

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



عنوان المذكرة :

دور التدريب في تخفيض حوادث العمل

دراسة ميدانية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بغرداية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل

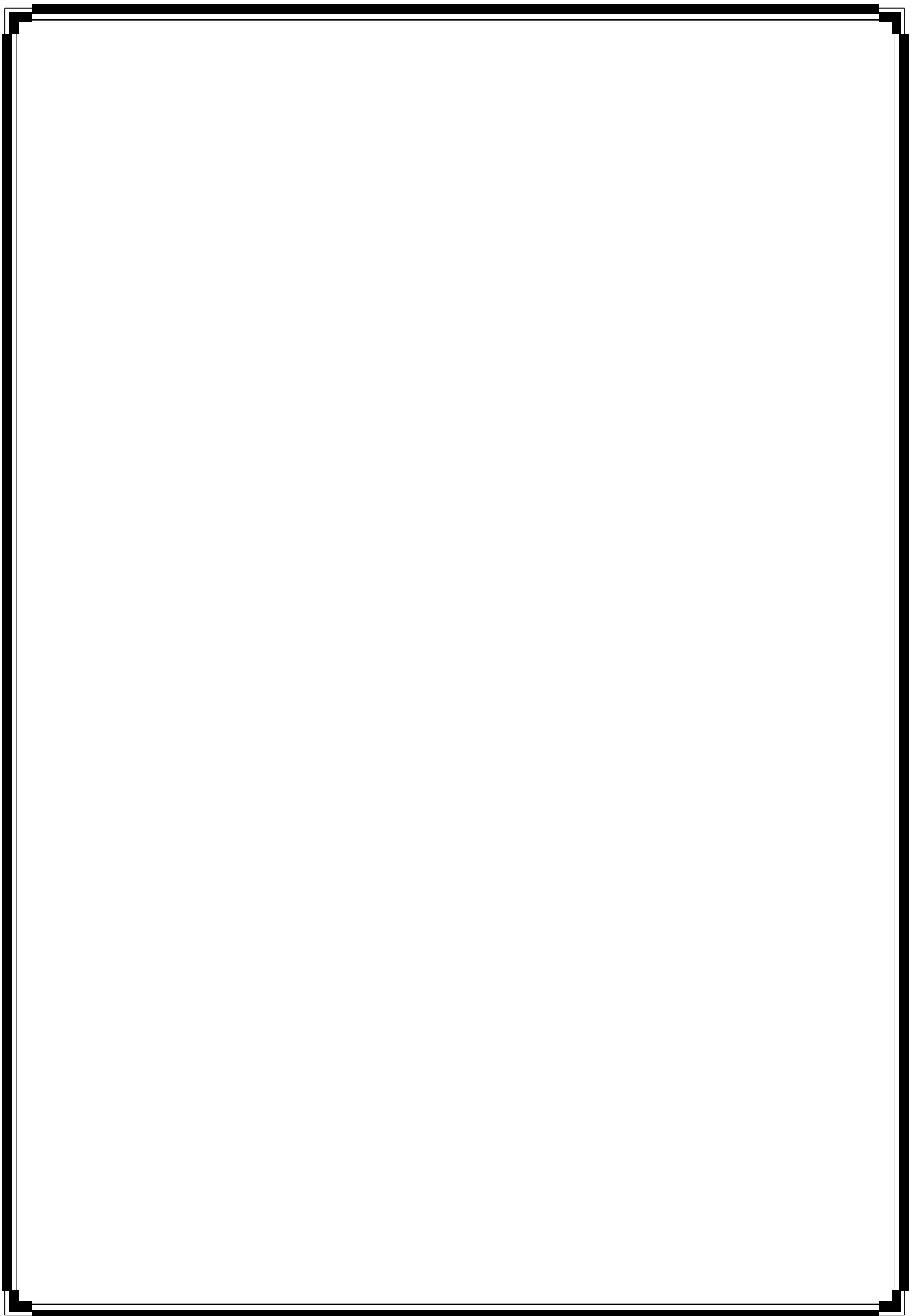
تحت إشراف الأستاذة:

د- آمال حواطي

من إعداد الطالبة:

● رقية بوسماحة

السنة الجامعية: 1444 هـ / 2022-2023



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



عنوان المذكرة :

دور التدريب في تخفيض حوادث العمل

دراسة ميدانية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بغرداية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل

تحت إشراف الأستاذة:

د- آمال حواطي

من إعداد الطالبة:

رقية بوسماحة

السنة الجامعية: 1444هـ / 2022-2023

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

وبه استعين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين

أهدي هذه الثمرة التي سهرت من أجلها ليال وليال إلى:

من ربتني وأنارت دربي وأعانتي بالصلوات والدعوات، إلى أغلى إنسان في هذا الوجود أمي الحبيبة إلى من عمل بكد في سبيلي وعلمني معنى الكفاح والصبر وأوصلني إلى ما أنا عليه أبي العزيز أطال الله بعمرهما وإلى إخوتي الأعزاء.

إلى كل من يساهم بقلبه وعقله في نشر العلم والمعرفة، إلى كل الذين يقدرون المجهودات الفعالة، إلى كل الذين ينتظرون الإصدارات الجديدة في البحث والتقنية، إلى كل من يؤمن بأن العلم رسالة الوجود الخالدة التي تهدي من الظلمات إلى النور.

إلى جميع طاقم جامعة غرداية، وكل طلبة دفعتي 2022/2021

أهدي عملي هذا إلى كل من يحمل لي ذرة حب.

رقية بوسماحة

شكر و عرفان

"الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات"

أتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل وفي تذليل ما واجهت من صعوبات.

وأخص بالذكر الأستاذة حواطي أمال التي كانت عوناً لي وزوجي العزيز
شكر خاص إلى كل عمال مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز -غرداية-
وإلى كل زملائي بالجامعة

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	ملخص
أ - ب	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
05	● تمهيد
05	أولاً: أسباب اختيار الموضوع
06	ثانياً: أهمية وأهداف الدراسة
07	ثالثاً: إشكالية الدراسة
09	رابعاً: فرضيات الدراسة
10	خامساً: تحديد وتحليل مفاهيم الدراسة
15	سادساً: المقاربة النظرية للدراسة
17	سابعاً: الدراسات السابقة
الفصل الثاني: ماهية التدريب	
18	تمهيد
18	المبحث الأول: مفهوم التدريب وأهدافه وأهميته
18	المطلب الأول: الفرق بين التدريب وبعض المصطلحات المشابهة
20	المطلب الثاني: أهداف وأهمية التدريب
20	● أهداف التدريب
21	● أهمية التدريب
22	المطلب الثالث: أنواع التدريب
23	● حسب مرحلة التوظيف
24	● حسب الوظائف

24	• حسب المكان
27	• المطلب الرابع: أساليب التدريب
29	المبحث الثاني: مراحل العملية التدريبية
29	المطلب الأول: تحديد الاحتياجات التدريبية
31	المطلب الثاني: تصميم البرامج التدريبية
32	المطلب الثالث: تنفيذ البرامج التدريبية
34	المطلب الرابع: تقييم البرامج التدريبية
35	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: ماهية حوادث العمل	
38	تمهيد
38	المبحث الأول: تصنيفات وعوامل حوادث العمل
38	المطلب الأول: تصنيف حوادث العمل
39	المطلب الثاني: عوامل وأسباب حوادث العمل
43	المطلب الثالث: عناصر حوادث العمل
45	المبحث الثاني: النظريات المفسرة لحوادث العمل وآثاره واستراتيجية الوقاية
45	المطلب الأول: النظريات المفسرة لحوادث العمل
49	المطلب الثاني: آثار حوادث العمل
51	المطلب الثالث: استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل
53	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الجانب الميداني	
المبحث الأول: مجالات الدراسة ، المنهج وأدوات جمع البيانات	
55	تمهيد
55	المطلب الأول: مجالات الدراسة

62	المطلب الثاني: الدراسة الاستطلاعية
67	المطلب الثالث: المنهج المتبع في الدراسة
68	المطلب الرابع: أدوات وتقنيات جمع البيانات الدراسة
70	المطلب الخامس: العينة وكيفية اختيارها
71	المطلب السادس: خصائص عينة الدراسة
المبحث الثاني: تحليل ومناقشة فرضيات الدراسة والنتائج العامة لها	
77	المطلب الأول: تحليل ومناقشة الفرضية الأولى
92	المطلب الثاني: تحليل ومناقشة الفرضية الثانية
109	المطلب الثالث: النتائج العامة للدراسة
111	الخاتمة
113	المراجع
-	الملاحق

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل
1	الهيكل التنظيمي لمديرية توزيع الكهرباء والغاز غرداية
2	الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	71
2	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	72
3	توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية	73
4	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	74
5	توزيع أفراد العينة حسب متغير المركز الوظيفي	75
6	توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية	75
7	علاقة المسؤول عن تحديد الاحتياجات التدريبية وامتلاك المهارة على مواجهة المخاطر.	77
8	علاقة الأساليب المستخدمة في تحديد الاحتياجات بإنجاز الأعمال المؤكدة بسهولة	78
9	علاقة المشاركة في تحديد الاحتياجات وموقف العمال تجاه العمل	80
10	علاقة تحديد الاحتياجات بالطرق العلمية المدروسة بامتلاك المعلومات اللازمة حول الحوادث.	81
11	العلاقة القائمة بين تماشي تحديد الاحتياجات التدريبية وفق الاستراتيجية العامة للمؤسسة مع فهم الإجراءات والتعليمات المعتمدة في المؤسسة.	82
12	علاقة تحليل وتعميم الاحتياجات التدريبية للمؤسسة بشكل دوري والالتزام باتباع الإجراءات والأساليب الوقائية.	84
13	تماشي عملية تحديد الاحتياجات مع التطورات التقنية والفنية مع توفر التعليمات الأمنية الضرورية لتفادي حوادث العمل.	85
14	نوع الاحتياجات التي تضمنها البرنامج التدريبي وعلاقتها بمساعدة البرامج التدريبية في التقليل من حوادث العمل.	87
15	الاحتياجات التدريبية التي بحاجة إليها العمال.	88
16	الصعوبات والمشاكل التي تمنع من تلبية جميع احتياجات التدريب.	89

17	خضوع البرنامج التدريبي لمتابعة مستمرة من طرف الإدارة وعلاقته بفهم الإجراءات والتعليمات المعتمدة في المؤسسة .	92
18	العلاقة بين مساعدة البرنامج التدريبي على إحداث التغيير الإيجابي وعلاقته بالالتزام بالإجراءات والأساليب الوقائية.	93
19	العلاقة بين مدى تقييم البرامج بمراعاة البيئتين ومساعدتها في التقليل من حوادث العمل.	95
20	العلاقة بين محتوى التدريب الذي يلي التطلعات وموقف العمال اتجاه العمل.	96
21	علاقة نوع التكوين المستفاد بامتلاك كل المعلومات اللازمة حول الحوادث.	98
22	العلاقة بين بين مدة التكوين وامتلاك المهارة على مواجهة المخاطر.	99
23	العلاقة بين الأساليب المستخدمة في التكوين وامتلاك المعلومات اللازمة للحوادث	100
24	العلاقة بين مساهمة مكان التدريب في تطوير المهارات وموقف اتجاه العمال للعمل	102
25	العلاقة بين الهدف من التكوين وإنجاز الأعمال الموكلة بسهولة.	103
26	موقف العمال من مساعدة البرنامج التدريبي على احداث تغيير إيجابي في السلوك	104
27	موقف العمال من نوع التغيير في السلوك والأداء.	105

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق
1	استمارة البحث
2	الهيكل التنظيمي للمؤسسة
3	الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية

الملخص

تعد ظاهرة حوادث العمل من بين المشاكل التي تعانيها المؤسسات حيث تعتبر هذه المشكلة من المشكلات التي تؤرق المؤسسات، نتيجة لما تخلفه من خسائر مادية (الآلات والمعدات) وبشرية. وقد جاءت هذه الدراسة لتركز وتسلط الضوء على جانب تدريب العمال لإبراز دوره في التقليل من حوادث العمل، انطلاقاً من كون التدريب يلعب دور إيجابي في تنمية المورد البشري مما يسهل أدائه لمختلف الأعمال، بالإضافة إلى حمايته من مخاطر وحوادث العمل. وقد جاءت الإشكالية على النحو التالي: فيما يتمثل دور

التدريب في التقليل من حوادث العمل بمؤسسة سونلغاز؟

وأجريت الدراسة في مؤسسة سونلغاز وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة باستخدام طريقة الملاحظة بالمشاركة وتقنية الاستمارة في جمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى نتائج التالية:

- أن التحديد الفعلي للاحتياجات التدريبية مرتبط بمحتوى البرنامج التدريبي الفعال الذي يساهم في

التقليل من حوادث العمل

- تساهم البرامج التدريبية في تنمية المهارات والقدرات المساعدة على تجنب وقوع حوادث العمل

الكلمات المفتاحية: التدريب، حوادث العمل، العمال.

Summary

The phenomenon of work accidents is among the problems suffered by institutions, as this problem is considered one of the problems that trouble institutions, as a result of the material losses (machinery and equipment) and human causes. This study came to focus and highlight the aspect of training workers to highlight its role in reducing work accidents, based on the fact that training plays a positive role in the development of human resources, which facilitates their performance for various jobs, in addition to protecting them from work risks and accidents. The problem was as follows: What is the role of training in reducing work accidents at Sonelgaz?

The study was conducted at Sonelgaz and the descriptive analytical approach was used using the participatory observation method and the questionnaire technique in data collection. The study found the following results:

- The actual identification of training needs is linked to the content of the effective training program that contributes to reducing work accidents
- Training programs contribute to the development of skills and abilities to help avoid work accidents

Keywords: training, work accidents, workers.

مقدمة

مقدمة:

يعتبر العنصر البشري في وقتنا الحالي عنصر هام جدا لما يلعبه من دور في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ولقدرته على الإبداع والابتكار والتطوير ، حيث أصبح لزاما على كل المؤسسات مهما كان نوعها أو حجمها أو طبيعة نشاطها أن تعطي الأولوية لهذا العنصر وتوليه الأهمية البالغة لأنه العنصر الذي يحدد فرص المؤسسة في البقاء والنجاح ، كما يحدد قدرتها على المنافسة ، ومن أهم الجوانب التي يجب الاهتمام بها ومراعاتها في هذا العنصر البشري جانب التدريب الذي يعد وظيفة أساسية من وظائف إدارة الموارد البشرية كما أنه الطريقة الأساسية التي تسمح باكتشاف مواهب المورد البشري وتزيد من قدرته في الأداء والإبداع ، فالتدريب هو من أكثر المواضيع التي لاقت وتلاقي اهتماما في الوقت الحاضر وذلك بسبب الدور الفعال الذي يلعبه في تنمية وتطوير الأداء للقوى العاملة في المؤسسة¹.

ولعله من بين القطاعات الهامة المطالبة بتقديم التدريبات المستمرة لموردها البشري، قطاع الطاقة الذي يشهد تطورا كبيرا وتحديات كثيرة على الصعيد المحلي والدولي، مما فرض على مؤسسات الكهرباء والغاز بالجزائر تدريب عمالها لتحسين أدائهم والتقليل من حوادث العمل.

ومن هذا المنطلق جاءت دراستنا التي حاولنا من خلالها ابراز دور التدريب في تخفيض حوادث العمل وذلك بمعرفة مدى مراعاة المؤسسة للاحتياجات التدريبية الفعلية، ومدى مساهمة البرامج التدريبية

¹- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية، مؤسسة زهران، عمان- الأردن، 1991، ص 220.

في تنمية المهارات والقدرات المساعدة على حسن أداء العامل للتقليل من حوادث العمل. حيث تم تقسيم الدراسة إلى قسمين:

القسم الأول: يتضمن ثلاث فصول الفصل الأول يتعلق بالإطار المنهجي للدراسة يجوي أسباب اختيار الموضوع، أهدافه، أهمية الدراسة، اشكالية الدراسة والفرضيات وتحديد المفاهيم والمقاربة النظرية وأخيرا الدراسات السابقة. أما الفصل الثاني يتضمن ماهية التدريب ويضم أهداف التدريب وأهميته وأنواعه وتحديد الاحتياجات التدريبية، الفصل الثالث تكلم عن حوادث العمل يجوي تصنيفات حوادث العمل وأسبابها، ونظريات المفسرة، نتائج الحوادث.

أما القسم الثاني: يتضمن الدراسة الميدانية ويضم مجالات الدراسة، الدراسة الاستطلاعية، منهج وأدوات الدراسة و العينة و تحليل الفرضيات و الاستنتاج العام. وفي الأخير الخاتمة.

الجانب النظري

الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة

• تمهيد

أولاً: أسباب اختيار الموضوع

ثانياً: أهمية الدراسة

ثالثاً: إشكالية الدراسة

رابعاً: فرضيات الدراسة

خامساً: تحديد وتحليل مفاهيم الدراسة

سادساً: المقاربة السوسيولوجيا للدراسة

سابعاً: الدراسات السابقة

تمهيد:

سنتناول في هذا الفصل الإطار المنهجي للدراسة من خلال تحديد المنطلقات الأساسية للبحث، بدءاً بعرض أهم أسباب وأهداف اختيار الموضوع، وأهمية الدراسة ثم تحديد الإشكالية وطرح التساؤلات ثم الإجابة عليها عن طريق صياغة الفرضيات لنصل إلى أحد الركائز العلمية التي لا بد من الاطلاع عليها ألا وهي الدراسات السابقة لنقوم بعد ذلك بتحديد المقاربة النظرية للدراسة.

❖ أولاً: أسباب اختيار الموضوع: إن اختيارنا لهذا الموضوع يعود لأسباب شخصية ذاتية وأسباب أخرى

موضوعية

✓ الأسباب الذاتية: تكمن الأسباب الذاتية في الرغبة الملحة لمعالجة الموضوع، خاصة في شقه الميداني للاستطلاع وزيادة المعرفة، ودراسة حوادث العمل ومعرفة أسبابها داخل المؤسسة، كوني أشتغل في مؤسسة اقتصادية (سونلغاز) وسمعت عن وقوع حوادث العمل للعمال أثناء تأديتهم لمهامهم بالرغم من توفر وسائل الوقاية.

✓ الأسباب الموضوعية

- وجود الدراسة ضمن مجال تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل.
- إمكانية دراسة الموضوع دراسة تطبيقية والإلمام بجميع جوانبه.
- تفاقم ظاهرة حوادث العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية.
- الاطلاع على أهم الوسائل والطرق التي تؤدي إلى التقليل من حوادث العمل

- تسليط الضوء على واقع التدريب بالمؤسسة الصناعية الجزائرية ومدى مساهمة هذا الأخير في التقليل من حوادث العمل.

❖ ثانيا: أهمية وأهداف الموضوع

1-أهمية الدراسة: تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تعد من الموضوعات المهمة في بيئة العمل إذ تتناول مفهومين هامين هما التدريب وحوادث العمل، كما يبرز الدور الذي يمكن أن تلعبه البرامج التدريبية في المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل، ومعرفة مدى مساهمة التدريب في رفع كفاءة العامل من خلال تنمية أفكاره وتطوير مهاراته التي تعمل على تحسين الأدوار وحمايته من مخاطر العمل بإتباع أسلوب التدريب الذي يعمل على تأقلم العامل داخل المؤسسة والتقليل من سلوكياتهم السلبية.

2 - أهداف الدراسة: من أهداف الدراسة التي يرغب الباحث الوصول إليها:

- * محاولة معرفة الأساليب التدريبية التي تعتمد عليها مؤسسة سونلغاز.
- * محاولة التعرف على العلاقة القائمة بين التدريب وحوادث العمل.
- * محاولة التعرف على الأسباب التي تؤدي إلى وقوع الحوادث في مؤسسة سونلغاز.
- * محاولة التعرف على كيفية تصميم البرامج التدريبية المعتمدة.
- * محاولة التعرف على كيفية مساهمة التدريب في تنمية مهارات الافراد العاملين داخل المؤسسة.

❖ ثالثاً: إشكالية الدراسة:

إن معطيات العصر الجديد للتكنولوجية والتقنية فرضت على المؤسسات إعادة النظر في خططها والقيام بتعديلات في كل مرة، لمواكبة التطورات الحاصلة وقد أوجبت هذه التعديلات ظهور التكوين والتدريب كضرورة أساسية للاستمرار والنجاح.

فالتدريب يعتبر من بين أهم الأنشطة الإدارية في أي منظمة مهما كانت طبيعة ونوع عملها، وذلك لسبب الدور الفعال الذي يلعبه في تنمية وتطوير الأداء لكافة فئات القوى العاملة في المؤسسة، كما أنّها الوسيلة الأفضل لإعداد وتنمية الموارد البشرية في جانبها العلمي والسلوكي معا بما يحقق للمؤسسة النجاح والتطور.

فالعنصر البشري يعتبر الحلقة الأهم في إدارة المؤسسة حيث هو المحرك الأول للقدرات والإمكانات المادية، مما يؤدي إلى اتخاذ مجموعة من العمليات لتزويده بالخبرات والمهارات المرغوبة بهدف الرفع من الإنتاجية ومن معنويات المورد البشري الفردي والحفاظ على سلامته وتجنبه من الحوادث المهنية.

أصبح التدريب في وقتنا الحاضر ضرورة حتمية لبناء كفاءة الأفراد حين التحاقهم بالعمل ومراقبتهم أثناء الأداء وتثمين قدراتهم إلى مراكز وظيفية تفيد كل من ناحيته الفرد والعمل، ومنه فان وظيفة التدريب تحتوي عدة مراحل هامة من بينها: تحديد الاحتياجات التدريبية، اختيار وتصميم البرنامج التدريبي، وتنفيذه وتقييمه هاته البرامج التدريبية.

فتحديد البرامج التدريبية التي تغذي الاحتياجات الفعلية للوقوف على نجاح البرنامج أو العكس، هي تمثل مجموع التغيرات والتطورات المطلوب أحداثها في معلومات ومهارات واتجاهات وسلوك العاملين للتغلب على المشاكل التي تعترض سير العمل، الإنتاج أو تعرقل تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

إنّ الحوادث وإصابات العمل لها خسائر وأضرار فادحة مادية ومعنوية مباشرة وغير مباشرة ويتأثر الجميع من حوادث وإصابات العمل سواء كان الفرد المصاب أو زملاؤه أو أسرته أو المؤسسة التابع لها حيث توفر سجلات ومعلومات عن عدد وقوع حوادث العمل ومسبباتها ونتائجها، والموقع التي حدثت فيها داخل المنظمة فمن خلال هذه المعلومات يكون بالإمكان معرفة مجالات العمل الخطرة ذات المعدلات المرتفعة من الحوادث والأمراض التي سببها نقص المهارة والإلمام بالعمل، وهذا بحد ذاته يعتبر حاجة تعليمية تدريبية يجب تغطيتها عن طريق التدريب والتنمية.

ونجد أن فيكتور فروم ربط حوادث العمل بسوء الرضا الناجم عن عدم توفر فرص التدريب والتكوين، بحيث يتعرض المستأؤون للحوادث أكثر من غيرهم من العاملين لضعف جاذبيتهم للعمل.¹

إن طبيعة العمل تتطلب أن يكون العامل مدرباً على كيفية تشغيل الآلة ومتحكماً في طريقة عملها السلمية أن جهله لهذه الأعمال ونقص التدريب يؤدي إلى سلوكيات وطرق غير آمنة تكون سبباً في الحوادث.

فالتدريب يغطي القدرة الفنية باستخدام الأدوات المتاحة، وقد يغطي القدرة الذهنية التي تتمثل في استخدام هذه الأدوات أفضل استخدام، فسلامة العامل والمنظمة في تجنب وقوع حوادث مهنية تعرض

1- أبو النيل محمود السيد، علم النفس الصناعي والتنظيمي، عربيا وعالميا، دار الفكر العربي، القاهرة، 2005 ص44.

العامل إلى مغادرة المنظمة او التغيب والتمارض من أجل سلامته من أخطار هذه الحوادث التي تؤدي به إلى اضطرابات نفسية كالخوف، وضعف الدافعية للعمل وعدم الرضا ، ومن أجل دراسة هذه التحديات التي تواجه العامل في المؤسسة، ارتأينا القيام بهذه الدراسة الميدانية على عينة من موظفي مديرية توزيع الكهرباء والغاز بغرداية - شركة سونلغاز - قصد ابراز دور التدريب في التقليل من حوادث العمل.

وعلى ضوء ما سبق نطرح التساؤل الرئيسي لموضوع دراستنا كالآتي:

• فيما يتمثل دور التدريب في التقليل من حوادث العمل؟

وقد ارتبط بالتساؤل الرئيسي للدراسة أسئلة فرعية:

1- هل التحديد الفعلي للاحتياجات التدريبية يساهم في تجنب حوادث العمل؟

2- هل تساهم البرامج التدريبية في تنمية المهارات والقدرات المساعدة على تجنب وقوع حوادث العمل؟

❖ رابعا: فرضيات الدراسة

الفرضية العامة: التقليل من حوادث العمل يرتكز أساسا بمدى فعالية البرنامج التدريبي المعتمد

ولتحقيق هذه الفرضية صيغت الفرضيات الجزئية التالية:

1- التحديد الفعلي للاحتياجات التدريبية يساهم في التقليل من حوادث العمل.

2- تساهم البرامج التدريبية الفعالة في تطوير المهارات والقدرات المساعدة على تجنب وقوع حوادث

العمل.

❖ خامسا: تحديد وتحليل مفاهيم الدراسة

1- التدريب: لغة: يقال درب فلان فلانا بالشيء ودربه على الشيء عوده ومرنه.¹

التدريب مصدر للفعل درب وهي مشتقة من الدرب وهو الطريق، فالتدريب يعني وضع الأفراد والجماعات المستهدفة على الطريق السليم ليسيروا فيه ويتعودوا عليه.

