندرية ، 2001.
- 34 - عامر خضير حميد الكبيسي : التدريب الإداري والأمني - رؤية معاصرة للقرن الحادي والعشرين - ، الأكاديميون للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان ، 2004.
- 35 - عبد الرحمن العيسوي : الكفاءة الإنتاجية ، دار النهضة العربية ، (ب،ط) ، بيروت ، 1990.
- 36 - عبد الرحمن العيسوي : علم النفس المهني والصناعي ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان ، 2004.
- 37 - عبد الرحمن العيسوي : علم النفس الصناعي ، دار الفكر العربي ، الطبعة الأولى ، بيروت ، 2003.
- 37- عبد الرحمن توفيق : مهارات أخصائي التدريب ، مركز الخبرات المهنية للإدارة - بيميك - ، الطبعة الأولى ، مصر ، 2005.
- 38 - عبد العزيز علي حسن : الإدارة المتميزة للموارد البشرية - تميز بلا حدود - ، الطبعة الأولى ، جمهورية مصر العربية ، 2009.
- 39 - عبد المعطي عساف : التدريب وتنمية الموارد البشرية ، دار زهران للنشر والتوزيع ، (ب، ط) ، عمان ، 2009.
- 40 - عبد الغفار حنفي : السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، (ب،ط) ، الإسكندرية ، 2007.

- 41 - فيصل حسونة : إدارة الموارد البشرية ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، (ب،ط) ، 2011.
- 42 - سامي محمد هشام حريز : أساسيات إدارة الأعمال - مهارات نظرية وتطبيقية - ، دار قنديل للنشر والتوزيع ، عمان ، (ب،س).
- 43 - سهيلة محمد عباس ، علي حسين علي : إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر والتوزيع ، الطبعة الثالثة ، عمان ، 2007.
- 44 - سيد محمد جاد الرب : إدارة الموارد البشرية -مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية - ، (ب،ط) ، 2009.
- قائمة الرسائل الجامعية
- 45 - عائدة عبد العزيز علي نعمان : علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى ، رسالة لنيل شهادة الماجستير ، كلية العلوم الإدارية والمالية ، قسم إدارة الأعمال ، جامعة الشرق الأوسط ، 2008.
- 46 - عوض الله محمد علي محمد الهدي : دور التدريب في أداء العاملين ، رسالة لنيل درجة الماجستير ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، قسم إدارة الأعمال ، جامعة الإمام المهدي ، 2018/2017.
- 47 - سلامة أمينة : الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم العلوم الاجتماعية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2018/2017.
- 48 - سمير حديبي : حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية ، رسالة لنيل شهادة الماجستير ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم النفس ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2009/2008.

49 - شغلال مختار : دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل ، رسالة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا ، جامعة الجزائر ، 2009/2008.

• المعاجم :

50 - إبراهيم بدر شهاب الخالدي : معجم الإدارة ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، 2011.

51 - جبران مسعود : معجم الفبائي في اللغة والإعلام ، دار العلم للملايين ، الطبعة الثالثة، 2005.

52 - جيدة الصحاف : معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين ، مكتبة لبنان للنشر ، الطبعة الأولى ، بيروت ، 1997.

53 - حسن الشيخ : معجم مصطلحات الإدارة (إنجليزي - عربي) ، مكتبة الوفاء القانونية للنشر والتوزيع ، 2010.

54 - سمير الشوكي : المعجم الإداري ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2010.

• المقالات

55 - خبراء مركز الخبرات المهنية للإدارة (ببميك) ، منهج مهارات التدريب (أساسي) تخطيط التدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية ، الطبعة الثالثة ، مصر ، 2004.

56 - ضياف زين الدين : رؤية مستقبلية لتحقيق الأداء المتميز للموارد البشرية قسم علم النفس والعلوم التربوية ، جامعة محمد بوضياف .

57 - عادل مختار الهواري ، سعد عبد العزيز : موسوعة العلوم الاجتماعية ، دار المعرفة الجامعية .

58 - سيد محمد جاد الرب : إدارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية ، 2009.

• المجالات :

59 - رمضان عمومن ، حمزة معمري : حوادث العمل أسبابها وأساليب خفضها ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة الأغواط ورقلة (الجزائر)، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل .

• المواقع الإلكترونية :

60 - رحاب حسين جواد كاظم : [www.uobabylon.edu.iq](http://www.uobabylon.edu.iq)، 18-02-2019، 14:16.

