جامعة مولود معمري تيزي وزو
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

الموضوع:

التدريب المهني و علاقته بحوادث العمل لدى أعوان الحماية المدنية

دراسة ميدانية على مستوى وحدة الحماية المدنية بدائرة عزازقة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة تخرج الماستر في علم النفس العمل والتنظيم

إعداد الطالبتان
لعمالي فريزة
كلول فريزة

إشراف الأستاذ:
بن لعريبي عادل

السنة الجامعية:2015/2014.

كلمة شكر.

بسم الله و الصلاة و السلام على نبينا المصطفى نحمد الله و نشكره على نعمته التي انعم علينا و التي بفضلها اليوم نقدم عملنا هذا.

نتقدم بالشكر الجزيل إلى قسم علم النفس الذي كان لنا مكان العلم و المعرف طيلة مشوارنا الدراسي الجامعي.

إلى من ساندنا في إنجاز هذا العمل و لم يبخل علينا بإرشاداته و توجيهاته الأستاذ المشرف "بن لعريبي عادل " و إلى كل أساتذة علم النفس عمل تنظيم.

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل أعوان الحماية المدنية بالوحدة الثانوية بدائرة عزازقة.

و إلى كل من قدم لنا يد العون ماديا أو معنويا.

كلول و لعمالي

الإهداء

أهدي عملي هذا إلى أغلى من في الوجود، إلى بحر بلا عمق من الحنان،
إليك يا من وصفت الجنة تحت قدميكن يا من سهرت و عطفت علي "أمي"

أطال الله من عمرك

إلى من كان منبع الحنان و الحب و الذي أعانني في مشواري الدراسي

من بدايته إلى نهايته "أبي" الغالي حفظه الله

إلى منبع الافتخار و الاحترام إخواني "فريد" و "جمال"

إلى مثلي الأعلى في الحياة أختي "صافية" و زوجها "عمر"

و أبنائها شريف الغالي، عبد السلام، و الكتكوت الصغير داوود

إلى أختي فريدة التي لم يحرمها الله من نور الحياة ثانية

إلى من علمني ذوق الحياة و ساعدني في هذا العمل ماديًا و معنويًا

و كل عائلته و بالأخص أمه الغالية أطال الله من عمرها. "نور الدين"

إلى أصدقائي الكرام: نعيمة- حياة- فاطمة الزهراء- ليدية- صبرينة- كهينة

مروان -مزيان- لامية-دودوش و إلى رفيقة الدرب "فريزة" و

عائلتها الكريمة و إلى كل عائلة كلول كبيرها و صغيرها.

و السلام لكل طلبة و عمال و أساتذة قسم علم النفس و تنظيم

أهدي ثمرة جهدي

فريزة

بسم الله الرّحمن الرحيم

الحمد لله رب العالمين و الصلاة و السلام على سيدنا محمد النبي الأمين و رضي الله عنه و صحبه و سار على هديه إلى يوم الدين أما بعد:

اهدي هذا العمل المتواضع

- **إلى منبع الحنان أمي الغالية و ليحفظ و الله.**
- **إلى رمز العزيمة و التضحية و الأخلاق الحميدة أبي أطال الله في عمره.**
- **و إلى روح جدتي ليرحم الله و يسكنها فسيحة جنانه.**
- **و إلى إخواني جمال و حميد .**
- **و إلى آخى مجيد و زوجته نسيمة وابنهما سامي**
- **و إلى من ساعدني من بعيد و من قريب.**

فريزة

فهرس الأشكال:

رقم الإشكال	عنوان الشكل	الصفحة
01	أصناف الأهداف التدريبية	34

فهرس الجداول الإحصائية:

رقم الجداول	عنوان الجدول	الصفحة
01	أنواع التدريب	28
02	التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب الجنس	80
03	التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب السن	80
04	التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب الحالة العائلية	81
05	التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب المستوى التعليمي	81
06	التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب الأقدمية المهنية	82
07	التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب المستوي الوظيفي	82
08	تحليل نتائج الفرضية العامة: هناك علاقة بين التدريب المهني و حوادث العمل	87
09	تحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى: هناك علاقة بين نجاعة التدريب المهني و التقليل من حوادث العمل	88
10	تحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية: هناك علاقة بين سوء التدريب المهني و حوادث العمل	89

الفهرس

كلمة الشكر

الإهداء

مقدمة

الفصل الأول: الإطار العام للإشكالية

- الإشكالية. 11
- فرضيات البحث. 12
- تحديدي مفاهيم مصطلحات البحث. 12
- أسباب اختيار البحث. 13
- أهداف البحث. 14
- أهمية البحث. 14
- الدراسات السابقة. 14

الجانب النظري

الفصل الثاني: التدريب المهني

تمهيد. 18

1- تعريف التدريب المهني.....19
2- تحديد المصطلحات الهامة المتعلقة بالتدريب 21
3- تصميم برامج التدريب.....23
4- تنفيذ البرنامج التدريبي.....24
5- تقييم البرنامج التدريبي 25
6- أنواع التدريب 26
7- أهداف التدريب.....30
8- الأسس العامة للتدرب المهني.....37
9- المبادئ العامة للتدريب.....39
10- خصائص التدريب 40
11- أهمية التدريب.....41

الخلاصة.....43

الفصل الثالث: حوادث العمل

- تمهيد.....45
1- تعريف حوادث العمل.....46
2- بعض المصطلحات المتعلقة بحوادث العمل.....48
3- النظريات المفسرة لحوادث العمل.....50
4- تصنيف الحوادث.....52
5- أسباب الحوادث.....54
6- العوامل المؤثرة لحوادث العمل.....59
7- خصائص حوادث العمل.....67
8- إستراتيجية الوقاية من حوادث العمل.....69

خلاصة.....71

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: منهجية الدراسة

تمهيد 74

1- الدراسة الاستطلاعية.....78

2- مكان اجراء البحث.....76

3- زمان اجراء البحث.....76

4- المنهج المتبع.....76

5- عينة البحث و خصائصها.....77

6- أدوات جمع البيانات 77

7- أساليب المعالجة الإحصائية.....80

8- الاستبيان.....80
9- قياس صدق الأداة.....81
10- أساليب المعالجة الإحصائية.....81

خلاصة الفصل.....82

الفصل الخامس: عرض و مناقشة النتائج

1- عرض و تحليل نتائج الفرضيات.....84
2- مناقشة نتائج الفرضيات.....87
3- الاستنتاج العام.....88

الخاتمة.

الاقتراحات.

الخلاصة.

قائمة المراجع.

الملاحق.

مقدمة

إنّ تطور الآلات و الوسائل في المجال الصناعي أدى إلى ترك العمل اليدوي،فأصبح العمال يواجهون مواقف جديدة له دور في زيادة متاعب العمل لأنّ بقدر ما تتطور الصناعة و يزداد بذلك وزن و ثقل التكنولوجيا المعقدة ، و تزداد نسبة الحوادث التي قد ترجع لأسباب إنسانية ، فالمبادئ السّيكولوجية للإنسان تلعب دور مهم و فعّال في الوقاية من الحوادث كالتدريب الذي يساعد العامل على رفع مستوى الكفاءة في الأداء و الاستعمال الصحيح للآلة ، يقلل من الوقوع في الحوادث و هذا يدل على أنّ التدريب فيه سلامة للعامل .

كما تجر الإشارة إلى أنه مهما كانت طبيعة المنطقة،فهي تسعى إلى تحقيق أهداف معيّنة لاستعمالها للتدريب فهناك ، مؤسسات تقوم بتدريب عمالها ، و هذا من أجل رفع مستوى الكفاءة في الأداء و زيادة الإنتاجية، و أخرى من أجل التقليل من حد حوادث العمل ، و إما للحد من الأخطار و المشاكل ،التي تهدد كيان المؤسسة ، فالحادثة تمثل مشكلة كبيرة ، إذ قد تنجم عنها خسائر ، سواء أكانت خسائر مادية أو إنسانية و التي بدورها تترك وراءها مآسي وخيمة ، يمكن أن تكون عجز ، أو وفاة أو ترمل.

و هذا ما فتح لنا المجال للاهتمام بموضوع بحثنا ، ألا و هو :

التدريب المهني وعلاقته بحوادث العمل إذ تمّ تقسيم البحث إلى جانبين أساسيين الجانب النظري ، الجانب التطبيقي ،يحتوي الجانب النظري على ثلاثة فصول و هي :

الفصل التمهيدي: الذي يتمثل في الإطار العام للإشكالية، كمدخل للدراسة حيث تم عرض إشكالية ، فرضيات البحث ، أسباب اختيار الموضوع ، هدف و أهمية البحث .

التعارف الإجرائية لمتغيرات البحث، و في الأخير تطرقنا إلى بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة.

تتطرّقنا في الفصل الأول إلى التدريب المهني ، وفي الفصل الثاني تعرضنا إلى حوادث العمل

أمّا الجانب التطبيقي الذي ينقسم بدوره إلى فصلين ، فتعرضنا في الفصل الثالث إلى الإجراءات المنهجية ، و في الفصل الرابع إلى عرض و مناقشة نتائج الدّراسة .

الاطار العام
الاشكالية

- **الإشكالية**

أدى التقدم السّريع للتكنولوجيا، و التطور في مجال التصنيع (الآلات و الوسائل) إلى ظهور تغيرات في الميدان الصناعي، و هذا ما أثر بشكل مباشر على العمل، و الإنتاج و الإدارة، ممّا أدى إلى ظهور مراكز و معاهد للتدريب المهني في معظم المؤسسات الجزائرية و هذا بهدف تغيير و تحسين كيانها الاقتصادي عن طريق تقديم البرامج التدريبية المختلفة، التي تهدف إلى التعريف بالعامل و إشعاره بقدرته على أدائه لأعماله. و كذلك من اجل التكيّف مع التطورات السارية، و التحكم في تسيير الأجهزة بشكل محكم. و هذا من أجل تفادي وقوع العامل في الأخطاء تسبب له أخطار جسمية، أو ما يعرف بحوادث العمل و كذلك من أجل تجنيب الخسائر الوخيمة للآلات، و السيرورة الإنتاجية، فالحادثة تكون نتيجة مشكلة أكانت اقتصادية، اجتماعية، نفسية، إنسانية أو صحية و هذا ما يؤدي إلى الاهتمام ببرامج الأمن الصناعي، و حوادث العمل، و وضعها موضع النقاش الحاد. و خاصة ما يتعلق من هذه البرامج بدور العامل نفسه، و وعيه، حالته النفسية و العقلية التي تعود إلى إصابته، الأمر الذي أخذ يشغل حيز اهتمامات الكثير من المختصين خاصة في علم النفس، حيث أصبحُوا أكثر انشغالا بهذه المشكلة.

إنّ حوادث العمل لا يمكن اعتبارها مشكل هندسي يمكن حلّه عن طريق التصميم الجيّد الآلة فحسب بل هناك عوامل تساعد العامل أو العملية الإنتاجية ككل. فهي مستمرة السيران حيث نجد عوامل متعلقة بالتدريب المهني الذي يسعى إلى جعل الفرد أكثر تحكمًا في منصب عمله ومسيطرًا على الصعوبات لاستخدام مهاراته التي يكتسبها من خلا هذا التدريب. و لهذا فإنّ هذه العملية لقيت إعدادًا و تحضيرًا سيكولوجيًا للسلوك الإنساني الفردي الذي يساهم في وقاية العامل من حوادث العمل.

إن التدريب المهني هو عملية تستهدف إجراء تغيير دائم في قدرات الفرد على أداء وظيفته بطريقة جيّدة و هذا ما أبد تكييفه مع عمله و تجنبه الأخطاء و الحوادث.

و ممّا سبق ذكره عن حوادث العمل، و علاقتها بالتدريب المهني وُجب التركيز علهما كمتغيرين أساسيين، بالتالي فإن التساؤل المطروح

هل هناك علاقة بين التدريب المهني و حوادث العمل؟

- **-فرضيات البحث**:

الفرضية العامة:

هناك علاقة بين التدريب المهني و حوادث العمل لدى أعوان الحماية المدنية بدائرة عزازقة.

الفرضيات الجزئية:

الفرضية الجزئية الأولى:

- هناك علاقة بين نجاعة التدريب المهني و التقليل من حوادث العمل لدى أعوان الحماية المدنية بدائرة عزازقة .

الفرضية الجزئية الثانية :

- هناك علاقة بين سوء التدريب المهني و زيادة حوادث العمل لدى أعوان الحماية
- المدنية بدائرة عزازقة .

- **تحديدي مفاهيم مصطلحات البحث:**

التدريب لغةً و إجرائيًا:

- **لغة:** تدرب - يتدربُ - تدربَ - تدربًا.

و تعني هذه الكلمة لغة الطريق الممهد الذي يوصل إلى الهدف أو الغاية المنشودة.

(علي بن مادية بلحسن البليش ، بدون سنة، ص 180).

- **إجرائيًا:**

التدريب المهني هي تكاملية المنظمة التي يتم من خلالها تحسين و تغيير سلوكيات العمال و اكتسابهم المهارات و المعارف الجديدة في ميدان العمل و التي تساعد على تجنب حوادث العمل (علي بن مادية بلحسن البليش ، بدون سنة، ص 180).

تعريف حوادث العمل:

- **لغة:**

حدَثَ - يحدث - حدوث - الأمر وقع فهو حادث.

يمكن القول أنّ حوادث العمل هو حدث غير متوقع، و مفاجئ يتعرض له الفرد أثناء أدائه المهام المسندة إليه في مركز العمل مما ينجم عنه أضار و خسائر متعددة منها ما تصيب الفرد، و المعدّات، و التي تمسّ إنتاج المؤسسة.

يوضح "Baultache Pierre" في تعريفه لحادثة العمل «تعتبر كل حادث عمل مهما كانت المسببات، يقعُ نتيجة لقيام العامل لعمله يعمل في أية مهنة، و في أي موضع مهني».(Pierre Baultache, 1967, p 30)

أسباب اختيار موضوع البحث:

من بين الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع ما يلي:

- كون حوادث العمل من أكبر المشكلات التي يواجهها الاقتصاد و المؤسسات و العمال.
- حوادث العمل موضوع يستحق الدراسة في مجتمعنا، و يرجع ذلك لبروز أهمية قصوى من خلال تقدير الخسائر التي تسببها.
- ازدياد الإصابات في ميدان العمل.
- الرغبة في التعرف و البحث أكثر في مشكلة التدريب في المؤسسة الجزائرية.
- الرغبة في إيجاد الحلول المناسبة لمعالجة هذه المشكلة.

أهداف البحث:

يرمي بحثنا هذا إلى التعرف على مدى تأثير عملية التدريب المهني على حوادث العمل و كذا مدى مساهمته في تحسين من مستوى الأداء و تطويره. و كما يهدف أيضًا إلى إدراك مختلف المخاطر و الخسائر التي يتعرض لها العامل داخل المؤسسة.

بحيث نحاول البحث حول علاقة التدريب المهني بحوادث العمل و كيفية مساهمتها في نجاح المؤسسة و زيادة إنتاجها ممّا ينعكس ذلك على اقتصاد البلاد من حيث وفرة الإنتاج، و تدني الأسعار، و قلة الاستيراد و الاستفادة من الطاقات البشرية الوطنية.

أهمية البحث:

للبحث أهمية بالغة كون حوادث العمل من بين أخطر المشاكل التي تواجهها المؤسسات و العمّال و خصوصًا عندما يتعلق الأمر بالأفراد و الأخطار التي تحيط به في ميدان العمل إذ نسعى من خلال بحثنا:

- جمع بيانات حول التدريب المهني، و البحث بالعلاقة التي تربط بحوادث العمل.
- محاولة اقتراح حلول من أجل التقليل من حوادث العمل.

الدراسات السابقة:

دراسة "أيسوان" و "فرنون" (Vernon):

قام بدراسة حول العلاقة بين درجة الحرارة و الحوادث عام 1922، فتبين أن معدل الحوادث يبلغ أقصى درجات انخفاضه في حالة درجة حرارة معتدلة، و أن معدل الحوادث يزداد كلّما ارتفعت درجة الحرارة أو انخفضت عن الدرجات المعتدلة، بل هناك ما يشير إلى أن التطرق الشديد في درجات الحرارة لا يصاحبه فقط زيادة في معدل الحوادث،و خطورتها إنّما يضيف "فرنون" و زملائه في دراسات أخرى نُشرت في 1931 أن درجات الحرارة البالغة الارتفاع يزيد معدّل حوادث العمل الكبار كثيرًا عن معدل حوادث العمل للصغار، بينما يكون الفارق أقلب قيمة في حالة درجات الحرارة المعتدلة.