اصطلاحا: " مجموعة من العمليات والوسائل والتقنيات المخططة التي من خلالها يتمكن الأفراد من تحسين معارفهم والتغيير في سلوكهم وعاداتهم والاستغلال الأمثل للبرامج التدريبية ولطاقاتهم بغرض تحسين أهداف المؤسسة بالدرجة الأولى وأهدافهم الشخصية بالدرجة الثانية، كما يهدف إلى جعل الأفراد يتأقلمون مع المحيط الذي يعيشون فيه، ويساهم أيضا بجعلهم يقومون بإتمام العمل بالشكل الذي يناسب الحاضر والمستقبل معا"²

- "نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في العمل".³

ويعرف أيضا على أنه: «تلك العملية المنتظمة التي من خلالها تغيير سلوكيات ومشاعر العاملين من أجل زيادة وتحسين فاعليتهم وأدائهم".⁴

1- مجمع اللغة العربية، الجمع الوسيط، ط 4، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة ومصر، 2004، ص 288.

2- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة (عد إستراتيجي) ط 1، وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص 460-461.

3- صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دارا لجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2002، ص 208.

4- مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، ط 1، عالم الكتب الحديثة، الأردن، 2009، ص 130.

وتعرف الأمم المتحدة عملية التدريب أنها "عملية تبادلية لتعليم وتعلم مجموعة من المعارف والأساليب المتعلقة بالحياة العملية وهو نشاط لنقل المعرفة الى الأفراد والجماعات الذين يعتقد أنهم يستفيدون منها فالتدريب باختصار هو نقل للمعرفة وتطوير للمهارات"¹

إجرائيا: التدريب هو عملية إكساب العاملين المهارات، المعارف، الخبرات، القدرات، الأنماط السلوكية والعادات اللازمة التي تساعد على امتلاك القدرة على الأداء الجيد، بما يجلب المصلحة ويحقق أهداف البرامج التدريبية في مؤسسة سونلغاز.

2. حوادث العمل: يعرف حادث العمل حسب مجدي محمد عبد الله بأنه: "حدث غير متوقع الحدوث، إما أن يصيب شخصا ما، أو يتسبب في تلف الآلات والمعدات والمواد، أو يكون سببا في تعطيل العمل وتوقف الإنتاج."²

ويعرفها عباس محمود عوض بأنها "واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون أن يكون هناك توقع لحدوثها وينجم عنها إصابة بسيطة أو عنيفة أو تلف للأشياء"³

ويعرف أيضا الحادث بأنه "أي طارئ مفاجئ وغير متوقع أو مخطط له يقع خلال العمل أو يسبب ما يتصل به ويشمل ذلك أي عرض لمخاطر طبيعية أو ميكانيكية أو كيميائية أو إجهاد حاد وغير ذلك من المخاطر التي قد تؤدي إلى الوفاة أو الإصابة البدنية أو المرض الحاد للعامل المصاب. وقد يؤدي الحادث

¹ - عائدة عبد العزيز علي نعمان، علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الجمهورية اليمنية، 2008، ص 11.

² - مجدي أحمد محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق³، دار المعرفة الجامعية للنشر، مصر، 1996، ص 25.

³ - عباس محمود عوض، سيكولوجيا الحوادث، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1971، ص 6.

إلى أضرار وتلفيات بالمنشأة أو وسائل الإنتاج دون إصابة أحد من العاملين. أو قد يؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر بالإضافة إلى تلفيات المنشأة ووسائل الإنتاج".¹

تعريف آخر يرى بأنه: "حدث يقع دون توقع أو سابق معرفة نتيجة مسببات خارجية أو أخطاء يرتكبها العامل ينتج عنه أضرار تصيب العامل أو الآخرين أو الممتلكات والمعدات أو كل ذلك، وبالتالي هو حدث غير مخطط له أو مقصود من قبل العامل وإن كان في بعض الأحيان سببا مباشرا للوقوع فيه، ينتج عنه توقف العامل أو الآخرين أو المنشآت والمعدات عن العمل لفترة زمنية معينة تتناسب مع الضرر الذي لحق بهم".²

* المفهوم الإجرائي لحوادث العمل: هو كل أمر غير متوقع الحدوث يقع فيه العامل بشكل مفاجئ بسبب قلة وعيه أو الظروف المحيطة مما ينتج عنه أضرار تلحق بالعامل من الناحية الجسدية أو النفسية وهذا ما يؤدي إلى إعاقة نشاطه المهني والتقني هذا من جهة، ومن جهة أخرى يؤثر سلبا على إنتاجية المؤسسة.

¹- راشد محمد القحطاني، حوادث وإصابات العمل، مؤتمر الصحة والسلامة المهنية، الرياض، 28-29 أبريل، 2007، ص 04.
²- سهيلة محمد، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد 4، 2010، ص 725.

3- البرامج التدريبية: هي برامج مصممة لتدريب الموظفين والعمال على مهارات محددة، وغالبا ما تحتوي على أنشطة تدريبية طويلة المدى تتألف من سلسلة من الدورات، ويكون لها ميزانية مرنة للوقت والتكلفة، حيث تساعد على الاحتفاظ بالموظفين المناسبين وتحقيق زيادة في الأرباح.¹

• التعريف الإجرائي: نقصد بالبرامج التدريبية هي تلك المحاضرات والدورات التكوينية للعمال قصد اكسابهم بعض المهارات المحددة، وتحديد معارفهم من أجل أداء أحسن وتحقيق أهداف المؤسسة.

4- طرق التدريب: هي الأساليب المستخدمة لتحسين معرفة الموظف ومهاراته لأداء مهامه، بطريقة أفضل.² حيث يوجد عدة أساليب من بينها الإلقاء المباشر كالمحاضرات أو الندوات... والحوار والمناقشات كدراسة الحالات والعصف الذهني، والدراسة كالاتماد على المراجع والكتب، التقنيات السمعية البصرية.

التعريف الإجرائي: نقصد بطرق التدريب والتي هي عبارة عن أساليب تنتهجها المؤسسة في عملية التكوين كالمحاضرات المتخصصة، التدريب بالمحاكاة، المحاضرات التفاعلية، الندوات....

5- المهارة: هي مجموعة من المعارف والخبرات والقدرات الشخصية التي يجب توفرها عند شخص ما لكي يتمكن من إنجاز عمل معين، وكل شخص يطمح لوظيفة معينة عليه أن يطور مهاراته وفقا لمتطلبات هذه الوظيفة، فالمهارات يمكن اكتسابها، وتحسينها بالعمل، والمتابعة، والتدريب.³

¹-البرامج التدريبية، 01-09-2022، 12:32/https://hbrarabic.com

² - طرق التدريب نفس المرجع، https://hbrarabic.com

³ - صبحي خواتمي ، تعريف المهارة ، 01 فبراير 2022 https://ae.linkedin.com/pulse

ويمكن تعريفها إجرائيا على أنّها تلك القدرات التي يتميز بها العامل عن غيره كالمهارات القيادية والإدارية والتنظيمية والتحليلية ومهارة التواصل، ومهارة بناء الفريق.....

تحليل المفهوم:

الجدول رقم (1): التحليل المفاهيمي

المؤشر	الأبعاد	المفهوم
*تحديد أساليب التدريب *تحديد أهداف ومحتوى البرنامج التدريبي	البرامج التدريبية	التدريب
*تحديد العدد المناسب *الخصائص المناسبة المتوفرة لدى المتدربين لحضور الدورة التدريبية. *تجانس بين الأفراد المدربين من حيث المؤهلات والخبرات... إلخ	الاحتياجات التدريبية	
*ردود فعل المشاركين في البرنامج التدريبي من خلال استبيانات. *إجراء اختبارات تعتمد بعد الانتهاء من البرنامج التدريبية. *قياس أداء المتدرب بعد ممارسته العمل ويقارن ما كان عليه أداءه قبل التدريب.	مقاييس التقييم	

<p>* السن</p> <p>* الخبرة</p> <p>* الحالة الانفعالية</p>	<p>العوامل الشخصية</p>	
<p>* درجة الحرارة</p> <p>* البيئة الفيزيائية</p> <p>* تصميم الآلات</p>	<p>الظروف الغير البشرية</p>	<p>حوادث العمل</p>
<p>* توفير العتاد الامني المناسب</p> <p>* تدوير المنصب</p>	<p>*تحسين ظروف العمل</p> <p>الأساليب الوقائية</p> <p>لحوادث العمل</p>	

المصدر: من اعداد الطالبة

سادسا: المقاربة النظرية للدراسة:

اعتبارا أن المقاربة النظرية تمثل الإطار أو الاتجاه النظري الذي يدرس ويحدد من خلاله الباحث موضوع البحث، فإنه يتوجب تبني او اعتماد نظرية يعتمد عليها للدراسة وتتبع البحث.

وبما أن موضوعنا يتمحور حول دور البرامج التدريبية في التقليل حوادث العمل، فقد حاولنا اعتماد على نظرية الفعل الاجتماعي والنظرية الوظيفية لإثراء موضوع حوادث العمل ودور التدريب في الحد منها، إلا أنّ هذه الحوادث لا يمكن إرجاعها إلى عامل واحد.

1- نظرية الفعل الاجتماعي: تم التركيز على هذه نظرية في الدراسة باعتبارها من الركائز الأساسية لانطلاق الفعل، من خلال التفكير في الأنماط التي يستطيع المورد البشري القيام بها، ولا شك أن بعض الأفعال الإنسانية تشبه أفعال الظواهر في العالم المادي، التي تتم بدون قصد أو غرض، فإن المورد البشري يفعل الأشياء بشكل تلقائي وعفوي عند وقوعه في حادث عمل بحكم أننا لا نختار الشعور بالألم أو ردود الأفعال وأضرار المنجزة عن هذا الحادث.

2- نظرية البنائية الوظيفية: من أبرز رواد علم الاجتماع الذين اهتموا بالنظرية تالكوت بارسونز، ومن أهم المفاهيم التي ركزت عليها: الوظيفة حسب ميرتون: هي كلمة الفاعلية والتأثير، بمعنى أوسع هي النتائج المترتبة على نشاط أو سلوك اجتماعي، غالبا ما يرتبط بالأنماط الثقافية والبناءات الاجتماعية والاتجاهات بحيث ينظر إلى هذه النتائج في ضوء تأثيرها على بناء الموقف أو النسق أو التعامل بين الأشخاص.

- الوظيفة الكامنة والوظيفة الظاهرة: الوظيفة الكامنة هي علاقة وظيفية غير مقصودة، أما الوظيفية الظاهرة هي علاقة وظيفية ذات قيمة معترف بها.
- النسق: هو مجموعة من العناصر فيما بينها من أجل تحقيق هدف ما، باعتباره ينشأ بين الفاعلين بين الفاعل والدور الذي يقوم به في تكوين وظيفته.

من خلال هذه المفاهيم تم الاعتماد على النظرية البنائية الوظيفية في موضوع تأثير التدريب على العامل للتقليل من حوادث العمل باعتباره يركز على عملية الفاعلية والتأثير، فالمورد البشري يقع في الفعل بشكل غير متوقع خاصة حوادث العمل مما ينجر عن خلل في النسق أو البناء الاجتماعي للمؤسسة.

❖ سابعا: الدراسات السابقة:

ومن بين الدراسات نجد ما يلي:

1- الدراسة الأولى: عيواز سارة، «التدريب المهني وعلاقته بحوادث العمل» وهي مذكرة ماستر في علم

النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف، المسيلة - الجزائر 2015.

وهي دراسة ميدانية لدى العمال العاملين بمصنع سويح لصناعة الآجر بأولاد دراج-المسيلة يهدف الباحث من خلال هذه الدراسة التعرف على واقع التدريب المهني وعلاقته بحوادث العمل وذلك من خلال الكشف عن الدور الذي يؤديه التدريب المهني في التقليل من حوادث العمل. وقد اعتمد الباحث على ثلاث مستويات أساسية للتدريب وهي: التدريب بغرض تجديد المعارف والمعلومات، التدريب بغرض تنمية المهارات الأدائية، التدريب بغرض تحسين السلوكيات حيث تمثل هذه المستويات الفرضيات الجزئية للدراسة.¹

أما عن الجانب الميداني فقد اعتمد الباحث عن عينة قصدية تلقت تدريباً والتي يمثلها عمال الورشات بالمؤسسة محل الدراسة بحيث كان عدد العينة يساوي 70 عامل وقد تم استبعاد 3 أي 67 من مجمع البحث الكلي، كما اعتمد الباحث المنهج الوصفي كما تم اعداد استبيان وضعه الباحث خصيصاً لقياس علاقة التدريب المهني بحوادث العمل كأداة للدراسة.

1- <http://dspace.univ-msila.dz:8080/xmlui/handle/123456789/13544>, 2015-06-08.

نتائج الدراسة: فقد توصل الباحث في الأخير الى اثبات صحة الفرض العام للدراسة، أي وجود علاقة ارتباطية ايجابية متوسطة بين التدريب المهني وحوادث العمل لدى عمال مصنع الآجر بأولاد دراج بلغت (0.33). هذا ما يستدعي ضرورة اعادة الاعتبار للتدريب كما يجب اعداد برامج تدريبية متكاملة تسعى الى تنمية جميع المستويات لدى الفرد سواء معرفية أو أدائية أو سلوكية.

التعليق على الدراسة: ترتبط هذه الدراسة بدراستنا حيث أن هذه الدراسة ركزت على التدريب المهني وعلاقته بحوادث العمل لدى العاملين بمصنع سويح لصناعة الآجر، وبهذا فهي مدعمة لدراستنا من خلال النتائج التي توصلت إليها وخاصة في إبراز العلاقة بين حوادث العمل والتدريب المهني عن طريق المستويات الأساسية للتدريب ودورها في التقليل من حوادث العمل.

2- الدراسة الثانية: نابتي سامي تحت عنوان: "دور برامج تدريب الموارد البشرية في تحسين نوعية الخدمة"، مذكرة نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009¹.

تمحور السؤال الرئيسي للدراسة حول: كيف يمكن تقييم الدور الذي يقوم به نشاط تدريب الموارد البشرية بالنظر إلى مختلف أهداف العملية التدريبية؟ ويندرج تحت السؤال المركزي أسئلة فرعية وهي: ما هي أهم المفاهيم المرتبطة بالتدريب؟ - ما هي أهمية نشاط التدريب و ما دوره بالمؤسسة؟ كيف يمكن إدارة العملية التدريبية حتى تحقق البرامج التدريبية أهدافها؟

¹ - كتنزة برسولي، دور تدريب الموارد البشرية في تحسين فاعلية المؤسسة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020-2021. ص 12.

حيث قام بصياغة الفرضيات التالية:

- يركز التدريب بشكل أساسي على الأهداف البيداغوجية وذلك من خلال تحسين المعارف والمهارات وتعديل الاتجاهات.

- تركز برامج تدريب الموارد البشرية على تحسين الأداء على مستوى الأفراد وجماعات العمل.

- تركز البرامج التدريبية على الأهداف الاقتصادية مثل: الأرباح، وتخفيض التكاليف.

- يهدف التدريب إلى تحقيق الأهداف الاجتماعية للمؤسسة وتحسين مناخ العمل.

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي أما فيما يتعلق بأدوات جمع البيانات فقد استخدم الباحث كل من الاستمارة والمقابلة، أما عينة البحث فقد شملت 15 طبيباً تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجموع عدد الأطباء والمقدر بـ 300 طبيباً. وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

● يهدف التدريب بالدرجة الأولى إلى تحقيق الأهداف التعليمية والمتمثلة في تحسين وتنمية معارف مهارات الموارد البشرية.

● تهدف برامج التدريب بصفة أساسية إلى المساهمة في معالجة مشاكل الأداء.

● للتدريب أهداف اقتصادية وإنتاجية تبرر الاستثمار في مختلف البرامج التدريبية.

● للبرامج التدريبية أثر على تحسين نوعية الخدمات الصحية التي يقدمها الأطباء.

التعليق على الدراسة: تبرز علاقة هذه الدراسة بدراستنا في أن هذه الدراسة ركزت على برامج

تدريب الموارد البشرية في تحسين نوعية الخدمة، وبهذا فهي تكمل دراستنا من خلال النتائج التي توصلت

إليها، حيث تهدف برامج تدريب الموارد البشرية إلى المساهمة في معالجة مشاكل الأداء وبالتالي التقليل من حوادث العمل وذلك من خلال التركيز على الأهداف التدريبية والتي تتمثل في تحسين الكفاءة وتعديل السلوك والاتجاهات.

3- الدراسة الثالثة: لي يونس ميا وصلاح شيخ ديب وسالم راشد الشامسي، تحت عنوان " قياس أثر التدريب في أداء العاملين" وهي عبارة عن دراسة نشرت في مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية بدولة عمان، سلسلة العلوم الاقتصادية. المجلد 31، العدد1، آذار(مارس)، عمان، 2009م.

هدفت الدراسة إلى قياس أثر التدريب في أداء العاملين بمديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عُمان، وذلك للتعرف على مستوى تأثير البرامج التدريبية المناسبة في تحسين أداء العاملين، ومدى كفاءتها وتصميمها وتقييمها، حيث تكونت عينة الدراسة من (73) فرد من المديرين ورؤساء الأقسام والموظفين الإداريين بمديرية التربية بمحافظة البريمي، ولتحقيق أغراض الدراسة تم الاعتماد على أسلوب الاستقصاء، حيث تم تصميم استمارة استقصاء مناسبة لهذا الغرض، وتم اللجوء إلى استخدام أسلوب المقابلات الشخصية.¹

نتائج الدراسة: أشارت النتائج إلى ارتفاع مستوى تأثير التدريب على أفراد العينة في تحسين أداء العاملين من خلال زيادة المهارات وصقل الخبرات، وإتاحة الفرصة لتبادل الخبرات والمعارف، وتعزيز روح التعاون.

1 - لي يونس ميا وصلاح شيخ ديب وسالم راشد الشامسي، قياس أثر التدريب في أداء العاملين" دراسة نشرت في مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية بدولة عمان، سلسلة العلوم الاقتصادية. المجلد 31، العدد1، آذار(مارس)، عمان، 2009م.

التعليق على الدراسة: إن قياس أثر التدريب على أداء العاملين من المواضيع الهامة جدا حيث نجد أنّ النتائج التي توصل إليها الباحثون تؤكد على ضرورة التدريب وأهميته في تطوير مهارات وسلوكيات العمال وتحسين أدائهم وهذا ما ذهبت إليه دراستنا حول دور التدريب في تجنب حوادث العمل.

4- الدراسة الرابعة: موري وبينامي " العوامل المسببة لحوادث العمل " وهي دراسة ألمانية حيث كشفت عن العوامل المسببة التي تقف وراء تعرض عامل السكك الحديدية للحوادث وتكونت العينة من 1305 عاملا من الذكور العاملين في شركة السكك الحديدية.¹

أداة الدراسة: الاستبيان طبق على العينة وتم تحليل النتائج، وتم اختيار العاملين الذين تعرضوا لأكثر من حادث خلال حياتهم المهنية.

نتائج الدراسة: تركزت حوادث العمل في مدة الخدمة القصيرة، ومع الأعمار الصغيرة.

التعليق على الدراسة: تبرز علاقة هذه الدراسة بدراستنا في أن هذه الدراسة ركزت على العوامل المسببة في حوادث العمل، وبهذا فهي تدعم دراستنا من خلال النتائج التي توصلت لها. حيث كشفت عن العوامل المسببة التي تقف وراء تعرض عامل السكك الحديدية للحوادث.

¹ - مريم مرزوقي، الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية، مذكرة تخرج ماستر علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم الاجتماع، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2017-2018. ص 15.

الفصل الثاني

ماهية التدريب

• تمهيد

المبحث الأول: مفهوم التدريب وأهدافه وأهميته

المطلب الأول: الفرق بين التدريب وبعض المصطلحات المشابهة:

المطلب الثاني: أهداف وأهمية التدريب

المطلب الثالث: أنواع التدريب

المطلب الرابع: أساليب التدريب

المبحث الثاني: مراحل العملية التدريبية

المطلب الأول: تحديد الاحتياجات التدريبية

المطلب الثاني: تصميم البرامج التدريبية

المطلب الثالث: تنفيذ البرامج التدريبية

المطلب الرابع: تقييم البرامج التدريبية

تمهيد

يعتبر التدريب من الدعائم الأساسية للاستثمار البشري لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية. لذا يعد التدريب بمعناه الواسع عملية تعلم وتعليم، تمكن الأفراد من إتقان المهن والتكيف مع ظروف العمل، وهذا عن طريق مجموعة من الإجراءات والخطوات المتبعة لتحقيق ذلك، من شأنها تهيئة ظروف مناسبة تمكن المتدرب من التعرف على المفاهيم أو المعلومات النظرية العلمية والفنية المتعلقة بالعمل، واكتساب الاتجاهات الإيجابية والقيم والعادات والسلوكيات التي يتطلبها أداء العمل بصورة صحيحة وتنمية المهارات العلمية الخاصة بأدائه.

من خلال هذا الفصل سنتطرق إلى ماهية التدريب، من حيث المفاهيم التي تناولت التدريب والمفاهيم أو المصطلحات المشابهة، والأهمية من ذلك، ثم اتجاهاته ومجالاته، وأنواعه والأهداف المراد تحقيقها.

المبحث الأول: مفهوم التدريب وأهدافه وأهميته

المطلب الأول: الفرق بين التدريب وبعض المصطلحات المشابهة:

تبدو بعض المصطلحات تابعة للتدريب إلا أن المتمعن والمدقق يجد فروق يمكن أن نذكرها.

1-التدريب والتكوين: لا يختلف مفهوم كلمتي التكوين والتدريب في شيء، ما عدا أن التكوين يعني كل أوجه التعليم التي يتلقاها الفرد من القيم ومهارات وثقافات وأفكار ومعلومات عامة، أما التدريب فيسري

مفهومه على التعليم أيضا لكن في نطاق مهنة معينة، باعتبار ارتباطها بالجانب العلمي، لذلك من الناحية الواقعية فان التدريب هو الأكثر استخداما من قبل القطاع الإنتاجي بصورة عامة.¹

2- التدريب والتعليم: يقصد بالتعليم إكساب الشخص المعرفة والمهارة لتطوير عاداته واتجاهاته، ومن

الناحية المالية يمكن التمييز بين التدريب والتعليم من حيث، أن التعليم أوسع نطاقا ويتم داخل المؤسسات الأكاديمية، مثل المدارس والمعاهد والجامعات ومداه الزمني طويل، ويستهدف توسيع المدارك والمجالات المعرفية المختلفة لدى الفرد، بينما التدريب ضيق النطاق والمدى الزمني قصير، ويستهدف تنمية قدرات الفرد في مجال معين أو مجالات محددة للعمل.² يهدف التعليم الذي يطبق عادة على الدراسة في المدارس والجامعات الى تزويد الفرد بحصيلة معينة من العلم والمعرفة في إطار ومجال معين، فهو يهتم بالمعارف كوسيلة لتأهيل الفرد للدخول في الحياة العملية، فهو يركز على الموضوع وليس على الفرد.³

وتتركز عملية التدريب على تزويد الأفراد بالمعلومات والمهارات الضرورية، ومحاولة تغيير سلوك الأفراد لجعله ملائما لتحقيق أهداف المنظمة، ويحقق التدريب أهدافه من خلال ظاهرة التعلم التي تعرف بأنها عملية تنمية ثقافة الفرد التي لا تحتاج لوجود هدف وظيفي محدد ومن خلالها تتم تنمية القدرات الفكرية والتطبيقية بشكل عام.

¹-بدوي خركى، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، طرابلس، 1984 ص 85.

²-فردوس بن عزة، دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماستر علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015-2016، ص 3.

³-نادر أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، إطار نظري والحالات الاجتماعية، دار الصفاء، الأردن، 2009، ص 38

الجدول رقم (2): يبين الفرق بين التدريب والتعليم

الخصائص	التدريب	التعليم
الأهداف	أهداف سلوكية محددة لجعل العاملين أكثر كفاءة وفعالية في وظائفهم وأعمالهم.	أهداف عامة مجردة لخدمة احتياجات الأفراد والمجتمع بصفة عامة.
الزمن	ممكّن أن يكون قصير جداً خاصة عندما يكون موجه إلى نوع معين من المهارات.	طويل الأجل بصفة عامة.
المحتوى	نوعاً ما يكون محدد بدرجة كبيرة لاحتياجات العمل الذي يقوم به الفرد.	متسع وشامل.

المصدر : عصام حيدر ، التدريب والتطوير، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا ، 2020 ، ص 03 .

المطلب الثاني: أهداف وأهمية التدريب

1- أهداف التدريب: يهدف التدريب عموماً إلى النهوض بالعنصر البشري العامل في جميع القطاعات وعلى كافة المستويات وإعادة الإعداد الملائم للقيام بدوره وأداء مهامه بكفاءة عالية تختلف الأهداف باختلاف برنامج التدريب ولكن هناك أهداف عامة أساسية منها:¹

- ❖ زيادة واستقرار الأفراد العاملين عن طريق زيادة إتقانهم للعمل إلى جانب ما يكتسبوا من مهارات.
- ❖ تطوير اتجاهات المشاركين الإيجابية نحو العمل والزملاء والمنظمة.
- ❖ زيادة فرص الابتكار والإبداع في العمل ورفع الإنتاج والإنتاجية.

1- أسماء قاسي، أهمية تدريب الموارد البشرية في المشروعات الصغيرة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة أكلي محمد أو الحاج-البويرة، الجزائر، 2011-2012، ص 59.

- ❖ تنمية روح العلاقات الإنسانية في المنظمة وتحسين نوع الإشراف على العمل.
- ❖ التقليل من تدمير العاملين وتقليل أخطائهم وتخفيض كلفة الصيانة الآلات والمعدات.

ومن بين الأهداف الأساسية أيضا للتدريب فيما يلي:¹

- الزيادة في الإنتاج.
- الاقتصاد في النفقات.
- التقليل من دوران العمل
- الرفع من معنويات العاملين:
- تجنب حوادث العمل.
- استمرارية التنظيم واستقراره:
- إعداد العمال الجدد
- تمكين الأفراد.

2- أهمية التدريب: تكمن أهمية التدريب في النقاط التالية:²

- يساهم التدريب في رفع مستوى كفاءة الإنتاج كما ونوعا عن طريق زيادة مهارات الأفراد.

1- عمار محمد غمام، حمزة بالهادي، دور تدريب العاملين في تجنب حوادث العمل، مذكرة ماستر علم اجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة الوادي، 2018-2019، ص 25.