61 - سارة نبيل : المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية ،

[https : // hrdiscussion.com](https://hrdiscussion.com)

post [https : //www.almrsal.com](https://www.almrsal.com).

ملاحق

## الملحق رقم (01)

### دليل المقابلة

1 هل توجد حوادث عمل داخل المؤسسة ؟

.....

2 ما طبيعة هذه الحوادث ؟

.....

3 إذا كانت هناك حوادث هل قامت المؤسسة بعملية تدريبية تحد منها ؟

.....

4 هل قامت المؤسسة بتدريب داخلي أم خارجي للحد من الحوادث ؟

.....

5 فيما تتمثل البرامج التدريبية المتعلقة بالحد من الحوادث ؟

.....

## الملحق رقم (02)

جامعة أحمد دراية أدرار

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي صممت لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها إستكمالاً للحصول على شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل بعنوان : " التدريب ودوره في التقليل من حوادث العمل " مؤسسة سونلغاز – أدرار - نموذجاً .

ونظراً لأهمية رأيكم في هذا المجال, نأمل منكم الإجابة على هاته الأسئلة بدقة ومصداقية ونحيطكم علماً أن جميع إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط شاكرين لكم حسن تعاونكم وتقبلوا منا فائق التقدير والاحترام .

**ملاحظة:** وضع علامة { X } في المكان المناسب .

السنة الجامعية : 2019/2018

إعداد الطالبتين :

إشراف : أ.رحماني

\* بوصالح نورة

\* ناجمي فريدة

التساؤل :

هل تساهم العملية التدريبية في التقليل من حوادث العمل ؟

الفرضيات :

1- الفرضية العامة :

البرامج التدريبية تساهم في التقليل من حوادث العمل .

\* التدريب النظري للعمال يقلل من حوادث العمل .

\* التدريب التطبيقي للعمال يقلل من حوادث العمل .



المحور الأول :

البيانات الشخصية :

1- الجنس : ذكر  , أنثى

2- العمر : [ 20 - 30 ]  [ 31 - 40 ]  [ 41 - 50 ]  [ 51 - 60 ]

3- المستوى التعليمي : ابتدائي  , متوسط  , ثانوي  , جامعي

4- الحالة العائلية : أعزب (ة)  , متزوج (ة)  , مطلق (ة)

, أرمل (ة)

5- الخبرة الوظيفية (الاقدمية) :

- أقل من 5 سنوات

- من 5-10 سنوات

- أكثر من 10 سنوات

6- الفئة الوظيفية : إطار  , تحكم  , تنفيذ

المحور الثاني :

التدريب النظري :

7- هل المؤسسة التي تعمل بها تخضع موظفيها لدورات تدريبية ؟ نعم  , لا

- في حالة الإجابة بـ " نعم "

كم مرة أجريت تدريباً خلال مسارك المهني ؟

مرة واحدة  , مرتين  , أكثر من مرتين

8- هل الدورات التدريبية تقام : داخل المؤسسة  , خارج المؤسسة

9- هل استفدت من الدروس التي تناولتها خلال الفترات التدريبية في مجال الأمن

والوقاية ؟ نعم  , لا

- إذا كانت الإجابة " بنعم " أيهما كانت الاستفادة منه أكثر ؟

الدروس النظرية  , الدروس التطبيقية  , كلاهما

10- هل الوسائل والأساليب التي تستخدمها المؤسسة في الدورات التدريبية تكون

واضحة بشكل : ممتاز  جيد  , مقبول  ضعيف

11- أثناء الفترات التدريبية هل تعطي المؤسسة تـربصـات في الأمن الصناعي ؟

نعم  , لا

- إذا كانت الإجابة " بنعم " فيما تتجلى هذه التـربصـات ؟

تقديم إسعافات أولية  , معرفة أنواع الأخطار

أخرى أذكرها.....

المحور الثالث :

التدريب التطبيقي :

12- هل يتم وضع أجهزة ووسائل العمل على نحو منتظم وسليم ؟ نعم  , لا

13- خلال أخذك للدورات التدريبية ما هي الأساليب الوقائية التي تحد من حوادث العمل ؟

- الصيانة السليمة للآلات

- دراسة أسباب الحوادث

- تحسين ظروف العمل

أخرى أذكرها.....