و تتضح العلاقة بين درجة الحرارة و نسبة وقوع أكثر في الحوادث حيث هناك تناسب منطقي زيادة درجة الحرارة عن الحد الملائم للعمل يؤدي حتمًا إلى وقوع أكثر في الحوادث و العكس صحيح وهي نتيجة يدعمها "Smith" بتجاربه، إذ أكّد أن كل ما يجعل العامل يحس بالضيق يجذب انتباهه نحو نفسه و يقلل إنتاجه للعمل مما يؤدي للوقوع في الحوادث (فرج عبد القادر، 1979، ص 50).

دراسة "ج. ملاسي و جاكو" "J.M, Acoutb et Assyl":

لاحظ كل من "لاسي و جاكوأن الأفراد الذين يتعرضون للحوادث يحصلون على نتائج ضعيفة في الاختبارات النفسية المركبة عند استخدام السّرعة، و أنهم يفقدون المرونة الحركية و بعد أكثر من 10 سنوات قام "باكو" و "جونيز" الاختبار الوقائي مع مصانع "رونو" فتوصل إلى نتائج مهمة و هي:

- انخفاض حوادث العمل و في نفس البحث تطرق إلى اختبار 266 مريض منهم 93 حالة نفسية حركية.
- تسبب حوادث، 67 ذكور و 26 إناث قد استنتج أن الحوادث المسجلة متشابهة و هي بشكل عام:

تربية غير ملائمة، وفاة أحد الوالدين، كثرة أفراد العائلة، ظروف المعيشة الصعبة، المستوى الدراسي الضعيف و هي عوامل تؤدي إلى انهيار نفسي، مما يؤثر على السلوك الحركي للعامل و بالتالي يصبح مؤهلا لارتكاب حوادث العمل.

و قد استنتج الباحثين أن هناك عوامل أخرى مثل الذين عاشوا طفولة قاسية، و التحقوا بالعمل و هم صغارًا مما جعلهم عرضة للحوادث (بيار جوديلي، 1965، ص 306).

دراسة "سملالي يحضة":

و هي دراسة أجريت في الجزائر و التي تحمل عنوان أثر الحوادث علة الكفاية الإنتاجية و التي أكّدت فيها بأن دخول الآلات الجديدة في ميدان الصناعة، مكان العمل اليدوي جعل العمال يواجهون موقفًا جديدًا. له دور فعال في زيادة متاعب العمل لأنّه بقدر ما

يشهده العالم من تطور في الصناعة و ازدياد نقل التكنولوجيا المعقدّة تزداد المشاكل الصناعية، إذ شهدت الجزائر ارتفاعًا في حوادث العمل في 1978، بلغ عدد الحوادث التي أدت لإلى التوقف عن العمل 100 59 حادثة، لينتقل خلال 10 سنوات أي عام 1988 إلى 063 63 حادثة. فنلاحظ زيادة تقارب 35%، فإذا أخذنا العدد الإجمالي لسنة 1978 إلى جانب حوادث التوقف عن العمل نجد الحوادث الخطيرة و المميتة الذي وصل إلى 859 70 حادثة، و العدد الإجمالي لسنة 1988 يقدر ب 695 63، نلاحظ ارتفاع خلال هذه العشرية.

هذه الإحصائيات تمدنا بوضوح حقيقة خطورة حوادث العمل و ما يزيد الأمر خطورة هو عدم التصريح بعدد كثير من الحوادث و تصنيف "سملاني" قائلة: تحصل ظاهرة حوادث العمل في الجزائر كل سنة 500 عامل و تؤدي إلى إعاقات متفاوتة الخطورة، مثلا سنة 1978**725 112** عامل بإعاقة دائمة مختلفة من حيث الشّدة، كما تعتبر ظاهرة أصيب حوادث العمل في مستويات عدّة مثل على المستوى المادي، في 1978 قدرت الأيام الضائعة يوم، أي كل حادثة تكلف على **309 26** يوم لترتفع في سنة 1988 إلى **401 298**بحوالي الأقل 20 يوم ضائع، و في 1978 كلفت حوادث العمل صندوق الضمان الاجتماعي أكثر من 814 مليون دينار جزائري و هذا الرقم لا يعطي فكرة دقيقة على الواقع المرّ لأنّه حتمًا إذا أضفنا كل تكاليف العلاج الطبي و تكاليف الأجهزة التي تصاب بأضرار أثناء الحوادث سوف يزيد الرق **(سلامي يحضة، 1993، ص 10.**

الفصل الثاني:
التدريب المهني

تمهيد:

يعد التدريب في عالم المجتمعات والمؤسسات المعاصرة هو أداة التنمية ووسيلتها كما أنها الأداة التي إذا أحسن استثمارها وتوظيفها تمكنت من تحقيق الكفاءة والكفاءة في الأداء والإنتاج وقد ظهرت نتائج البحاث الجديدة أن للتدريب دورا أساسيا فيل نمو الثقافة والحضارة عامة وتبرز أهمية ذلك باعتباره أساس كالتعلم وتنمية العنصر البشري ومن ثم تقدم المجتمع وأنائه لكن طريق التدريب يستمر الإعداد للمهنة لطالما كانت متطالبتها متغيرة بتأثير عوامل عديدة في التقدم التقني في جميع مجال الحياة.

فالتدريب يقدم معرفة جديدة ويصف معلومات متنوعة ويعطي مهارات وقدرات وتؤثر على الاتجاهات ويعدّل الأفكار ويغير السلوك ويطور العادات والأساليب في العمل.

1- تعريف التدريب المهني:

توجد العديد من الاتجاهات لتعريف التدريب وكل منها يتناول العملية التدريجية من زاوية تختلف عن الأخرى، ‘ذ نجد منها:

1-1- تعريف نظمي شحاتة:

التدريب هو زيادة المهارات المعرفة في مجالات مهينة بالإضافة إلى كون محاولة زيادة وعي المتدربين بأهداف المؤسسة التي يعملون بها. **(نظمي شحاتة، 2000، ص 82).**

1-2- تعريف جمال الدين محمد المرسي:

التدريب هو عملية تستهدف إجراء تغير دائم قدرات الفرد، مما يساعد على أداء الوظيفة بطريقة أفضل. **(جمال الدين المرسي ، بدون طبعة ص122).**

1-3- تعريف وليام تريسي:

التدريب والتطوير يتضمنان كل خبرات التعلم التي يزود بها العاملون من اجل إحداث تغيير في السلوك يؤدي إلى تحقيق أغراض وأهداف المؤسسة. ويلاحظ في هذا التعريف أن التدريب هو عملية للتعلم، أي أنه نقل الخبرات على مستوى الموارد البشرية بهدف المواءمة بين السلوك الفعلي والسلوك الذي ترجوه المؤسسة إذا ينطوي على عملية تعلم السلوكيات الملائمة، وستأتي لاحقا على معاني التعلم والسلوك بمزيد من التدقيق

(وليام تريسي، ترجمة سعد أحمد الجباني ، الرياض، 2004، ص 15).

1-4- تعريف محمد حافظ حجازي:

هو تغيير الاتجاهات النفسية والذهنية للفرد لتجاه عمله تمهيد التوفير المعارف ورفع المهارات لدى المتدرب في أدائه. **(فرج عبد القادر طه، 2001، ص 340).**

1-5- تعريف محمد عبد الغني شريف:

عملية تعليم وتعلم، تمكن الفرد من إتقان مهنته، والتكيف لظروف علمه، في أقصر وقت بأقل جهد ممكن. **(محمد عبد الغني شريف، 2003، ص 273).**

1-6- تعريف محمد الصريفي:

عملية مساعدة الأفراد، لاكتساب الفعالية في عملهم الحالي، والمستقبلي من خلال تنمية وتطوير عاداتهم ومهاراتهم ومعرفتهم وسلوكهم. **(محمد الصريفي، 2007، ص 160).**

1-7- تعريف فرج عبد القادر طه:

هو تعليم منظم ومحدّد، ومبرمج لاكتساب المتدرب عادات ومهارات وقدرات على أداء معين، أو رفع كفاءته فيه والمقصود من هذا التعريف أن التدريب يعتبر تعليما منظما، يعتمد على التخطيط، والأساليب التدريبية والبرامج، وذلك من أجل أداء العمل على أحسن وجه، بعد كسبه مهارة عن عمله، يتمثل التدريب في العملية التي يتم من خلالها تعليم الأشخاص مهارات مهينة. **(فرج عبد القادر طه، 2001، ص 343).**

1-8- تعريف يوسف حجيمالطاني / مؤيد عبد الحسين الفضل:

تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الفرد العامل بالمعلومات، والمهارات التي تكسبه مهارة في أداء العمل، أو تنمية مهارات ومعارف وخبرات باتجاه زيادة كاءة الفرد العامل الحالية والمستقبلية. **(يوسف حجيمالطاني، مؤيد، 2007، ص 271).**

2- تحديد المصطلحات الهامة المتعلقة بالتدريب:

تتطلب دراسة التدريب إلى الإلمام بأهم المصطلحات العلمية المستخدمة لموضوع التدريب المهني، ومن أبرزها ما يلي:

2-1- التعلم:

هو كل ما يكسبه الفرد من معارف ومعاني، وأفكار وأبجديات وعواطف وميول، قدرات وعادات ومهارات حركية، سواء كان الاكتساب بطريقة معتمدة أو مقصودة أو طريقة عارضة غير مقصودة. **(حمداوي وسيلة، 2004، ص 99).**

2-2- الكفاءة:

الكفاءة هي بناء الفرد أو الجماعة لمعرفة تمكنهم من استخدام في ظروف معينة، الموارد الداخلية المعارف، المهارات، الخصائص الشخصية والموارد التي يوفر لها المحيط والتوفيق بينهما.

أي أن الكفاءة هي القدرة على إيجاد نمط معين أو طريقة معينة لاستخدام المعارف والمهارات والخصائص الشخصية وأدوات العمل، من أجل المهام والنشطة وحل المشاكل العارضة. **(عبد السلام أبو قحف، 2001، ص 29).**

2-3- التأهل:

إن مصطلح التأهيل (Réhabilitation) تتمثل في خدمات مهنية تقدم للعاجزين لتمكينهم من إستعادة قدراتهم على مباشرة عملهم الأصلي أو أداءاته لأعمال أخرى تتناسب مع حالتهم الصحية والنفسية.

ويختلف التأهيل عند التدريب لكون الأول يتمركز جوهرة على عمليات التأقلم، والتكيف مع الآخرين في العمل بينما الثاني يتمركز حول الأداء. **(صلاح حوطر، 1991).**

2-4- الإعداد:

إن مصطلح الإعداد أو ما يسمى بالتدريب السابق على التوظيف يستخدم في كثير من الحالات، للدّلالة على عدّة عمليات كالتعليم والتدريب وغير ذلك، إلا أننا نجذ البعض يدقق في استعمال هذا المصطلح الذي يعني في نفس الوقت عملية يستهدف إضافة المعلومات والمعارف الجديدة للفرد ويبدأ الإعداد، حيث ينتهي التعليم كما يبتدئ التدريب بعد انتهاء الإعداد بالنسبة للفرد **(حسن الحلبي، 1976، ص 37).**

2-5- إعادة التدريب:

يعتبر مصطلح إعادة التدريب كنوع من أنواع التدريب مع أن البعض يستعمل مرادف لذلك بالفرنسية (Recyclage) (الرشكلية) وتحدث عملية إعادة التدريب، عند انتقال الفرد إلى وظيفة جديدة، نظرا لضرورة الهامة وإحاطته ببعض المعلومات المتخصصة التي سوف يحتاجه في الوظيفة الجدية، كما أن هذه العملية تستهدف أحيانا ترقية الأفراد أو ضرورة إتقانهملفنيات وتقنيات جديدة أدخلت على طرق وأساليب العمل. **.(Lakdarsekion; 1993, P 313).**

3ـ تصميم برامج التدريب:

بعد تحديد الاحتياجات التدريبية ، و الطرق العملية التي يتعرف عليها الأفراد و لتحقيق النتائج عملية التصميم التي تتضمن عملية البرامج التدريبية مجموعة من الإجراءات المتسلسلة و هي:

3-1 تحديد الموارد التدريبية:

يقصد بها كل ما يتم استعماله في عملية التدريب في المقالات ، المذكرات ،والتقارير التي توزع على المتدربين لقراءتها ، و ليستعملوا بها المحاضرات و المناقشات، التي يشتركون فيها و يقرؤون بها ما يتعلق أثناء تمثيل الأدوار و دراسة الحالات و فيها يخصّ الطرق التدريبية فهي كوسيط لنقل المعلومات من المدرب إلى المتدرب حيث يستخدم فيها هذا الأخير طريقة أو أكثر وفقا للبرنامج التدريبي ، حتى يستطيع أن يوصل إليهم الأفكار النظرية و التطبيقات و الحالات العملية .

أمّا المساعدات التدريبية:

تلعب دورا أساسيا في توصيل المادة و تقريبها إلى ذهن المتدرب ، و من هذه المساعدات وسائط تكنولوجية متعددة منها الصبورات، اللّوحات الورقية ، اللّوحات الخشبية و المعدنية التي يرسم عليها الأشكال ، الفيديو و الكمبيوتر **(محمد حافظ حجازي بدون سنة ،ص163).**

ـ إعداد برامج من طرف الخبراء الأخصائيين من خلال دراستهم للبرنامج الذي سوف يدربون به.

ـ يجب اختيار المدربين، و تحديد العدد المناسب و الخصائص المناسبة، و المتوفرة لديهم بحضور الدورات التدريبية.

- يجب تحديد مكان التدريب ، و قد يكون داخل المنظمة أو خارجها أما الزمان فيكون التدريب بعد اختيار الفترة الزمنية كالأيام ، عدد جلسات كل يوم ، فترات الراحة موعد التسجيل ، موعد الاختبارات كما يجب على مصمم برامج التدريب أن يأخذ بعين الاعتبار الإمكانيات المالية في نواحي متعددة و هي مكافأة المدربين الناجحين و مستشاريهم

أجور المشرفين على التنفيذ و النفقات الأخرى **(كامل بربر،1977،ص 323)**.

4- تنفيذ البرنامج التدريبي :

تتولى وحدة التدريب في المنظمة وضع البرنامج الذي تم تصميمه في ضوء الأهداف موضع التنفيذ بمعنى تحديد الإطار العام للإجراءات التنفيذية للبرنامج التنفيذي.

و أهم الجوانب التنفيذية هي: توقيت البرنامج ، تنسيق التتابع الزمني في المواضيع التدريبية تجهيز المطبوعات ، اتصال المتدربين بالمدربين.

- توقيت البرنامج: يتضمن هذا الجانب موعد بدء و انتهاء البرنامج و توزيع العمل التدريبي خلال فترة هذا البرنامج.

- تنسيق التتابع الزمني للموضوعات التدريبية : يتضمن اختيار المكان وفق متطلبات البرنامج ، و تصميم طريقة جلوس المتدربين و أيضا تحديد المستلزمات الضرورية في كل برنامج .

- تجهيز المطبوعات : و تتضمن استلام المطبوعات الخاصة بالتدريب ، وإجراءات

الطباعة ، و التجليد كذلك إجراءات التوزيع على المتدربين .

ـ الاتصال بالمتدربين و المدربين : يتم صياغة الخطة التنفيذية للبرنامج التدريبي من خلال تتابع هذه الخطوات و تقييم البرامج التدريبية و متابعتها .

5ـ تقييم البرنامج التدريبي و متابعتها:

إنّ فعالية برامج المتدربين لا تحقق فقط بحسب التخطيط و التصميم ، والاقتناع و إنّما تعتمد أيضا على دقة التنفيذ من جانب القائمين على النشاط التدريبي .و تتأثر كذلك باقتناع متدربين و إقبالهم على استعادة و تفهم محتوى التدريب ، و أهدافه وعلى ذلك فإنّ برامج التدريب ، و المتدربين يعتبر نشاط رئيسي و مستمر

ـ التقييم :

هو عملية قياس مستمرة لكفاءة النظام التدريبي ، و قياس مدى تحقيقه للأهداف المخططة لتطوير الأداء على مستوى المنظمة ككل.