2- فردوس بن عزة، مرجع سابق، ص 4.

- يساهم التدريب في تقليل الحاجة إلى الإشراف المباشر، فالمدرّب يستطيع السيطرة على نفسه.
- يساهم التدريب في العمل على تخفيض معدل حدوث الحوادث وإصابات العمل.
- يعمل المتدرب على تحقيق الاستقرار والمرونة في أعمال المنظمة.
- يساهم التدريب في تحقيق الروح المعنوية لدى أفراد قوي العمل حيث أن الفرد الذي يشعر بزيادة قدراته ومعارفه ومهاراته يزيد شعوره بالأمن والاستقرار مما يساعده في ارتفاع معدل إنتاجه مما يترتب عليه زيادة مكاسبه ويقلل من معدلات الغياب ودوران العمل لديه كل هذا يساهم في رفع الروح المعنوية مما يحقق كفاءة وفاعلية الأداء بالمنظمة¹.

المطلب الثالث: أنواع التدريب: للتدريب أنواع عديدة وتختلف باختلاف سياسات المؤسسات، حسب طبيعة وتركيبه مواردها البشرية، وكذا الإمكانيات المادية والمالية التي تتوفر عليها، وعلى هذا الأساس يمكن تصنيف أنواع التدريب وفقاً لاعتبارات التالية²:

¹- ابتسام مخنان ، أثر دورات التدريب والحوافز الوظيفية على أداء العاملين ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في تنظيم سياسي وإداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، (غير منشورة) ،جامعة 8 ماي 1945 قالمة2014 ،ص17 .

² - علاء الدين سكساف، دور التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية، مذكرة ماستر غير منشورة، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2018. ص 12.

جدول رقم (02): يوضح أنواع التدريب

تقسيم أنواع التدريب حسب		
المكان	نوع التوظيف	مرحلة التوظيف
- داخل المؤسسة - خارج المؤسسة	- التدريب المهني والفني - التدريب التخصصي -التدريب الإداري	- توحيد الموظف الجديد - التدريب أثناء العمل - التدريب لتجديد المعرفة والمهارة - التدريب بغرض النقل والترقية - التدريب للتهيئة للمعاش

المصدر: ماهر أحمد، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية: 2007، ص458

1- حسب مرحلة التوظيف:

- توجيه الموظف الجديد: يحتاج الموظف الجديد إلى مجموعة من المعلومات التي تقدمه إلى عمله وتؤثر المعلومات التي يحصل عليها الموظف الجديد في الأيام والأسابيع الأولى من عمله على أدائه واتجاهاته النفسية لسنوات عديدة قادمة، وتهدف برامج تقديم الموظفين الجدد للعمل إلى العديد من الأهداف، منها على سبيل المثال الترحيب بالقادمين الجدد، تهيئة الموظفين الجدد للعمل، وتدريبهم على كيفية أداء العمل.¹

¹ - بلال خلف السكارنه، اتجاهات حديثة في التدريب، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2011، ص74.

● **التدريب أثناء العمل:** حيث يكون التدريب في مواقع العمل ويتلقى الموظف الجديد التعليمات والتوجيهات التي تبين له طريقة العمل من قبل رئيسه أو زملائه، و يتوقف نجاح هذا الأسلوب على درجة تعاون المدرب مع المتدرب إلا أن هناك بعض المديرين يجربون المعلومات كي يبقوا متميزين.¹

● **التدريب بغرض تجديد المعرفة والمهارات:** حينما تتقدم معارف ومهارات الأفراد، على الأخص حينما يكون هناك أساليب عمل وتكنولوجيا وأنظمة جديدة، يلزم الأمر تقديم التدريب المناسب لذلك فشاغلي الوظائف يحتاجون إلى معارف ومهارات جديدة تمكنهم من أداء العمل باستخدام أنظمة جديدة.²

● **التدريب بغرض الترقية والنقل:** تعني الترقية والنقل أن يكون هناك احتمال كبير لاختلاف المهارات والمعارف الحالية للفرد، وذلك عن المهارات والمعارف المطلوبة في الوظيفة التي سيرقى أو سينقل إليها، وهذا الاختلاف أو الفرق مطلوب التدريب عليه، لسد هذه الثغرة في المهارات والمعارف.

2- حسب الوظائف: وينقسم هذا النوع من التدريب إلى ³ :

● **التدريب المهني والفني:** يتلائم هذا النوع من التدريب مع العمال والوظائف التي تتطلب مستوى عال من المهارات، إذ يوجه هذا التدريب إلى الأفراد ذوي المستوى التعليمي المتوسط، و الذين

1- 1 - بلال خلف السكارنه، اتجاهات حديثة في التدريب، نفس المرجع، ص74.

2 - محمد عبد المعطي عساف، التدريب وتنمية الموارد البشرية، ط1، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، 2013، ص 70.

3 - حسينة معمري، دور التدريب في تحقيق الإبداع الإداري، مذكرة ماستر علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تخصص: إدارة الأعمال، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2018-2019، ص.13

يشغلون الوظائف الفنية والمهنية في المؤسسة، لذلك تصمم مثل هذه البرامج لتجعل من المتدرب حرفيا ملما بالعمل ومكوناته، بذلك فهو يجمع بين التدريب على العمل والتدريب في قاعات الدراسة، وتقوم المؤسسات التي تتوافر على إمكانيات مالية كبيرة بإعداد مراكز التدريب المهني خاصة بها في حالة غياب مراكز رسمية للتدريب المهني، و يتطلب هذا النوع وقتا أكبر من الأنواع الأخرى للتدريب.¹

● **التدريب التخصصي:** يتضمن هذا النوع من التدريب معارف ومهارات على الوظائف أعلى من الوظائف الفنية والمهنية، وتشمل عادة الأعمال المحاسبية، والمشتريات، والمبيعات، وهندسة الإنتاج، وهندسة الصيانة والكمبيوتر، والمهارات والمعارف هنا لا تركز كثيرا على الإجراءات الروتينية، وإنما تركز على حل المشاكل المختلفة وتصميم الأنظمة، والتخطيط لها، متابعتها واتخاذ القرارات، إذ يهدف هذا الأخير إلى تنمية المهارات والخبرات المتخصصة.²

● **التدريب الإداري:** يتضمن هذا التدريب المعارف والمهارات الإدارية والإشرافية اللازمة لتقلد المناصب الدنيا والوسطى، أو العليا، وهي معارف تشمل العمليات الإدارية من تخطيط، تنظيم، رقابة، اتخاذ القرارات، قيادة وتحفيز، التنسيق والاتصال.³

3- حسب المكان: يتخذ التدريب من حيث المكان شكلين هما:⁴

1 - صالح الدين عبد الباقي، مرجع سابق، ص 277.

2 - حسينة معمري، مرجع سابق، ص 13.

3 - نفس المرجع، ص 13.

4 - أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص ص 326.327.

* **التدريب داخل المؤسسة:** قد ترغب المؤسسة في عقد برامجها داخل المؤسسة، سواء بمدربين من داخل أو خارج المؤسسة، وبالتالي يكون على المؤسسة تصميم البرامج، أو دعوة مدربين للمساهمة في تصميم البرامج ثم الإشراف على تنفيذها. وهناك نوع آخر من التدريب الداخلي، وهو ما يسمى بالتدريب في موقع العمل حيث يقوم الرؤساء المباشرون للعاملين بتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة لأداء العمل، أو الإشراف على قيام بعض الموظفين القدامى ذوي الخبرة بهذه المهمة.¹

* **التدريب خارج المؤسسة:** تفضل بعض المؤسسات أن تنقل كل أو جزءا من نشاطها التدريبي خارج المؤسسة ذاتها، وذلك إذا كانت الخبرة التدريبية وأدوات التدريب متاحة بشكل أفضل خارج المؤسسة، ربما خارج الدولة.²

➤ **منظمات التدريب الخاصة:** على أي منظمة تسعى إلى التدريب الخارجي بواسطة مكاتب أو شركات تدريب خاصة، أن تطمئن على جدية التدريب، وأن تفحص سوق التدريب، وأن تقوم بتقييم هذه المكاتب والمؤسسات الخاصة.³

➤ **برامج حكومية:** تقوم الدولة أحيانا بدعم برامج التدريب، وذلك من خلال منظمات الخدمة المدنية في الدولة مثل (الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة) أو من خلال الغرف الصناعية والتجارية، وهي عادة برامج تهدف إلى رفع المهارات والمعارف في مجالات تهتم الدولة.⁴

1- أحمد ماهر، مرجع سابق، ص ، ص 326. 327.

2- نفس المرجع، ص 327.

3- نفس المرجع، ص 327.

4- نفس المرجع، ص 327.

المطلب الرابع: أساليب التدريب: تتعدد أساليب التدريب وتتنوع في هذا العصر ومن بينها¹:

- **طريقة المحاضرة:** ويتم فيها نقل المعلومات والمعارف من خلال إلقاء دروس على المتدربين، تتضمن مختلف المعارف والمعلومات الجديدة التي تساعدهم على فهم جزئيات وتقنيات عملهم.
- **طريقة التلمذة الصناعية:** يهدف هذا الأسلوب إلى إكساب المتدرب مستوى أعلى من المهارة المهنية، ويتضمن برنامج التلمذة الصناعية تعلمًا نظريًا وعمليًا، حتى يصبح المتدرب على علم تام بدقائق المهنة التي يعمل فيها.
- **طريقة النقاش:** يعتمد هذا الأسلوب على حيوية كل من المدرب إذا كان يشجع المتدربين على طرح الأسئلة ومناقشة المواضيع المختلفة والمتعلقة بالدرس التدريبي، حيث تظهر كفاءته في قدرته على خلق جو من الحماس والاستعداد للمناقشة والرغبة في التعليم والتدرب، وتكون المناقشة إما بين المتدربين والمدرب أو بين المتدربين أنفسهم.
- **طريقة التدريب أثناء القيام بالوظيفة:** يكون التدريب هنا داخل المؤسسة التي يعمل بها العامل وذلك عن طريق توجيهه وارشاده أثناء تأدية عمله، وذلك يقلل التكاليف على المؤسسة بحيث يتم تدريبه أثناء الإنتاج فهو لا يحتاج إلى مكان خاص للتدريب ولا إلى معدات خاصة كذلك، وبالتالي فإن سير العمل لا يتوقف أثناء فترة التدريب.²

¹ - هاشم حمدي رضا، التدريب والتأهيل الإداري، ط1، الراية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص ، ص 96.95.

² - منير بن أحمد بن دريدي ، استراتيجية إدارة الموارد البشرية، دار الابتكار للنشر و التوزيع، الأردن، 2013، ص34 .

- **طريقة تمثيل الأدوار:** هذا الأسلوب يقوم على فكرة أن يطلب من المتدربين القيام بتمثيل بعض الأدوار الواقعية أو الافتراضية ومتابعة هذه العملية ليكتشف المتدربون وخاصة القائمين بالأدوار الآثار الناجمة عن تصرفاتهم أو علاقاتهم على الآخرين وعلى درجة رضاهم ومعدلات أدائهم.¹
- **طريقة دراسة الحالة:** يقوم هذا الأسلوب على فكرة أن يستحضر المختص مواقف أو مشكلات واقعية أو من خلال (سيناريوهات) لمواقف أو مشكلات افتراضية بشرط أن تكون ذات صلة بالمحاور الموضوعية التي يقوم عليها الأداء التدريبي وصياغتها بصورة حالة وبشكل منهجي ومن ثم تتم مناقشتها، ويعتبر أسلوب دراسة الحالات من أهم الأساليب التدريبية وأكثرها شيوعاً إلا أنه يحتاج إلى الخبرة في الكتابة التصويرية القادرة على تصوير المواقف أو المشكلات بشكل منهجي وواضح.²
- **طريقة التعليم المبرمج:** هو طريقة للتعلم الذاتي وفيها يتقدم المتدرب في اكتساب المعارف والمهارات اللازمة لتحقيق الأهداف التدريبية من خلال سلسلة من الخطوات التي تم ترتيبها بعناية واختبارها مسبقاً. وتسمح هذه الطريقة للمتدربين بالتقدم في البرنامج طبقاً لمعدلات سرعة تعلمهم، كما أنهم يستجيبون بشكل إيجابي لكل خطوة من سلسلة الخطوات، ويحصلون على معلومات مرتدة فورية عن صحة استجاباتهم قبل الانتقال إلى الخطوة التالية.³

1 - عائدة عبد العزيز علي نعمان، مرجع سابق، ص 20.

2 - نفس المرجع، ص 20.

3 - خضير كاظم حمود، منظمة المعرفة، ط 1، دار صفاء للنشر و التوزيع، الأردن، 2010، ص 23.

المبحث الثاني: مراحل العملية التدريبية

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

المطلب الأول: تحديد الاحتياجات التدريبية Needs Training Identifying:

إن التحديد الدقيق لهذه الاحتياجات يجعل النشاط التدريبي نشاطا هادفا ذا معنى للمنشأة والمتدربين و يجعله نشاطا واقعا هادفا ويوفر كثيرا من الجهد والنفقات ومما لا شك فيه أن الحاجة للتدريب تنشأ عن التوسع في حجم الأعمال مما يستلزم تعيين أفراد جدد يلزم تدريبهم أو لمواجهة النقص في عدد الأفراد نتيجة لتركهم أعمالهم مما يستدعي التدريب للأفراد الجدد مع الحرص على أن التدريب عملية مستمرة لازمة للعاملين الجدد والقدامى وفي جميع المستويات الإدارية¹.

وتوصف الاحتياجات التدريبية على أنها الفجوة بين مستوى الأداء المتوقع للأفراد ومستوى أدائهم الحالي وتعكس الاحتياجات التدريبية وجود مشكلة ما في المنظمة ووجود هذه المشكلة يعنى بالضرورة وجود "حاجة" لا بد من تحديدها والعمل على إشباعها.²

1 - شاويش مصطفى نجيب، إدارة الموارد البشرية، دار الشروق، عمان، 2000، ص 236.

2 - نادر أحمد ابو شيخة، إدارة الموارد البشرية، دار صفاء، عمان، 2000، ص 267

وتتمثل هذه الاحتياجات: عدد ونوعية العاملين التي تشتملها عملية التدريب، المجالات المراد تدريبها عليها والتي قد تكون زيادة مهارات في المستوى التنفيذي وتطوير أنماط السلوك والعلاقات والاتجاهات.¹

ومن أجل تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة، يمكن استخدام الأسلوب التالي ذي الخطوات الثلاث الآتية:²

(1) تحليل المنظمة (المنشأة): وذلك لتحديد أين سيتم التركيز .

(2) تحليل العمليات: من أجل دراسة ماذا يجب أن يتعلم الفرد حتى يصبح باستطاعته تأدية عمله بكفاءة .

(3) تحليل الفرد: وذلك من أجل تحديد من يحتاج التدريب وما هي المهارات والمعارف أو الاتجاهات التي يحتاج إليها الفرد أو يحتاج لتحسينها.

ومن وسائل تحديد الاحتياجات التدريبية ما يلي:³

1- الخطط التوسعية للمنشأة في المستقبل وما تحتاج إليه من خبرات ومهارة لتنفيذها.

2- نتائج تحليل وتوصيف الوظائف وما توصلت إليه من تحديد لمهام كل وظيفة ومتطلبات شاغلها

1- فريد خميلي، التدريب كمدخل لتحسين أداء الموارد البشرية، مقال، مجلة الإستراتيجية والتنمية، دراسة حالة مجمع صيدال فرع فرمال

– بعناية، 2014، ص 69.

2- شاويش مصطفى نجيب، مرجع سابق، ص 236.

3- نفس المرجع، ص 236.

3- نتائج قياس وتقييم الأداء: إذ من خلالها يتم توضيح نقاط الضعف في أداء المرؤوسين ونوع التدريب الذي يحتاجون إليه لعلاج هذا الضعف .

4- أساليب العمل الجديدة المنوي إدخالها للمنشأة.

5- الآلات الفنية الجديدة المراد إدخالها للإنتاج.

6- آراء العاملين أنفسهم.

7- إجراء اختبارات للعاملين لمعرفة مستوى أداءهم وتحديد ما إذا كان بعضهم بحاجة لتدريب.

المطلب الثاني: تصميم البرامج التدريبية **Training Courses Designing** :

تعتبر مرحلة تصميم البرامج التدريبية من أهم المراحل في العملية التدريبية وذلك لعدة أسباب :
فمرحلة تصميم البرامج التدريبية تتكون من عدة عناصر، وبالتالي ليست سهلة بل عملية معقدة تتشابه مع عدد من المتغيرات والموارد والعوامل داخل النظام التدريبي وخارجه، فنجاح البرامج التدريبية يعتمد في الأساس على التصميم الدقيق الجيد لتلك البرامج، وأهم خطوات أو عناصر تصميم البرامج التدريبية تتمثل فيما يلي: ¹

❖ تحديد الاحتياجات التدريبية

❖ تحديد الأهداف المطلوبة من البرنامج التدريبي.

¹ - هالة موسى، دور التدريب في تطوير أداء العاملين في المؤسسة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم تسير تخصص ادارة الاعمال الاستراتيجية، جامعة أكلبي محند أو الحاج - البويرة، 2014-2015، ص 17

❖ وضع محتوى البرنامج التدريبي وإعداد المواد التدريبية

❖ اختيار الأساليب التدريبية.

❖ تهيئة التسهيلات التدريبية الأخرى .

❖ استقطاب المشاركين.

❖ إعداد الموازنة اللازمة للبرنامج التدريبي.

❖ إعداد الجدول الزمني للبرنامج التدريبي

❖ اختيار المدربين يتكون من (المدرّب المحاضر، المدرّب القائد، المدرّب التطبيقي، المدرّب النفسي)

المطلب الثالث: تنفيذ البرامج التدريبية: Programs Training of Implementing

إنّ مرحلة التنفيذ هي التي تغطي الجوانب التنفيذية التي يهتم المخطط التدريبي بالإعداد لها والتي

من أهمها: توقيت البرنامج، تنسيق التتابع الزمني للموضوعات التدريبية المختلفة، تجهيز المطبوعات، الاتصال بكل من المدربين والمتدربين.

ويعتبر اختيار الطرق المناسبة لتنفيذ البرنامج التدريبي تعد من الإشكاليات الملحة، الواجب مراعاتها

عند وضع خطة التدريب في إطار الاحتياج التدريبي، إذ يجب على إدارة الموارد البشرية ألا تتجاهل عملية

الاعتناء باختيار الأسلوب الأمثل لتنفيذ البرنامج سواء أكان من ناحية مدى ملائمة خطة التدريب لتحقيق

الهدف، أم من ناحية اختيار المدربين الأكفاء لأن ذلك سيققل من الفائدة المرجوة من التدريب. لذا يعد

الاختيار السليم للأساليب التدريبية المناسبة أحد المعايير الأساسية المحددة لدرجة فعالية البرنامج التدريبي، نظرا لكونها الاختبار الأول لكفاءة التصميم وأول ترجمة لعملية الأنشطة.¹

ولتنفيذ البرنامج التدريبي بنجاح وجب مراعاة بعض الأمور والجوانب منها:²

- يجب أن يتوفر الوقت الكافي لتنفيذ البرنامج التدريبي والذي يتفق مع طبيعة البرنامج وعدد الموضوعات التي يشملها ومدى أهميتها، كذلك تتوقف طول فترة التدريب على طبيعة ومستوى المتدربين.

- يتم توزيع الوقت الكلي للبرنامج على الموضوعات وعلى الأساليب التدريبية التي تتضمنها .

- تحديد مكان تنفيذ البرنامج التدريبي: يتم تنفيذ البرنامج التدريبي إما داخل المؤسسة أو خارجها.

1- تنفيذ البرنامج التدريبي داخل المؤسسة: ويعرف هذا التدريب الداخلي، حيث تتولى وحدة التدريب لمؤسسة أو مركز التدريب التابع للمؤسسة مسؤولية تنفيذ البرنامج، من مميزات هذا التدريب إمكانية تنفيذ البرنامج على ضوء التخطيط الذي وضعته المؤسسة وفرض هذه الأخيرة الرقابة على التنفيذ، لكن ما يعاب عليه، هو محدودية الخبرات والمهارات لأنها مشتقة في غالبها من العمل بالمؤسسة لا يتيح الفرصة للاستفادة من خبرات.

2- تنفيذ البرنامج التدريبي خارج المؤسسة: يتم تنفيذ البرنامج التدريبي خارج المؤسسة في مراكز تدريب قد يكون داخلي وقد يكون خارجي متخصصة وهو ما يعرف لتدريب الخارجي، ومن مميزات هذا التدريب

¹ - حسينة معمري، مرجع سابق، ص 24.

² -هالة موسى، مرجع سابق، ص 17.

توافر الخبرة والقدرة لدى أجهزة التدريب الخارجية المتخصصة، إلى جانب جمع عدد من المتدربين من مؤسسات مختلفة في مكان تدريب واحد وهذا ما يتيح الفرصة لتبادل الخبرات والتجارب، ومن ثم الاستفادة من أفكار وخبرات جديدة ونافعة.¹

رابعاً: تقييم البرامج التدريبية: إن فاعلية البرامج التدريبية لا تتحقق بحسن التخطيط والتصميم لها، وإنما تعتمد أيضاً على دقة التنفيذ من جانب القائمين على النشاط التدريبي، لذا تعتبر عملية التقييم وسيلة ممتازة لضمان شفافية عملية تصميم برامج التدريب وقياس فعاليتها، ومدى مساهمتها في تحقيق أهداف المنظمة.¹

ويمكن تصنيف أسس تقييم التدريب في أربع مجموعات هامة هي:

1- رد الفعل: ويتعلق بوجهة نظر المتدرب في البرنامج من حيث التسهيلات، المدرب، المحتوى، التوقيت... الخ، وعادة يطلب من المتدربين استيفاء بيانات استقصاء بسيط في نهاية البرنامج والوقوف على مدى نجاح البرنامج والعوائق التي تحول دون تحقيق التعلم.

2- التعلم: وتستخدم نتائج التعلم في تحديد مدى اكتساب المتدربين للمبادئ، الحقائق، الأساليب، المهارات، والعمليات التي تم تقديمها في البرنامج التدريبي.

¹ - هالة مويسي، مرجع سابق، ص 18.19.

¹ - عماره محمد غمام، حمزة بالمهدي، مرجع سابق، ص 39.

3- السلوك: ويستخدم ناتج السلوك لتحديد مدى تغير سلوك المتدرب في الوظيفة كنتيجة لمشاركته في

البرنامج التدريبي ويتم تقييم الجانب السلوكي للمتدرب عن طريق سؤال المديرين أو المشرفين أو زملاء

المتدربين عن مدى التغير في أداء المتدرب لأنواع السلوك التي تضمنها أو ركز عليها البرنامج التدريبي.

4- النتائج: ويتم استخدامها لتحديد العائد من البرنامج التدريبي وقد تشمل النتائج انخفاض تكلفة

الحوادث أو معدلات دوران العمل أو الفاقد في الوقت والمواد كما قد تشمل زيادة الإنتاجية والتحسين في

الجودة أو خدمة العملاء.¹

خلاصة الفصل

من خلال ما ورد بهذا الفصل حول ماهية التدريب نستطيع القول أن التدريب يعتبر العمود الفقري

للمؤسسة بغية مواكبة التطور والتقدم والرقي، لذلك نلاحظ أن تطور التدريب جاء متسلسلا ليلبي حاجة

الأفراد لفهم ما يقومون به من أفعال ونشاطات، ومنه تتجسد أهميته في ثلاثة جوانب هامة، منها ما يتعلق

بالمنظمة، وأهميته بالنسبة للأفراد العاملين بالمنظمة، والأهمية من كل هذا في تطوير العلاقات الإنسانية،

ومنه نلاحظ تعدد المفاهيم التي تناولته، مثلا كونه النظام الذي يتبع في دراسة فن من الفنون أو مهنة من

المهن، أو أعمال وظيفية معينة، حيث يساعد الفرد المتدرب على اكتساب فعالية وكفاءة عالية في الأداء.

¹ - حسينة معمري، مرجع سابق، ص 25.

الفصل الثالث

ماهية حوادث العمل

• تمهيد

المبحث الأول: تصنيفات وعوامل حوادث العمل

المطلب الأول: تصنيف حوادث العمل

المطلب الثاني: عوامل وأسباب حوادث العمل

المطلب الثالث: عناصر حوادث العمل

المبحث الثاني: النظريات المفسرة لحوادث العمل وآثارها واستراتيجيات الوقاية

المطلب الأول: النظريات المفسرة لحوادث العمل

المطلب الثاني: آثار حوادث العمل

المطلب الثالث: استراتيجيات الوقاية من الحوادث

تمهيد

عرف العنصر البشري في الآونة الأخيرة اهتمام متزايد ومستمر في المجال الصناعي، لما له من دور في العملية الإنتاجية والخدماتية، وذلك على مستوى الأداء، حيث أصبح من الضروري حماية العامل من الأخطار التي تنجم عن حوادث العمل التي قد يتعرض إليها من خلال استخدام الآلات والمكينات بتوفير السبل الوقائية وبرامج السلامة المهنية وذلك لمصلحة العامل من جهة ومن جهة أخرى في صالح المؤسسة. ولمعرفة الأسباب الحقيقية للحوادث وأهم العوامل التي تؤدي بالعامل بالوقوع في الأخطار المهنية، وكذا معرفة الآثار المترتبة عنها سواء على العامل أو على المؤسسة، ارتأينا التطرق إلى مفهوم حوادث العمل وتصنيفاتها والآثار المترتبة عنها والاتجاهات النظرية المفسرة لحوادث العمل.

المبحث الأول: تصنيفات وعوامل حوادث العمل

المطلب الأول: تصنيف حوادث العمل: يمكن تصنيف حوادث العمل إلى عدة أنواع أو أشكال وذلك حسب طبيعة العمل أو نوعية المشروع، ومن أهم التصنيفات ما يلي:¹

1- من حيث النوع: تصنف حوادث العمل من حيث النوع إلى حوادث مرورية، وحوادث جوية، وقد تصنف حوادث خطيرة أو غير خطيرة.