14- من خلال نتائج الدورات التدريبية التطبيقية هل يتم إجراء صيانة آلات العمل

داخل المؤسسة ؟ نعم  , لا

- إذا كانت الإجابة " بنعم " هل يتم ذلك بشكل ؟

شهري  , سنوي  , عند توقفها

15- إنطلاقاً من هذا التدريب هل أصبحت تدرك الأخطار المرتبطة بعملك دون

مساعدة ؟ نعم  لا

إذا كانت الإجابة " بنعم " يتكون ذلك من خلال :

التميز في العمل

إصلاح الأجهزة وتجاوز الأخطار , مساعدة الآخرين

16- هل نقص البرامج التدريبية تجعلك أكثر عرضة لحوادث العمل ؟ نعم

نعم  لا

- إذا كانت الإجابة " بنعم " فيما تتجلى هذه البرامج ؟

التوعية في مبادئ الأمن والوقاية

التربص في الأمن الصناعي

نقص التمارين التطبيقية

17- من خلال الدورات التدريبية التي تقدمها المؤسسة أي نوع من أنواع الحوادث

عرف إنخفاض محسوس ؟

الحوادث البسيطة  الحوادث المتوسطة  , الحوادث الخطيرة

18- من خلال فترتك التدريبية النظرية والتطبيقية هل سبق وإن تعرضت لحوادث

أثناء عملك ؟ نعم  , لا

- إذا كانت الإجابة " بنعم " هل يرجع ذلك إلى أن :

هذه التدريبات غير كافية

نقص الخبرة والكفاءة

لم تكن لهم دورات تطبيقية

الإكتفاء بدورات نظرية

19- هل ساهمت هذه البرامج التدريبية في التقليل من حوادث العمل ؟

نعم ,  لا

- إذا كانت الإجابة " بنعم " كان ذلك من خلال :

الشعور بالراحة النفسية

زيادة نشاطات التدريب

توفير مختلف الإمكانيات والوسائل

20- هل كان هناك توازن بين الجانب النظري والجانب التطبيقي خلال الدورات التدريبية؟

---

21- ماهي مقترحاتك لتطوير البرامج التدريبية؟

---

22- حسب رأيك ماالإجراءات الأخرى التي يجب اتخاذها من أجل تجنب الحوادث المهنية؟

---

**وحدة إنتاج الكهرباء أدرار**  
**مصلحة الوقاية والأمن**  
**البرنامج التدريبي السنوي:**

الملاحظة	المدة المخصصة	الفئة المعنية	نوع التدريب	طبيعة التدريبات
		العمال الجدد	لمحة عام المؤسسة في مجال الوقاية والأمن	المقدمة الأمنية
	مرة في الأسبوع	كل العمال	مبادئ الأساسية في الوقاية وامن الصناعي تعريف الوقاية والأمن الصناعي. وسائل والوقاية الفردية والجماعية الخطر، الضرر الوضعية الخطيرة البيئة	التحسيس في المبادئ الأساسية
	أسبوع في كل ثلاثي.	فئة مخصصة تحدد حسب البرنامج السنوي مسطر من طرف مصلحة الوقاية والأمن.	الإسعافات الأولية خطر الغاز خطر الكهرباء خطر الميكانيك الضجيج الاهتزازات خطر الكيميائي الحريق الانفجار مخطط الحريق مخطط التدخل والطوارئ عناوين أخرى	التربص في الأمن الصناعة
	مرتين في العام وحسب ضرورة المؤسسة	كل عمال العمال، تشرف على التمرين الحماية المدنية بتنسيق مع مصلحة الوقاية والأمن	المطفأة، أنواعها واستعمالاتها النار، أنواعها وكيفية أطفئها	التمرين التطبيقية
	مرة في الغام.	كل العمال	تذكير	امتحان التأهيلي

## الملحق رقم (04)

## وسائل الوقاية والحماية:

ثالثا: وسائل الأمن الصناعي للوقاية من حوادث العمل:

### 1) معدات الحماية:

#### 1.1) وسائل الحماية الفردية:

يلزم كل عامل باستعمال وسائل وقائية خاصة به عند إنجاز مهامه وهي تختلف حسب مجال تدخله وفي حالة عدم استعماله لها فإنه يتحمل مسؤولية تعرضه إلى أي إصابة، ومن أهم هذه الوسائل ما يلي:

#### • قبعات الحماية:

هي قبعات عازلة ضد الصدمات تستعمل في المجال الصناعي لتخفيض احتمال وقوع الحوادث وان وضع هذه القبعات أمر ضروري لكل عامل معرض للأخطار المهنية في ساحة العمل كالسقوط من مكان أعلى أو سقوط أشياء على رأسه.