ـ أما المتابعة :

هي عملية تهدف إلى التعرّف على مدى تقدم تنفيذ خطة التدريب من أنّها تسيّر في الطريق المرسوم بها، و في جدول التوقيت المقرر، إنجاز مراحلها ، و يهدف التقييم إلى التأكّد من مدى تحقيق البرامج لأهدافها لأفراد من ناحية اكتسابهم للمهارات و المعلومات المكتسبة من التدريب و صلاحية طرقة المستخدمة.

و لتحقيق تقيّيم جاد للعملية التدريبية لابد أن يستند التقييم على ملاحظة المدربين ، و تقاريرهم عن المادة التدريبية ،و تناسبهم على مستوى المتدربين أرائهم ،و مقترحاتهم في نهاية التدريب ،و تتضمن مدى ارتباط الموضوع التدريبي بالعمل ،و مدى تحقيقه للهدف المقرر بالخطة ، وأيضا تقارير المشرفين على التدريب ، و اختيارات للتأكد من أنّ

المتدربين استوعبوا المعلومات و من ثمّ الملاحظات الميدانية في مجال العمل ، و مدى تطبيقهم للمعلومات التي دربوا عليها **(نفس المرجع السابق ،ص 174)**.

6ـ أنواع التدريب المهني:

تتخذ أنشطة الإعداد والتدريب أوجها عدة، وهذا حسب معايير محدودة وينقسم إلى أنواع، وهناك من يصنف التدريب إلى تدريب رسمي، وتدريب غير رسمي ومنهم من يقسمه حسب الفئة المستهدفة ويمكن الاعتماد على التقسيم الذي يستند إلى المقاييس التالية: المرحلة الوظيفية التي يمر بها المتدرب، نوع الوظيفة أو الفئة المستفيدة، المكان الذي يتم فيه التدريب والجدول التالي يبين أنواع التدريب هذه:

(وليام تريسي، 2004، ص 323، 324).

جدول رقم –1– أنواع التدريب:

	يمكن تقسيم	**أنواع التدريب حسب**
مرحلة التوظيف	**نوع الوظائف**	**المكان**
– توجيه الموظف الجديد – التدريب أثناء العمل (موظفون جدد– إدماج) – تدريب لتجديد المعرفة والمهارة (موظفون مندمجون بالعمل) – تدريب بغرض الترقية والنقل (موظفون في مراحل متقدمة)	التدريب الفني والمهني التدريب التخصصي التدريب الإداري	التدريب داخل الشركة التدريب خارج الشركة أ– في شركات خاصة ب– في برامج حكومية
المصدر	أحمد ماهر، ، 2004، ص 323.	

6ـ 1التدريب حسب المرحلة الوظيفية:

- **توجيه الموظف الجديد:**

عادة ما تكون هناك فترة اختبار للموارد البشرية حديثة التوظيف، وتعرف هذه الفترة عند العامة بفترة التربص، وخلالها يقوم الفرد بتعلم المعارف والمهارات الأساسية لأداء عمله فضلا عن ذلك يحتاج الموظف الجديد إلى مجموعة من المعلومات التي تقدمه إلى عمله الجديد، وتؤثر المعلومات التي يحصل عليها الموظف الجديد في الأيام والأسابيع الأولى من عمله على أدائه واتجاهاته النفسية للسنوات القادمة، إن هذه العملية تكفل الإدماج الجيد للفرد في عمله وذلك عن طريق استقبال الأفراد الجدد، تعريفهم بوظائفهم، متطلباتها من مسؤولية وسلطة، وكذلك تعريفهم بعلاقاتهم الرسمية، وطرق الاتصال والوسائل التي **يستفيد منها** وغير ذلك وهذا يتم من خلال تقديم محاضرات أو كنتائج أو تكلف الإدارة بعض الأفراد القدامى أو المشرفين للقيام بذلك، والهدف الرئيسي هنا هو تقديم معلومات عامة عن المؤسسة والعمل ويمكن ذكر في هذا العدد ما يلي:

- معلومات عامة عن المشروع مثل تاريخه أنوع المنتجات، التنظيم الإداري للمشرع...إلخ.
- ساعات العمل ونظام الحضور والانصراف.
- ملابس العمل.
- الأجور والعلاقات والاقتطاع

2.6 التدريب من حيث الأهداف:وتنقسم إلى:

- **التدريب الحركي:**

وهو الذي يستهدف كسب مهارات حركية في المؤسسات الصناعية التي لها نشاط حركي أكثر من معرفي، كمؤسسات لصناعة السيارات أو إدارة مثقاب كهربائي، أو تصويب إلى هدف متحرك. **(أشرف محمد عبد الغني محمد شريف، 2006).**

- **التدريب الاجتماعي:**

وهو الذي يهدف إلى اكتساب المتدرب العادات الاجتماعية أو الاتجاهات النفسية مثل: اكتساب المتدرب صفات ومهارات اجتماعية، مثل: ضبط النفس واحترام الزملاء. **(محمد شحاتة ربيع، 2006، ص 76، 77).**

3.6 التدريب من حيث وسائله: وينقسم إلى:

- **التدريب بالطريقة الإخبارية:**

عن طريق الندوات والمحاضرات والنشرات المطبوعة.

- التدريب بالطريقة الإضاحية:

عن طريق الأفلام السينمائية أو شرائط الفيديوا أو الرسوم الإضاحية **(نفس المرجع السابق، ص 76، 77).**

- **التدريب عن طريق المناقشات الجماعية:**

وهذا الأسلوب من حيز الوسائل على حل المشكلات وإعداد التيارات الإنتاجية، والإدارية أي مستويات الإدارة المتوسطة والعليا **(محمد ربيع شحاتة، 2006، ص 77).**

- **6. 4التدريب بغرض تجديد المعارف والمهارات والاتجاهات:**

إن هذا النوع من التدريب لا يستفيد منه عموما إلا الأفراد الذين قد استفزوا في وظائهم لمدة زمنية معينة. فتقد م المعارف والمهارات الناتجة عادة من تغيير في وسائل وأساليب العمل، أو تغير في المحيط يتطلب التكيف مع المعطيات الجديدة عن ذلك تدريب الأفراد من أجل تنمية معارفهم ومهاراتهم وتعديل اتجاهاتهم لما يناسب متطلبات العمل الجديدة.

6ـ 5 التدريب بغرض الترقية:

هو التدريب الذي يلزم إعداد الفرد، لتوالي وظيفة جديدة أو للقيام بواجبات ومسؤوليات جديدة، فيستلزم الحصول على برامج تدريب في كافة أنواع التخصصات وذلك لغرض التكيف مع الوظيفة الجديدة. **(محمد ربيع شحاتة، 2006، ص 77).**

6ـ 6 التدريب الإداري:

يقصد بالتدريب الإداري التدريب على الأعمال ذات الطابع المتماثل، مثل: العمال الكتابية وأعمال المصنوعات والمشتريات والشؤون المالية، وكل هذه الأعمال تمثل جانبا هاما من العمال الإدارية، وتتوقف كفاءة المؤسسة على انتظام العمل في هذه المجالات.

6ـ7 التدريب المهني:

هو يتعلق بالأعمال اليدوية أو الميكانيكية، مثل أعمال التجارة، البناء، وغير ذلك وهذا نجد أن الأسلوب المتبع في بعض الأحيان هو تعيين بعض العمال الجدد كمساعدين للعاملين القدامى، وذلك بغرض معرفة فنون المهنة، كما توجد المعاهد الفنية، ومراكز التدريب المهنية، والتي يمكن الالتحاق بها للتدريب على بعض المهن، اكتساب المهارات والقدرات الكبيرة. **(أشرف محمد عبد الغني، ص 159، 160).**

6ـ 8 التدريب في مكان العمل:

هو أكثر التجريب شيوعا ويقصد بالتدريب الذي يتم فيه نطاق العمل، أي داخل المؤسسة بغرض تقديم المعلومات الجديدة للموظف في التخصص، الذي يمارسه، كذلك كلما أدت التطورات الجديدة في العلوم والتقنية الحديثة إلى إجراء بعض التغيرات والتجديدات الأساسية بها من وقت الآخر.

6ـ9 التدريب المزدوج:

هو التدريب الذي يجمع بين الدراسة النظرية في داخل المؤسسة، بين الدراسة التطبيقية في المصانع أو الشركات ، أي تطبيق المعلومات النظرية على الجانب التطبيقي

7ـ أهداف التدريب:

تعتبر أهداف التدريب هي السبيل للوصول إلى الغايات التي يسعى التدريب إلى تحقيقها، وهي عبارة عن نتائج يجري تصميمها وإقرارها قبل البدئ في عماية التدريب فإذا تمننا من تحديد الهدف راؤ الأهداف من التدريب، فهذا يعني تحقيقنا لخطوة مهمة نحو فهم الأساليب والوسائل التي من خلالها يتم الوصول إلى مثل هذه الأهداف. أما إذا لم نتمكن من تحديد الهدف من التدريب فإنه يصبح عملية فاشلة لهدر المال والجهد والوقت.

إن للتدريب أهمية قصوى لا يمكن تجالها في المنظمات التي تطمح إلى المناقشة والبقاء، ويمكن حوصلة أهداف التدريب فيما يلي:

- زيادة إنتاجية الفرد.
- تغيير سلوك الفرد، وتصرفاته، وجعله أكثر استعدادا للعمل وأكثر إيجابية وقبولا للتضحية.
- التقليل من الإصابات الناجمة عن الأخطاء التي يرتكبها العاملون في التنظيم.
- يحقق التدريب أهداف العاملين في الترقية والتدريج في الوظائف الأعلى. **(أحمد خالد، 1985، ص، 48).**
- ويرى بعض العلماء أنّ من أهداف التدريب أيضا:
  - تحسين اتجاهات الموظفين، ورفع الروح المعنوية لديهم.
  - تحسين نوع الإشراف على العمل.
  - زيادة الانتاج.
  - الإقلال من النفقات والأخطاء.

- زيادة التعاون والتنسيق بين أعمال الموظفين.
- الإقلال من شكاوى الموظفين بعد أن تدربوا تدريب صحيحا على عملهم.
- تحسين المهارة التعليمية عند القادة الرؤساء.
- الإفادة من القوة البشرية العامة، والأدوات المستعملة إلى اقصى حد ممكن.
- تنمية المهارات والمعارف الفردية لأداء العمل.
- زيادة تقديم الموظف لعمله، والاهتمام به فهذا التقدير ينشأ عادة من اتقان الإنسان لعمله،

الذي يستمده منه النجاح في عمله وإتقانه ينمي عنده الشعور بفائدته، وقيتمه في المجتمع.

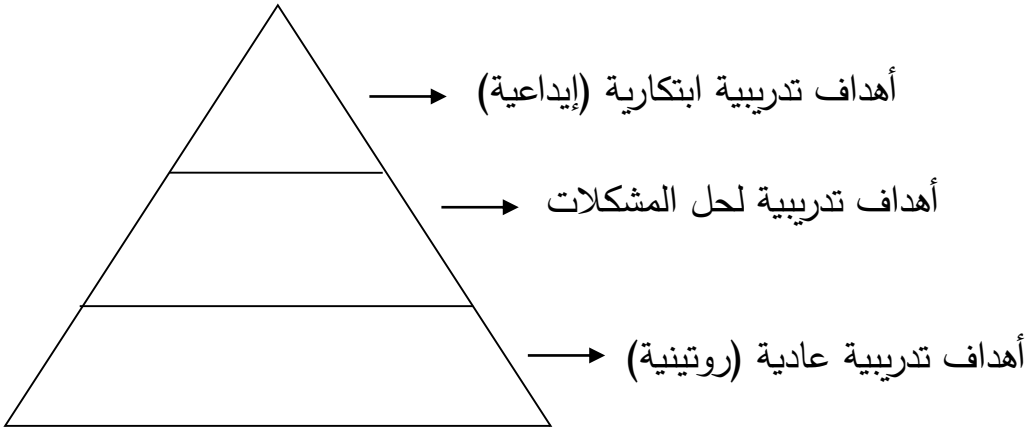
وهكذا نجد أن التدريب يعمل على رفع مستوى الأداء في العمل ورفع مستوى من يؤديه بإتقان في نظر العاملين أنفسهم، وفي نظر الناس. فهو إلى جانب ما يتجه إليه من زيادة الإنتاج، وإتقانه يؤدي أيضا إلى سعادة من يتقنون علهم ويؤدونه في مستوى عال، وهذا يحقق التدريب أهداف العمل، وزيادة الإنتاج ويحقق أيضا أهداف العاملين، وسعادتهم. **(حربي محمد خبري ومحمد أنور قريطم ، 1962، ص 25، 25).**

ويرى الطعاني: أنه استناد إلى ما ينطوي عليه مفهوم التدريب من مضامين، وما يشير إليه من معطيات، فإن الأهداف التي يحاول التدريب تحقيقها تتمثل في الآتي:

- زيادة معارف المتدربين ومعلوماتهم.
- اكتساب المتدربين بعض المهارات اللازمة لتطوير كفايتهم الإدارية.
- تنمية اتجاهات المتدربين الإيجابية نحو العمل والعاملين معهم.
- زيادة الاستقرار في العمل بما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للمتدربين.
- زيادة الإنتاج والإنتاجية في الحقل التربوي المتمثلة في رفع المستوى العلمي، وخفض سن الرسوب، والتسرب بين الطلبة.
- تنمية الروابط الإنسانية السليمة في المجتمع المدرسي.

- مواكبة المتدربين للمستجدات في حقول المعرفة ذات العلاقة بعملهم.

هيرا ركية الأهداف التدريبية (أصناف الأهداف التدريبية)



(ياغي، عبد الفتاح، 1986، ص 11).

وهي بذلك لا تمثل مجهود غير منتج، بل هي تحقق فائدة ولكنها تساعد التنظيم في المقام الأول على البقاءSwival، والاستمرار بمعدات الكفاءة المعتادة دون أن تحقق نتائج عادية ومبتكرة ترفع مستوى الداء في التنظيم.

- **أهداف تدريبية لحل المشكلات:ProddemSolving Training**

أما الأهداف التدريبية لحل المشكلات فإنها تتجه نحو إيجاد حلول مناسبة للمشكلات التي تواجه العنصر البشري (أفراد التنظيم) في المنظمة ومحاولة الكشف عن المعوقات، والانحرافات التي تعوق الأداء ويتم ذلك عن طريق إعداد وتدريب أفراد قادرين على التعامل مع تلك المشكلات وتطبيق الوسائل العلمية المتطورة في علاجها.

وفي ضوء هذا التصور فإن البرامج التدريبية التي تستهدف تخليص المنتظمة من مشكلات تعوق الأداء وتسبب الانحرافات الفعلية عن الأنماط المقررة هي تطبيقية الحال أفضل تلك البرامج التدريبية التي تقتصر أهدافها على تحقيق استمرارية وبقاء المنظمة في حدود أنماط الأداء المقررة، وبهذا فإن الأهداف التدريبية التي تقتصر أهدافها على تحقيق

استمرارية وبقاء المنظمة في حدود أنماط الأداء المقررة، وبهذا فإن الأهداف التدريبية لحل المشكلات تعلوا الهداف المادية أو الروتينية.

- **أهداف تدريبية ابتكارية إبداعية: Innovatue or chnage-Making Training objectives**

تعتبر الأهداف التدريبية الابتكارية (الإبداعية) أعلى مستويات المهام التدريبية، حيث تصنف أنواعا من السلوك والأساليب الجديدة لتحسين نوعية الإنتاج غير عادية (إبداعية أو ابتكارية) ترفع لمستوى الأداء في التنظيم نحو مجالات وآفاق لم يسبق التوصل إليها والفرق بين الأهداف التدريبية لحل المشكلات والأهداف الابتكارية هو أن الأول تقتصر على حل المشكلات وتستهدف استعادة التوازن للتنظيم والتغلب على مصادر انحراف الأداء عن الأنماط العادية المقررة بينما تستهدف الأهداف الابتكارية إلى نقل المنظمة إلى مستويات أعلى من الكفاءة والفعالية والخروج بها من أسر المعتاد والمؤلف. **(نفس المرجع السابق،1986، ص 10، 12).**

أما عن أهداف التدريب الإداري بصفة عامة أو النتائج غير المباشرة المتوخاة من التدريب الإداري فيمكن استعراضها كالآتي:

- رفع مستوى الإنتاج وتحسينه من الناحيتين الكمية والنوعية.
- تخفيض مستوى غياب الموظفين عن العمل.
- تخفيض تكاليف العمل والمحافظة على الأجهزة وصيانتها.
- زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين.
- تنمية شعور الموظف بالانتماء للمنظمة.
- تحقيق الذات للموظفين الذين يمتلكون عنصر الطموح.