¹ - سارة عيواز، التدريب وعلاقته بحوادث العمل لدى عمال مصنع الآجر بأولاد دراج، مذكرة ماستر علم النفس العمل والتنظيم، قسم علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة المسيلة، 2014-2015، ص 79.

2- من حيث النتائج: ويكمن تصنيف الحوادث إلى حوادث تلف الآلات، وأخرى تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق أو الكسور أو فقدان الحواس أو الأعضاء أو التشوهات المختلفة أو الموت.

3- من حيث الخطورة: تؤدي بعض حوادث العمل إلى خطورة الموت أحيانا وأخرى إلى العجز الدائم، كفقدان العينين واليدين وثمة حوادث تؤدي إلى عجز دائم كفقدان إصابة عين واحدة أو يد واحدة، وأخرى تؤدي إلى عجز كلي مؤقت كإصابة عين أو يد، ثم شفاء هذا العضو بعد فترة من العلاج.

4- من حيث الأسباب: ترجع حوادث العمل إلى عوامل بشرية كإهمال أو شرود ذهن العامل أو ضعف ذكائه أو قلة خبرته، وحوادث ترجع إلى عوامل مادية أو ميكانيكية كسقوط أشياء على العامل أو انفجار بعض المواد أو وجود مادة لزجة على الأرض أو إلى خلل مفاجئ في بعض الآلات.

5- من حيث تجنبها: هناك بعض الحوادث من المعتذر تجنبها كتعطل مفاجئ في آلة حديثة أو غير ذلك وهناك بعض الحوادث يمكن تجنبها باستخدام الطرق الوقائية الضرورية. وهذا ما يراه (هنرش) أن 20 % من الحوادث لا يمكن الوقاية منها وتجنبها بينما 50 % يمكن تجنبها بالوقاية منها، وأن 98 % من الحوادث يمكن تجنبها.¹

المطلب الثاني: عوامل وأسباب حوادث العمل: هناك فئتين شائعتين من الأسباب:²

1- الظروف الخطيرة في بيئة العمل.

1- عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي لإدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2002، ص 608

2- أمينة سلامة، أسباب حوادث العمل وانعكاساتها على العامل والمؤسسة الصناعية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، بسكرة - الجزائر المجلد 7، العدد 27، جوان 2018، ص 219.

2- الأفعال الخطيرة والسلوكيات الغير آمنة.

أ - **فالظروف الخطيرة:** تتضمن بعض مظاهر البيئة المادية، التي تمهياً لحدوث الحادث وتجعل وقوعه محتملاً ومن أمثلة هذه الظروف: وضع الآلات على النحو الغير منتظم والإضاءة الرديئة، والآلات المتحركة التي تترك دون حراسة أو مراقبة، وكذا وجود أرضية مكان العمل مبتلة بالمياه، أو الشحوم، مما يسهل الانزلاق والسقوط الحر.¹

فالظروف الغير آمنة، هي الجوانب الفيزيائية، التي من الممكن أن تؤدي للوقوع في حوادث العمل، أي الحالة الطبيعية (المادية) التي يوجد فيها العامل والعمل في نفس الوقت، ومن تلك الأمثلة في هذا الجانب: الإضاءة القوية أو الضعيفة، عدم وجود التهوية مما يؤدي إلى انخفاض في درجة اليقظة عند العامل.²

ب- **الأفعال الخطيرة والسلوكيات الغير آمنة:** فتتمثل في أنماط السلوك التي تؤدي إلى وقوع الحوادث أو الفشل في أداء العمل الذي ينتج عنه وقوع الحوادث، ومن أمثلة هذه الأفعال، تحريك آلة أو الاصطدام بها بحيث تسقط على العامل فتصيبه، أو تسقط على آلة أخرى فتدمرها.

وقد تتفاعل الظروف الخطيرة مع الأفعال الخطيرة في بيئة العمل على نحو ما، فتقع الحادثة، ومن الممكن أن تقع الحادثة بسبب عدد من الظروف غير الآمنة أو من السلوكيات غير الآمنة.

¹ حميدي ياسين (وآخرون)، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث للنشر، الكويت، 1990، ص 190 - 196.

² عبد الرحمن العيسوي، دراسات في علم النفس الاجتماعي، دار المعارف الجامعية للنشر والتوزيع، مصر، 1990، ص 164.

إن الأفعال الغير آمنة، عادة ما تكون مرتبطة بالجانب الشخصي للإنسان، وتعتبر أسباب داخلية

وهي مقسمة إلى قسمين¹:

• **عوامل بيولوجية:** كضعف النظر، ارتفاع عتبية السمع أو انخفاضها، إعاقة جسمية (فقدان عضو من الأعضاء)، أو أمراض صحية كارتفاع أو انخفاض الدم.

• **عوامل عقلية ونفسية:** كالممل، التعب، قصور في الذكاء، وتزداد درجة خطورة وأهمية العمل الداخلي أو الخارجي باختلاف الموقع الذي تواجد فيها العمل والعامل، وباختلاف نوع العمل وتكوين العامل النفسي والبيولوجي، ومما سبق نجد أن أسباب الحوادث تعود إلى سوء الاختيار المهني، والمتمثل في وضع الرجل المناسب في المكان الغير مناسب، وكما يمكن أن يكون العكس، فنجد أن قدرات العامل الجسمية والنفسية والذهنية لا تتلاءم مع طبيعة العمل المنسوب إليه وهذا ما يجعله أكثر عرضة للحوادث.

ويمكن أيضا تقسيم أسباب أو عوامل حوادث العمل إلى:

1- **العوامل الشخصية:** هناك مجموعة من العوامل الشخصية التي أظهرت التجار بتأثيرها على حوادث

العمل في الوسط الصناعي ومن أهمها²:

• **نقص الخبرة:** فكلما طالت مدة الخبرة عند العمال والموظفين نقص معدل الحوادث.

¹- أمينة سلامة، مرجع سابق، ص 219.

²- سارة عيواز، مرجع سابق، ص 80.

● **الحالة الانفعالية:** إنّ الحالة الانفعالية الشديدة للعمال من شأنها أن تزيد في التورط بالحوادث فالحزن والغضب وما إلى ذلك من حالات انفعالية تقلل من وظائف العمليات المعرفية وتباعد بينها.

● **عامل السن:** إنّ هناك ارتباط سلبي بين الحوادث والسن، ولا سيما في الفترة العمرية 25-60 سنة حسب دراسات في علم النفس الصناعي حيث تؤكد بأن قيام العمال صغار السن بالأعمال يمكن أن تعرضهم للحوادث نظرا لتميزهم بالإهمال والتسرع واللامبالاة، وبتقدم العمر يمكن ترفيتهم ونقلهم إلى أعمال أقل خطورة وأكثر سلامة.

● **الذكاء:** يمكن اعتبار أن نسبة الذكاء لها دور كبير في سلوك العمال حيث كلما كانت نسبة ذكائهم مرتفعة قلت حوادث العمل والعكس صحيح، لكن بعض الدراسات لها رأي آخر، وترى أن ارتباط معدل الذكاء بحوادث العمل أمر نسبي.

● **الحالة الاجتماعية والاقتصادية:** قد تكون الحالة الاجتماعية والاقتصادية عامل مهم في سلوك العمال وتعرضهم لحوادث العمل، حيث كلما كانت وضعيتهم مريحة ومستقرة، كلما نقصت حوادث العمل.

2- **العوامل المادية:** وهي تلك الأسباب التي تتعلق بالظروف الفيزيائية لبيئة العمل، إذ يعد عدم وملاءمتها

الدافع الحقيقي لوقوع حوادث العمل، ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي¹:

¹- فوزية غميص، أثر العوامل الإنسانية والمادية في الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة الاقتصادية العمومية، اطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنظيم والعمل، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد ملين دباغين، سطيف، 2018-2019، ص 176.

أ - الحرارة: لقد أثبتت مختلف البحوث أن درجة الحرارة التي يعمل بها الفرد تؤثر بشكل مباشر في وقوع حوادث العمل، ويرتبط ذلك بصفة مباشرة في ارتفاع درجات الحرارة أو تدهورها، أما في الحالات التي تكون فيها درجة الحرارة في حالتها العادية ال تكون سببا في وقوع حوادث العمل، فارتفاع حوادث العمل يرتبط بشدة درجة الحرارة وخطورتها.

ب - الضوضاء: مما لا شك فيه أن الضوضاء مرتفعة تؤثر تأثيرا مباشرا في القدرة على العمل والإنتاج، وخاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني إذ تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتيت الانتباه وعدم التركيز، كما تحول في بعض الأحيان دون سماع عوامل التنبيه من الخطر وبالتالي الوقوع في الحوادث والإصابات.

ج - التهوية: ويقصد بها تغيير وتحديد الهواء أثناء العمل وهذا من شأنه إزالة الروائح الكريهة والمضرة، وخفض درجة الحرارة ومن ثم عدم الوقوع في الحوادث، فسوء التهوية يصاحبه الخمول والتعب لذي قد يؤدي إلى الاستجابات الناقصة وإصدار السلوك غير الآمن ومن ثمة الوقوع في الحوادث.

المطلب الثالث: عناصر حوادث العمل: وتتمثل في العناصر التالية:¹

1- الإصابة البدنية: و يقصد بها: " هي كل مساس بجسم الإنسان، كالجروح و الكسور، فقدان الوعي و فقدان القوى العقلية "... و يتضح لنا من خلال ما سبق أنه لا يمكن اعتبار حادث العمل واقعة إلا إذ ألحقت الضرر بجسم العامل مهما كانت صفة هذا الضرر و خطورته أو بساطته، و يشمل الجروح و الكسور و الاضطرابات النفسية و العصبية، فصحة جسم الإنسان بصفة عامة لا تشمل الجانب الجسدي

1- فوزية غميص، مرجع سابق، ص 178.

فقط، و إنما تشمل الصحة العصبية و النفسية أما غير ذلك من أضرار سواء في الذمة المالية، مثل احتراق ملابس أو حالة الإيذاء المعنوي مثل المس بكرامة العامل، أو سمعته فإن ذلك لا يدخل ضمن نطاق حادث العمل.

2- يجب أن يكون الحادث ناشئاً بفعل قوة خارجية: بمعنى أن هناك قوة خارجية تؤدي إلى إصابة العامل مثل وفاة العامل جراء التعرض للحرارة الشديدة لأن ضربة الشمس تعد قوة خارجية هذا بالنسبة للقوى الخارجية المادية، أما بالنسبة للقوى الخارجية المعنوية فتتمثل في تعرض العامل للخوف الشديد أو الفرع من رؤية الحريق، فتعتبر بذلك حادث عمل.¹

ويتضح من خلال ما سبق أن سبب الحادث لا بد أن يكون قوة خارجية تصيب العامل، ولا يهم أن يكون الفعل الخارجي مادياً أو معنوياً، فقد يكون انهيئاراً أو انفجاراً، كما قد يكون امتناعاً عن ارسال الهواء إلى منجم أو إلى غواص أو الشتم الذي يؤدي إلى صدمة عصبية أو نفسية.

3- توفير صفة المفاجأة في الحادث: ويقصد بذلك أن الحادث يقع بصفة مباغتة وفي فترة زمنية وجيزة، سواء كان ايجابياً مثل سقوط العامل من مكان مرتفع، أو اصطدامه بألة حادة، كما يمكن أن يكون سلبياً فيتحقق الامتناع أو الترك مثل عدم توصيل الهواء النقي أو الأكسجين إلى عمال المناجم أو الغواصين في الماء، مما يؤدي إلى وقوع الحادث.

4- صفة العنف: ويقصد بها أن يكون الحادث متسبباً بالعنف كالسقوط والاصطدام، ومثال ذلك فقدان عضو جسمي نتيجة الاصطدام بألة حادة.

1- عباس محمود عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، 1985، ص120.

5-العلاقة السببية: وهو إثبات العالقة السببية بين الحادث والعمل، فإذا ظهرت الجروح فور الحادث، أو الوفاة فلا إشكال ولا صعوبة في الإثبات، ولكن في الواقع العملي كثيرا ما تحدث الحوادث ويظل سببها غير معروف، وانطلاقا من ذلك لا بد من مراعاة مدى ارتباط أداء العمل بمكان العمل وزمانه.

المبحث الثاني: النظريات المفسرة لحوادث العمل وآثارها واستراتيجيات الوقاية

تعددت النظريات المفسرة لحوادث العمل وذلك من خلال الأبحاث والدراسات التي تفسر أسباب هذه الحوادث، ومن أهم النظريات نذكر منها:

المطلب الأول: النظريات المفسرة لحوادث العمل

1-نظرية الميل لاستهداف الحوادث: تعتبر هذه النظرية من أقدم النظريات التي وضعت تفسيرا للحوادث وأكثرها شيوعا، وهي تطلق على العمال الذين يتكرر تعرضهم للحوادث بصفة مستمرة، باسم مستهدفي الحوادث. وتفسر هذه النظرية ميل الأشخاص إلى تورطهم باستمرار في الحوادث إلى وجود خصائص نفسية وأخرى جسمية، تدفعهم إلى القيام بسلوك غير سليم في مجال نشاطهم¹.

وقد ركزت نظرية الميل لاستهداف الحوادث في تفسيرها لحوادث العمل في أن هناك أشخاص لهم سمات وراثية خاصة تدفعهم إلى ارتكاب الحوادث، لكن هذا مبرر غير كاف فقد يرتكب الفرد العامل حوادث أكثر من غيره لأنه كان يتعرض لمواقف خطيرة أكثر من غيره².

1- أشرف محمد عبد الباقي، علم النفس الصناعي - أسبابه وتطبيقاته، المكتب الجامعي للنشر والتوزيع، مصر، 2001، ص 264.

2- طه فرج الله عبد القادر، سيكولوجية الحوادث وإصابات العمل دراسة ميدانية ونظرية، مكتبة التاجي، القاهرة، 1979، ص 31.

وقد حاول أرجونس و أريك في العديد من الأبحاث لاختبار مدى صحة هذه النظرية فوصلا من خلال الإحصائيات المختلفة للحوادث والتي مفادها أنا لاستهداف حقيقة موجودة، لكنهم اعترفا بأنهما لم ينجحا في تعريفه وتقدير أبعاده وعناصره كما أنهما لم يصلا إلى أسلوب يضعه موضع استخدام¹.

2- نظرية الضغط والتكيف: ترى هذه النظرية أن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر يكون أكثر عرضة للتورط في الحوادث عن العامل المتحرر من الضغط والتوترات، وقد تبدو هذه النظرية لأول وهلة أنها تشبه نظرية الاستهداف للحوادث ولكن الحقيقة غير ذلك، حيث أن نظرية الاستهداف للحوادث تشير إلى وجود خلل دائم طبيعي تكويني في بناء الإنسان أو في تكوينه، أما نظرية الضغط والتكيف فتشير إلى التكيف العادي للضغوط الناتجة عن الظروف الوقائية مثل الإضاءة أو درجة الحرارة أو مرض العامل². والملاحظ أن هذه النظرية قد ركزت في تفسيرها للحوادث على المناخ الصناعي المشحون بمصادر الضغوط والتوترات والمواقف المجهدة، لكنها إلى جانب هذا أهملت دور بقية العوامل الأخرى النفسية والاجتماعية، إذ تشير الدراسات السيكولوجية إلى أهمية المتغيرات الاجتماعية في بيئة العمل وضرورة تنشيط هذه العلاقات بما يعود بالفائدة على العمال والإدارة وبما يضمن أيضا تقليص مشكلاتهم وعدم تورطهم في الحوادث³.

¹ - رجاء مشانة، العوامل المؤدية لحوادث العمل، مذكرة نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، التنظيم والعمل ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جامعة الشهيد حمة لخضر ، الوادي ، 2016-2017، ص 32.

² -عمار محمد غمام، حمزة بالهادي، مرجع سابق، ص 75.

³ - نفس المرجع، ص 75.

فلا يكمن الاكتفاء بتوفير توافر الأجهزة والأدوات في بيئة العمل، بل من المهم وجود علاقات اجتماعية قوية وكذا التجانس بين أفراد جماعة العمل، وأن تضاعف وضعف هذا التجانس يمكن أن يؤدي إلى تدني الإنتاج وزيادة معدل الحوادث.

حيث بلغت نظرية الضغط والتكيف في إعطاء الأهمية الكبيرة لمصادر الضغوط والتوترات في بيئة العمل مهمة بذلك دور بقية العوامل الأخرى التنظيمية والفنية التقنية مثل مشاركة العمال في اتخاذ القرارات، تحديد المهام والمسؤوليات، التصميم السليم للآلات والأجهزة، كل هذا من شأنه أن يخفف من حدة الضغوط والتوترات التي يتعرض لها العامل في بيئة العمل.¹

3- النظرية التجريبية: تعتمد على أن وقوع في الحوادث يرتبط بعوامل عدة، فالشخص الذي يقع في حادثة ما، يكون الوسط الذي وقعت فيه الحادثة مليئا بالعديد من المثيرات والمؤثرات، كالحرارة وحالة الطريق، التعب والحالة النفسية للفرد، مما يترتب على ذلك أن يكون محاطا بظروف غير آمنة، وحالة مزاجية في نفس الوقت لا تكون مواتية للأداء.²

4- نظرية الحرية والأهداف والانتباه واليقظة: هي نظرية ترى بأن الحادثة سلوك عملي رديء، أي ناتجة عن بعض السلوكيات السيئة التي تحدث في بيئة سيكولوجية غير مشجعة، حيث لا يتلقى العامل المكافأة على عمله، فكلما كان المناخ الصناعي غني بالفرص السيكولوجية والاقتصادية كلما كان سلوك العامل خاليا من الحوادث.

¹- عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 111.

²- محمود السيد أبو نبيل، علم النفس الاجتماعي، دراسات عربية وعالمية، ط 4، ج 1، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، بيروت، 1985، ص، ص 408. 409.

فالمناخ النفسي الذي يوفر للعامل (المكافأة والجزاء) على ما يبذله من جهد ويوفر فرص وضع الأهداف القريبة والبعيدة المدى على أن تكون ممكنة التحقيق، فهذه الظروف السيكولوجية والاقتصادية الصحية تشجع العامل على اليقظة والانتباه والحذر.¹

ركزت نظرية الحرية والأهداف والانتباه واليقظة في إبراز الجانب السيكولوجي أو البيئة السيكولوجية غير المشبعة التي تؤدي إلى السلوكيات العملية الرديئة من طرف العامل، كما أنها أهملت إحدى الجوانب الأساسية التي قد تكون سببا في وقوع حوادث العمل والمتمثلة في الظروف الفيزيائية (الإضاءة الحرارة، التهوية).²

5- النظرية الطبية: ترى هذه النظرية أن الشخص الذي يميل إلى الوقوع في الحوادث غالبا ما يعاني من أمراض واختلالات جسمية أو عصبية، وأن هذه الأمراض هي التي تؤدي به للوقوع في الحوادث والإصابات، لكن لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تكون هي وحدها (الأمراض) المسؤولة عن التورط في الحوادث، فقد أوضح Gral أن 75.9% من الحالات ليس لها أسباب مرضية وأن 1.4% من الحوادث يمكن أن ترتبط بأسباب طبية وعلل جسمية تتمثل أغلبها في الخلل السمعي والبصري.³

6- نظرية التحليل النفسي: من أصحاب هذه النظرية (فرويد) ويرى أن أسباب الحوادث هي أفعال مقصودة وغير شعورية تشبه الهفوات، وهي تدعو الفرد لإتيان الفعل الخاطئ الذي تنجم عنه الحوادث والإصابات، وهي عنوان لاشعوري موجه للذات، ويعتبر "فرويد" الحوادث صراعات عصبية وعقاب

¹ - سارة عيواز، مرجع سابق، ص 92.

² - السيد محمد، أحمد غريب، البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص 94.

³ - سارة عيواز، نفس المرجع، ص 92.

الذات وهو إحدى المركبات التي تستند عليها سببية الحوادث، وترى هذه المدرسة أن السبب لمعظم الحوادث إنما هو الدافعية اللاشعورية، أي أنه للحوادث أسباب نفسية فقط دون أسباب أخرى خارجية¹ وخلاصة القول إن الحوادث ترجع إلى عدد من العوامل المتشابكة والمتداخلة التي تساهم كل منها بجزء مهما كانت أهميته في وقوع الحوادث.

المطلب الثاني : آثار حوادث العمل:

1- الآثار المتعلقة بالعامل: تترك الحوادث آثارا سلبية على العامل حسب خطورتها وحسب نوعها، فهناك من الحوادث ما ينتج عنها ضحايا من الموتى، وهي تلك التي تمثل درجة عالية من الخطورة، كالحرائق التي تحدث داخل المصانع ويصعب إخمادها، والتي تحتوي على الكثير من المواد الخطرة والملتهبة وسريعة الاشتعال، أو انقلاب أحد مكونات الآلة الحادة، ما ينتج عنه إصابة العامل . كما قد تكون هناك حالات وفاة كحالة التسمم بالغازات الضارة والتي تتطور مع مرور الوقت إلى مرض خبيث، سرعان ما يقضي على جسم المصاب وغير ذلك من الحوادث التي تتسبب في فقدان لأحد الأعضاء، أو شلل نصفي أو كلي . فيصبح العامل ذو عاهة مستديمة، تلزمه ترك العمل كلياً، أو تفرض عليهم ملازمة الفراش . كما قد تكون عاهة جزئية كفقْدان العامل أحد الأصابع أو الأطراف، هذه الأخيرة تجعل من العامل يغير عمله في حالة ما إذا كانت عاهته تعيقه عن الاستمرار في عمله السابق، نظراً لما تتطلبه طبيعة العمل، كما قد يؤدي تغيير

¹- عباس محمود عوض، سيكولوجية الحوادث، مرجع سابق، ص32.31.

العمل إلى التغيير في الحالة الاجتماعية للعامل، نظرا لاختلاف الأجر فقد يقل مقارنة مما قد يكون عليه سابقا قبل وقوع الحادث¹.

2- الآثار المتعلقة بالمؤسسة: تتأثر المؤسسة بشكل واضح بحوادث العمل وهذا نظرا لما تخلفه من نتائج

سلبية على المؤسسة، ومن بين ما تخلفه الحوادث هو شعور العمال بالخوف وعدم الاستقرار المهني الذي يدفعهم إلى البحث في أعمال بديلة أكثر أمنا واستقرارا مما يعتبر خسارة لليد العاملة ومنه فقدان المؤسسة لعناصر إنتاجها الأساسية والتي تؤثر بدورها على إنتاجيتها.

وتتأثر الإنتاجية بصورة مباشرة أو غير مباشرة بعدد ساعات العمل المفقودة بسبب الحوادث، حيث

يؤدي ضياع الوقت إلى انخفاض مستوى الإنتاج وبالتالي تنجر عنه آثار يمكن تلخيصها فيما يلي:²

- الإنتاج الضائع نتيجة تجمع العمال لمشاهدة الحادثة ومعاينة المصاب .
- الإنتاج الضائع نتيجة توقف العمال بعد وقوع الحادث وصعوبة العودة إلى نفس معدلات الإنتاجية العادية إذ تكثر الأخطاء وتبطئ العمليات.
- الإنتاج الضائع من خلال إجراءات نقل المصابين .
- النفقات التي تصرف لتدريب العامل البديل وفرق إنتاجيته .
- قد يترتب على الإصابة عدم إمكانية الوفاء بالالتزامات الإنتاج المقررة في الخطة، وما يترتب عليها من آثار على سمعة المؤسسة ومكانتها في السوق³.

1- أمينة سلامة، مرجع سابق، ص 225.

2- رجاء مشانة، مرجع سابق، ص 48.

3- أمينة سلامة، مرجع سابق، ص 226.

3- الآثار المتعلقة بالجانب الاجتماعي: وتتمثل في: ¹

أ- التخوف من وقوع الحوادث في كل مجالات النشاط البشري.

ب- اعتبار الحوادث هي ناتج عن تصرفات إنسانية.

ج- خسارة المجتمع لإنتاج العمل كل ما كانت اليد العاملة المفقودة من النوع الماهر والذي

يصعب تعويضه.

د- الالتزامات الاجتماعية اتجاه العامل وأسره كالتعويضات والمبالغ الشهرية التي تصرف لهم.

4- الآثار المتعلقة بالجانب الاقتصادي: وتتمثل في: ²

أ- انخفاض الناتج الوطني من خلال مخلفات الحوادث من وفيات أو عجز يصيب الموارد البشرية والذي

بدوره يساهم في انخفاض قوة العمل والطاقة الإنتاجية للمؤسسات.

ب- فقدان المؤسسة لقدرتها على دخول أسواق جديدة أو المحافظة على أسواقها الحالية.

ج- التكاليف الضخمة لتغطية تكاليف الأضرار والتعويضات المقدمة للمتضررين منها وهذا يؤثر على

الدخل الوطني بشكل خاص وعلى الاقتصاد الوطني بشكل عام.

المطلب الثالث: استراتيجيات الوقاية من الحوادث: تتلخص استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل

في العناصر الآتية: ³

1- رجاء مشانة، مرجع سابق، ص 49

2- نفس المرجع، ص 49.

3- مراد بومنقار وسارة خلفه، استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل، دراسة نظرية تحليلية- مقال منشور في حوليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 22 ديسمبر 2017، ص 555.

1- استراتيجية دراسة أسباب الحوادث: وذلك لاتخاذ التدابير الاحترازية الكفيلة بمنع وقوعها وينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث من حيث وقوع الحادثة والخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة من حيث السن، الخبرة، الظروف النفسية المحيطة به ساعة ووقوع الحادثة، هل الحادثة راجعة إلى إهمال من العامل أو شرود ذهنه أو بسبب خطأ في تصميم الآلة أو قصور في إجراءات الأمن الصناعي

2- استراتيجية تصميم بيئة العمل: وذلك من خلال تهيئة بيئة عمل سليمة من حيث درجة الحرارة المعتدلة، والإضاءة الكافية وأن تكون بيئة العمل نظيفة من الأشياء التي قد تلحق أخطارا بالعمال. كما أن صيانة الآلات بصفة دورية يؤدي إلى المحافظة كفاءتها، بالإضافة إلى توفير معدات الوقاية كمطافئ الحريق، والتي يجب أن توضع في أماكن معروفة يسهل الوصول إليها، ذلك أن الوقت الذي يضيع في البحث عن مطفاة الحريق قد يتسبب في كارثة.