#### • بدلة العمل:

بدلة العمل واجبة على كل العمال للوقاية والحفاظ على الملابس الشخصية للعامل وهي بدلة تمتاز بخاصية عدم إصدار شرارة كهربائية عند احتكاكها مع بعضها البعض.



#### • صمام الأذن (مضاد الضوضاء):

صمام الأذن هو وسيلة هامة وواجب على العمال ارتدائها في أماكن الضوضاء لحماية حاسة السمع لديهم وتمكينهم من التركيز أثناء العمل، وهو متواجد بأنواع كثيرة ومتعددة بحسب مستوى الضجيج المتواجد في أوساط العمل.



### • القفازات:

يجب على كل عامل استعمال القفازات الخاصة به وذلك لحماية يديه من التعرض للإصابات من خدوش وحروق حسب طبيعة عمله ونجد منها:



- قفازة العامة الاستعمال.
- قفازات مخصصة للحمل والأعمال الميكانيكية.
- قفازات اللحام.
- قفازات مضادة للمواد الكيميائية

### • النظارات:

يجب على كل عامل استعمال النظارات وذلك لحمايته من التعرض للإصابات التي قد تؤدي بصره، ويشترط في استعمالها أن تكون نظيفة مع تغيير الشفافات عندما تظهر عليها تأثيرات، ونجدها أنواع:

- نظارات من أجل الحماية ضد أي نوع من الذرات.
- نظارات للحماية ضد الأشعة.



### • أحذية الأمن:

أن ارتداء أحذية الأمان لكل شخص عامل بالمؤسسة أمر ضروري ولازم لكونها تقيبه من مجموعة المخاطر التي تضر أرجله من بينها:

- أحذية تقي الأصابع عند سقوط شيء ثقيل عليها.
- أحذية تقي من السقوط عند التواجد في مكان دسم أو زلج (وجود زيوت، الماء...).



## 2.1 وسائل الحماية الجماعية:

تضع المؤسسة تحت تصرف كل فريق عمل وسائل حماية خاصة بهو هو ملزم باستعمالها عند التدخلات وهي في كل أماكن العمل حسب خاصية المكان ومن أهمها:

### • القفازات العازلة:

يتم استعمال القفازات العازلة في الأعمال الكهربائية وهي تختلف حسب شدة التركيبات :

- قفازات للعمل في التركيبات المرتفعة والمنخفضة التوتر BT/HT
- قفازات للعمل في التركيبات تحت الشدة المتوسطة MT.
- قفازات للعمل في التركيبات تحت الشدة المنخفضة BT.



إن استعمال هذه الوسيلة له أهمية كبيرة عند إنجاز الأعمال

الكهربائية وقبل استعمالها يجب التأكد من الحالة الجيدة لها وسلامتها

من أي خدوش أو ثقوب وفي حال ملاحظة ذلك يجب عزلها

### • مراقب غياب التوتر:

يجب أن تستجيب هذه المدفقات أو الكواشف للأنظمة السارية المفعول، وهي مستعملة خصوصا أثناء عملية الإيداع الأولي لوصل الناقل بالأرض وفي الدارة القصيرة من أجل التحقق من غياب التوتر، ويمكن أن تكون هذه المدفقات من نوع ضوئي أو صوتي.





### • العصا العازلة:

هي وسيلة تستعمل لعزل الكابل أو الشخص المكهرب ويجب أن تكون هذه العصا ذات طول مناسب حسب توتر التركيب الذي تستعمل عليه، وعلى مستعملها التأكد من نظافتها وخلوها من أي عيب خارجي.



### • المقاعد العازلة والسجاد العازل:

يستخدم كل من المقعد والسجاد العازل من أجل عزل المستخدم عن الأرض أثناء عملية التحقق من غياب الشدة ووصل الناقل بالأرض والدارة القصيرة ويجب أن تكون ملائمة للتوتر المراد العمل فيه وأن تستجيب للتعليمات السارية المفعول.



### • جهاز وصل الناقل بالأرض والدارة القصيرة:

إن وصل الناقل بالأرض والدارة القصيرة يتم باستعمال جهاز خاص مهياً لهذا الغرض، حيث يسمح للمتعامل أن يكون معزولاً عن الأجزاء النشطة، ويجب أن يتوافق مع شدة توتر التركيب والتيار الدارة القصيرة المفترض في نقطة التثبيت مع المعاينة الجيدة لمكونات الجهاز قبل كل استعمال.