- التكيف للمتغيرات التقنية في مجال الإدارة، حتى تحافظ المنظمة على مستوى من الأداء.
- تحقيق احتياجات المنظمة من القوى البشرية واختصار الوقت اللازم لأداء العمل بفعالية.
- استخدام التدريب كأسلوب من أساليب التحفيز، والترقية والجدارة.
- نوعية الموظفين بأهمية التدريب، واكتسابهم القدرة على البحث عن الجديد.

وعن أهداف التدريب أثناء الخدمة التعليمية كما يراها شريف وسلطان فإنهما يتكلمان في الآتي:

1- زيادة كفاءة الموظف المتدرب أو المعلم والمدير مما يعنيه في درجة تقدمه في وظيفة المنصب.
2- تحسين أداء الفرد للمعلم أو المدير وتطويره مما يجعله راضيا عن عمله، ومن ثم يساعد رفع الروح المعنوية التي تزيد من اهتمامه بالعمل الإداري والتعليمي.
3- تنمية بعض الاتجاهات السليمة نحو العمل والعلاقات الإنسانية بين العاملين في حقل التربية والتعليم.
4- تزويد المتدربين من معلمين أو مديرين بالمعلومات والمستحدثات العلمية والتقنية والنظريات والمعارف الإدارية وغيرها لمواجهة التحديات المعاصرة في مجال عمله التربوي والإداري.

لا يقف هدف التدريب عند تنمية خبرات ومهارات معينة، بل يتعداه إلى تنمية الرغبة في استخدام قدرات المتدرب استخداما حيزا من استخدامه لها في السابق.

ويرى السباغي بأنّ التدريب وإن كان يهدف في الأصل إلى اطراد رفع كفاية الموظف على نحو يقابل التطور المستمر في أسلوب العملTechnology أو إعداده للتقدم في

الوظائف القيادية بغية زيادة الإنتاج وصقله فهو يهدف بهدف أيضا إلى أغراض كثيرة منها:

أولا: تعريف الموظف بالجهاز الذي يعمل فيه وبسياسته ونظمه حتى يشعر بسرعة بإنتمائه لهذا الجهاز.

ثانيا: تعليم الموظف احتياجات العمل المعين الذي يؤديه حتى يستطيع أن يرتفع إلى مستوى أدائه بما يزيد من قيمته للجهاز.

ثالثا: تهيئة الموظفين الحاليين للوصول إلى مهارات أكثر وأحسن، ممّا يزيد من مؤهلاتهم للترقية.

رابعا: التدريب يقلل من نسبة الحوادث بين الموظفين ويخفض نسبة أخطائهم في العمل ويحد من قيمة الخسائر المادية في الأجهزة والمعدات التي يستعملونها.

خامسا: التدريب يساعد للموظفين على تقبل وسائل العمل وطرقه الجديدة التي تستحدث من آن لآخر.

سادسا: التدريب يقلل من عوامل السخط والغياب وعدم الاستقرار الوظيفي لأنه يساعد الجدد والمتمرنين على استغلال كامل طاقاتهم الشخصية. **(السباغي محمود، 1963، ص 1963).**

سابعا: التدريب الجيد يؤدي إلى عوائد أفضل، ورغم أن معظم الشركات والمنظمات تدرك الصراع بين الحاجة إلى تدريب الموظف الجدد تدريبا كافيا، والرغبة في وصفهم بسرعة في أماكن تحقق العائد، فإن الرغبة في تحقيق العائد تنتصر ويتم تأجيل التدريب ربما إلى ما لا نهاية، وينتج عن ذلك في الغالب تدني الإنتاجية والجودة وتضرر معنويات الموظفين الذين

حرموا التدريب الفعال. **(مجلة التدريب والتقنية، العدد 36، دار الحجة 1422، نقلا عن موقع Trend scope على الإنترنت).**

ويسعى التدريب كذلك إلى تحقيق أهداف أساسية أهمها رفع مستوى أداء الفرد عن طريق اكتسابه المهارات الحرفية، والعلمية المستخدمة في ميدان علمه، وزيادة قدرة الفرد على التفكير المبدع الخلاف بما يمكنه من التكيف مع عمله من ناحية، ومواجهة مشكلاته والتغلب عليها من ناحية أخرى، وتنمية الاتجاهات السليمة لفرد نحو تقديره لقيمة علمه وأهميته.

ويعد الهدف الأساسي للتدريب هو العمل على تضييق الفجوة القائمة بين نظام التعليم بأنواعه المختلفة، وبين مجالات العمل المطلوب. ولقد صنفت هذه الهداف إلا ثلاث مجموعات رئيسية هي:

- **أهداف تقليدية:**

وتتضمن أهدافا معروفة مثل تدريب العاملين الجدد، وتقويمهم بالمنظمة وأهدافها وسياستها وأنشطتها والإجراءات والقوانين المطبقة منها، كما تشمل تزويد بعض العاملين ومهارات معينة عند إدخال تعديلات في أساليب العمل وطرقه وفي القوانين والأنظمة أو عند إجراء تنقلات على نطاق واسع داخل المنظمة.

- **أهداف حل المشكلات:**

تتجه هذه الهداف بالدرجة الأولى نحو إيجاد حلول لمشكلات محدودة تعاني منها المنظمة عن طريق إعداد وتدريب العاملين فيها ليكونوا قادرين على التعامل مع تلك المشكلات واستخدام أساليب علمية متطورة، ولا تكون المشكلات وقد تظهر أعراض المشكلة على شكل انخفاض العمل، وقد تؤدي جميعهما إلى الانحراف عن معدلات الإنجاز المخططة.

- **أهداف إبداعية:**

تمثل هذه الأهداف مستوى أعلى من المهمات التدريبية وترمي إلى تحقيق مستويات عالية من الإنتاجية والأداء، ويتطلب تحقيق هذه الأهداف استخدام أساليب علمية متطورة، وعناصر متميزة وقادرة، تتمتع بحس أخلاقي رفيع وانتماء للمنظمة التي يعملون فيها.

وكما كانت مجالات العمل جديدة أو انتكارية فإن البرامج التقليدية وبرامج حل المشكلات.

أما (راغي) فإنه يتفق تماما مع (الطعاني) في هذا الإطار ويرى بأنه يجب تصنيف أهداف التدريب إلى ثلاث مجموعات أساسية في وقت إقرار واختيار النشاطات التي تم تخطيطها، والموارد المتاحة التي تم تحديدها وفق ما يلي:

- أهداف تدريبية عادية روتينية Régaler Training objectives:

في الغايات التي يسعى التدريب إلى تحقيقها لمواجهة موافق روتينية متكررة من حين لآخر، ويضم هذا النوع من التدريب: التدريب التوجيهي، أو التمهيدي، حيث يتم من خلاله تزويد الموظفين الجدد بالمعلومات المتعلقة بالعمل الذي سيقومون به وبالمنظمة التي سيعملون بها.

والجديد بالذكر أن هذا النوع من التدريب لا يحتاج إلى جهد ذهني وإبداع من جانب معهم البرامج، فترتكز تحديد الهداف العادية إلى مؤشرات وأرقام واقعية من تاريخ المنظمة، وتعكس الحجم الفعلي لفئة الأفراد المطلوب تدريبهم وكذلك فإن ارتباط هذا النوع من الأهداف بالواقع التنظيمي وإسناده عادة إلى مؤشرات تتعلق بالأداء المعتاد للأعمال يجل أهميتها التدريبية تأتي في قاعدة هرم الأهداف التي يسعى التدريب إلى تحقيقها كما هو مبين في الشكل الآتي:

8ـ الأسس العامة للتدريب المهني:

يتضمن التدريب المهني أسس اقتصادية، نفسية، اجتماعية وسيكولوجية وهي كالآتي:

8-1الأسس الاقتصادية: تتمثل في:

إعداد الأفراد وتدريبهم على تنمية الكفاءات والخبرات وتزويد القوى العاملة بالمهارات اللازمة لمواجهة احتياجات المستقبل في المدى القصير والبعيد، وزيادة الأفراد على التحرك الوظيفي.

- رفع الروح المعنوية للعاملين، مما يزيد من مرونة الأداء المهني.
- أداء العمل بمجهود أقل في وقت قصير مما يؤدي إلى تطور الإنتاج وخفض تكاليف مواد الخام والسلع.

(محمد عبد الفتاح دويدار، 2005، ص 207).

8-2 الأسس النفسية:

للمختص النفسي دورا واضحا فيه، حيث يمد الفريق ويرشده إلى الأسس والمبادئ النفسية التي ترفع من كفاءة التدريب، وتنتمي به إلى عائد كبير حتى يحقق الهدف منه. **(فرج عبد القادر طه، ص 343).**

8-3الأسس الاجتماعية:

- يساهم الإعداد والتدريب المهني في مواجهة احتياجات المجتمع من مهارات وكفاءات الأفراد القوى العاملة.
- يحقق الترابط بين الناحية الاجتماعية أو الفردية، لأن زيادة إنتاج الفرد يؤدي إلى زيادة الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة التي يعمل فيها. **(محمد عبد الفتاح دويدار2005 ، ص 207).**

8-4الأسس السيكولوجية:

ينظر إلى التدريب كعملية ديناميكية، تهدف إلى تغيير الإطار المرجعي للفرد، ومن ثم تغيير اتجاهاته وإذا أريد لهذا التغيير أن يكون جوهريا، لابد أن يتعمق إلى ما هو أبعد، حيث يتناول شخصية في جوهر بناءها، خاصة في النواحي التي يتطلبها المجتمع. فهو يشكل وسيلة تمكن الفرد من

الحصول على الاستجابات اللازمة لأداء العمل ومن الوجه الصحيح اجتماعيا ونفسيا لاستخدام طرق مختلفة من الإرشاد والتعلم. **(بديع محمود، 2001، ص 208).**

9ـ المبادئ العامة في التدريب:

إن اقتناع أفراد الإدارة بضرورة التدريب واهتمامهم به كوسيلة لضمان استمرارية التشغيل الفعال ككل عمليات المؤسسة، وأنه يشمل جميع أفراد في المؤسسة وعلى المستويات، يجعلهم يؤيدون برامج التدريب وينقون الأموال اللازمة لتحقيقها.

تتكون برامج التدريب من كل فرص التدريب الفردية والجماعية التي يتم توفيرها للعاملين على كل المستويات ابتداءا من العاملين التنفيذيين حديثي التعيين إلى مستويات الإدارة العليا وعلى الإدارة المسؤولة عن هذا النشاط معرفة المبادء الأساسية في هذا المجال. هذه الأخيرة التي يتمثل أهمها:

- يجب أن ينصب التدريب على معالجة القصور في الأداء، والناتج عن قصور في المعارف والمهارات والاتجاهات.
- لا توجد مشكلة تكوين بحد ذاتها، ولكن توجد الأفراد على كل المستويات والأقسام والوحدات التشغيلية والوظيفية.
- يجب أن يراعي مبدأ الفردية (الفروق الفردية بين المتدربين ومبدأ التشخيص وإقحام الفرد في التدريب ليقيم احتياجاته باستمرار، التعلم الذاتي...).
- أن تتعلق برامج التدريب بمتطلبات الأداء الوظيفي بطريقة دقيقة.
- يجب تقييم فعالية البرامج التدريبية قبل تعميمها على مجال أوسع.

- إتاحة الفرصة للمتدربين لتجربة المادة العلمية أو التقنية أو السلوك الذي اكتسبوه من التدريب...إلخ.

(وليام نريسي، 2004 ص 145).

10ـ خصائص التدريب المهني:

يعتبر التدريب نشاطا حيويا مؤثرا في تحديد مستوى الكفاءة، والفعالية في أي منظمة ومن أبرز خصائص ما يلي:

يجب أن تكون المعلومات التي تمد للعامل أثناء التدريب قابلة للتعميم، وأن تستعمل في مواقف أخرى، في كل أنواع التخصصات، حتى يتمكن العامل من تطبيقها في مختلف الميادين الأخرى.

- اشتراك من يعنيهم الأمر في عملية برامج التدريب، والتخطيط له من المتنوعة، ويوفر الوقت والجهد. **(بديع محمود القاسم، 2001، ص 208).**
- تخفيض وقت التعليم للوصول للأداء المقبول، فاستخدام مدربين مؤهلين وأكفاء وطرق ملائمة للتدريب في المواقف المختلفة.
- يساهم التدريب في زيادة المرونة التنظيمية، وتحقيق الاستقرار في العمل، ومن ثم تحقق الترابط بين مصالح الأفراد من جهة، ومصالح أصحاب العمال من جهة أخرى، لما يحققه التدريب من مصلحة مشتركة بين الطرفين في مجال الأعمال.
- المساعدة في حل المشاكل الناتجة عن عملية التشغيل، فالتدريب سواء بالنسبة للمشرفين أو عمال الإنتاج يمكن أن يساعد على تخفيض معدل الغياب عدم الرضا عن العمل، الحوادث...إلخ. **(محمد عبد الفتاح دويدار2005، ص 334).**

11ـ أهمية التدريب المهني:

تحقق البرامج التدريبية الفاعلة وفقا لمبادئ التعلم أهمية كبيرة للمنظمة وتتمثل في:

- تحسين ربحية المنظمة.
- يساهم في ربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف المنظمة.
- يساهم في انفتاح المنظمة على المجتمع الخارجي، وذلك بهدف تطوير برامجها وإمكانياتها.
- تخفيض الحوادث وإصابات العمل.
- يؤدي غلى توضيح السياسات العامة للمنظمة.
- تنمية مناخ مناسب لنمو الاتصالات بين العاملين في المنظمة.
- يساهم في بناء قاعدة فعالة للاتصالات والاستثمارات الداخلية.
- يؤدي إلى تطوير القيادة، وترشيد القرارات الإدارية.

12ـ 1أهمية التدريب بالنسبة للأفراد العاملين:

يحقق التدريب عدة فوائد للأفراد الراغبين فيها منها:

- يساعد الأفراد على اتخاذ القرارات المناسبة، كما يزيد من قابليتهم ومهاراتهم في حل المشاكل التي تواجههم في بيئة العمل.
- ارتفاع مستوى إنتاجه من حيث الكم والكيف.
- يفتح للفرد المجال نحو الترقية، والتقدم الوظيفي.
- يعمق الإحساس بالرضا الوظيفي والإنجاز.
- كما يكشف التدريب عن مهارات واستعدادات خفية لدى العاملين ويمكن ان تستعمل في نواحي أخرى.

- يساعده على تقليل القلق الناجم عن عدم معرفته للعمل أو قلة المهارات التي تنجم عنها ضعف الأداء.

12- 2أهمية التدريب في تطوير العلاقات الإنسانية:

يؤدي التدريب المهني الفعال فليما يتعلق بتطوير العلاقات الإنسانية إلى تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد العاملين، كما تتيح إلى تطوير الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة في المنظمة، وتعمل على تثمين العلاقة بين الغدارة والأفراد العاملين، وتنمية عملية التوجيه الذاتي لهم لخدمة المنظمة. **(نظمي شحاتة ومحمد رسلان الجيوشي، 2000، ص 53).**

خلاصة:

يعد التدريب خطوة جوهرية ومهمة في مختلف المنظمات التي تسعى إلى التميز والمنافسة سواء الحكومية منها أو الخاصة، وهو أكثر إلحاحا في المنظمات المنية التي تسعى إلى تحقيق الأمن الذي يمثل عصب الحياة ومنطق الرقي في المجتمعات الإنسانية، فإننا نستطيع التأكيد على الأهمية التي يخطر بها موضوع التدريب أثناء العمل، من خلال تصور ما يمكن انب نعكس على تجاهل التدريب أثناء العمل.