3- استراتيجيات الجو التنظيمي: إن للجو التنظيمي أثر نفسي كبير على العمال من حيث التورط في الحوادث ويورد " شولتز" العديد من الدراسات التي تؤكد على العلاقة بين الجو النفسي الآمن في المؤسسة الصناعية وبين معدلات التورط.

4- استراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي: يعتقد بعض الخبراء في الأمن الصناعي أن تدريب العمال على أساليب الوقاية والأمن الصناعي هو من أهم أساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث، هذا النوع من التدريب على الأمن الصناعي بالغ الأهمية، لأنه يعرف العمال بالأخطار المحتملة من العمل وكيفية تجنب هذه الأخطار قدر الإمكان، كما يعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع وأسبابها، كما يشمل

البرنامج على كيفية استخدام الأدوات والإسعافات الأولية، وأسلوب إخلاء المصابين في حالة الحوادث ونقلهم بسرعة إلى الأماكن العلاجية المتخصصة.

5- استراتيجية الحوافز: يشير "شولتز" إلى نظام تستخدمه إحدى شركات النقل بالسيارات والتي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث حيث أعدت نظام حوافز يمنح بمقتضاها السائقون الذين لا يتورطون في الحوادث أو تقل عندهم نسب المخالفات المرورية، وهي حوافز مالية مجزية وقد أدى ذلك إلى تقليل معدلات الحوادث بنسبة 65 %

خلاصة الفصل

من خلال ما سبق ذكره عن حوادث العمل، والنظريات المفسرة لأسبابها يمكن القول بأن ظاهرة حوادث العمل متفشية ولا يمكن الحد منها بصفة كلية طالما أن الأسباب واردة والضحية موجودة والإنتاج متواصل ولهذا فإن على المؤسسات تقدير أحسن الخدمات الصحية والجسمية والنفسية للأفراد العاملين فيها وحمايتهم وذلك عن طريق التصميم الأمثل للبرامج التدريبية للتقليل من حوادث العمل.

الفصل الرابع:

الجانب الميداني للدراسة

• تمهيد :

المبحث الأول: خصائص مجتمع الدراسة، المنهج وأدوات جمع البيانات

المطلب الأول: مجالات الدراسة

المطلب الثاني: الدراسة الاستطلاعية

المطلب الثالث: المنهج المتبع في الدراسة

المطلب الرابع: أدوات وتقنيات جمع البيانات الدراسة

المطلب الخامس: العينة وكيفية اختيارها

المطلب السادس: خصائص العينة

المبحث الثاني: تحليل ومناقشة فرضيات الدراسة والنتائج العامة لها

المطلب الأول: تحليل ومناقشة الفرضية الأولى

المطلب الثاني: تحليل ومناقشة الفرضية الثانية

المطلب الثالث: النتائج العامة للدراسة

المبحث الأول: خصائص مجتمع الدراسة، المنهج وأدوات جمع البيانات:

• تمهيد

سنتطرق في مبحثنا هذا على مجموعة من الإجراءات المنهجية التي من شأنها وضع ظاهرة التدريب في قالب منهجي حسب ميدان الدراسة من خلال عرض خصائص مجتمع البحث والمنهج المتبع، وأدوات جمع البيانات لإبراز دور التدريب في تخفيض حوادث العمل في مؤسسة الكهرباء والغاز، بعدما رأينا بإسهاب الجانب النظري.

المطلب الأول: مجالات الدراسة:

1- المجال البشري: أو مجتمع البحث: حسب كريستوف غوريزو فإن مجتمع الدراسة هو: "مجموعة من الوحدات الأساسية التي يجري عليها الباحث" ¹ فعنما يتم اختيارنا للظاهرة يجب تحديد مجتمع البحث، ولقد اخترنا عمال وموظفي مديرية التوزيع الكهرباء والغاز بغرداية والذي يقدر عددهم 120 عاملا .

2- المجال المكاني: يتمثل المجال المكاني للدراسة في البيئة التي أجريت فيها دراستنا الميدانية حيث حدد هذا المجال في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بغرداية.

* نشأة و تطور شركة سونلغاز²: تقوم الشركة الوطنية للكهرباء والغاز - سابقا -مؤسسة سونلغاز حاليا بتوفير وتموين زبائنها بالطاقة الكهربائية والغازية عبر كامل القطر الجزائري الوطني حيث عرفت كغيرها من

¹ - سعيد سبعون، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، ط2، دار القصبة للنشر، الجزائر .-

2012، ص.ص. 132 133

² عن رئيس مصلحة المستخدمين بمديرية التوزيع سونلغاز غرداية.

المؤسسات الوطنية عدة تحولات وتطورات فبداية وعقب الحرب العالمية الثانية وبالتحديد في جوان من سنة 1947 قررت الحكومة الاستعمارية بالجزائر آنذاك بتنمية الاقتصاد وذلك بإنشاء مؤسسة لتوزيع الطاقة وهي كهرباء وغاز الجزائر " EGA " وأوكلت لهذه المؤسسة مهمة إنتاج ونقل و توزيع الكهرباء والغاز.

أما بعد الاستقلال فقد أعيد تشكيل الشبكة الوطنية لنقل الكهرباء ذات التوتر المتوسط ' والتوتر المنخفض لتزويد المدن الداخلية. أما بخصوص الغاز الطبيعي فلم يتم استغلاله إلا في سنة 1956م في حاسي الرمل من طرف الاستعمار الفرنسي.

وفي سنة 1969 جاء المرسوم التنفيذي رقم 69-59 المؤرخ ليوم 26 جويلية 1969م الصادر في الجريدة الرسمية في الأول من أوت 1969 الذي ينص على إنشاء الشركة الوطنية للكهرباء والغاز بدلا من كهرباء و غاز الجزائر " EGA " التي حلت حسب نفس المرسوم.

وقد حدد هذا المرسوم للشركة مهمة رئيسية تتمثل في اندماجها في سياسة الطاقة الداخلية للدولة. وجعلها تحتكر إنتاج ونقل وتوزيع واسترداد وتصدير الطاقة الكهربائية وهو ما عزز من مكانتها. وهذا الاحتكار سمح لها أيضا بتوزيع الغاز الطبيعي داخل التراب الوطني لجميع الأصناف من الزبائن وهو ما يتطلب منها القيام بالإنجاز وتسيير قنوات النقل وشبكة التوزيع داخل المدن وخارجها

ونظرا للطلب المتزايد على خدمات المؤسسة قامت هذه الشركة بتحديث بنيتها التحتية وزاد إنتاج الطاقة الكهربائية للمؤسسة في سنة 1974 ليصل إلى الضعف على ما كان عليه في سنة 1969 بفضل مجموعة من المركز والمحطات الحرارية على غرار، ارزيو، حاسي مسعود، وحاسي الرمل وغيرها.

وضمن البرنامج الوطني لإعادة هيكلة المؤسسات الوطنية في سنة 1983 أعيد هيكلة سونلغاز هي الأخرى
لتمخض عنها ستة مؤسسات فرعية و هي:

1- **KAHRAKIB**: متخصصة في تركيب المنشآت الكهربائية.

2- **KANAGAZ**: متخصصة في انجاز شبكات نقل الغاز.

3- **ENERGA**: متخصصة في الهندسة المدنية.

4- **ETERKIB**: متخصصة في التركيب الصناعي.

5- **AMC**: متخصصة في صناعة العدادات وأجهزة القياس والمراقبة.

وبعد مرحلة الإصلاحات الاقتصادية في بداية التسعينات أصبحت سونلغاز مؤسسة عمومية ذات طابع
صناعي وتجاري **EPIC** تحتكر لحساب الدولة النشاطات التالية:

- إنتاج ونقل وتوزيع الكهرباء

- نقل وتوزيع الغاز

ثم بعد التغييرات الهيكلية التي شهدتها سونلغاز لتشمل ميادين أخرى تابعة لقطاع الطاقة كما أعطيت لها
مهمة التصدير خارج الوطن وأصبحت شركة ذات أسهم في سنة 2002 وفي عام 2004 2006، شهد
مجمع سونلغاز توسعا كبيرا وقامت باعادة هيكلتها عبر عدة مؤسسات فرعية، ثم اعاد هيكلة وظيفة
التوزيع .

ويبقى من وراء هذا التطور وإعادة الهيكلة هو ضمان الخدمة العمومية للزبائن وهي المهمة الجوهرية لسونلغاز ذلك إن توسيع مجال أنشطتها وتحسين تسييرها الاقتصادي يفيدان في المقام الأول هذه المهمة التي تشكل الأساس الراسخ لثقافتها كمؤسسة.

* دور ومهام المؤسسة وأهدافها: في إطار المهام الموكلة لها قانونا وخاصة القانون رقم 01 المؤرخ في 05 فيفري 2002م الذي يتمثل أساسا في الخدمة العمومية يعمل مجمع سونلغاز على:

- ضمان إنتاج نقل وتوزيع طاقة كهربائية ذات جودة.
- ضمان التوزيع العمومي للغاز، مع احترام كل الشروط والإجراءات الأمنية وبأدق تكلفة.
- تخطيط ووضع برامج السنوية وتلك ذات عدة سنوات وتأمين تمويلها.
- دراسة ووضع برامج لتحقيق الطلب التزايد على الطاقة والوصول إلى توازنات السوق.
- تسيير وتكوين الموارد البشرية الضرورية من اجل تحقيق مجموع مهامها.
- تصور ووضع السياسة التجارية الملائمة لدفتر الشروط العامة.

* المديرية الجهوية للتوزيع غرداية: تعتبر مديرية التوزيع الجهوية للوسط لمجمع سونلغاز والكائن مقرها بالبلدية والمكلفة بالأشرف على المديرية الولائية بوسط البلاد والجنوب الشرقي كذلك وتعد مديرية غرداية أحد المديرية التسع بعد أن تقرر فصلها عن منطقة ورقلة ابتداء من جانفي 2005 بعد قرار مجمع سونلغاز إعادة هيكلة الشركة الأم وأصبح على إثرها مركز غرداية مديرية تابعة لتوزيع الوسط بالبلدية لغاية اليوم وتحتوي المديرية على سبعة أقسام وهي:

أ- مصالح وأقسام شركة التوزيع بغرداية

* قسم الموارد البشرية: تتمثل مهامه فيما يلي: إعداد وتوجيه ومراقبة المديرية لمختلف مخططات المستخدمين، من حيث التوظيف والتكوين والترقية، وضمان وتنسيق وترقية النشاطات الإدارية وتسيير المستخدمين. وإعداد احتياجات المديرية فيما يخص تكوين العمال حسب برامج التكوين. وإعداد ومتابعة أجور العمال .

* قسم استغلال الكهرباء :يقوم هذا القسم بالمهام الآتية:

- إعداد برامج ومقاسات التوتر المنخفض والمتوسط ومتابعتها. وإعداد برامج الشبكة الكهربائية ومتابعتها.
- وتحليل المعطيات الإحصائيات وتحديد التصاميم البيانية الخاصة بالشبكة. وضمان تسيير المحاولات الكهربائية.
- وإعداد البرنامج السنوي للتجهيز وكذلك على المستوى القصير .
- التدخل في حالة وجود عطب أو خطر في الشبكة وإصلاحه.
- متابعة المصالح التقنية للكهرباء التابعة لها عبر دوائر الولاية غرداية، متليلي، المنيعه، القرارة. الخ.
- تسيير العدادات وإصلاحها.
- استقبال تدخلات المواطنين في حالة وجود عطل معين واتخاذ الإجراءات اللازمة.

* قسم إستغلال الغاز ويهتم بما يلي:

- ضمان تسيير شبكة الغاز ومراقبتها وتطويرها وإعداد برامج الصيانة.
- متابعة المقاييس دوريا وتحليل الأخطار تسيير العتاد الغازي على مستوى المديرية.
- إعداد وتحليل المعطيات والإحصائيات اللازمة ووضع مخططات الحماية العامة تحليل النتائج.
- إعداد مخططات أو تصاميم قنوات الغاز وتحديثها. وإعداد برنامج عملية البحث عن الأعطاب وتفعيلها.

- ضمان إصلاح كل الأعطاب سواء الناتجة عن عملية البحث و إبلاغ المواطنين عنها.

- ضمان صيانة كل العادات والعتاد خاصة عتاد البحث عن التسربات.

* قسم الدراسات وتنفيذ أشغال الكهرباء والغاز : مهامه تتمثل في:

- وضع برامج إنجاز الأشغال والتحكم.

- دراسة طلبات الزبائن سواء ضمن برنامج توصيل الزبائن (RCN) أو الكهرباء الريفية أو التوزيع

العمومي للغاز، وجمع الملفات التقنية للأشغال المبرمجة للإنجاز.

- تنظيم فتح الورشات للمؤسسات ومراقبتها من حيث نوعية وآجال الأشغال.

- المصادقة على الكشوف الكمية وإنجاز تقارير الأشغال.

- تسيير الاعتمادات المالية الموجهة للمديرية من الجانب التقني، واستقبال وتقييم فواتير المؤسسات.

- وضع برامج الاستثمار على المدى القصير والمتوسط طبقا لتوجيهات الإدارة المركزية وبالتنسيق مع المصالح

التقنية، والحرص على استعمال التقنيات والعتاد الحديث في الإنجاز.

- الإعلان على المناقصات والاتفاقيات وإنجازها، واقتراح اعتمادات مالية إضافية.

* قسم العلاقات التجارية:

- احترام إجراءات توصيل الزبائن الجدد وأشغال الخدمات المعوضة TPR بما في ذلك عقود الأشغال

وطلبات الزبائن إلى غاية وضعهم بالخدمة.

- إعداد عقود المشتركين من التوتر والضغط المتوسطين والمنخفضين ومطابقتهم.

- تسيير المشتركين ذوي التوتر والضغط المنخفضين من خلال عملية التعداد والفوترة والتحصيل.

- تسيير حسابات الزبائن بما في ذلك الجرد، وإعداد وتسيير الفوترة على أساس المذكرات.FSM.
- فوترة مختلف الخدمات، والقيام بتحريات حول الزبائن، واقتراح خدمات مقدمة جديدة للزبائن.
- إعداد فواتير الإيصالات الخاصة بتوصيل الزبائن الجدد، وإعداد الميزانية النهائية.
- متابعة وتحليل ديون الزبائن حساب بحساب، والتدخل في إعداد بعض دراسات الشبكات.
- احترام رزنامة التعداد ونوعية التعداد ومتابعته دوريا، والقطع والوضع بالخدمة للعدادات.

*** قسم المالية والمحاسبة: وتهتم بما يلي:**

- ضمان مراقبة التسجيلات المحاسبية لكل العمليات. وضمان مراقبة القيود المحاسبية الخاصة ب P40 و SGC واستخراج النتيجة المحاسبية للمديرية.
- مراقبة وتبرير وتصفية الحسابات، وضمان النشاط الضريبي المركزي، ومسك ملف الموجودات.
- ضمان الربط بين مختلف الفروع والمراكز المحاسبية والمديرية المركزية، واستخراج فروق الجرد.
- متابعة حسابات الخزينة ومراقبة الحسابات البنكية والبريدية.
- إعداد توقعات الخزينة على المدى القصير، وإجراء المقاربات البنكية. وإعداد الموازنة السنوية للمديرية، وكذلك إعداد جدول المراقبة وميزانية نشاط المؤسسة.

*** قسم تسيير برامج الإعلام الآلي: وتهتم بـ:**

- تسيير مركز المعالجة المعلوماتية وترقية البرامج على مستوى المديرية الجهوية.
- ضمان تسيير مركز معالجة المعلوماتية وصيانة البرامج.
- صيانة جميع عتاد الإعلام الآلي دوريا الموجه للمديرية الجهوية.

- تقدير ومراقبة اللوازم المستهلكة ترقية وتطوير التطبيقات الخاصة بالإعلام الآلي للمديرية.

* شعبة الوسائل العامة تتمثل في:

- ضمان سير الوسائل والأجهزة والأدوات والبنية التحتية للمديرية، ومتابعة برنامج الحراسة، وإيصال وتوزيع

طرود المؤسسة، وضمان تسيير الممتلكات المنقولة وغير المنقولة، وتسيير الصندوق ومختلف المشتريات.

- تسيير الوقود والقيام بعمليات تصليح السيارات وحفظ المرآب، وإدارة مكتبية المديرية وتنظيم الأرشيف.

3- المجال الزمني: وهي الفترة التي قمت فيها بالنزول إلى ميدان الدراسة، ولهذا قمت بتخصيص أوقات

الزيارة للمؤسسة بالإضافة إلى لقاءات كانت تتم من حين لآخر، وامتدت فترة تربيصي بالمؤسسة ما بين

مارس 2022 وجوان 2022.

المطلب الثاني: الدراسة الاستطلاعية:

1- نتائج دليل شبكة الملاحظة الاستطلاعية:

من خلال ملاحظتي المباشرة ، لاحظت أن أغلبية الباحثين صرحوا أن الأسلوب الذي تتبعه إدارة

المؤسسة في تحديد الاحتياجات التدريبية يكون عن طريق ملفات التقييمية التي تحتوي على نقائص الذي

يعاني منها العمال في التكوين التي يقترحها رئيس قسم ، كما ان الاحتياجات التدريبية تتحدد عن طريق

مراسلات من طرف رئيس مصلحة التكوين الى رؤساء الاقسام يطلب فيها تحديد نقائص التكوين الخاصة

لكل عامل والتي تقدم الى المديرية العامة من أجل برمجتها، كما لحظنا وجود تدريب بواسطة الوسائل

الخاصة، أي من لديه خبرة أكبر وكفاءة أكبر يقوم بتأطير مجموعة من العمال التي تعاني من نقص ما في

اطار تطبيق عمله ،وباتصالنا مع رئيس مصلحة الأمن ، صرح بأن هناك دورات في كل شهر تعالج مواضيع

كيفية الوقاية من حادث العمل ، وهذا ما يثبت حرص المؤسسة في تحديد الاحتياجات التدريبية لعاملها من أجل تشخيص أوجه القصور في الأداء ، وتعتبر الملف التقييمي وسيلة فعالة في قياس المعارف النظرية و التطبيقية ، فهذا الملف كفيلا أن يكشف عن الحاجات التدريبية الضرورية لدى الأفراد و الجماعات التي من شأنها أن تؤدي إلى تخفيف مخاطر حوادث العمل التي يتعرض لها العمال. وحسب اتصالنا برئيس قسم الموارد البشرية , ورئيس مصلحة التكوين وتنمية الموارد لبشرية أنه يوجد هناك مدارس للتكوين عمال شركة سونلغاز حيث أنه توجد المدرسة التقنية بالبلدية ومركز التكوين بعين مليلة مخصصين لتكوين التقني وتشمل كل الفئات اطارات وعمال تحكم و خاصة عمال التنفيذ ويكون طويل المدى وهو متخصص وتكوين قصير المدى . كما أنه شركة سونلغاز لديها مركز آخر للتكوين بـ بن عكنون وهو خاص بمجال التسيير ، وحسب المقابلات التي أجريناها لحظنا أن المؤسسة تحرص على عدم توظيف عمال التنفيذ مباشرة فهي حريصة على تكوينهم بالمدارس التقنية ، وبعد نجاحهم يتم تنصيبهم في العمل ومن الأمثلة عن هذه المناصب كهربائي توزيع وغازي توزيع وملحق تجاري يعني المناصب المعرضة للخطر.

2- نتائج دليل المقابلة الاستطلاعية:

المؤشر	الأبعاد	المفهوم
<p>1- هل يخضع البرنامج التدريبي لمتابعة مستمرة من طرف الإدارة؟</p> <p>2- هل ساعدك البرنامج التدريبي على إحداث تغيير إيجابي في سلوكك و أدائك للعمل؟</p> <p>في حالة الإجابة بنعم، فيما يتمثل هذا التغيير؟</p> <p>3- رفع مستوى الأداء * استخدام كل الطاقات الذهنية والبدنية *</p> <p>* معالجة المشاكل الجماعية بين العمال</p> <p>4- كيف ساعدت البرامج التدريبية في التقليل من حوادث العمل؟</p> <p>* من خلال * تصور الأجزاء الآلية الخطيرة، التعرف على المخاطر،</p> <p>* توفير مختلف الإمكانيات و الوسائل</p>	البرامج التدريبية	التدريب
<p>- هل تلقيت تدريباً قبل شروعي في العمل؟</p> <p>2- كيف تم تدريبك؟</p> <p>عن طريق التكوين، برامج تدريبية ميدانية، تربصات خارجية</p> <p>3- ما هو الأسلوب الذي اتبعته إدارة مؤسستك في تحديد حاجتك للتدريب؟</p>	الاحتياجات التدريبية	

<p>4- اهو نوع الاحتياجات التي تضمنها البرنامج التدريبي؟</p> <p>5- هل تعتقد أن ما تلقيته من التدريب ساعدك على الإمام بجميع جوانب العمل.</p> <p>6- ما هي الصعوبات والمشاكل التي تمنع من تلبية جميع احتياجاتك للتدريب؟ - الوقت غير كافي، صعوبة تطبيقها في الواقع الميداني، الحاجة الى مدرين أكثر كفاءة.</p>		
<p>1- مارودود فعل المشاركين في البرنامج التدريبي من خلال استبيانات</p> <p>2- عل يتم إجراء اختبارات تقييمية بعد الانتهاء من البرنامج التدريبية</p> <p>3- هل يوجد فرق قبل التكوين وبعد التكوين وأين يكمن الفرق</p>	<p>مقاييس التقييم</p>	
<p>1- كم هو سنك؟</p> <p>2- منذ متى وأنت تمارس هذه الوظيفة؟ هل ساعدتك هذه الخبرة في تفادي حوادث العمل أم العكس مللت من المنصب؟</p> <p>3- هل أنت مرتاح في عملك وهل لديك صعوبات في تنفيذه؟</p> <p>4- هل لديك ضغوطات نفسية؟ هل تتعرض لها من وسط العمل ام لديك ضغوطات نفسية أخرى؟</p>	<p>العوامل الشخصية</p>	<p>حوادث العمل</p>

<p>5- هل أنت شديد الانفعال؟</p> <p>6- كم مدة عملك وهل لديك فترات الراحة؟</p> <p>7- وهل تأخذ عطلتك السنوية في وقتها؟</p>		
<p>1- بصفة عملك في الخارج في فترة الصيف، في البرد، هل يمكن أن تؤثر فيك درجة الحرارة وهل تعتبر سببا في حوادث العمل؟</p> <p>2- هل اللباس الأمني والحذاء والقبعة الأمنية تساعدك في العمل ام لديك اعتراض عليها؟ وما هو السبب في ذلك (الاعتراض)</p> <p>3- هل توفر لك المؤسسة العتاد المناسب للعمل؟</p>	<p>الظروف الغير البشرية</p>	
<p>1- هل يتم وضع وسائل العمل على نحو منتظم وسليم؟</p> <p>2- هل تتوفر لديكم التعليمات الأمنية الضرورية لتفادي حوادث العمل؟</p> <p>3- هل تعاقب إدارة مؤسستك من يخالف هذه التعليمات؟</p> <p>4- ما هي الأساليب الوقائية الأكثر استخداما؟</p> <p>5- هل تساعدك التدريب في العمل؟</p> <p>6- كيف تساهم تقارير حوادث العمل في التقليل من حدوثها؟</p>	<p>الأساليب الوقائية لحوادث العمل</p>	

المطلب الثالث: المنهج المتبع في الدراسة: ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وذلك للتعرف على دور البرامج التدريبية في تخفيض حوادث العمل في مؤسسة التوزيع الكهرباء والغاز بغرداية.

حيث يعرف المنهج الوصفي التحليلي¹ على أنه عبارة عن اجتماع منهجين مع بعضهما البعض وهما المنهج الوصفي والمنهج التحليلي حيث يكون المنهج الوصفي هو المنهج الأساسي المعتمد في البحث يساعده المنهج التحليلي من أجل البحث عن الظاهرة وإيجاد الحلول المناسبة لها وكل ذلك بهدف نجاح عملية البحث.

ويعتبر المنهج الوصفي التحليلي من أشهر المناهج البحثية المستخدمة في الأبحاث العلمية نتيجة لما يمتلكه المرونة والشمولية، فمن خلال المنهج الوصفي التحليلي يتمكن الباحث العلمي من دراسة الظاهرة بدقة وشمولية ويتعرف على أهم مسببات التي أدت إلى حدوث هذه الظاهرة.

يهدف هذا المنهج الى:

* جمع المادة العلمية.

* تحديد وضبط أبعاد الظاهرة.

* ربط العلاقة بين الظواهر ودراساتها.

¹ - المنهج الوصفي التحليلي، 06-09-2022، 1:00 <https://www.bts-academy.com/blog>

* الوصول الى مقارنة الظاهرة المدروسة بالظواهر المماثلة او المشابهة، او مقارنة بعض اجزائها بعض اجزاء الظواهر الاخرى.

ويمكن تبرير اختيار المنهج الوصفي التحليلي في النقاط التالية:

* ان هذه الدراسة تلائم مع المنهج الوصفي لأنها تقرر علاقة بين متغيرين.

* كما أنه يسمح باستخدام العديد من أدوات البحث التي تشكل في النهاية مجموعة متكاملة يمكن من خلالها الحصول على إجابة عن تساؤلات البحث، وبالتالي الوصول إلى بيانات يمكن تصنيفها و تفسيرها و ذلك للاستفادة منها حالياً و في المستقبل كهدف علمي.

المطلب الرابع: أدوات وتقنيات جمع البيانات الدراسة: انفعالية النتائج المتحصل عليها مرهون بمدى اختبارنا لأداة جمع البيانات التي استخدمت

إلى الوصول إلى تلك النتائج، ويتوقف اختيارنا للأداة المناسبة على عوامل عدة مرتبطة أساساً بمكان

الدراسة والعينة. فانطلاقاً من موضوع بحثنا، رأينا من المناسب اختيار:

1-الملاحظة بالمشاركة: إنّ الملاحظة بالمشاركة تقنية بحثية ينبغي أن يقوم الباحث فيها بدور المشارك

في حياة أفراد الجماعة التي ينوي دراستها وأن يقوم بسائر أوجه النشاطات التي يقومون بها في فترة

الدراسة ويستلزم أن يصبح عضواً منهم يعيش ظروف حياتهم ويخضع لجميع المؤثرات التي يخضعون لها.

إن خاصية الموضوعية والابتعاد عن الذاتية والعاطفة في المواضيع السوسولوجيا تفرض على الباحث تجنب

الأحكام المسبقة، والعمل على الإلمام بكل ملابسات الظاهرة والاهتمام بسياقها

العام ولا يكون ذلك إلا من خلال المشاركة المباشرة عن طريق الملاحظة التي تعتبر نقطة انطلاق أي دراسة علمية تمكن الباحث من التعرف على مجريات العمل وظروفه وتسهيل عليه صياغة الأسئلة التي قد يستنبطها من ردود أفعال وسلوكيات ومواقف تصدر عن عينة بحثه داخل مكان العمل ومن ثم توظيفها على مستوى الاستمارة.

2- الاستمارة: تعتبر الاستمارة أداة منهجية، مكونة من سلسلة من الأسئلة مرتبطة ببعضها البعض بطريقة منظمة تسمح بجمع البيانات بشكل منهجي كجزء من التحقيق الميداني. وهي تعرف على " أنها أداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق استمارة معينة تحتوي على عدد من الأسئلة، مرتبة بأسلوب منطقي مناسب يجرى توزيعها على أشخاص معينين لتعبئها"¹.

وعليه فقد ارتبطت أسئلة الاستمارة التي اعتمدها في دراستنا على مؤشرات ظهرت نتيجة التفكيك المفهومي للمتغير المستقل والتابع، حيث بناء على نتائج الدراسة الاستطلاعية قمنا بتوزيع 85 استمارة على مجموعة من العمال والموظفين، وتم استرجاع 80 استمارة صحيحة، وتم اعتمادها.

تكونت الاستمارة على 4 محاور:

المحور الأول: البيانات الشخصية متكونة من 6 أسئلة:

المحور الثاني: تحديد الاحتياجات التدريبية متكونة من 10 أسئلة

المحور الثالث: البرنامج التدريبي ودوره تنمية المهارات والقدرات متكون من 10 أسئلة

¹رجي مصطفى عليان، أساليب البحث العلمي، دار صفاء، الأردن، ط1، 2004، ص76.

المحور الرابع: حوادث العمل متكون من 13 سؤال

المطلب الخامس: العينة وكيفية اختيارها: اعتمدنا في دراستنا على العينة العشوائية البسيطة والتي تعتبر من العينات العشوائية من أجل تحقيق أهداف الباحث، فهي إحدى أنواع العينات في البحث العلمي ويتم تعريفها على أنها مجموعة محصورة مختارة من المجتمع محل الدراسة، بحيث يكن لكافة عناصرها فرص متكافئة في أن تصبح جزءاً من العينة الممثلة للمجتمع؛ حيث يتاح لكافة عناصر المجتمع أن تصبح جزءاً من العينة، والسبب في هذا أن المجتمع متناسق، فإذا ما تم اختيار جزءاً منه لتمثيله، فإن هذا الجزء سيضمن كافة خصائص المجتمع وسماته.

فعينة الدراسة تمثلت في عمال مديرية التوزيع الكهرباء والغاز لولاية غرداية حيث تم توزيع الاستمارة على 85 مبحوث، وتم اعتماد على 80 استمارة صحيحة في الدراسة الإحصائية.

المطلب السادس: خصائص العينة:

01- بيانات متعلقة بمتغير الجنس:

الجدول رقم(4): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
81.30 %	65	ذكر
18.80 %	15	أنثى
100 %	80	المجموع

يبين لنا الجدول أن الفئة الغالبة على هذه العينة هي فئة الذكور، حيث تمثل نسبة 81.30 % بينما

تمثل فئة الاناث 18.80 % .

وعليه يمكن القول أن تفوق نسبة الذكور يعود إلى سياسة التوظيف المتبعة والتي تميل إلى توظيف الرجال

أكثر من النساء، نظرا إلى طبيعة عمل المؤسسة والذي يتطلب حركة دائمة إضافة إلى طاقة تحمل كبيرة

وخاصة أن أغلب نشاطها هو خارج بناءها الهيكلي، وهو الأمر الذي لا تستطيع المرأة الالتزام به وخاصة

إذا كانت لديها مسؤوليات اجتماعية أخرى تمنعها من القيام بمسؤولياتها اتجاه المؤسسة.

02- بيانات متعلقة بمتغير السن:

الجدول رقم (5) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

النسبة %	التكرار	السن
27.5 %	22	[25 سنة إلى 35 سنة]
51.3 %	41	[35 سنة إلى 45 سنة]
21.3 %	17	[45 سنة إلى 55 سنة]
100 %	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن العمال الذين يتراوح سنهم بين 35 و45 سنة يمثلون الأغلبية بنسبة قدرت بـ 51.3 %، تليها مباشرة فئة العمال الذين يتراوح سنهم ما بين 25 و35 سنة بنسبة قدرت بـ 27.5 %، والفئة الأكبر سناً ولها خبرة مهنية تمثل نسبة 21.3 %.

وعليه ومن خلال القراءة الإحصائية يتضح لنا أن أغلب أفراد العينة يتراوح سنهم ما بين 25 إلى 45 سنة. وهذا راجع إلى انشاء مصالح وأقسام جديدة واستحداث مناصب شغل تواكب التغيرات الهيكلية والتكنولوجية، كما أن الفرد في هذه المرحلة العمرية يكون قادراً على العطاء ولديه طاقة جيدة ونشطة وقادرة على تحمل أعباء العمل، كما يمكنه تقديم الكثير للمؤسسة إذا ما توفرت له كل احتياجاته الاقتصادية والاجتماعية والنفسية.

03- بيانات متعلقة بالحالة العائلية:

الجدول رقم (6): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية

النسبة	التكرار	الحالة العائلية
22.5 %	18	أعزب
70 %	56	متزوج
7.5 %	6	مطلق
100 %	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب العمال متزوجون بنسبة 70% والفئة التي تليها وهم فئة العزاب بنسبة

22.5% ونسبة قليلة مطلقون 7.5%.

من خلال القراءة الاحصائية يتضح لنا أن اغلبية المبحوثين مستقرين في حياتهم الاجتماعية وهذا رجع الى

الاستقرار المادي والامتيازات المالية التي يحصلون عليها باعتبار المؤسسة محل الدراسة مؤسسة اقتصادية ولها دور

كبير في اقتصاد الوطني. وهذا ما ينعكس على حياتهم العملية والدافعية في العمل.

04- بيانات متعلقة بالمستوى التعليمي:

• الجدول رقم (7): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	المؤهل العلمي
1.30 %	01	ابتدائي
36.3 %	29	متوسط وثانوي
62.5 %	50	جامعي
100 %	80	المجموع

يتبين من خلال الجدول بأن المستوى التعليمي الغالب على هذه العينة هو المستوى الجامعي بنسبة 62.5% ، ويليه في الترتيب العمال ذوي المستوى المتوسط والثانوي بنسبة 36.3 % وهي فئة الأعوان في حين نجد 1.30 % تمثل عامل فقط في مستوى الابتدائي .

وعليه نستنتج من خلال قراءتنا للجدول أن المؤسسة تشجع توظيف الأفراد الذين يكون لديهم مستوى جامعي و ذلك من اجل تزويد نظامها بالكفاءات اللازمة لبلوغ أهدافها وكذلك لارتفاع المستوى التعليمي إذا أنها تعتمد في اختيارها على الشهادة و الكفاءة و ذلك من أجل مواكبة التطورات التكنولوجية في مجال عملها، أما بالنسبة لفئة الأفراد الذين لديهم مستوى ثانوي و متوسط فيرجع سبب تواجدهم في المؤسسة إلى أن الفترة التي تم فيها توظيفهم في السنوات التي كانت تعاني فيها الجزائر انخفاض المستوى التعليمي.

05- بيانات متعلقة بالمركز الوظيفي:

الجدول رقم (8) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المركز الوظيفي

النسبة %	التكرار	المركز الوظيفي
10 %	8	إطار سامي
47.5 %	38	إطار
25 %	20	عون تحكم
17.5 %	14	عون تنفيذ
100 %	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية العمال عبارة عن إطارات تشغل مناصب إدارية في شركة الكهرباء والغاز بنسبة 47.5% بالإضافة إلى 10% تمثل إطارات سامية تدير المؤسسة أو الشركة، تليها ومن جهة أخرى فئة أعوان التحكم بنسبة 25%، أما أعوان التنفيذ 17.5% وهذا التوزيع حسب التسلسل الهرمي للمؤسسة وذلك حسب طبيعة العمل واختلاف المستوى التعليمي.

06- بيانات متعلقة بالأقدمية:

الجدول رقم (9): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية

النسبة %	التكرار	الأقدمية
17.5 %	14	[أقل من 5 سنوات]
51.3 %	41	[من 5 إلى 15 سنة]
31.3 %	25	[من 15 سنة فما فوق]
100 %	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية عمال شركة سونلغاز لهم أقدمية أو خبرة مهنية تتراوح من 5 سنوات إلى 15 سنة بنسبة 51.3 %، ثم تليها فئة الأكثر أقدمية من 15 سنة فما فوق بنسبة 31.3 % والفئة الأقل نسبة هي فئة أقل من 5 سنوات تمثل بنسبة 17.5 %.

ويتضح لنا من خلال الجدول أن معظم المبحوثين تتراوح مدة عملهم بالمؤسسة أقل من 15 سنة وقد يرجع ذلك إلى طبيعة عمل المؤسسة التي تتطلب قدرات وكفاءة عالية ويد عاملة نشيطة. وهذا يؤكد لنا أن هناك استقرار في حركة العمل نظرا لسياسة التوظيف المنتهجة والاعتماد على عامل الخبرة والتكوينات المستمرة التي يتلقاها العمال من حين لآخر من أجل أداء أحسن وفعال.

المبحث الثاني: تحليل ومناقشة فرضيات الدراسة والنتائج العامة لها
المطلب الأول: تحليل ومناقشة الفرضية الأولى

" التحديد الفعلي للاحتياجات التدريبية مرتبط بمحتوى البرنامج التدريبي الفعال الذي يساهم في التقليل من حوادث العمل "

الجدول رقم (10): يبين علاقة المسؤول عن تحديد الاحتياجات التدريبية وامتلاك المهارة

المجموع	لا	نعم	امتلاك المهارة
			المسؤول عن تحديد الاحتياجات التدريبية
44	8	36	إدارة الموارد البشرية
100 %	% 18.2	%81.8	
36	9	27	مسؤولك المباشر
100%	% 25	% 75	
80	17	63	المجموع
100%	% 21.3	% 78.8	

نلاحظ من خلال الجدول الإحصائي أن نسبة 78.8 % يقرون بامتلاك المهارة في مواجهة المخاطر، تدعم بنسبة 81.8 % يرون أنّ المسؤول عن تحديد الاحتياجات التدريبية يتمثل في إدارة الموارد البشرية بينما الذين لا يمتلكون المهارة على مواجهة المخاطر بنسبة 21.3 % تدعم ب 25 % وترى بأنّ المسؤول عن تحديد الاحتياجات يتمثل في المسؤول المباشر.

نستنتج من خلال القراءة الاحصائية أن أغلب العمال يمتلكون المهارة في مواجهة المخاطر ويعتبرون أن إدارة الموارد البشرية هي الجهة المخولة بتحديد الاحتياجات التدريبية بالتعاون مع مسؤولي المصالح، من خلال الملف التقييمي للعمال، حيث أن هذه الإدارة على إطلاع مستمر بأهم التقنيات الحديثة في العمل وأساليبه وهم على دراية بكافة الموارد المتاحة حيث تقوم بتحديد نقاط الضعف التي يواجهها العمال في العمل، والتي يتم على أساسها برمجة وتحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية.

نستنتج مما سبق أن إدارة الموارد البشرية هي المسؤولة عن تحديد الاحتياجات التدريبية مما ساهم في تطوير معارف الأفراد حول مخاطر العمل.

الجدول رقم (11): يبين علاقة الأساليب المستخدمة في تحديد الاحتياجات وانجاز الأعمال

المجموع	لا	نعم	انجاز الأعمال الموكلة بسهولة الأساليب المستخدمة في تحديد الاحتياجات التدريبية
21 100%	4 %19	17 %81	عشوائية
34 100%	6 %17.6	28 %82.4	تحليل الأوضاع الحالية
25 100%	5 % 20	20 %80	قرار الإدارة العليا
80 100%	15 %18.7	65 %81.3	المجموع

من خلال هذا الجدول يتضح أن غالبية العمال شركة سونلغاز يرون بأنه يتم إنجاز الأعمال الموكلة إليهم بسهولة بنسبة 81.3% تدعم ب 82.4% يرون انه يتم تحليل الأوضاع الحالية. في حين أن 18.7 % لا يقومون بإنجاز الاعمال بسهولة تدعم ب 20 % يرون أن الادارة العليا هي من تقوم باتخاذ قرار الاحتياجات التدريبية.

يتضح لنا من خلال القراءة الاحصائية ان المؤسسة تقوم بتحليل الاوضاع الحالية قبل تحديد الاحتياجات التدريبية ذلك أن تحليل البيئة الداخلية يساعد على معرفة قدرات المؤسسة ومدى قوتها وضعفها وتحديد العوامل الإستراتيجية فيها . كما أن دراسة البيئة الداخلية يتيح لها فرصة التعرف على المشاكل والمخاطر التي يعاني منها وجمع المعلومات حولها وتشخيصها ومعرفة الأسباب التي أدت إلى ظهورها، كما تمكن من معرفة و تقييم القدرات والإمكانيات المادية والبشرية التي تتواجد ، و بذلك فإنه يمكن للمؤسسة سونلغاز تصميم البرامج التدريبية المناسبة التي تساعد على إنجاز الأعمال بسهولة.

نستنتج أن مؤسسة سونلغاز تقوم بتحليل الاوضاع الحالية قبل تحديد الاحتياجات التدريبية مما يساعد عمال المؤسسة على إنجاز الأعمال الموكلة إليهم بسهولة.

الجدول رقم (12) : يبين علاقة المشاركة في تحديد الاحتياجات والموقف تجاه العمل.

الموقف تجاه العمل المشاركة في تحديد الاحتياجات.	إيجابية	سلبية	المجموع	
نعم	37	1	38	100%
	% 97.4	%2.6		
لا	30	12	42	100 %
	%71.4	%28.6		
المجموع	67	13	80	100%
	% 83.8	%16.3		

من خلال الجدول التالي نجد أغلبية الموظفين لهم موقف إيجابي بنسبة 83.8% ويرون بأنه تمت مشاركتهم في تحديد الاحتياجات التدريبية بنسبة 97.4% في حين نجد موقف 16.3% من العمال سلبي تجاه العمل تدعم ب 28.6%.

من خلال ما سبق يتضح لنا أن المؤسسة تسمح للعمال بالمشاركة في تحديد الاحتياجات التدريبية من أجل الحصول على المعلومات الضرورية من مصدرها الأصلي والاستفادة من خبرة هؤلاء في مجال العمل. كما أن الإدارة تعمد السماح لهؤلاء بإبداء رأيهم وأخذه بعين الاعتبار أحيانا كنوع من الحوافز المعنوية لخلق الدافعية للعمل والحفاظ على استقرار اليد العاملة مما يساهم في تغيير اتجاهاتهم نحو العمل.

نستنتج أنّ مشاركة العمال في تحديد الاحتياجات التكوينية تساهم في تكوين مواقف ايجابية نحو العمل.

الجدول رقم (13): يبين علاقة تحديد الاحتياجات بالطرق العلمية المدروسة بامتلاك المعلومات

المجموع	لا	نعم	امتلاك المعلومات
			تحديد الاحتياجات بالطرق العلمية
59	12	47	نعم
% 100	% 20.3	% 79.7	
21	16	5	لا
% 100	% 76.2	% 23.8	
80	28	52	المجموع
% 100	% 35	% 65	

من خلال الجدول التالي يتبين أن الأغلبية يقرون بأنهم يمتلكون المعلومات اللازمة حول الحوادث بنسبة 65% تدعم ب 79.7% ويرون بأن تحديد الاحتياجات يتم بالطرق العلمية. في حين أن نسبة 35% لا يمتلكون المعلومات اللازمة حول الحوادث تدعم ب 76.2%. يقرون أن تحديد الاحتياجات التدريبية لا يتم بالطرق العلمية.

فمن خلال القراءة الإحصائية تبين لنا أن يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بالطرق العلمية ذلك أن دراسة العلمية للأخطار المتواجدة في بيئة العمل ضرورية حيث تعطي صورة واضحة للمخاطر وأبعادها

والعوامل المؤثرة فيها، مما يساهم في توضيح الرؤية المستقبلية وكما أنها تساعد أيضا على التعرف مكامن الخطر وتحديد النقائص في بيئة العمل سواء من ناحية العمال أو إجراءات العمل أو وسائل الوقاية والسلامة المهنية. الأمر الذي يساعد على تصميم برامج تدريبية تتماشى مع طبيعة العمل والتغيرات التكنولوجية الحاصلة.

نستنتج أن تحديد الاحتياجات التدريبية يتم بطرق علمية مدروسة مما يساهم في توافر المعلومات حول المخاطر.

الجدول رقم (14): يبين العلاقة بين تحديد الاحتياجات وفق الإستراتيجية العامة للمؤسسة مع فهم الإجراءات والتعليمات المعتمدة في المؤسسة.

المجموع	لا	نعم	فهم الإجراءات والتعليمات
			تحديد الاحتياجات وفق الإستراتيجية العامة للمؤسسة
64	9	55	نعم
% 100	% 14.1	% 85.9	
16	9	7	لا
% 100	% 56.2	% 43.8	
80	18	62	المجموع
%100	% 22.5	% 77.5	

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب العمال والموظفين يقرون بفهم إجراءات والتعليمات المعتمدة في المؤسسة بنسبة 77.5% ويرون بأن تحديد الاحتياجات يتم بوفق الإستراتيجية العامة للمؤسسة بنسبة 85.9%.

ومن جهة أخرى نجد نسبة 22.5% ليس لديهم فهم لإجراءات والتعليمات المعتمدة في المؤسسة تدعم بنسبة 56.3% ترى أن تحديد الاحتياجات لا يتماشى وفق الإستراتيجية العامة للمؤسسة.

نستنتج من خلال هذه القراءة الإحصائية أن عمال المؤسسة على دراية بالإجراءات والتعليمات المعتمدة في المؤسسة، وأن تحديد الاحتياجات التدريبية تتماشى وفق الإستراتيجية العامة للمؤسسة بنسبة كبيرة وبذلك لان أن أي برنامج يجب أن يتماشى مع النظم المعمول بها ووفق الإمكانيات المادية و المالية المتاحة كما أن جب أن يتكيف مع التغيرات البيئية الحاصلة، فقد أصبح الاهتمام بالعنصر البشري حتمية ضرورية من خلال التدريب النوعي لتحقيق الكفاءة والنوعية، انطلاقاً من تحديد الاحتياجات بشكل دقيق وبطرق علمية وفق استراتيجية المؤسسة.

نستنتج أن كلما كانت الاحتياجات التدريبية تتماشى مع الإستراتيجية العامة للمؤسسة كلما ساهم الأمر في فهم الإجراءات والتعليمات.

الجدول رقم (15): يبين علاقة تحليل الاحتياجات التدريبية للمؤسسة والالتزام باتباع الإجراءات.

المجموع	الالتزام باتباع الإجراءات		تحليل الاحتياجات التدريبية
	لا	نعم	
54	2	52	نعم
% 100	%3.7	%96.3	
26	3	23	لا
% 100	% 11.5	% 88.5	
80	5	75	المجموع
100%	% 6.2	% 93.8	

نلاحظ من خلال أن 93.8% يلتزمون باتباع الإجراءات والأساليب الوقائية بدعم ب نسبة 96.3%
 تقر بوجود تحليل وتعميم الاحتياجات التدريبية للمؤسسة بشكل دوري. في حين نجد نسبة 6.2% لا
 تلتزم باتباع الإجراءات والأساليب الوقائية بدعم ب نسبة 11.5% تقر بعدم وجود تحليل وتعميم
 الاحتياجات التدريبية للمؤسسة بشكل دوري .

من خلال التحليل الإحصائي للجدول نلاحظ أن هناك التزام كبير بإتباع الإجراءات والأساليب
 الوقائية وهذا مؤشر إيجابي يعكس مدى تحليل وتعميم الاحتياجات التدريبية للمؤسسة بشكل دوري،
 فالدراسة الدورية للاحتياجات مهمة لمؤسسة على اعتبار أنها نظام مفتوح يؤثر و يتأثر بالبيئة الخارجية

هذا البيئة التي تتميز بالتغيرات السريعة والمتلاحقة مما يفرض عليها ضرورة التكيف مع هذه التطورات، كما أن دراسة وتحليل الاحتياجات التدريبية بصورة دورية يساهم في تطوير برامج التدريب و خلق بيئة عمل آمنة الأمر الذي يشعر العمال بالراحة الطمأنينة .

نستنتج من خلال الجدول أن مؤسسة سونلغاز يقوم بتحليل الاحتياجات التدريبية بشكل دوري مما يساهم في احساس العمال بالأمان ويلتزمون بإجراءات وتعليمات العمل.

الجدول رقم (16): يبين مدى تماشي عملية تحديد الاحتياجات مع التطورات وتوفر التعليمات الأمنية الضرورية لتفادي حوادث العمل.

المجموع	لا	نعم	توفر التعليمات الأمنية الضرورية
			تماشي تحديد الاحتياجات مع التطورات
59	5	54	نعم
% 100	% 8.5	% 91.5	
21	6	15	لا
% 100	% 28.6	% 71.4	
80	11	69	المجموع
% 100	% 13.8	% 86.2	

نلاحظ من خلال الجدول أن 86.3% يقرون بتوفر التعليمات الأمنية الضرورية لتفادي حوادث العمل ، وأن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية تتماشى مع التطورات التقنية والفنية بنسبة 91.5%. في حين أن 13.8% يقرون بعدم توفر التعليمات الأمنية الضرورية لتفادي حوادث العمل تدعم ب 28.6% يرون أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية لا تتماشى مع التطورات التقنية والفنية.

من خلال القراءة الإحصائية يتبين لنا أن البرامج التدريبية تتماشى مع التطورات الحاصلة في بيئة العمل ذلك أن هذه التغيرات تمس أساليب العمل، نظم العمل، التكنولوجيا المستخدمة الأمر الذي يفرض على المؤسسات ضرورة مسايرة والتكيف مع هذه التغيرات إذا ما أردت البقاء والاستمرار، فإدخال تكنولوجيا الحديثة للمؤسسة يساهم في تطوير العمل ألا انه يفرض عليها من جهة أخرى أن توفر كل المعلومات والاحتياطات الأمنية الضرورية للمحافظة على العنصر البشري.

نستنتج أنه كلما تم تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل يتماشى مع التطورات التقنية والفنية كلما ساهم في توفير التعليمات الأمنية الضرورية لتفادي حوادث العمل، وهذا ما ترمي إليه المؤسسة من عملية التكوين والتدريب.

الجدول رقم (17): يبين نوع الاحتياجات وعلاقتها بمساعدة البرامج التدريبية في التقليل من حوادث العمل.

المجموع	توفير مختلف الإمكانات والوسائل	التعرف على المخاطر	تصور الأجزاء الآلية الخطيرة	البرامج التدريبية نوع الاحتياجات
38 % 100	11 % 28.9	25 % 65.8	2 % 5.3	الحالية
42 % 100	21 % 50	17 % 40.5	4 % 9.5	المستقبلية
80 % 100	32 % 40	42 % 52.5	6 % 7.5	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية العمال يرون أن من بين البرامج التدريبية المساعدة للتقليل من الحوادث هي التعرف على المخاطر بنسبة 52.5% تدعم ب 65.8% ترى أن نوع الاحتياجات التي تضمنها البرنامج التدريبي الحالية. في مقابل نجد أن 40% يرون أن من بين البرامج التدريبية المساعدة

للتقليل من الحوادث هي توفير الامكانيات تدعم ب 50 % تري أن نوع الاحتياجات التي تضمنها البرنامج التدريبي مستقبلية.

يتضح من خلال الجدول الإحصائي أن نوع الاحتياجات التي يتضمنها البرنامج التدريبي تكون حسب البرامج المساعدة في التقليل من الحوادث، فنجد أن الاحتياجات الحالية تتمثل حسب العمال في التعرف على المخاطر والاهتمام بالبيئة الداخلية للعمل كتصوير الآلات المتحركة، القيام بالصيانة الدورية للآلات . ثم تأتي الاحتياجات المستقبلية من خلال التركيز على توفير مختلف الإمكانيات والوسائل، وهذا شيء منطقي، لما لها من دور هام في التقليل من الحوادث.

نستنتج أن الاحتياجات التدريبية الحالية يركز على تأمين بيئة العمل من خلال الاهتمام بمعدات العمل كتصوير الآلات المتحركة. بينما الاحتياجات المستقبلية يركز على ضرورة توفر الإمكانيات والوسائل.

الجدول رقم (18): يبين الاحتياجات التدريبية التي بحاجة إليها العمال.

الاحتياجات التدريبية	التكرار	النسبة
أكاديمي	29	36.3 %
تخصصي	51	63.8 %
المجموع	80	100 %

نلاحظ من خلال الجدول الإحصائي الذي يبين الاحتياجات التدريبية التي بحاجة إليها العمال، حيث نجد أن أغلبية العمال بحاجة إلى التدريب التخصصي بنسبة 63.8% وبنسبة أقل التدريب الأكاديمي بنسبة 36.6%.

يتضح من القراءة الإحصائية أن العمال بحاجة إلى التدريب التخصصي وذلك من أجل تطوير قدرتهم على أداء مهامهم بفعالية عن طريق زيادة وتطوير المعلومات والمعارف فيما يتعلق بمجالات العمل، أهدافه، إضافة إلى تعديل وتنمية المهارات والقدرات فيما يتعلق بالأساليب وطرق أداء الأعمال وذلك بما يتوافق مع التغييرات الحاصلة في اجراءات العمل ووسائل أدائه.