الفصل الثالث

حوادث العمل

تمهيد:

إن ممارسة الفرد لعمله يكون معرضًا لعدّة أخطار تُهدد سلامته و صحته المهنية، و ذلك حسب الوظيفة التي يقوم بها و مكان العمل. و أهم هذه الأخطار حوادث العمل التي لا تحقق الضرر بالفرد العامل فقط، و لكن جميع عناصر الإنتاج ن منشآت، آلات، و مواد، منتجات، و قد اختلف الباحث عليها إلا أن أجمعوا على أنها خطر حقيقي للفرد و المؤسسة و المجتمع.

و في هذا الفصل سنحاول التطرق إلى أهم التعريفات و النظريات والأسباب العوامل المؤدية لحوادث العمل و الإستراتجيات للوقاية منها نظرًا لأهمية العنصر البشري و مكانته في المنظمات و المؤسسات المختلفة.

1- تعريف حوادث العمل:

هناك عدّة تعريفات لحوادث العمل منها:

❖ **تعريف محمد شحاتة ربيع:**

« هو كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث، بحيث ينجم عنه أضرار تصيب الفرد أو تصيب الآخرين»

يتضح من خلال هذا التعريف أنه ركز على آثار حوادث العمل الإنسانية و إهمال آثاره المادية، كما أنّه أهمل أسباب وقوعه، إضافة إلى ذلك فهناك حوادث تقع و لا تترك آثارًا و لا أضرارًا إنسانية أو مادية. **محمد ربيع شحاتة، 2007 ص 272.)**

❖ **تعريف جاك لوبل: "Le plat"**

الحادثة هي نتيجة غير مرغوب فيها و لم يكن كحدث لو أن الأجهزة اشتغلت أو استخدمت بطريقة صحيحة **(Tayicologie, Philipe , 199 5).**

❖ **تعريف عبد الرحمن العيساوي:**

الحادثة حدث غير متوقع، و خاطئ و لكن ليس بالضرورة بسبب الاصطلاحات، و قد يؤدي هذا إلى عرقلة نشاط العامل أو استكماله **(القاموس الجديد للطلاب، ص 273).**

❖ **تعريف عزت أحمدي راجع 1985:**

يعرّف الحادثة على أنها حدث ينشأ مباشرة من موقع العمل أو من الآلات و المعدات أو التعامل نفسه(**سلامي يحضيّة، 1994، ص5.**)

❖ **تعريف حوادث العمل في القانون الجزائري:**

هو كل حادث نتجت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي، و طرأ في إطار علاقات العمل ... كما يعتبر حادث عمل كل حادث طرا أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي، أو دائم طبقا لتعليمات صاحب العمل(**نفس المرجع السابق ،1994، ص 07**).

❖ **تعريف محمد عبد السميع:**

على أنها مختلف الحالات المؤذية، التي تقع للعامل و التي يمكن أن تنجم عن الحوادث التي تقع من خلال العمل أو سببه أو ما يتعلق به، و عن جميع الأمراض المهنية الموصوفة التي تقع للعامل (**محمد عبد السّميع ،1972،ص13**).

2- بعض المصطلحات المتعلقة بحوادث العمل:

هناك عدّة مصطلحات لحوادث العمل فمن أبرزها ما يلي:

2-1- الحادثة:

هي التي تقع للفرد، و يتورط فيه دون سابق معرفة، أو توقع، و ينتج عنه أضرار تصيب الفرد، أو غيره، أو المعدات و الممتلكات(فرج عبد القادر طه ،1986،ص290).

2-2- القابلية للحوادث:

يقصد به أن لكل فرد استعداد نفسي و جسميًا بدرجة ما لأن تحدث له حوادث و هذا الاستعداد ثابت إلى حد ما و دليل ذلك ما نلاحظه من أن أفراد معنيين أن تكون لهم من حوادث ما يفوق العدد المتوقع لهم(**نفس المرجع السابق ،ص291**).

2-3- حادث المسار:

يعتبر حادث العمل، الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له، للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، أيًا كانت وسيلة النقل المستعملة، شريط أن لا يكون المسار قد انقطع أو انحراف، إلا إذا كانت ذلك بحكم الاستعمال، أو الضرورة، أو ظرف عارف، أو لأسباب قاهرة منها:

- المسار المضمون بين مكان العمل و مكان الإقامة.

– المسار المضمون بين مكان العمل و المكان مشابه له. (تناول العمل لأغراض عائلية)

(مجلة الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي).

2-4- تعريف الإصابة:

إن الإصابة هي نتيجة حادث عمل تؤدي إلى إقعاد العامل من عمله، و تسبب في الحد من قدرة العامل على أداء واجبه المرتبط بالعمل(**فرج نبيلة نفس المرجع السابق ،ص 298**) .

– أنواع الإصابة:

2-5- الوفاة:

كارثة تحدث للعامل بسبب الإصابة، تؤدي بوفاته، بغض النظر عن الوقت الذي بين الإصابة و الوفاة، و أكثرها ناتجة عن صدمات عنيفة.

2-6- العجز:

يؤدي إلى العجز الكلي، أو الجزئي، أو مؤقت، أي نقص، أو قصور في القدرة لأداء نشاط بشكل عادي، كما هو منتظر من الإنسان السوي.

2-7- الصدفة:

هي حدوث الحدث ليس إلا مجرد حظ حائر لمن تقع له.

2-8- الأمن الصناعي:

توفير ما يلزم من الشروط و المواصفات و الإجراءات التنظيمية في بيئة العمل لجعلها مأمونة و صحية، بمعنى أنه لا تقع فيها حوادث، و لا تنشأ عنها أمراض مهنية، أي انها تكفل مقومات الإنتاج المادية و البشرية**(نفس المرجع السابق، ص 300-305)**.

3- النظريات المفسرة لحوادث العمل:

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

3-1- النظرية الاجتماعية:

يرى أصحاب هذه النظرية، أن الحوادث ترجع إلى وجود خلل في جسدي أو عصبي في جسم الإنسان يؤدي إلى وقوعه في الحوادث، و من هذه النقائص الخلل في السمع أو البصر و غيرها، و إن كان الخلل الجسدي أو العصبي سبب الحوادث، فلا يمكن اعتبار السبب الرئيسي، أو الوحيد، و قد توصل "كوف" في بحث أجراه إلى أن % من الحوادث ليس لها أية علاقة بالأسباب، و أن % فقط من الحوادث لها أسباب طبية و تدخل في هذه النسبة الضئيلة، كخلل السمعي و البصري، زيادة على هذا نلاحظ أن معظم الشركات لديها مصلحة طبية، و تسهر على صحة و مراقبة العمال، حتى أثناء التوظيف، و بالتالي تحاول إبعاد الأشخاص الذين يعانون من خلل أثناء الاختبار**(محمد صالحي ،1983،ص)**.

3-2- النظرية الوظيفية:

ترى هذه النظرية أن هناك أسباب عديدة و عوامل مرتبطة فيما بينهما تؤدي إلى الوقوع في الحوادث، و أكدت على العوامل الإنسانية و التنظيمية في وقوعها.

و من أهم الدراسات التي تعزز أن هذه النظرية، نجد الدراسة التي قام بها "هنريش" حيث توصل إلى ان العوامل الإنسانية في 88% من الحوادث، أما الظروف البيئية فتسبب 12% تقريبًا(**قيس خندودة ،2006،ص61**).

3.3 نظرية القناع:

المقصود بنظرية القناع عدم تنبيه العمال بالمواقع الخطرة في العمل، و كيفية الوقاية منها، لأدائه بالطريقة التي تجنب الوقوع في الحوادث حسبها، فإن جهل العامل لنقاط الخطيرة في عمله، و عدم إلمامه بالطرق السليمة لأدائه، يجعله عرضة للحوادث لكن يمكن للأقدمية أن تبطل من مفعول ذلك، فهي تساعد العامل، على معرفة طبيعة عمله و أهم النقاط التي قد توقعه في الحوادث، و كيفية تجنبها(**عبد الرحمان العيسوي ،2004،ص 132،133**).

3-4 النظرية القدرية:

ترى هذه النظرية أن الناس يقعون على طرفي خط أحدهما عند ظرف السعادة و الآخر عند طرف التعاسة، فالسعيد لديه حصانة ضد الحوادث و التعيس هو الأميل للتورط في الحوادث.

5.3 نظرية التحليل النفسي:

ترى هذه النظرية من خلال صاحبها"سيغموند فرويد" أن التورط في الحوادث ما هو إلا تغيير عن الصراعات العصبية و أسباب لا شعورية كالهفوات

(حمدي ياسين ، 1999،ص200،199).

4- تصنيف حوادث العمل :

يمكن تصنيف حوادث العمل بطرق مختلفة:

4-1 من حيث نوعها:

تصنف إلى حوادث خطيرة مثل حوادث طائرات أخرى، غير خطيرة مثل سقوط مطرقة.

4-2- من حيث نتائجها:

هناك حوادث تتلف الآلات أو المنتجات أو تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالكسور أو فقدان أحد الأعضاء أو الحواس.

4-3- من حيث خطورتها:

هناك حوادث مميتة و أخرى تؤدي إلى عجز كلي دائم العينين و اليدين و أخرى تؤدي إلى عجز جزئي دائم كفقدان عين واحدة أو يد واحدة، كما أن هناك التي تؤدي إلى عجز مؤقت و هذا ما يمنح العامل من العمل لفترة معينة كإصابته بالحروق.

4-4- من حيث أسبابها:

حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية كإهمال العامل لعمله أو شرود ذهنه، قلة خبرته. و حوادث أخرى سببها عوامل مادية و ميكانيكية كسقوط أشياء العامل. انفجار بعض المواد، وجود مادة زلجة على الأرض(**أشرف محمد عبد الغنيّ، 2001،ص252**).

5- أسباب حوادث العمل:

تطرق العديد من الباحثين- كل حسب تخصصه- لظاهرة حوادث العمل و التي أرجعوها إلى أسباب و عوامل متعددة، غير أن أخصائي الصحة و السلامة المهنية وضعوا تصنيفين أساسيين لهذه الأسباب هما الإنسانية و الأسباب المادية، نتطرق لكل منهما فيما يلي:

5-1- الأسباب الإنسانية لحوادث العمل:

تمثل العوامل الإنسانية السبب الرئيسي لوقوع الحادث، سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، إذ تختلف هذه العوامل باختلاف مسؤولية كل عنصر بشري في المؤسسة، و تنقسم هذه المسؤولية إلى:

5-2- مسؤولية الإدارة العليا:

إن وضوح الأهداف الرئيسية للإدارة العليا و اهتمامها بالعنصر البشري، هدف رئيسي يتحقق من خلال التدريب في كافة المجالات و على رأسها الصحة و السلامة المهنية، إذ عليها البحث عن سبل الابتكار لتقليل الحوادث و تشجيع العمال لتطبيق أنظمة السلامة، و تطبيق أقصى العقوبات و تشجيع الأبحاث و الدراسات ... إلخ.

فيمكن أن نجد في طريقة تسيير هذه المؤسسة و على رأسها الإدارة العليا بمشاركة بقية الإدارات بسبب الحادث، فلا ننسى أن الإدارة العليا هي التي تقرر التطبيقات التنظيمات

التكنولوجيا المستعملة، شراء المعدات و الأدوات، طرق العمل، برامج التدريب، برامج الصحة و الوقاية، ساعات اعملن نظام الأجور، المراقبة ...إلخ، أو تقصير من جانب الإدارة العليا سيكون عاملا مباشرًا أو غير مباشر في وقوع الحادث (**Gerard Philipe Réhayem, 1997.**).

5-3- مسؤولية إدارة الموارد البشرية:

إلى جانب مسؤولية الإدارة العليا، فإن إدارة الموارد البشرية تلعب دورًا كبيرًا في وقوع الحوادث أو الحد منها، و ذلك عن طريق:

أ- سوء الاختيار المهني:

إن ملائمة العامل لعمله يرتبط بمدى توفير المواصفات و القدرات الجسمية، العقلية و النفسية فيه، و التي تعد ضرورة حتى يتمكن من التكييف مع الآلة و ظروف العمل السائدة، و بالمقابل فإن غيابها عند اختيار العامل يرفع من احتمال تسببه في وقوع الحوادث، و من أهم مظاهر سوء الاختيار المهني توظيف عمال مستهدفين للحوادث، وضع العامل في موقع لا يتناسب مع قدراته ... إلخ، مما يجعله أكثر عرضة للتسبب في الحوادث(**محمود عبد المولى ،1984،ص 250**).

ب- نقص التدريب:

تستدعي طبيعة العمل الصناعي، أن يكون العامل متحكمًا في طريقة العمل السليمة، و متدربًا على الكيفية المناسبة لتشغيل الآلات و الأجهزة، فالجهل بهذه الأساليب أو النقص

في التدريب، من شأنه أن يبرز مواقف و سلوكيات غير مأمونة تكون سببًا في الحوادث، كالعمل بمعدل سرعة أكبر، إساءة استعمال الآلات و أجهزة المناولة ... إلخ(**عبد الغفار حنفي ، 2003،ص526**).

ج- عدم فعالية برامج الصحة و السلامة المهنية:

على إدارة الموارد البشرية تصميم برامج الصحة و السلامة المهنية التي تقي من وقوع الأخطار المهنية، و ذلك بمشاركة عدّة أطراف، فإدارة الموارد البشرية لا تكتفي بالالتزام بالتشريعات و التعليمات، إذ يجب عليها أن تسعى لوضع برامج فعالة لتجنب الأخطار، لذا فأي تقصير في وضع هذه البرامج أو تطبيقها و متابعتها سوف يخلف ثغرات، قد تكون سببًا مباشرًا أو غير مباشر في وقوع الحوادث(**نفس المرجع السابق،ص 526**).

5- 4 مسؤولية المشرف المباشر:

إن أي تعليمات تصدر عن إدارة المؤسسة و المتعلقة بالصحة و السلامة المهنية، لن يكون لها تأثير ما لم يوجد جهاز يتولى الإشراف و المتابعة و المراقبة، و على رأس هذا الجهاز المشرف المباشر.

يترتب عن تمييز المشرف بضعف المهارات، عدم الجدية، ضعف الشخصية، عدم جدارته بالمسؤولية ...، عدّة سلوكيات، يمكن أن تكون سببا للحادث مثل نقص التوجيه و الإشراف، عدم التفتيش عن مواقع الخطر، عدم مراقبة التطبيق السليم لقواعد الصحة

و السلامة، عدم اشتراك العاملين في أعمال الوقاية، عدم فعالية أعمال و برامج الوقاية، و عدم كفاءتها، عدم تحديد مسؤولية الحوادث التي تقع، عدم وجود نظام يتم بموجبه الكشف عن العمال الجدد من حيث لياقتهم البدنية، النفسية و العقلية ...إلخ و غيرها من المظاهر التي قد تشكل خطرًا على المؤسسة(**محمود ذياب ،2002،ص 63**).

5-5 مسؤولية العمال:

يصدر عن العمال خاصة عمال التنفيذ الذين في التماس مباشر مع الآلة، تصرفات غير مأمونة تكون سببًا مباشرًا للحادث منها:

- تشغيل الآلات دون إذن أو تصريح.
- العمل بمعدل سرعة غير مأمون أو تجاوز المعدل.
- سوء استعمال أدوات الوقاية الشخصية أو عدم استعمالها.
- سوء استعمال الآلات و المواد الخطرة.
- شرود الفكر و عدم التركيز و الانتباه أثناء العمل.
- عدم التبليغ عن ظروف غير مأمونة.
- عدم إتباع القواعد و التعليمات السليمة للعمل.

اتخاذ مواقف غير آمنة كالوقوف تحت أحمال معلقة ...إلخ.

و بنفس الأهمية، يلعب السلوك غير السوري لبعض العاملين دورًا في إصابات و حوادث العمل مثل تناول المشروبات الكحولية، و تعاطي المخدرات بأنواعها، مما يؤدي إلى فقدان العامل وعيه و تركيزه أثناء العمل تتأثر بشكل بالغ التصرفات و السلوكيات الخاطئة للعمال. الأمر الذي يحد كثيرًا من فاعلية أنظمة الصحة و السلامة المهنية(**وفية أحمد الهنداوي ، 1994،ص60**).

5-6 الأسباب المادية لحوادث العمل

و تتمثل الأسباب المادية لحوادث العمل التي تحيط بالعامل و التي يمكن أن تتسبب في وقوع حوادث العمل إذا كانت بمستويات غير ملائمة، و أهم هذه الظروف موقف المصنع و تصميم المباني، تخطيط و تنظيم مكان العمل، الآلات و المواد، وسائل الوقاية، الإضاءة، الضوضاء، الحرارة، الرطوبة، التهوية، التلوث، الإشعاعات، الاهتزازات، وضعية العمل و الكهرباء ...إلخ.

إن الباحثين في مجال الصحة و السلامة المهنية، و رغم إعطائهم الأهمية للعوامل الإنسانية و إقرارهم بدورها في وقوع الحوادث، لكنهم يرون في الوقت نفسه أن هناك أسبابًا ماديةُ تؤدي إلى وقوعها بنسبة معتبرة بل يرى البعض أنه لا يمكن أن نأخذ العامل الإنساني في المؤسسة بعين الاعتبار، ما لم تكن الوسائل البيئية و التقنية متوفرة لا سيما أن السرعة في العمل و تطور التقنية تجعل هذه الحقيقة أكثر وضوحًا(نفس المرجع السابق ،1994،ص63).

6ـ العوامل المؤثرة على حوادث العمل:

توجد عوامل من شأنها أن تأثر بطريقة غير مباشرة لوقوع حوادث العمل، أهمها عوامل شخصية كالذكاء، الدافعية، العوامل اللاشعورية، العمر، الخبرة ... ، و عوامل أخرى كالحالة الاجتماعية للعامل و حجم المؤسسة، التغيرات التكنولوجية، و فيما يلي تفصيل لبعض العوامل:

6ـ1العوامل الشخصية:

هناك مجموعة من العوامل الشخصية التي أثبتت التجارب تأثيرها على وقوع حوادث من أهمها:

- الذكاء:

هناك اختلافات بين الباحثين في مجال علم النفس الصناعي حول صلة الذكاء بالحوادث.

فنجد البعض يؤكد على وجود علاقة عكسية بين الذكاء و وقوع الحوادث بمعنى أنّه كلما كان العمل ذكيًا كلما قلت الحوادث.

بينما البعض الآخر يؤكد على عدم وجود أي علاقة بين الذكاء و الحوادث و مرّ ذلك إلى اختلاف العلماء في تعريف موحد و شامل للذكاء و بالرغم م ذلك فإنّ الصلة بين الذكاء و الحوادث ظهرت جلية في إحدى الدراسات، عندما إتّضح للباحثين أن العمال الذين

تعرضوا لامتحانات ذكاء في بداية عملهم و حصلوا على درجات عالية هم أقل العمال تعرضًا للإصابة بالحوادث **(طارق كمال ،2007،ص155)**.

- **الدافعية:**

باعتبار الدافعية أنها بمثابة الطاقة المحركة لسلوك الفرد، فإن إنتاجه يختلف باختلاف الدافعية عنده، و غن نقضت الدافعية عند العامل أثناء قيامه بالعمل يمكن أن تورطه في الحوادث، و إن في هذا الصدد تشير دراسة "كير" عند زيادة الحوادث في الأقسام ذات المرتبات و فرض الترقي على الأقل، إن انخفاض دافعية الفرد العمل و فشل الإدارة في استشارتها يمكن أن يزيد من توتر الفرد و وقوعه في الحوادث**(حمدي ياسين ،1999،ص202)**.

العوامل اللاشعورية:

تشير بحوث مدرسة التحليل النفسي بأن جملة دوافع لاشعورية تدفع العامل للوقوع في الحادثة و يتمثل ذلك في كراهية العمل و التهرب من المسؤوليات، الانتقام من أصحاب السلطة، لوم الذات و عقاب النفس.

كما يرى أصحاب مدرسة التحليل النفسي أن مضطربي الشخصية من العمال يميلون إلى البحث على المشكلات و اختلاف المتاعب الصحية و المهنية و المالية لأنفسهم و للمحيطين بهم، فهم يجدون اللّذة في إيذاء الآخرين و إيذاء أنفسهم.

إضافة إلى ذلك فقد لألح أنصار التحليل النفسي على ان المستهدفين للحوادث مضطربي الشخصية يُعانون من أزمات نفسية لاشعورية تجعلهم في حاجة موصولة لإيذاء أنفسهم و إيذاء الآخرين **(نفس المرجع السابق 1999،ص202)**.

- **العمر:**

كشفت الكثير من البحوث أن الحوادث يقل الوقوع فيها لزيادة العمر لارتباط العمر بزيادة الخبرة في العمل. مما يزيد من عامل الأمان، و في دراسة "نيوبولد" " 1970 Newbold" وجد أن الارتباط مرتفع و سالب بين العمل و العمر، أي كلما زاد العمر انخفض الوقوع في الحوادث، و يستنتج ذلك زيادة الحوادث عند الصغار في السن، و هذا ما أكدته أعمال المناجم، و في دراسة أخرى "لكامبواز" و "فوتين" 1982 وجد أن معدل الخطورة بالتعرض للوقوع في الحوادث يزداد في الأعمال الصغيرة و في الأعمال الكبيرة، أما في الأعمال الصغيرة فهذا يعود لنقص الخبرة و التهور، و في الأعمال الكبيرة فيعود للتدهور الكبير في الصحة الجسمية و العقلية**(أبو النيل محمود السيد ، 2005،ص412)**.

- **الخبرة:**

لقد أوضحت البحوث التي استهدفت دراسة العلاقة بين طول الخبرة في العمل و الحوادث التي تحدث في أثنائه اتجاها نحو نقصان معدل الحوادث كلما طالت مدّة الخبرة، و لقد أشار هذا المجال "تيفين" و "ماكورميك" إلى ان البيانات الخاصة بالإصابات بينت أن

"9000" عامل في الصلب تؤيد للارتباط السلبي بين إصابات العمل و مدة الخدمة في المصنع و في نفس العمل الحالي**(فرج عبد القادر طه ،2001ص 325)**.

6-2العوامل الاجتماعية و الاقتصادية للعامل:

تسبب الحالة الاجتماعية المزرية و الوضعية الاقتصادية و المعيشية الصعبة، إجهادًا و اضطرابات نفسية للعامل كالشرود الذهني، القلق أثناء العمل، الأمر الذي يفقده السيطرة على أداء عمله و على معدلات الإنتاج، و يجعله عرضة للوقوع في الحوادث.

و من بين الحالات الاقتصادية و الاجتماعية التي تؤدي إلى ذلك المشاكل الأسرية، ضعف المستوى المعيشي للعامل، ضعف المستوى الاقتصادي عمومًا للدولة، و عدم توفر وسائل الاتصال ... إلخ **(Boullache. P, , 1967 ; p 67)**.

6- 3و هناك عوامل أخرى: طبيعة العمل:

ينتج عن ممارسة الكثير من الوظائف و الأعمال بسبب طبيعتها و الآلات و الأدوات المستخدمة فيهان عدد من المخاطر تهدد صحة و سلامة من يمارسها، فوظيفة عامل آلة ينتج عنها إصابات أكثر من وظيفة الملاحظ أو المشرف. بل أن بعض الأقسام تكون اخطر من غيرها، و نشاط بعض الصناعات و القطاعات يكون أخطر منها :

(Gerrard Philippe Rehayem 1997, p 224).

❖ **التغيرات التكنولوجية:**

إن التطور الصناعي يتميز بحدوث تغيرات تكنولوجية مستمرة، سواء في المواد، الآلات أو الأساليب المستخدمة في الصناعة، إذ تحدث هذه التغيرات بدورها انعكاسات مباشرة على طبيعة و نوعية الأخطار الصناعية، و ما تسببه من حوادث، فقد قلصت هذه التغيرات من عدّة أخطار كانت موجودة في الماضي، لكنها خلقت في الوقت نفسه أخطار جديدة لم تكن قائمة من قبل **(وفية الهنداوي، مرجع سبق ذكره، ص 74)**

كما أشار "أشفورد" "Ashford" أن التطورات التكنولوجية السريعة في أساليب و وسائل الإنتاج، و ظهور تكنولوجيا حديثة و آلات ضخمة و كثيرة التعقيد، تزيد يوميًا من احتمالات تعويض العاملين في مجال الإنتاج لمخاطر حوادث العمل **(صلاح الشنواني، مرجع سبق ذكره، ص 177).**

❖ **حجم المؤسسة:**

تسجل المؤسسات الصغيرة و الكبيرة الحجم، معدلات حوادث أقل من المؤسسات المتوسطة الحجم، و يعود ذلك إلى أن المشرف العام في المؤسسات الصغيرة، يهتم بمتابعة و كشف الأخطار و تطبيق إجراءات الوقاية عنه في المؤسسات المتوسطة، أما المؤسسة الكبيرة الحجم، فهي تتوفر على جهاز مستقل يهتم بمجال الصحة و السلام المهنية، إذ يعمل هذا الجهاز على تطبيق مختلف البرامج التي من شأنها تقليل معدلات الحوادث في

المؤسسة، أما المؤسسات المتوسطة فعادة ما يكون قسم الصحة و السلامة مدرجًا تحت إدارة معينة، و يكون الاهتمام به بشكل مباشر و فعلي

❖ **. نوع الصناعة:**

كما سبق ترتبط الأمراض المهنية و حوادث العمل بصناعات دون غيرها فمثلا الإصابات عالية جدا في صناعة المناجم من حيث معدل وقوع الحوادث بينما في صناعات أخرى تكون معدلات الحوادث أقل بكثير مثلا صناعة السيارات و صناعة الأدوات المنزلية.

كما أن هناك نوعية من الأعمال الإصابة فيها قليلة و لكنها إصابات قاتلة مثلا المهن المتعلقة بالعمل الكهربائية (محمد شحاتة ربيع ،2006،ص236).

❖ **نقص التدريب أو انعدامه:**

و في هذه الحالة يكون العامل أكثر عرضة للحوادث، و هذا راجع إلى عدم اكتسابه معرفة أو كفاءة في ميدان عمله، مما يؤدي به إلى عدم إتقان عمله و الأداء الأحسن.

فالعامل الذي يعمل في منصب ما و خاصة إذا كان المنصب معقد أي يتطلب الكثير من المهارات و الحركات كالتعامل مع الآلات الكبيرة فعليه أن يكون مؤهلا لذلك المنصب حتى لا يقع في الحوادث و الإصابات، فالتدريب يلعب دورًا بارزًا و هامًا في التقليل من حوادث العمل من منطلق كونه يزود الفرد بمعارف تساعده على التكييف مع وضعيات مهنية مختلفة.

فأجمعت التعريفات على أن التدريب المهني هدفه هو كسب الفرد مجموع المعارف المتعلقة بمهنة معينة حتى يؤديها على أحسن وجه(أحمد عزت راجع 1968،ص48).

4.6الظروف الفيزيائية للعمل:

تعد ظروف العمل الفيزيقية من أبرز ما يؤثر سلبًا على صحة و سلامة العمال إذا كانت غير ملائمة، نذكر من هذه الظروف ما يلي:

❖ **الحرارة:**

و هي درجة الدفء و البرودة السائدة في مكان العمل، و يتعرض العاملون في أعمالهم المختلفة لدرجات متباينة من الحرارة، فهناك أعمال تتميز بارتفاع درجة الحرارة مكان اعمل مثل صناعة الحديد و الصلب، الأعمال التي تتم تحت سطح الأرض مثل استخراج المعادن، العمل بالمناجم، لإضافة إلى الأعمال التي تتم في العراء كشف الطرق و كلها أعمال يحتمل أن يصاب الفرد بإحدى الحالات المرضية التالية: اضطرابات نفسية و عصبية، تقلصات عضلية، التهابات الجلد، التهاب العيون، الصدمة الحرارية كضربة الشمس، الإجهاد الحراري ... إلخ.

و بعض الأعمال تتطلب درجة حرارة منخفضة كمخازن التبريد، العمل بأعالي الجبال و غير ذلك من الأعمال التي يتعرض فيها العمال إلى تقلص الأوعية الدموية المنتشرة في الجلد و الأطراف بتشقق الجلد. تضرر الأعصاب و العضلات، أمراض الجهاز التنفسي،

الروماتيزم، الأنفلونزا ... و غيرها من الأعراض و الأمراض التي تؤثر على صحة و سلامة العمال(حكمت جميل 1980،ص73،75).

❖ **الرطوبة**

يرى البعض أن تأثير الرطوبة النسبية للهواء على صحة العامل، هي أكثر أهمية من تأثير الحرارة من وجهة نظر طبية، إذ تعرف الرطوبة النسبية على أنها كمية الرطوبة الموجودة في الهواء بالنسبة إلى الحد الأقصى التي يمكنها أن يمتصها الهواء عند درجة حرارة مكان العمل(**محمود عبد الفتاح المولى ،نفس المرجع السابق ص138**).

❖ **التلوث:**

يعرف التلوث بأنه ذلك الجو الفاسد الممتلئ بالغبار، الغازات الأتربة و الدخان نتيجة عدم صلاحية بيئة العمل(نفس المرجع السابق ص139).

أ) الأدخنة، الأبخرة و الغازات:

الأدخنة تتكون كيميائيا من جزئيات دقيقة صلبة نتيجة احتراق مواد معدنية و الأبخرة هي الحالة الغازية لمواد تكون في الحالة العدية سائلة أو صلبة، أما الغازات فهي عديمة الشكل و تنقسم إلى غازات خانقة، غازات سامة و غازات مهيجة، و لهذه العوامل أثارًا ضارة بصحة و سلامة العمال، إذا تتسبب في الاختناقات، التهابات المسالك التنفسية و الإصابة بالربو. كما أن الغازات السامة تؤدي إلى تضخم الكبد، التهاب الأعصاب،

و غيرها من الأمراض هذا إلى جانب تسببها في وقوع العديد من الإصابات و الحوادث(علي قرين ، 1993،ص63 ،64).

ب) الأتربة:

و هي الجسميات الصلبة الناتجة عن العمليات الميكانيكية كالطحن الطرق، و تنتشر في جو العمل، حيث تأثر على العاملين، فتؤدي إلى إصابتهم بأمراض جهاز التنفس.

و تنقسم الأتربة من حيث أنواعها إلى:

أربة عضوية، تنتج عن أصل عضوي حيوي أو نباتي مثل القطن، التبغ، الصمغ، الحبوب، أثرية "غير عضوية" و تضم الأثرية المعدنية كأثرية الرصاص، الحديد، المنجير، و مجموعة من الأثرية الرتوية كالسيليكيا، الفحم ... إلخ.

7ـ خصائص حوادث العمل:

تعددت خصائص حوادث العمل فنجد منها:

7-1 صفة المفاجئة:

أي حادث عمل يجب أن يتصف بالمفاجئة و الإدارية في وقت غير محدد و إن عدم توفر صفة المفاجئة فهي أمراض مهنية، و بالتالي تجدر التعويضات على هذا الأساس لكن ليس باعتبارها حادث عمل في نظر القانون.

2-7 صفة العنف:

إن أية إصابة يجب أن تترتب عنها جروح تصيب جسم العامل من جراء الحادث الذي تسبب فيه أدوات العمل الحادة أو الثقيلة.

3-7 الواقعة التي يترتب عنها الحادثة غير عادية:

فالظروف التي تؤدي إلى وقوع الحادث تختلف عن الظروف العادية التي يتطلبها أداء العمل.

4-7- الأصل الخارجي:

إن أي سبب الإصابة يجب أن يكون و لا يرجع لأسباب داخلية بجسم المصاب بل أسباب خارجية محيطة بالعامل، و المشرع الجزائري نص على ذلك من خلال **المادة 06:** «يعتبر حادث عمل كل حادث أنجزت عنه إصابة بدنية، ناتجة عن سبب مفاجئ خارج و طرأ في إطار علاقة العمل في إطار نشاط العمل» **(أحمد محرزن بدون سنة النشر ،ص110)** .

8ـ استراتجيات الوقاية من الحوادث: و من أبرزها:

8-1 إستراتجية دراسة أسباب الحوادث:

و ذلك باتخاذ التدابير الاحترازية الكفيلة بمنع وقوعها و ينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث من حيث وقت وقوع الحادثة و الخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة من حيث السن، الخبرة، الظروف النفسية المحيطة به، ساعة وقوع الحادثة، و هل الحادثة راجعة لإهمال من العامل أو شرود ذهنه أو سبب خطأ في التصميم للآلة أو قصور في إجراءات الأمن الصناعي.