نستنتج من خلال الجدول أن طبيعة العمل في المؤسسة تقتضي بشكل كبير التدريب التخصصي وهذا ما لمسناه لدى العمال، والتدريب الأكاديمي يقتصر على فئة الإطارات من أجل رفع المستوى والحصول على الترقية.

الجدول رقم (19): يبين الصعوبات والمشاكل التي تمنع من تلبية جميع احتياجات التدريب

الصعوبات والمشاكل	التكرار	النسبة
الوقت غير كافي	35	43.8%
صعوبة تطبيقها في الواقع الميداني	23	28.8%
الحاجة إلى مدرّبين أكثر كفاءة	22	27.5%
المجموع	80	100%

نلاحظ من خلال الجدول لإحصائي الذي يبين الصعوبات والمشاكل التي تمنع من تلبية جميع احتياجات التدريب حيث يرى أغلبية العمال أن الصعوبات تكمن في ضيق الوقت وغير كافي لتلبية احتياجات التدريب بنسبة 43.8 %، بالإضافة إلى صعوبة تطبيقها في الواقع الميداني بنسبة 28.8 % والحاجة إلى مدربين أكثر كفاءة بنسبة 27.5 %.

من خلال معطيات الجدول يتضح أن أغلب العمال يرون ان ضيق الوقت هو من الاسباب التي تحول دون تلبية جميع الاحتياجات التدريبية حيث أن التخطيط الجيد يحتاج إلى وقت من أجل تحليل الوظائف داخل المؤسسة وتحديد المتطلبات الوظيفية لكل وظيفة على حذا خاصة في ظل التطورات والتغيرات المتسارعة في اجراءات العمل وأساليبه وأدواته.

نستنتج أن من أهم الصعوبات التي تعترض تلبية احتياجات التدريب تكمن في ضيق الوقت المخصص لتلبية كافة الاحتياجات التدريبية.

الاستنتاج الجزئي: (الفرضية الأولى)

من خلال القراءة الإحصائية والسوسولوجية لجداول الفرضية الأولى:

- نستنتج من خلال الجدول (10) أن إدارة الموارد البشرية هي المسؤولة عن تحديد الاحتياجات التدريبية مما ساهم في تطوير معارف الأفراد حول مخاطر العمل.

- نستنتج من خلال الجدول (11) أن مؤسسة سونلغاز تقوم بتحليل الاوضاع الحالية قبل تحديد الاحتياجات التدريبية مما يساعد عمال المؤسسة على انجاز الأعمال الموكلة إليهم بسهولة.

- نستنتج من خلال الجدول (12) أنّ مشاركة العمال في تحديد الاحتياجات التكوينية تساهم في تكوين مواقف ايجابية نحو العمل.
- نستنتج من خلال الجدول (13) أنّ تحديد الاحتياجات التدريبية يتم بطرق علمية مدروسة مما يساهم في توافر المعلومات حول المخاطر.
- نستنتج من خلال الجدول (14) أنّ كلما كانت الاحتياجات التدريبية تتماشى مع الإستراتيجية العامة للمؤسسة كلما ساهم الأمر في فهم الإجراءات والتعليمات.
- نستنتج من خلال الجدول (15) أنّ مؤسسة سونلغاز يقوم بتحليل الاحتياجات التدريبية بشكل دروي مما يساهم في احساس العمال بالأمان ويلتزمون بإجراءات وتعليمات العمل
- نستنتج من خلال الجدول (16) أنّه كلما تم تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل يتماشى مع التطورات التقنية والفنية كلما ساهم في توفير التعليمات الأمنية الضرورية لتفادي حوادث العمل، وهذا ما ترمي إليه المؤسسة من عملية التكوين والتدريب
- نستنتج من خلال الجدول (17) أنّ الاحتياجات التدريبية الحالية يركز على تأمين بيئة العمل من خلال الاهتمام بمعدات العمل كتصوير الآلات المتحركة. بينما الاحتياجات المستقبلية يركز على ضرورة توفر الإمكانيات والوسائل
- نستنتج من خلال الجدول (18) أنّ طبيعة العمل في المؤسسة تقتضي بشكل كبير التدريب التخصصي وهذا ما لمسناه لدى العمال، والتدريب الأكاديمي يقتصر على فئة الإطارات من أجل رفع المستوى والحصول على الترقية.

- نستنتج من خلل الجدول (19) أن من أهم الصعوبات التي تعترض تلبية احتياجات التدريب تكمن في ضيق الوقت المخصص لتلبية كافة الاحتياجات التدريبية

في الأخير أن التحديد الفعلي للاحتياجات التدريبية مرتبط بمحتوى البرنامج التدريبي الفعال الذي يساهم في التقليل من حوادث العمل "

المطلب الثاني: تحليل الفرضية الثانية ومناقشتها:

"تساهم البرامج التدريبية الفعالة في تطوير المهارات والقدرات المساعدة على تجنب حوادث العمل".

الجدول رقم (20): خضوع البرنامج التدريبي لمتابعة مستمرة وعلاقته بفهم الإجراءات والتعليمات

المجموع	لا	نعم	فهم الإجراءات والتعليمات
			خضوع البرنامج التدريبي لمتابعة مستمرة
60	6	54	نعم
% 100	% 10	% 90	
20	12	8	لا
% 100	% 60	% 40	
80	18	62	المجموع
% 100	% 22.5	% 77.5	

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية العمال يفهمون الإجراءات والتعليمات المعتمدة في المؤسسة بنسبة 77.5% تدعم بـ 90% يرون أن البرنامج التدريبي يخضع للمتابعة المستمرة. في المقابل نجد 22.5% لا يفهمون الإجراءات والتعليمات المعتمدة في المؤسسة تدعم بـ 60% يرون ان البرنامج التدريبي لا يخضع للمتابعة.

من خلال القراءة الاحصائية أن أغلب مبحوثين يفهمون التعليمات المعتمدة في مؤسسة هذا راجع الى تقييم ومتابعة البرامج التدريبية. فمتابعة البرامج التدريبية تعد خطوة أساسية والتي يمكن من خلالها تحديد ومعرفة أهم التغيرات التي طرأت على المتدربين من معارف، مهارات، اتجاهات، سلوكيات، إذ أن هذه البرامج تهدف لإحداث تغيرات ايجابية على مستوى أداء الفرد وسلوكياته داخل المؤسسة، كما أنها تمكن من قياس مدى تحقيق هذه البرامج للأهداف المسطرة، ومدى نجاحها في تلبية الاحتياجات وتغطية النقائص في الموارد البشرية التي تعاني منها من ناحية اكتسابهم للمهارات والمعلومات الفنية والتقنية المتعلقة بالمهام الموكلة لهم.

نستنتج من خلال الجدول أنّ المبحوثين يفهمون اجراءات وتعليمات العمل وأن المؤسسة تولى أهمية لمتابعة البرنامج التدريبي للتأكد من نجاعة البرامج المصممة ومدى تحقيقها للأهداف المسطرة.

الجدول رقم (21): يبين العلاقة حدوث تغيير إيجابي والالتزام بالإجراءات والأساليب الوقائية.

المجموع	لا	نعم	الالتزام بالإجراءات	
			حدوث تغيير إيجابي	
65	3	62	نعم	
% 100	% 4.6	95.4%		
15	2	13	لا	
% 100	% 13.3	% 86.7		
80	5	75	المجموع	
% 100	% 6.3	%93.8		

نلاحظ من خلال الجدول أنّ أغلبية العمال يلتزمون باتباع الإجراءات والأساليب الوقائية بنسبة 93.8 % تدعم ب 95.4 % يرون البرنامج التدريبي ساعد على إحداث تغيير إيجابي في السلوك وأداء العمل، في حين أن نسبة 6.3 % لا يلتزمون باتباع الإجراءات والأساليب الوقائية تدعم ب 13.3 % يرون البرنامج التدريبي لا يساعد على إحداث تغيير إيجابي في السلوك.

من خلال القراءة الاحصائية يتضح لنا أن البرنامج التدريبي ساعد على إحداث تغيير إيجابي إذ يعتبر التدريب وسيلة لتجديد القدرات والمهارات الفكرية للعامل وتساعده على التأقلم من التغيرات الحاصلة في مجاله تخصصه، وكذا مواكبة التطورات الحاصلة في وظيفته والاطلاع على كل المعارف والمستجدات التي تساعده على القيام بواجباته بطريقة أدق وأسرع وهذا ما ينعكس على سلوكه العام للمؤسسة التي يعمل فيها. وعليه فإن التدريب هو أحد العمليات الأساسية لتنمية الموارد البشرية وتكوين جهاز إداري كفؤ وسد العجز في نوعية الخدمات التي تقدمها المؤسسة.

نستنتج أن البرنامج التدريبي الفعال يساعد بشكل كبير على إحداث تغيير إيجابي في السلوك و أداء العمل الذي يتمثل في الالتزام باتباع الإجراءات والأساليب الوقائية للتقليل من حوادث العمل لدى العمال.

الجدول رقم (22): يبين العلاقة بين تقييم البرامج والتقليل من حوادث العمل.

المجموع	توفير مختلف الإمكانيات والوسائل	التعرف على المخاطر	تصور الأجزاء الآلية الخطيرة	مساعدة البرامج التدريبية في التقليل
				تقييم البرامج من حوادث العمل. بمراعاة البيئتين (الداخلية والخارجية)
52	22	24	6	نعم
100 %	% 42.3	% 46.2	% 11.5	
28	10	18	/	لا
100 %	% 35.7	% 64.3	% /	
80	32	42	6	المجموع
100 %	% 40	% 52.5	% 7.5	

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 52.5% من أفراد العينة صرحوا بأن من بين البرامج التدريبية

التي تساعد على التقليل من حوادث العمل هي التعرف على المخاطر ويتم تقييمها بمراعاة البيئتين (الداخلية

والخارجية) بنسبة 46.2%. وفي المقابل نجد أن نسبة 40% صرحوا أن من بين البرامج التدريبية التي

تساعد على التقليل من حوادث العمل هو بتوفير مختلف الإمكانيات والوسائل للتقليل من حوادث العمل

تدعم ب 42.3% يرون أنه يتم تقييم ومراعاة البيئتين (الداخلية والخارجية).

حيث يرى هؤلاء أنه من الطبيعي أن تقوم المؤسسة بتشخيص ودراسة البيئة المحيطة وذلك من

خلال جمع المعلومات من عدة مصادر مما يسمح لها بالوقوف على كل ما يجري في البيئتين الداخلية

والخارجية وبالتالي اختيار وتحديد البرامج التدريبية التي تتوافق مع بيئتها ومواردها وطبيعة نشاطها. فمعلومات

البيئة الخارجية تساعد المؤسسة على مسايرة التغيرات ومعرفة التطورات في اجراءات العمل وتقنياته وخاصة أننا نعيش في فترة تعرف بالحركية الدائمة في مجال ادخال التحسينات في طرق العمل وأدواته. أما جمع المعلومات عن البيئة الداخلية يساعدها في معرفة نفسها وقدراتها وتحديد العوامل الاستراتيجية، كما يتيح لها أيضا فرصة التعرف على المشاكل تمكن من معرفة وتقييم القدرات والإمكانيات المادية والبشرية التي تتواجد ضمنها.

نستنتج أن تقييم البرامج التدريبية يتم بمراعاة البيئتين وأن من بين أهم البرامج التي تساعد على التقليل من حوادث العمل هي التعرف على المخاطر حسب موقف العمال ثم تليها توفير مختلف الإمكانيات والوسائل وأخير بنسبة أقل تصور الأجزاء الآلية الخطيرة.

الجدول رقم (23): يبين العلاقة بين محتوى التدريب والموقف اتجاه العمل.

الموقف نحو العمل يلي التطلعات.	إيجابية	سلبية	المجموع
نعم	56 % 93.3	4 %6.7	60 100%
لا	11 %.55	9 % 45	20 100 %
المجموع	67 % 83.8	13 %16.3	80 100%

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أغلبية العمال موقفهم إيجابي اتجاه العمل بنسبة 83.8 % تدعم ب 93.3 % يرون أن محتوى التدريب يلبي التطلعات . في حين أن 16.3 % صرحوا أن موقفهم سلبي اتجاه العمل تدعم ب 45 % يرون أن محتوى التدريب لا يلبي التطلعات

من خلال القراءة الاحصائية يتبين لنا أن برامج التدريب تلبي التطلعات حيث أنها ساعدت العاملين على ازالة الغموض الوظيفي وتوضيح المهام المنوطة بهم والامام بالإرشادات والتعليمات اللازمة لأداء وظائفهم كما أنها ساعدتهم على تغيير اتجاهاتهم وترسيخ السلوكات الإيجابية المطلوبة في العمل ومكنتهم من معرفة التقاليد الموروثة داخل المؤسسة،فالتدريب يساعد على إكساب المهارات التي تؤهل الموظفين للترقية وتقلد مناصب قيادية مسؤوليات أكبر ورفع الروح المعنوية وزيادة الإحساس بالرضا لديهم، وتحقيق الاستقرار في المؤسسة بالحد والسيطرة على تسرب الموظفين، الأمر الذي تظهر آثاره على مستوى أداء المؤسسة وخدماتها.

نستنتج أن محتوى التدريب يلبي التطلعات وأن موقف العمال إيجابي اتجاه العمل، فكلما كان التدريب فعال يلبي التطلعات كلما كان موقف العمال تجاه عملهم إيجابي، فالتدريب الفعال هي عملية تطوير منظمة للمعرفة والمهارات والاتجاهات التي يحتاج إليها الفرد حتى يتمكن من القيام بأداء واجباته المهنية بكفاءة وفاعلية وإبداع.

الجدول رقم (24): يبين علاقة بين نوع التدريب وامتلاك المعلومات

المجموع	لا	نعم	امتلاك المعلومات	
			نوع التدريب	
21	8	13	نظري	
% 100	% 20	% 33.3		
22	11	11	تطبيقي	
% 100	% 50	% 50		
37	9	28	الإثنين معا	
% 100	% 24.3	% 75.7		
80	28	52	المجموع	
100 %	% 35	% 65		

نلاحظ من خلال الجدول أن 65% يمتلكون المعلومات اللازمة حول الحوادث تدعم ب 75.7% استفادوا من تدريب نظري وتطبيقي. في حين أن 35% لا يمتلكون المعلومات اللازمة حول الحوادث تدعم ب 50% استفادوا من تدريب تطبيقي.

من خلال القراءة الاحصائية يتضح أن غالبية الباحثين يمتلكون معلومات اللازمة لأداء أعمالهم وهم استفادوا من تدريب نظري وتطبيقي، لأن كلاهما مكمل للأخر إذا لا يمكن فهم ومعرفة مغزى التكوين النظري إلا من خلال التكوين التطبيقي، وأن الدروس النظرية جزء هام من البرنامج التدريبي وهي عبارة عن تمهيد للتطبيقي ولا يمكن الاستغناء عنه، فالجانب النظري يزود العامل بالمعلومات والمعارف التي تمكنه من أداء واجباته ومسؤوليات وظيفته، في حين أن الجانب التطبيقي يفتح المجال بشكل أوسع للمناقشة

وطرح الأسئلة ومعرفة المزيد من المعلومات وإضافة إلى أن الممارسة العملية تلعب دورا كبيرا في إبراز واكتشاف القدرات والمواهب الكامنة لدى المتدرب.

نستنتج أن أغلبية العمال يمتلكون المعلومات اللازمة حول الحوادث، وقد استفادوا من تكوين نظري وتطبيقي حيث ساهم في الرفع من مستوى أداء العامل في المؤسسة.

الجدول رقم (25): يبين العلاقة بين مدة التدريب وامتلاك المهارة على مواجهة المخاطر

المجموع	لا	نعم	امتلاك المهارة
			مدة التدريب
40 % 100	14 % 35	26 % 65	قصير المدى
23 % 100	3 % 13	20 % 87	متوسط المدى
17 % 100	/	17 % 100	طويل المدى
80 100 %	17 % 21.2	63 % 78.8	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الإحصائي أن 78.8 % من العمال يقرون بأنهم يمتلكون المهارة في مواجهة المخاطر بدعم ب 100 % استفادوا من تدريب طويل المدى. في حين أن 21.2 % من العمال يقرون بأنهم لا يمتلكون المهارة في مواجهة المخاطر بدعم ب 35 % استفادوا من تدريب قصير المدى.

من خلال القراءة الإحصائية يتضح لنا أن الباحثين يمتلكون المهارة لمواجهة المخاطر وهم استفادوا من تدريبات طويلة المدى. إذ أن المدة الزمنية المخصصة للتدريب كانت طويلة وسمحت للعاملين من استيعاب محتوى برامج التدريب وتبادل الآراء والأفكار بين المتكويين ومناقشة المشاكل التي يتعرضون لها أثناء مزاولة مهامهم، مما ساهم في تنمية مهاراتهم الفنية والتعرف على مجمل المخاطر الموجودة في بيئة العمل وكيفية مواجهتها في حالة وقوعها.

مما نستنتج أنّ أغلبية العمال يمتلكون المهارة في مواجهة المخاطر من خلال التكوينات طويلة المدى.

الجدول رقم (26): يبين العلاقة بين الأساليب المستخدمة في التدريب وامتلاك المعلومات

المجموع	لا	نعم	امتلاك كل المعلومات الأساليب اللازمة حول الحوادث المستخدمة في التكوين
15 % 100	1 % 6.7	14 % 93.3	محاضرات متخصصة
18 % 100	7 % 38.9	11 % 61.1	تدريب متخصص
31 % 100	9 % 29	22 % 71	تدريب ميداني
16 % 100	11 % 68.8	5 % 31.2	دورات تدريبية
80 100 %	28 % 35	52 % 65	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الإحصائي أن 65 % من العمال يصرحون بأنهم يمتلكون كل المعلومات

اللازمة حول الحوادث تدعم بنسبة 93.3% استفادوا من محاضرات متخصصة.

ونجد من جهة أخرى أن بعض العمال يصرحون بأنهم لا يمتلكون كل المعلومات اللازمة حول

الحوادث بنسبة 35% في حين أن أغليبيتهم استفادوا من دورات تربية بنسبة 68%.

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن مبحوثين يمتلكون كل معلومات اللازمة حول الأحداث

وهم استفادوا من محاضرات متخصصة، وهو أكثر الطرق شيوعاً وأقل تكلفة، وهي عبارة عن وسيلة اتصال

شفهية بين المحاضر والمتدربين، بحيث يقوم الأول بتقديم مجموعة من المعلومات والأفكار حول الموضوع،

بينما يقتصر دور المتدرب على الإنصات، وأهم ما يميز هذه الطريقة هو أنها تركز على الجوانب النظرية

والمادة العلمية وكذلك بالالتقاء المباشر بين الطرفين.

نستنتج أن تنوع أساليب التكوين ساهم بشكل كبير على إكساب العمال المعلومات اللازمة حول

الحوادث، فنجد أن الأسلوب التدريبي الغالب المعتمد في المؤسسة هو المحاضرات التخصصية ثم التدريب

الميداني ثم يليه التكوين المتخصص وأخيراً الدورات التربوية.

الجدول رقم (27): يبين العلاقة بين مساهمة مكان التدريب في تطوير المهارات والموقف نحو العمل.

الموقف	مساهمة مكان التدريب في تطوير المهارات		الموقف نحو العمل
	إيجابية	سلبية	
نعم	64	10	74
	% 93.3	%6.7	100%
لا	3	3	6
	%55	% 45	100 %
المجموع	67	13	80
	% 83.8	%16.3	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن موقف العمال تجاه العمل موقف إيجابي بنسبة 83.8% تدعمها

نسبة 93.3% تصرح بأن مكان التدريب ساهم في تطوير المهارات، في حين نجد نسبة 16.3% من

العمال لها موقف سلبي اتجاه العمل تدعم ب بنسبة 45 % يرون ان مكان التدريب لا يساهم في

تطوي المهارات

من خلال القراءة الإحصائية يتضح أن موقف العمال إيجابيا تجاه العمل كلما لمسنا رضاهم بمكان التدريب

الذي يعتبر البيئة المثلى لتلقي المعلومات والمهارات، فاختيار البيئة المناسبة لعملية التدريب عنصر ضروري

في العملية التدريبية ويدخل ضمن تصميم الاحتياجات التدريبية التي لا يمكن الاستغناء عنها لتحقيق

الهدف المراد الوصول إليه. إذ توجد ثلاث مدارس أساسية للتدريب خلال رزنامة تراعي البرامج والأهداف

هي: المدرسة التقنية بالبليدة وعين مليلة ومدرسة ابن عكنون، حيث تتوافر هذه المدارس على كافة

الضروريات الأساسية للتحصيل العلمي والتقني، كما أنها تلي احتياجات المؤسسة وتغطي النقص الذي يعاني منه العاملين على اعتبار أنها على دراية بكل متطلبات الوظائف المختلفة لمؤسسة سونلغاز. نستنتج أن مكان اجراء التدريبات ضروري ويساهم في تكوين اتجاهات ايجابية نحو العمل.

الجدول رقم (28): يبين العلاقة بين هدف التدريب وإنجاز الأعمال المؤكدة بسهولة

المجموع	إنجاز الأعمال المؤكدة		هدف التدريب
	لا	نعم	
21 %100	5 % 23.8	16 % 76.2	تجديد المعلومات
39 %100	5 %12.8	34 % 87.2	تنمية المهارات
20 %100	7 %.35	13 %65	اكتساب قدرات جديدة
80 %100	17 %21.2	63 % 78.8	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الإحصائي أن نسبة 78.8 % تصرح بأنه يتم إنجاز الأعمال المؤكدة

بسهولة وأن الهدف من التكوين حسب رأيهم يتمثل في تنمية المهارات .

في حين نجد نسبة 21.2 % تصرح بأنه لا يتم إنجاز الأعمال المؤكدة بسهولة وأن الهدف من

التكوين حسب رأيهم يتمثل في اكتساب قدرات جديدة بنسبة 35 %.

نستنتج من خلال القراءة الإحصائية أن أغلبية العمال يقرون بإنجاز الأعمال المؤكدة إليهم بسهولة وهذا

راجع للتكوين المستمر الذي يستفيدون منه، وأن هدفهم من التكوين يتمثل بالدرجة الأولى في تنمية

المهارات حيث أن التدريب يعتبر وسيلة فعالة له القدرة على استثمار الرأسمال البشري من حيث توفر المهارات و الأدوات و المعارف التي تتطلبها مختلف الوظائف، فهو يساعد على إعداد الفرد مهنيًا وتأهيله وكذا تدريبه على كيفية التعامل مع التكنولوجيات التقنية والسيطرة على وسائل العمل، كما يساعده على تنمية قدراته المهنية والتقنية من أجل زيادة كفاءته في تنفيذ المهام والأعمال الموكلة إليه في إطار وظيفته الحالية أو المستقبلية، إضافة إلى التكيف مع التقنيات الجديدة من خلال إكسابه الخبرات اللازمة لأداء الوظائف المهنية.

نستنتج من خلال الجدول أن اغلب المبحوثين يرون أن التدريب ساهم في تنمية مهاراتهم الفنية والتقنية مما انعكس بالإيجاب على انجاز المهام الموكلة اليهم.

الجدول رقم (29): يبين موقف العمال من مساعدة البرنامج التدريبي على إحداث تغيير إيجابي

النسبة	التكرار	مساعدة البرنامج التدريبي على إحداث تغيير إيجابي في السلوك والأداء
81.3 %	65	نعم
18.8 %	15	لا
100 %	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الإحصائي أن أغلبية العمال يصرحون بأن البرنامج التدريبي يساعد

على إحداث تغيير إيجابي في السلوك والأداء بنسبة 81.3% في حين نفى ذلك نسبة 18.8%.

نستنتج من خلال القراءة الإحصائية أن البرنامج التدريبي يساعد على إحداث تغيير إيجابي في السلوك والأداء بنسبة كبيرة، بشرط أن تتوفر لدى الأشخاص الذين يشتركون في برنامج التدريب الرغبة في التغيير أي أن يشعر الأفراد بالحاجة إلى التدريب، فنجد نسبة لا بأس بها غير راضية بالتدريب المقدم لهم وبالتالي أجابوا بالنفي في هذا السؤال، فالتدريب هو عملية تهدف إلى تحسين أداء الموارد البشرية وزيادة الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة من خلال إحداث تغيرات في الفرد والجماعة من خلال اكتساب المعلومات والمعارف والمهارات والخبرات حول العمل.

نستنتج أن البرامج التدريبية ساهمت في إحداث تغير إيجابي في سلوك العمال.

الجدول رقم (30): يبين موقف العمال من نوع التغيير في السلوك والأداء

النسبة	التكرار	موقف العمال من نوع التغيير في السلوك والأداء
66.3 %	53	رفع مستوى الأداء
13.8 %	11	استخدام كل الطاقات الذهنية والبدنية
3.8 %	3	معالجة المشاكل الجماعية بين العمال
100 %	67	المجموع

ملاحظة: يوجد 15 عامل أجابوا بلا في سؤال مساعدة البرنامج على إحداث تغيير إيجابي في السلوك وأداء العمل وبالتالي غير معنيين بالسؤال فيما يتمثل التغيير.

نلاحظ من خلال الجدول الذي يبين موقف العمال من نوع التغيير في السلوك والأداء أن نسبة 66.3% ترى بأن التغيير يتمثل في رفع مستوى الأداء ثم يليه نسبة 13.8% ترى بأن التغيير يتمثل في استخدام كل الطاقات الذهنية والبدنية، وبنسبة ضئيلة 3.8% ترى بأن التغيير يتمثل في معالجة المشاكل الجماعية بين العمال .

نستنتج من خلال القراءة الإحصائية أن موقف العمال واضح لنوع التغيير الذي ينتج من خلال التدريب من حيث السلوك والأداء فنجد أن رفع مستوى الأداء الشغل الشاغل من عملية التدريب ، فالتدريب نشاط ضروري تقوم به المؤسسات وتوليه اهتمام كبيرا، ومن خلاله يتم تزويد الأفراد بمعلومات ومهارات وسلوكيات لتحقيق إستراتيجية المؤسسة خاصة وهي تعمل في ظل بيئة شديدة التغيير و الشيء الثابت فيها هو التغيير، مما اجبر المؤسسات على ضرورة إيجاد توافق بين هذه المستجدات الحاصلة في بيئتها ومهارات وسلوكيات أفرادها أي أصبح لزاما عليها أنتهتتم بالبحث على البرامج التدريبية المناسبة واختيار المدربين والمتدربين المناسبين واختيار الطريقة المثلى لتلقين تلك المهارات الجديدة.

الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية: من خلال تحليل بيانات الفرضية الثانية توصلنا الى:

- نستنتج من خلال الجدول(20) أنّ المبحوثين يفهمون اجراءات و تعليمات العمل وان المؤسسة تولى اهمية لمتابعة البرنامج التدريبي للتأكد من نجاعة البرامج المصممة ومدى تحقيقها للأهداف المسطرة.

- نستنتج من خلال الجدول(21) أن البرنامج التدريبي الفعال يساعد بشكل كبير على إحداث تغيير إيجابي في السلوك و أداء العمل الذي يتمثل في الالتزام باتباع الإجراءات والأساليب الوقائية للتقليل من حوادث العمل لدى العمال .

- نستنتج من خلال الجدول(22) أن تقييم البرامج التدريبية يتم بمراعاة البيئتين وأن من بين أهم البرامج التي تساعد على التقليل من حوادث العمل هي التعرف على المخاطر حسب موقف العمال ثم تليها توفير مختلف الإمكانيات والوسائل وأخير بنسبة أقل تصور الأجزاء الآلية الخطيرة

- نستنتج من خلال الجدول(23) أن محتوى التدريب يلي التطلعات وأن موقف العمال إيجابي اتجاه العمل، فكلما كان التدريب فعال يلي التطلعات كلما كان موقف العمال تجاه عملهم إيجابي.

- نستنتج من خلال الجدول(24) أن أغلبية العمال يمتلكون المعلومات اللازمة حول الحوادث، وقد استفادوا من تكوين نظري وتطبيقي ساهم في الرفع من مستوى أداء العامل في المؤسسة.

- نستنتج من خلال الجدول(25) أنّ أغلبية العمال يمتلكون المهارة في مواجهة المخاطر من خلال التكوينات طويلة المدى.

- نستنتج من خلال الجدول(26) أن تنوع أساليب التكوين ساهم بشكل كبير على إكساب العمال المعلومات اللازمة حول الحوادث، فنجد أن الأسلوب التدريبي الغالب المعتمد في المؤسسة هو المحاضرات التخصصية ثم التدريب الميداني ثم يليه التكوين المتخصص وأخيرا الدورات التربصية

- نستنتج من خلال الجدول (27) أن مكان اجراء التدريبات ضروري ويساهم في تكوين اتجاهات ايجابية نحو العمل.

- نستنتج من خلال الجدول (28) أن اغلب المبحوثين يرون أن التدريب ساهم في تنمية مهاراتهم الفنية و التقنية مما انعكس بالإيجاب على انجاز المهام الموكلة اليهم.

- نستنتج من خلال الجدول (29) أن البرامج التدريبية ساهمت في إحداث تغير ايجابي في سلوك العمال.

في الاخير يمكننا القول أن البرامج التدريبية تساهم في تنمية المهارات والقدرات المساعدة على تجنب وقوع حوادث العمل

المطلب الثالث: النتائج العامة للدراسة:

من خلال اختبار فرضيات الدراسة تبين لنا أن تجنب حوادث العمل مرتبط بمدى فعالية البرنامج التدريبي. وذلك من خلال تحديد الفعلي للاحتياجات التدريبية، ونوعية البرامج التدريبية التطبيقية الميدانية المتخصصة، ومدى استخدام العمال للسلوكيات والأساليب الأمنية، وذا ما لمسناه في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بغرداية وهي إحدى المديریات التابعة لشركة توزيع الكهرباء والغاز للوسط. حيث يعتبر التدريب والتكوين المستمر العنصر الحيوي لتجنب حوادث العمل والتقليل منها من جهة ومن جهة أخرى تحقيق جودة الأداء، فالمؤسسة تقيم دورات في كل شهر تعالج مواضيع كيفية الوقاية من حوادث العمل، وهذا ما يثبت حرص المؤسسة في تحديد الاحتياجات التدريبية لعمالها من أجل تشخيص أوجه القصور في الأداء، ويعتبر الملف التقييمي وسيلة فعالة في قياس المعارف النظرية والتطبيقية، فهذا الملف كفيلا بأن يكشف عن الحاجات التدريبية الضرورية لدى الأفراد والجماعات التي من شأنها أن تؤدي إلى تخفيف مخاطر حوادث العمل التي يتعرض لها العمال، ومن بين الصعوبات والمشاكل التي تحول دون تحقيق هدف تحديد الاحتياجات التدريبية في البرنامج التدريبي من عملية التكوين ضيق الوقت وصعوبة التطبيق في الواقع الميداني.

وقد ساهمت البرامج التدريبية الفعالة في تطوير المهارات والقدرات المساعدة على تجنب حوادث العمل وذلك من خلال التغيير الإيجابي في سلوكهم وأدائهم وساهم في تطوير مهاراتهم وقدراتهم لتجنب حوادث العمل، وقد عبر العمال عن موقفهم الإيجابي من العمل، وذلك من خلال محتوى البرامج التدريبية الذي كان يلي تطلعاتهم، وهذا مؤشر إيجابي لمدى استفادة العمال من المهارات والقدرات المساعدة على تجنب حوادث العمل.

الخاتمة

يتضح لنا جليا من خلال هذه الدراسة في جانبيها النظري والميداني أن التدريب ذو أهمية كبيرة في ظل التطورات الحاصلة، وهو أحد الأسس والمتطلبات الضرورية التي يجب أن تعتمد عليها المؤسسة من أجل مواكبة هاته التطورات، وذلك من أجل تحسين أداء العمال من جهة وحمائتهم من حوادث العمل من جهة أخرى.

كما يمكن التأكيد على الدور البارز الذي يلعبه التدريب في التقليل من إصابات حوادث العمل، وذلك من خلال العمل على الحد أو التقليل من السلوكيات الطائشة والخاطئة للعاملين، وكذا القضاء على المشاعر السلبية والتخوفات والضعوفات التي تنتابهم أثناء مزاولتهم لأعمالهم في ظروف بيئية تستلزم الحيطة والحذر. فنجاح البرنامج التدريبي مرتبط بالتحديد الدقيق لمحتواه، لأن مادة التدريب ما هي إلا ترجمة لاحتياجات المؤسسة، كما يحتاج البرنامج التدريبي للتطوير المستمر للمعدات والوسائل التي تساعد بدورها في تنمية المهارات والتقليل من الحوادث.

ومن أهم التوصيات التي يمكن أن أقترحها لمؤسسة سونلغاز ما يلي:

- على المؤسسة أن تراعي جميع الفئات العمالية المتواجدة داخل المؤسسة أثناء عملية التدريب.
- الاهتمام أكثر بفئة عمال الميدان خلال عملية التدريب لأنهم الفئة الأكثر عرضة لحوادث العمل كونهم يحتكون أكثر من غيرهم بوسائل الإنتاج.
- ضرورة توعية العمال حول أسباب حوادث العمل داخل المؤسسة.

- تعميق فهم العمال حول أهمية إتباع إجراءات السلامة المهنية داخل المؤسسة لما لها من آثار إيجابية على المؤسسة وعلى العامل على حد سواء.

قائمة المراجع

أولاً: قائمة المراجع العربية

• الكتب:

- 1- أبو النيل محمود السيد، علم النفس الصناعي والتنظيمي، عربيا وعالميا، دار الفكر العربي، القاهرة، 2005 .
- 2- أبو شيخة نادر، إدارة الموارد البشرية، الإطار النظري، دار الصفاء، الأردن، 2009.
- 3- أبو نبيل محمود السيد، علم النفس الاجتماعي، دراسات عربية وعالمية، ط 4، ج 1 دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، بيروت. 1985.
- 4- السيد محمد، أحمد غريب، البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2002.
- 5- السالم مؤيد سعيد، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، الطبعة الأولى، عالم الكتب الحديثة، الأردن، 2009.
- 6- السكارنه بلال خلف، اتجاهات حديثة في التدريب، الطبعة 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2011.
- 7- العيسوي عبد الرحمان، دراسات في علم النفس الاجتماعي، دار المعارف الجامعية للنشر والتوزيع، مصر، 1990.
- 8- بن دريدي منير بن أحمد، استراتيجية إدارة الموارد البشرية، دار الابتكار للنشر والتوزيع، الأردن، 2013.
- 9- حميدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث للنشر، الكويت، 1990.
- 10- حنفي عبد الغفار، السلوك التنظيمي إدارة الموارد البشرية، دارا لجامعة الجديدة، مصر، 2002 .

- 11- حنفي عبد الغفار، السلوك التنظيمي إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007.
- 12- خركى بدوي، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، طرابلس، 1984.
- 13- سعيد سبعون، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، ط 2، دار القصة للنشر، الجزائر 2012 .
- 14- شاويش مصطفى نجيب، إدارة الموارد البشرية، الشروق، عمان، 2000.
- 15- طه فرج الله عبد القادر، سيكولوجية الحوادث وإصابات العمل دراسة ميدانية ونظرية، مكتبة التاجي، القاهرة، 1979.
- 16- عبد الباقي أشرف محمد، علم النفس الصناعي - أسبابه وتطبيقاته، المكتب الجامعي للنشر والتوزيع، مصر، 2001.
- 17- عبد الباقي صلاح الدين، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2002.
- 18- عساف محمد عبد المعطي، التدريب وتنمية الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، 2013.
- 19- عقيلي عمر وصفي، إدارة الموارد البشرية، مؤسسة زهران، عمان - الأردن، 1991.
- 20- عقيلي عمر وصفي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة (عد إستراتيجي) ط 1، وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005.
- 21- عليان مصطفى، أساليب البحث العلمي، دار صفاء، الأردن، ط 1، 2004.

- 22- عوض عباس محمود، سيكولوجيا الحوادث، دار المعرفة الجامعية، ط 2، مصر، 1971
- 23- عوض عباس محمود: حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، 1985.
- 24- كاظم حمود خضير، منظمة المعرفة، ط 1، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.
- 25- ماهر أحمد، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005.
- 26- ماهر أحمد، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، ط 2، 2007.
- 27- مجدي أحمد محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، ط 3، دار المعرفة الجامعية للنشر، مصر، 1996.
- 28- مجمع اللغة العربية، المجمع الوسيط، ط 4، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة ومصر، 2004.
- 29- هاشم حمدي رضا، التدريب والتأهيل الإداري، الطبعة الأولى، الراية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.
- الرسائل والأطروحات الجامعية:
- 30- بن عزة فردوس، دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماستر علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015-
- 2016.
- 31- رجاء مشانة، العوامل المؤدية لحوادث العمل، مذكرة نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، التنظيم والعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، 2016-2017

- 32- سكساف علاء الدين، دور التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية، مذكرة ماستر غير منشورة، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة. 2018.
- 33- عيواز سارة، التدريب وعلاقته بحوادث العمل لدى عمال مصنع الآجر بأولاد دراج، مذكرة ماستر علم النفس، تخصص العمل والتنظيم، قسم علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة المسيلة، 2014-2015.
- 34- عائدة عبد العزيز علي نعمان، علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى، دراسة حالة جامعة تعز، ماجستير إدارة الأعمال، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الجمهورية اليمنية، 2008.
- 35- غمام عمار محمد، حمزة بالهادي، دور تدريب العاملين في تجنب حوادث العمل، مذكرة ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة الوادي، 2018-2019.
- 36- غميص فوزية، أثر العوامل الإنسانية والمادية في الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة الاقتصادية العمومية، مذكرة دكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2018-2019.
- 37- قاسي أسماء، أهمية تدريب الموارد البشرية في المشروعات الصغيرة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة أكلي محمد أو الحاج - البويرة، الجزائر، 2011-2012.

- 38- مخنان ابتسام، أثر دورات التدريب والحوافز الوظيفية على أداء العاملين، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص: تنظيم سياسي وإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، (غير منشورة) ، جامعة 8 ماي 1945 قالمة 2014 .
- 39- مريم مرزوقي، الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية، مذكرة تخرج ماستر علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم الاجتماع، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2017-2018. ص 15.
- 40- معمري حسينة، دور التدريب في تحقيق الإبداع الإداري، مذكرة ماستر علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تخصص: إدارة الأعمال، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2018-2019.
- 41- موسى هالة، دور التدريب في تطوير أداء العاملين في المؤسسة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم تسيير تخصص ادارة الاعمال الاستراتيجية، جامعة أكلي محند أو الحاج - البويرة، 2014-2015.
- 42- كنزة برسولي، دور تدريب الموارد البشرية في تحسين فاعلية المؤسسة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020 - 2021.

المقالات:

- 43- القحطاني راشد محمد، حوادث وإصابات العمل، مؤتمر الصحة والسلامة المهنية، الرياض، 28-29 أبريل، 2007.

- 44- بومنقار مراد وخلفة سارة، استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل، دراسة نظرية تحليلية- مقال منشور في حوليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 22 ديسمبر 2017.
- 45- خميلي فريد ، التدريب كمدخل لتحسين أداء الموارد البشرية، مقال، مجلة الإستراتيجية والتنمية، دراسة حالة مجمع صيدال فرع فرمال - بعنابة،2014.
- 46- سلامة أمينة، أسباب حوادث العمل وانعكاساتها على العامل والمؤسسة الصناعية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، بسكرة - الجزائر المجلد 7، العدد 27، جوان 2018.
- 47- سهيلة محمد، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية «دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس"، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد 4، 2010.
- 48- لي يونس ميا وصلاح شيخ ديب وسالم راشد الشامسي، قياس أثر التدريب في أداء العاملين" دراسة نشرت في مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية بدولة عمان، سلسلة العلوم الاقتصادية. المجلد 31، العدد1، آذار(مارس)، عمان، 2009م.

المواقع الإلكترونية:

- 48-<https://hbrarabic.com>،2022-09-01 البرامج التدريبية
- 49-<https://www.almrsal.com/post/2022-09-06> المنهج الوصفي التحليلي
- 50- <http://dspace.univ-msila.dz:8080/> 2015-06-08.
- 51- <https://ae.linkedin.com> 01 فبراير 2022 صبحي خواتمي، تعريف المهارة،

قائمة الملاحق

الملحق 01: استمارة البحث

بيانات الشخصية

1-الجنس: ذكر أنثى

2-السن :

49- 25 سنة إلى 35 سنة

50- 36 سنة إلى 46 سنة

51- 47 سنة إلى 57 سنة

3-الحالة العائلية: أعزب متزوج مطلق أرمل

4-المستوى الدراسي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

5-الوظيفة التي تشغلها: إطار سامي إطار عون تحكم عون تنفيذ

6-الأقدمية:

• أقل من 5 سنوات

• من 5 إلى 15 سنة

• أكثر من 15 سنة

المحور الثاني: تحديد الاحتياجات التدريبية

7- من المسؤول عن تحديد الاحتياجات التدريبية:

- إدارة الموارد البشرية

- مسؤولك المباشر

8- ما هي الأساليب المستخدمة في التحديد الاحتياجات التدريبية؟

- عشوائية

- تحليل الأوضاع الحالية

- قرار الإدارة العليا

9- هل يتم مشاركتك في تحديد الاحتياجات التدريبية؟

نعم لا

10- هل تم تحديد الاحتياجات بطريقة علمية ومدروسة؟

نعم لا

11- هل تم تحديد الاحتياجات وفق الاستراتيجية العامة للمؤسسة؟

نعم لا

12- هل تم تحليل وتعميم الاحتياجات التدريبية للمؤسسة بشكل دوري؟

نعم لا

13- هل تتماشى عملية تحديد الاحتياجات مع التطورات التقنية والفنية؟

نعم لا

14- ما هي الاحتياجات التدريبية التي أنت بحاجة إليها؟

أكاديمي

تخصصي

15- ما هو نوع الاحتياجات التي تضمنها البرنامج التدريبي؟

الحالية المستقبلية

16- ما هي الصعوبات والمشاكل التي تمنع من تلبية جميع احتياجاتك للتدريب؟

الوقت غير كافي

صعوبة تطبيقها في الواقع الميداني

الحاجة إلى مدرسين أكثر كفاءة

المحور 03: البرنامج التدريبي في تنمية المهارات والقدرات المساعدة على تخفيض حوادث العمل.

17- يخضع البرنامج التدريبي لمتابعة مستمرة من طرف الإدارة؟

نعم لا

18- هل ساعدك البرنامج التدريبي على إحداث تغيير إيجابي في سلوكك وأدائك للعمل؟

نعم لا

- في حالة الإجابة بنعم، فيما يتمثل هذا التغيير؟

57- رفع مستوى الأداء

58- استخدام كل الطاقات الذهنية والبدنية

59- معالجة المشاكل الجماعية بين العمال

19- هل تم تقييم البرامج بمراعاة البيئتين؟

نعم لا

20- هل محتوى التدريب يلبي التطلعات؟

نعم لا

21- ما هو نوع التكوين الذي استفدت منه؟

60- نظري

61- تطبيقي

62- الإثنين معا

22- ما مدة التكوين؟

63- قصير المدى

64- متوسط المدى

65- طويل المدى

23- ما هي الأساليب المستخدمة في التكوين؟

66- محاضرات متخصصة

67- تكوين متخصص

68- تدريب ميداني

69- دورات تدريبية

24- هل ساهم مكان التدريب تطوير المهارات؟

نعم لا

25- ما هو الهدف من التكوين؟

70- تجديد المعلومات

71- تنمية المهارات

72- اكتساب قدرات جديدة

المحور 3: تجنب حوادث العمل:

26- هل يتم وضع وسائل العمل على نحو منظم وسليم

نعم لا

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

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم، هل تعاقب إدارة مؤسستك من يخالف هذه التعليمات؟

تعاقب لا تعاقب أحيانا

28- هل تم انجاز الأعمال الموكلة إليكم بسهولة؟

نعم لا

قائمة الملاحق

29- هل تمتلك كل المعلومات اللازمة حول الحوادث؟

نعم لا

30- ما هي اتجاهاتكم نحو العمل؟

* إيجابية

* سلبية

31- هل لديك علم بطريقة استخدام وسائل الوقاية؟

نعم لا

32- هل تمتلك المهارة على مواجهة المخاطر؟

نعم لا

33- هل لديك فهم لإجراءات والتعليمات المعتمدة في المؤسسة؟

نعم لا

34- هل تلتزم باتباع الإجراءات والأساليب الوقائية؟

نعم لا

35- ماذا تقترح كأساليب وقائية للتقليل من حوادث العمل؟

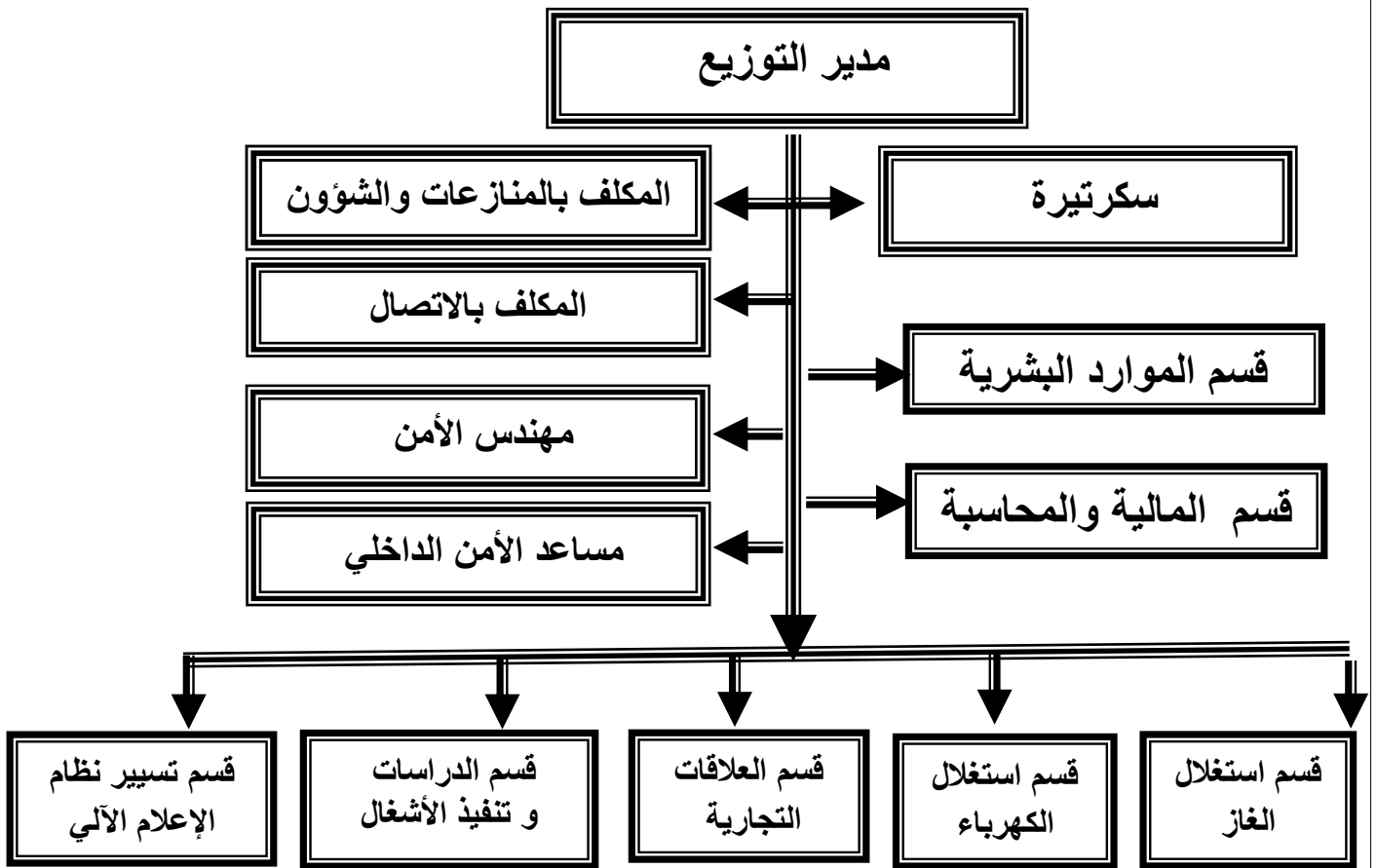
.....

36- كيف ساعدت البرامج التدريبية في التقليل من حوادث العمل؟ من خلال:

73- تصور الأجزاء الآلية الخطيرة التعرف على المخاطر توفير مختلف الإمكانيات والوسائل

الهيكل التنظيمي

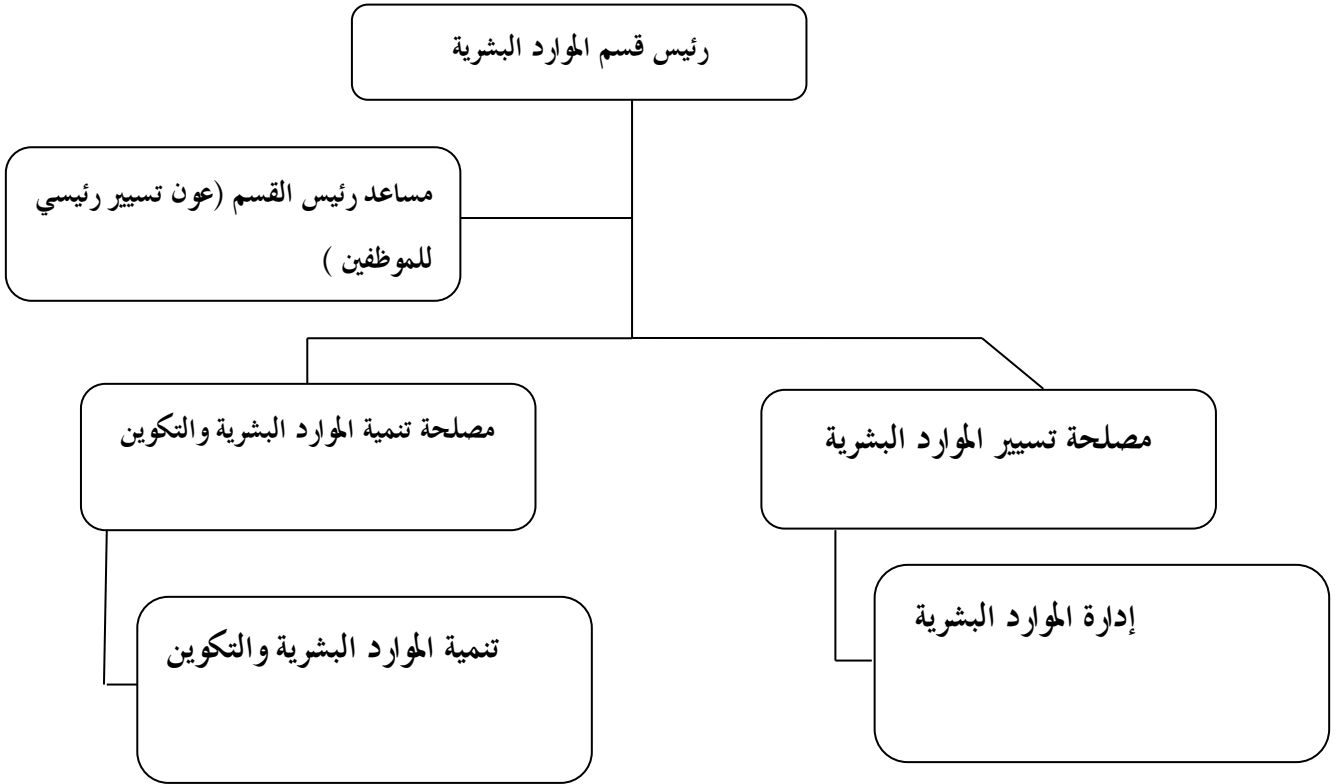
الشكل رقم (1): الهيكل التنظيمي لمديرية توزيع الكهرباء والغاز غرداية.



المصدر: مديرية التوزيع الكهرباء والغاز غرداية

المخطط الهيكلي للمصلحة لإدارة الموارد البشرية:

الشكل رقم (2): الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية.



المصدر: مديرية التوزيع الكهرباء والغاز غرداية 2022