8-2- إستراتجية تصميم بيئة العمل:

و ذلك من خلال تهيئة بيئة العمل السليمة من حيث درجة الحرارة المعتدلة، و الإضاءة الكافية و النظافة و التخلص من الأشياء التي قد تعرض العامل إلى خطر.

كما أن صيانة الآلات بصفة دورية يؤدي إلى المحافظة على كفاءتها، بالإضافة إلى توفير معدات الوقاية، و التي يجب أن توضع في أماكن معروفة يسهل الوصول إليها، ذلك لأن الوقت الذي يضيع في البحث مثلا عن مطفأة الحريق قد يتسبب في كارثة.

8-3- إستراتجية الجو التنظيمي:

إن للجو التنظيمي أثر نفسي على العمال من حيث تورط في الحوادث، و يورد "شولتز" العديد من الدراسات التي تؤكد على العلاقة بين الجو النفسي الآمن للمؤسسة

الصناعية و بين معدات التورط في الحوادث.

8-4- إستراتجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي:

يعتقد بعض الخبراء في الأمن الصناعي أن تدرب العمال على أساليب الوقاية و الأمن الصناعي هو من أهم أساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث، و هذا النوع من التدريب على الأمن الصناعي بالغ الأهمية لأنه يُعرف العمال بالأخطار المختلفة من العمل و كيفية تجنب هذه الأخطار قدر الإمكان، كما يعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع و أسبابها، كما تشمل البرنامج على كيفية استخدام الأدوات و الإسعافات الأولية، و أسلوب إخلاء المصابين في حالة الحوادث و نقلهم بسرعة إلى الأماكن العلاجية المتخصصة.

8-5- إستراتجية الحوافزة:

يشير "شولتز" إلى نظام تستخدمه إحدى شركات النقل بالسيارات التي كانت تعاني من ارتفاع الحوادث، معدلات الحوادث حيث أعدت نظام حوافز يمنح بمقتضاها السائقون الذين لا يتورطون في الحوادث أو نقل عندهم بسبب المخالفة المرورية و هي حوافز مالية و قد أدى ذلك لتقليل من تلك الحوادث التي كانت من قبل نسبة 65%.[1]محمد شحاتة ربيع ، 2006 ص280، 281).

و إصابتها من بين المشكلات التي تجد الإدارة العليا بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية و الأطراف المعنية الاهتمام بها، و بذل المزيد من الجهود مع إشراك العمال في اتخاذ التدابير اللازمة و الإجراءات الضرورية لتقليل قدر الإمكان منها، لأنه و من دون شك أن التحكم في مسببات الحوادث و إصابتها يكون اقل تكلفة على المدى البعيد من معالجتها.

و إضافة إلى ذلك فعلى منظمات العمل تقديم أحسن الخدمات الصحية و الجسمية و النفسية للأفراد العاملين فيها، كما يجب الاهتمام بوسائل العمل الأخرى من الآلات و تجهيزات و ماكينات، من حيث مراقبتها و فحصها و صيانتها، كما تطلب الأمر لذلك، بالإضافة إلى العمل على نظافة بيئة العمل من كل الأشياء التي تعيق العمل و تجعل العامل فيه عرضة للمخاطر.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع
الاجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

يعتبر الجانب التطبيقي أحد الجوانب المهمة الذي لا يمكن الاستغناء عنه لأنه تكملة للجانب النظري و يتضمن هذا الجانب فصلين:

الفصل الأول منه: الدراسة الاستطلاعية - مكان إجراء البحث، منهج البحث، عينة البحث و خصائصها - الأدوات والوسائل الإحصائية المستعملة في معالجة النتائج.

الفصل الثاني منه و الأخير سنتناول فيه عرض و مناقشة النتائج المتحصل عليها.

1- الدراسة الاستطلاعية:

نقد الدراسة الاستطلاعية من الناحية المنجية و العلمية مرحلة تمهيدية لابد من إجرائها و يعرفها "مصطفى عشوائي" على أنها "دراسة تجري على مستوى ضيق تمكن الباحث من ضبط المتغيرات و تحديد فقرات الاستبيان أو الطريقة أو محتوى مقابلته .... **(مصطفى عشوائي، 2003، ص 364).**

نشأت الوحدة الفرعية للحماية المدنية لمدينة عزازقة في عام 1973، ثم قاموا بتحويل موقعها في 01 ماي 2008 من طرف المدير العام للحماية المدنية جهاز المدراء المركزيين العامة و المدير الولائي لولاية تيزي وزو و السلطات المدنية و العسكرية للولاية و تتمثل مهامها في:

- الوقاية:

احترام النظام العام المعمول به في المجتمع و النظافة هما أحصن وقاية، و الحماية المدنية في البرامج الوقائية، و ذلك بتنظيم ندوات و حصص تربوية داخل المدارس و الجمعيات من أجل شرح كيفية الوقاية من الأوبئة و الحوادث المنزلية، كما تراقب مخططات البناء و كذا المصانع و ذلك حرصًا على تطبيق الاحتياطات الوقائية وفق ما ينص عليه القانون.

- التنبؤ:

تقوم الحماية المدنية بمهام التنبؤ و ذلك خلال دوريات المراقبة في الطرقات و الغابات بالتعاون مع المراكز المتخصصة في التنبؤ بالطبيعة.

- التدخل:

يحدث التدخل عند وصول الإغاثة لمراكز الحماية المدنية، حيث حاول مستقبل النداء0 معرفة مكان الحادث و نوع الحادث، لم يتم إعطاء الأمر إلى فرقة التدخل السريع و تقديم المساعدة اللازمة و فرقة التدخل تتكون من أعوان التدخل و طبيب الفرقة و سيارة الإسعاف.

و لقد قمنا بإجراء البحث في الوحدة الفرعية للحماية المدنية التابعة لولاي تيزي وزو، من أجل الكشف عن مدن توفر عينة

و لقد قمنا باختبار العينة العشوائية البسيطة و التي عن طريقها يعطي الباحث فرصة متساوية لكل فرد من أفراد المجتمع بأن يكون ضمن العينة المختارة و يكون هذا النوع من العينات مفيدة و مؤثرة عندما يكون هناك تجانس وصفات مشتركة بين جميع أفراد المجتمع الأصلي المعني بالدراسة من حيث الخصائص المطلوب دراستها في البحث(**عامر قندلي بلجي، 1999، ص 144**).

2-مكان اجراء البحث

تم إجراء البحث في وحدة الحماية المدنية لدائرة عزازقة التي تبعد عن مدينة تيزي وزو ب 20 كلم.

3-زمان اجراء البحث

تم إجراء البحث في الفترة الممتدة ما بين 12 أفريل إلى غاية 24 جوان 2015 .

4- منهج البحث المستعمل في الدراسة:

إن اختيار منهج الدراسة يعد نقطة هامة في البحوث الإنسانية، إذ يتوقف اختيار نوع المنهج الذي يستخدم لمعالجة متغيرات الدراسة حسب الموضوع من حيث الأهداف و النتائج المراد التوصل إليها، ولهذا اعتمدنا في بحثنا هذا على المنهج الوصفي التحليلي و هو المنهج المعروف تطبيقه في العلوم الإنسانية و الذي يعرف على أنه "الطريقة المنظمة لدراسة

حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو أفراد أو أحداث أو أوضاع معينة بهدف اكتشاف حقائق جديدة و التحقق من صحة حقائق قديمة و آثارها و العلاقات التي تتصل بها و تفسيرها و كشف الجوانب التي تحكمها **(شفيق محمد، 1998، ص 92)**.

5 - عينة البحث و خصائصها :

أخذنا عينة من 60 عون من المجتمع الأصلي الذي يقدر ب 111 عون من أعوان الحماية المدنية.

6- خصائص العينة:

يمثل جدول البيانات الشخصية أولا: حسب الجنس جدول رقم "**1**" يبين لنا توزيع أفراد عينتنا حسب الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية (%)
ذكور	55	% 91,66
إناث	5	% 8 ,33
المجموع	60	% 100

يبين لنا الجدول رقم "1" أن نسبة الذكور تقدر ب 91,66 % و تمثل أكبر نسبة بينما نسبة الإناث تقدر ب 33, 8 % كأقل نسبة.

ثانيًا: حسب السن

جدول رقم "2" يبين لنا توزيع أفراد العينة حسب السن

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية (%)
[23-18]	5	% 8 ,33
[29-24]	19	% 31 ,60
[35-30]	20	% 33,33
36 ما فوق	16	% 26,60

المجموع	60	% 100

يبن لنا الجدول رقم "2" أن معظم افراد عينة بحثنا تتراوح بين 30 و 35 سنة و ذلك بنسبة 33,33 % و تليها الفئة التي تتراوح أعمارهم بين 24 و 29 سنة.

ثالثًا: حسب الحالة العائلية

جدول رقم "3" يوضح لنا أفراد العينة حسب الحالة الإجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرارات	النسبة المئوية (%)
أعزب	17	% 28,33
متزوج	34	% 56,66
مطلق	6	% 10
أرمل	3	% 5
المجموع	**60**	**% 100**

يوضح لنا الجدول رقم "3" أن اكبر نسبة من أفراد عينة بحثنا تمثلها فئة المتزوجين إذ تقدر بـ 56,66 % ثم فئة العازبين بـ 28,33 %.

رابعًا: المستوى التعليمي.

جدول رقم "4" يبين لنا توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	التكرارات	النسبة المئوية (%)
إبتدائي	0	0
متوسط	17	% 28,33
ثانوي	30	% 50
جامعي	13	% 21,66
المجموع	**60**	**% 100**

يبين لنا الجدول رقم "4" أن أعلى نسبة يمثله الثانوي بنسبة 50 % يليها المتوسط 28,33% فالجامعي بنسبة 21,66 % و أخيرًا و بأقل نسبة المستوى الابتدائي 3,33 %.

خامسًا: الأقدمية:

جدول رقم "5" يوضح لنا توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية المهنية.

الأقدمية المهنية	التكرارات	النسبة المئوية (%)
3 سنوات	11	% 18,33
[6-4] سنوات	20	% 33,33
[9-7] سنوات و ما فوق	29	% 48,33
المجموع	**60**	**% 100**

نلاحظ من خلال جدول رقم "5" أن معظم أفراد العينة يزاولون مهنهم في مدة ما بين 7 و 9 سنوات بنسبة 48,33 % ثم تليها فئة من 4 و 6 سنوات بنسبة 33,33 % و تليها نسبة 18,33 % و هي فئة الذين يزاولون مهنهم في مدّة زمنية في 3 سنوات.

سادسًا: المستوى الوظيفي:

جدول رقم "6" يوضح لنا توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي.

المستوى الوظيفي	التكرارات	النسبة المئوية (%)
إطار	13	% 21,66
تحكم	13	% 21,66
تنفيذ	34	% 56,66
المجموع	**60**	**% 100**

يوضح لنا الجدول رقم "6" ان اكبر نسبة من أفراد العينة التي تعمل على المستوى التنفيذي تقدر بـ نسبة 56,66 % ثم تليها مستوى الإطار و التحكم التي تتراوح نسبتها ما بين 21,66 % كأقل نسبة.

7- أدوات جمع البيانات:

كل بحث يبني على فرضيات يجب التحقق منها إثباتًا أو نفيًا و من اجل ذلك يتعين على الباحث اختيار أدوات الموضوع الذي يدرسه و بما نريد التحقق من كيفية التدريب المهني و علاقته بحوادث العمل وجب علينا استخدام تقنيات بإعطاء أكبر قدر ممكن من المعلومات الصحيحة و الدقيقة.

و لهذا الغرض، و من اجل الحصول على هذه المعلومات و التحقق من الفرضيات فهنا ببناء استبيان لجمع المعلومات.

8- الاستبيان:

هي وسيلة من وسائل جمع البيانات انتشرت في كثير من البحوث النفسية
و الاجتماعية و يأتي ذلك عن طريق كشف يضم مجموعة من الأسئلة المكتوبة حول موضوع البحث (**حسن عبد الحميد رشوان، 2006، ص 169**

و قد تم بناء بنودها على أساس المحاور و يتضمن 24 سؤالا مباشرًا موزعًا بطريقة عشوائية على محورين كالتالي:

المحور الأول:

يتعلق بالبيانات العامة حول التدريب المهني، و عدد بنوده 12 و يندرج من 1 إلى 12 و هي العبارات (01، 02، 03، 04، 05، 06، 07، 08، 09، 10، 11، 12).

المحور الثاني:

يتعلق بالبيانات العامة حول حوادث العمل، و عدد بنوده من 01 إلى 12 1 إلى 12 و هي العبارات (01، 02، 03، 04، 05، 06، 07، 08، 09، 10، 11، 12).

و لقد قمنا بالإجابة على الاستبيان بـ 5 بدائل و هي أبدًا، نادرًا، أحيانًا، غالبًا، دائمًا.

9- قياس صدق الأداة:

لقد قمنا بقياس صدق الاستبيان الذي بنيناه في جامعة مولود معمري بـ "تامدة" و ذلك بتوزيعه على مجموعة من الأساتذة فنجد إطلاعهم على مدى صدق الاستبيان قمنا باسترجاعه و من ثم توضيح و إعادة النظر إلى بعض الأسئلة التي كان يراها الأساتذة غامضة لاستيعابها من طرق القارئ كما أن ضبط بعض بنود الاستبيان التي كان يراها بعض الأساتذة غير مضبوطة.

10- أساليب المعالجة الإحصائية:

تمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج spss20 أو ما يسمى بالحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية و ذلك ب:

- النسب المئوية و التكرارات: للتعرف على خصائص عينة الدراسة.
- **النسب المئوية** = $\frac{\text{مجموع التكرارات لكل اجابة}}{\text{مجموع العينة أفراد}} \times 100$
- المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري: للتعرف على خصائص إجابات أفراد عينة الدراسة.
- معامل ارتباط بيرسون: للإجابة على فرضيات الدراسة.

خلاصة:

من خلال هذا الفصل تعرفنا علة عينة البحث التي كانت معينة بتطبيق و توزيع الاستبيان عليها و كذا مجال الدراسة المعني بإجراء التربص به إضافة إلى المنهج الذي ساعدنا في دراستنا و الذي انتهجنه خلال مدة البحث و كذا أهم الوسائل التي استخدمناها في جمع المعلومات و البيانات حول موضوع دراستنا دون إهمال الطريقة التي سوف تعالج فيها النتائج المتحصل عليها.

الفصل الخامس
عرض و مناقشة نتائج الدراسة

1- عرض و تحليل النتائج:

1-1 تحليل نتائج الفرضية العامة :هناك علاقة بين التدريب المهني و حوادث العمل

	متوسط الحسابي	انحراف معياري	معامل بيرسون	القيمة المرفقة	الدلالة
التدريب المهني	40.42	6.19	0.39	0.002	غير دالة
حوادث العمل	40.53	6.14			

بعد معالجة البيانات ببرنامج spss20 , يستغنى عن الجداول التكرارية و تستبدل بمستوى الدلالة ، و منه فإن المتوسط الحسابي للتدريب المهني يساوي 40.42 و الانحراف المعياري يساوي 6.19 أما بالنسبة لحوادث العمل فالمتوسط الحسابي يساوي 40.53 أما الانحراف المعياري يساوي 6.14، و معامل بيرسون يساوي 0.39 اكبر من القيمة المرفقة 0.002 منه تقبل الفرضية الصفرية التي مفادها لا علاقة بين التدريب المهني و حوادث العمل و ترفض الفرضية البديلة التي مفادها توجد علاقة بين التدريب المهني و حوادث العمل لدي أعوان الحماية المدنية لدائرة عزازقة.

2-1 تحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى (01):هناك علاقة بين نجاعة التدريب المهني و التقليل من حوادث العمل :

	متوسط الحسابي	انحراف معياري	معامل بيرسون	القيمة المرفقة	الدلالة
نجاعة التدريب المهني	19.47	4.56	-0.14	0.26	دالة
تقليل حوادث العمل	40.53	6.15			

بعد معالجة البيانات ببرنامج Spss20 يستغنى عن الجداول التكرارية و تستبدل بمستوى الدلالة ، و منه فإن المتوسط الحسابي لنجاعة التدريب المهني يساوي 19.47 و الانحراف المعياري4.56 ، أما بالنسبة لحوادث العمل فالمتوسط الحسابي يساوي 40.53 أما الانحراف المعياري يساوي 6.15، و معامل بيرسون يساوي 0.14- أصغر من القيمة المرفقة 0.26 و منه ترفض الفرضية الصفرية التي مفادها لا توجد علاقة بين نجاعة التدريب المهني و حوادث العمل و تقبل الفرضية البديلة التي مفادها توجد علاقة بين نجاعة التدريب المهني و حوادث العمل لدي أعوان الحماية المدنية لدائرة عزازقة.

3-1 تحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية(02):هناك علاقة بين سوء التدريب المهني و زيادة حوادث العمل:

	متوسط الحسابي	انحراف معياري	معامل بيرسون	القيمة المرفقة	الدلالة
سوء التدريب المهني	20.85	3.66	-0.10	0.43	دالة
زيادة حوادث العمل	40.53	6.14			

استنتجنا أن المتوسط الحسابي بعد معالجة البيانات ببرنامج Spss20 لسوء للتدريب المهني يساوي 20.85 و الانحراف المعياري 3.66أما بالنسبة لزيادة حوادث العمل فالمتوسط الحسابي يساوي40.53 أما الانحراف المعياري يساوي 6.14 و معامل بيرسون يساوي 0.10- أصغر من القيمة المرفقة التي تساوي 0.43 و منه ترفض الفرضية الصفرية التي مفادها لا توجد علاقة بين سوء التدريب المهني و زيادة حوادث العمل و تقبل الفرضية البديلة التي مفادها توجد علاقة بين سوء التدريب المهني و زيادة حوادث العمل لدي أعوان الحماية المدنية بدائرة عزازقة .

1- مناقشة الفرضيات:

بعد عرض نتائج الدراسة و تحليل أسئلة الاستبيان الذي طبق على أعوان الحماية المدنية بدائرة عزازقة ، توصلنا إلى تحقيق الفرضيات المتمثلة في وجود علاقة بين التدريب المهني و حوادث العمل ، و التي تم تجزئتها إلى فرضيتين ، الأولى وجود علاقة بين التقليل من حوادث العمل ، الثانية وجود علاقة بين سوء التدريب المهني و التقليل من حوادث العمل.

توصلت الدراسة الحالية إلى تأكيد عدم وجود العلاقة بين التدريب المهني و حوادث العمل و ذلك لنقص المدة الزمنية للتدريب و عدم كفاءة المتدربين، و لان عدم كفاية برامج التدريب في مجال الحماية المدنية.

1- **الاستنتاج العام** :

بعد الدراسة و التحليل المعمق للنتائج توصلنا إلى أن كل من التدريب المهني و حوادث العمل لهما علاقة:

فلقد بلغ معامل الارتباط بيرسون عند مستوى التدريب المهني R =0.39، مما يجعلنا نقول أن الفرضية العامة القائلة " هناك علاقة بين التدريب المهني و حوادث العمل " مرفوضة.

حيث جاءت نتائج دراسة التدريب المهني و حوادث العمل بالتفصيل كالتالي:

- معامل ارتباط بيرسون بين نجاعة التدريب المهني و تقليل حوادث العمل R= -0.14 مما يدل على وجود علاقة بين نجاعة التدريب المهني و تقليل حوادث العمل لان معامل ارتباطها أصغر من القيمة المرفقة 0.26 ، و هكذا تحقق الفرضية البديلة و رفضه الفرضية الصفرية.
- معامل ارتباط بيرسون بين سوء التدريب المهني و زيادة حوادث العمل R = -0.10 أصغر من القيمة المرفقة 0.43 ، و بالتالي تحققت الفرضية الأخيرة التي تقبل وجود علاقة بين سوء التدريب المهني و حوادث العمل لدي أعوان الحماية المدنية بدائرة عزازقة.

الخلاصة

بعد الدراسة التي قمنا بها حول علاقة التدريب المهني بحوادث العمل لدى اعوان الحماية المدنية لدائرة اعزازقة تأكد لنا النتائج المتحصل عليها ان معظم عينة بحثنا لاتنطبق عليها لعدم وجود علاقة بين المتغيرين وذلك لوجود اسباب و عوامل أخرى تؤدي بهم إلى تعرضهم لحوادث العمل.

Conclusion :

Après Notre étude sur les accidents de travail et la formation professionnelle chez les associés de la Protection Civile Département Aazazkh nous nous sommes assuré que notre résultat obtenu lors de notre recherche ne s’applique pas à l'absence d'une relation entre les deux variables, car il y a des raisons et d'autres facteurs qui les conduisent à être exposer à des accidents du travail.

الخاتمة:

من خلال بحثنا تناولنا موضوع في غاية الأهمية و المتمثل في علاقة التدريب المهني بحوادث العمل، و أردنا أن نبين العلاقة الموجودة بين هاذين المتغيرين ، و بالضبط لدى أعوان الحماية المدنية.

و بحثنا ما هو إلا محاولة في حدود الإمكانيات المتوفرة لدينا للتسليط الأضواء على جل الحوادث المهنية من اجل أن يحظى بالاهتمام المطلوب ، و نحن من خلال بحثنا افترضنا أن التدريب المهني هو الحل الأمثل لمعالجة المشكل .

لكن توصلنا إلى أن هناك عوامل أخرى تلعب دورا في الحد من هذا المشكل ، كالاهتمام بظروف العامل النفسية و الاجتماعية ، توفير ظروف العمل المناسبة ، و تحسين العلاقات الاجتماعية.

نأمل أن يكون بحثنا انطلاقا لأبحاث يقوم بها آخرون من بعدنا.

قائمة المراجع:

باللغة العربية:

1) السباغى محمود ، (1963) ، إدارة الشرطة في الدولة الحديثة ، الشركة العربية للطباعة و النشر ، القاهرة ، بدون طبعة.
2) محمد عبد السميع ، (1972) ، الأمن الصناعي، عرض تحليلي لمفهومه و نشاطه ، مطبعة القاهرة ، بدون طبعة.
3) حسن الحلبي معاهدة ، (1976) ، الإدارة العامة في الوطن العربي ، معهد النماء العربي ، بيروت ، بدون طبعة.
4) محمود عبد المولى ، (1984) ، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي ، الدار العربية ، للكتاب طرابلس.
5) الحمد خالد ، (1985) ، التدريب و التنمية بدورة دور التدريب في التنمية الإدارية بين النظرية و التطبيق ، جامعة ملك سعود ، بدون طبعة.
6) صلاح دولار،(1991) ، برنامج التدريب في المؤسسات الإصلاحية ، دار النشر المركز العربي للدراسات الأمنية و التعريب ، الرياض ، بدون طبعة.
7) حمدي ياسين و آخرون ، (1999) ، علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق ، دار الكتاب الحديث ، الطبعة الأولى.
8) نظمي شحاتة و محمد سلانا لجيوشي ،(2000)، إدارة الموارد البشرية ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى.

9) بديع محمود القاسم ، (2001) ، علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق ، دار الوراق للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى.

10) عبد السلام أبو تحف ،(2001) ، محاضرات في السلوك التنظيمي ، الدار الجامعية ، بدون طبعة.

11) فرج عبد الله طه ، (2001) ، علم النفس الصناعي و التنظيمي ، دار الطبعة و النشر و التوزيع ، القاهرة ، الطبعة التاسعة.

12) فرج عبد القادر طه، (2001)، علم النفس الصناعي و التنظيمي ، بدون طبعة.

13) محمد دياب العقابلية، (2003) ، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية ، دار الصفاء ، عمان .

14) عبد الغفار حنفى، (2003) ، السلوك التنظيمي و إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية.

15) محمد عبد الغني شريف ، (2003) ، علم النفس الصناعي و المهني ، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية ، بدون طبعة.

16) عبد الرحمان العيسوى ، (2004) ، علم النفس الصناعي و المهني ، دار أسامة للنشر و التوزيع ، الأردن.

17) احمد ماهر ، (2004) ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، القاهرة.

18) اشرف محمد عبد الغني ، محمد شريت ، (2004) ، علم النفس الصناعي و أسس و تطبيقاته ، المكتب الجامعي ، الإسكندرية ، بدون طبعة.

19) جمال الدين المرسي ، إدارة الموارد البشرية ، الدارة الجامعية الإبراهيمية، بدون طبعة.

20) حمداوي وسيلة ، (2004) ، إدارة الموارد البشرية ، ديوان مطبوعات الجامعية للنشر بجامعة قالمة ، بدون طبعة.

21) وليام تريسي ، (2004) ، تصميم نظام التدريب و التطوير، ترجمة سعد احمد الجبالي ، معهد الإدارة العامة، الرياض.

22) وليام تريسي ، (2004) ، تصميم نظم التدريب و التطوير معهد الإدارة العامة ، ترجمة سعد احمد الجبالي ، الرياض.

23) محمد عبد الفتاح دويدار، (2005)، أصول علم النفس المهني و الصناعي و تطبيقاته ، نماذج المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية.

24) أبو النيلو محمود السيد، (2005) ، علم النفس الصناعي و التنظيمي ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، الطبعة الأولى.

25) محمد ربيع شحاتة ربيع،(2006) ، أصول علم النفس الصناعي ، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع ، الطبعة الثالثة.

26) طارق كمال ، (2007) ، علم النفس المهني و الصناعي ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية.

27) محمد الصبر ، (2007) ، إدارة الموارد البشرية ، دار الفكر الجامعي الإسكندرية ، طبعة الأولي.

المجلات :

28) التدريب الجيد ، مجلة التدريب و التقنية ، نقلا من الانترنت ، العدد 36.

29) حكمت جميل ، (1980) ، الحرارة و أثرها على صحة العاملين سلسة المكتبية العمالية ، دار الصفاء للطباعة و النشر و التوزيع ، بيروت ، عدد 11.

قائمة الرسائل:

30) محمد صالحي ، (1923) ، حوادث العمل في الصناعة ، دراسة ميدانية في محددة الصهر بوهران ، بحث لنيل الدبلوم ، الدراسات المعقمة ، معهد العلوم الاجتماعية ، جامعة الجزائر.

31) وفية احمد الهنداوي ، (1984) ، سياسة الأمن و السلامة المهنية الواقع و المقترحات التطوير مجلة الإدارة العامة .

32) تحليل سلوك الحادثة ، (1993) ، دراسة ميدانية في قطاع البناء و وحدة العمارات ، رسالة الماجستير ، غير منشورة في علم النفس العمل و التنظيم، شركة جني سيدار .

33) علي قرين ، (1993) ، دراسة خالة المؤسسة الوطنية للعدالة و تحويل المعادن غير الحديدية ، رسائل لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة منشوري ، قسنطينة.

34) سلامي يحطيبة ، (1994.1995) ، دراسة اثر حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية و فعالية نظام الوقاية فى المؤسسة الصناعية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم الاقتصاد ، جامعة الجزائر

35) قتيش حندودة ، (2006) ، الوعي لدي العمال المنفذين و علاقته بحوادث العمل ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم علم النفس و علوم التربية، قسنطينة.

المراجع باللغة الأجنبية:

36) Boullahe p, 1967, les responsabilités de l’entreprise en motion d’accident du travail , sirey, paris.

37) Gerard philippe rehayem,1967, supervision et gestion les ressources humaines, 2eme ed , catean morin, paris .

38) Lakdarskion ,1997, gestion du personnel , quebec les éditions d’organisation , 4eme édition .

Tayicologie, philipe casanova, ellipe édition , morheting,

الملاحق

نتائج الفرضية العامة:

Statistiques descriptives

	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	N
التدريب المهني	40,42	6,190	60
حوادث العمل	40,53	6,149	60

Corrélations

		التدريب المهني	حوادث العمل
التدريب المهني	Corrélation de Pearson	1	,390**
	Sig. (bilatérale)		,002
	N	60	60
حوادث العمل	Corrélation de Pearson	,390**	1
	Sig. (bilatérale)	,002	
	N	60	60

نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

Statistiques descriptives

	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	N
نجاعة التدريب المهني	19,47	4,564	60
حوادث العمل	40,53	6,149	60

Corrélations

		نجاعة التدريب المهني	حوادث العمل
نجاعة التدريب المهني	Corrélation de Pearson	1	-,148
	Sig. (bilatérale)		,259
	N	60	60
حوادث العمل	Corrélation de Pearson	-,148	1
	Sig. (bilatérale)	,259	
	N	60	60

نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

Statistiques descriptives

	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	N
سوء التدريب المهني	20,85	3,658	60
حوادث العمل	40,53	6,149	60

Corrélations

		سوء التدريب	تقليل حوادث العمل
سوء التدريب المهني	Corrélation de Pearson	1	-,103
	Sig. (bilatérale)		,432
	N	60	60
حوادث العمل	Corrélation de Pearson	-,103	1
	Sig. (bilatérale)	,432	
	N	60	60

جامعة مولود معمري تيزي وزو

استبيان البحث

بصدد تحضير مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل و التنظيم لمعرفة نوع العلاقة و التفاعل القائم بين العمال و المسؤولين عليهم في وحدة الحماية المدنية بدائرة عزازقة ، نتقدم بهذا الاستبيان الذي يدخل في إطار البحث العلمي ، و منك الإجابة على هذه الأسئلة بكل شفافية و موضوعية و نعلمك فان إجابتك تبقى سرية تامة و لا تستخدم إلا أغراض علمية بحثة ، نشكرك على تعاونك معنا و مساعدتك لنا و نرجو منك أن تتقبل منا كل التقديرات.

المعلومات الشخصية:

الجنس:

ذكر ☐ أنثى ☐

السن:

(18- 23 سنة) ☐ (24- 29 سنة) ☐ (30- 35 سنة) ☐ 36 سنة و ما فوق ☐

الحالة العائلية:

أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل ☐

المستوى التعليمي:

ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

الأقدمية:

3 سنوات ☐ 4- 6 سنوات 7- 9 سنوات ☐ 10 سنوات فأكثر ☐

المستوى الوظيفي:

إطار ☐ تحكيم ☐ تنفيذ ☐

الرقم	البنود	أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما
01	هل يمثل منصب عملك خطورة على سلامتك؟					
02	هل توفر المؤسسة وسائل الأمن و الوقاية اللازمة لتفادي الأخطار؟					
03	هل تستعمل وسائل الوقاية؟					
04	هل تلقيت الإسعافات اللازمة عند تعرضك للحادث؟					
05	هل تستعمل وسائل الوقاية ؟					
06	إلى ماذا ترجع كثرة حوادث العمل داخل المؤسسة إلى سوء التدريب المهني؟					
07	هل يمكن تجنب الوقوع في الحوادث؟					
08	هل أصبحت طريقة استعمال وسائل الوقاية من إصابات حوادث العمل سهلة بعد المشاركة في التدريب؟					
09	هل تمكن أساليب التوعية من التعرف عن الحوادث التي تقع أثناء العمل؟					
10	هل لحوادث العمل علاقة بسوء التجريب و انعدامه؟					
11	هل لحوادث العمل علاقة سوء التدريب أو انعدامه؟					
12	هل نوعية الوسائل و الآلات لها دور في التقليل من الحوادث؟					

البنود الخاصة بالتدريب المهني

البنود الخاصة بحوادث العمل :

الرقم	البنود	أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما
01	هل سبق لك و أن تلقيت تدريبًا؟					
02	هل نقص المهارة اللازمة و سوء التعامل مع الآلات و الأجهزة سبب تلقيك للتدريب؟					
03	هل كان التدريب النظري و التطبيقي الذي تلقيته كافيا لأداء عملك؟					
04	هل تجد صعوبات في أداء عملك؟					
05	هل الظروف الفيزيقية ،و عدم تلاءم التدريب مع طبيعة العمل، قدم الآلات سببا للصعوبات التي تتلقاها في عملك؟					
06	هل تخلصت من الصعوبات التي تواجهك في العمل؟					
07	هل تجد أن التدريبات التي تلقيتها كافية للتحكم في مهام منصبك؟					
08	هل يساعدك التدريب على رفع الكفاءة المهنية و الخبرة و تجنب الحوادث و الأخطار و حل المشكلات الخاصة بالعمل؟					
09	هل كانت عدد ساعات التدريب كافية لإثراء رصيدك المعرفي حول أدائك للعمل؟					
10	هل لاحظت تحسنًا في أداء عملك بعد عملية التدريب؟					
11	هل عملك الحالي يتلاءم مع التدريب الذي تلقيته؟					
12	هل للتدريب المهني دور في التقليل من الحوادث المهنية؟					