

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المدرسة العليا للتجارة

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر في علوم التسيير

تخصص تنظيم و إدارة المؤسسات

الموضوع:

التدريب ودوره في التخفيض من حوادث العمل

-دراسة حالة مؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء

والغاز ايليزي-

تحت إشراف الدكتور:

عدمان محمد

من إعداد الطالب:

بن عزوز محمد

السنة الجامعية 2020-2021



## الإهداء

لك الحمد ربي على عظيم فضلك وكثير عطائك

إنه لا يسعني في هذه اللحظات التي لا أملك أغلى منها أن أهدي ثمرة هذا العمل  
إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ... ونصح الأمة ... إلى نبي الرحمة ونور العالمين  
سيدنا وحبينا محمد صلى الله عليه وسلم

إلى من تسابق الكلمات لتخرج معبرة عن مكنون ذاتها من علماني الصبر وتحمل الصعاب

إلى سبب وجودي في الحياة ... والداي العزيزين

إلى كل الإخوة والعائلة

إلى كل الأصدقاء والصديقات

إلى كل طلبة المدرسة العليا للتجارة

إلى كل من سقط من قلبي سهوا

إلى من فتح هذه الوريقات وتصفحها من بعدنا.

## الشكر

الحمد لله سدد خطانا نحو طلب العلم، فذلل الصعاب وفتح الأبواب وسخر الأسباب ووقفنا

لإتمام هذا العمل

فمن واجب الاحترام والتقدير والاعتراف بالجميل أن أتقدم بجزيل الشكر للأستاذ

المشرف عدمان محمد الذي أشرف علي

دون أن أنسى كذلك الأستاذ الدكتور عدمان مريزق الذي أفادني بتوجيهاته ونصائحه القيمة

كما أتقدم بالشكر إلى عمال مؤسسة البحث على كل المعلومات المقدمة من طرفهم في

سبيل إكمال البحث

وكل من ساعد في هذا العمل من قريب أو من بعيد

إلى كل هؤلاء أسمى عبارات الشكر.

## الملخص

الهدف من هذه الدراسة هو محاولة التعرف على دور التدريب في التخفيض من حوادث العمل في المؤسسات، وذلك من خلال ربط التدريب بمدى انخفاض معدلات وقوع حوادث العمل في المؤسسة، ومعرفة العلاقة الموجودة بين التدريب وحوادث العمل، أي هل يؤدي التدريب الى التخفيض من نسبة وقوع حوادث العمل في المؤسسة؟

ومن أجل الوصول الى هدف الدراسة قمنا بطرح الاشكالية التي مفادها كيف يساهم التدريب في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة؟ ولمعالجة هذه الاشكالية والتحكم فيها ميدانيا قمنا باختيار مؤسسة سونلغاز للتوزيع الكهرباء والغاز وحدة ايليزي مكانا لإجراء الدراسة الميدانية، ولاختبار فرضيات الدراسة تم الاعتماد على أداة لجمع المعلومات تمثلت في انشاء استبيان وتوزيعه على عينة البحث المكونة من 40 عامل، وتم فيها طرح عدة اسئلة حول التدريب وحوادث العمل التي تقع في المؤسسة بهدف التقرب من الظاهرة والتعرف عليها من جوانبها المختلفة.

وباتباع المنهج الوصفي تم جمع المعلومات المتحصل عليها وتبويبها ومعالجتها إحصائيا بالاعتماد على النسب المئوية لاختبار فرضيات البحث وتم التوصل الى تحقق جميع الفرضيات الإجرائية، وعليه تحققت الفرضية العامة.

وبناء على النتائج المتحصل عليها تم وضع مجموعة من الاقتراحات والتوصيات التي تهدف الى التخفيض من نسبة وقوع حوادث العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، وذلك من خلال الاهتمام أكثر بالتدريب الهادف الى حماية العمال وتجنب تعرضهم لحوادث العمل اثناء مزاولتهم لعملهم في المؤسسة.

## الكلمات الدلالية:

حوادث العمل، المؤسسة، التدريب

## **Summary**

The purpose of this study is to try to identify the role of training in the reduction of work accidents in the Algerian industrial establishment, through linking training to the lowering incidence of accidents in the enterprise, and knowledge of the relationship between training and work accidents, which does the training reduce the incidence of work accidents in the industrial institution?

In order to reach the goal of the study, we raised the problem of how training contributes to the reduction of work accidents in the institution. To address this problem and control it on the ground, Sonelgaz Corporation for Electricity and Gas Distribution, Illizi Branch the field study. To test the hypotheses, the design of a questionnaire and its distribution to the sample of 40 workers, in which number of questions were raised about the training and work accidents that occur in the institution in order to get closer to the phenomenon and identify it from different aspects. Following the steps of the descriptive approach, the information obtained was collected, tabulated and processed statistically based on the estimated percentages, to test the hypothesis of research all procedural hypotheses were reached; Thus, the general hypothesis has been achieved.

Based on the obtained results a number of suggestions and recommendations were put in place to reduce or minimizing the incidence of work accidents in the Algerian Industrial Corporation, through more attention to training aimed at protecting the worker and avoid exposing them to work accidents while practicing their work in the institution.

### **KEY WORDS:**

Training. Work accidents. Laborers. Enterprise

## قائمة الجداول

### الصفحة

### الجدول

- الجدول رقم 1-1 اوجه التشابه و الاختلاف بين الدراسة الحالية و السابقة 39
- الجدول رقم 01-02 يوضح عدد حوادث العمل بدلالة السنوات 45
- الجدول رقم 02-02 خصائص العينة المدروسة من حيث الجنس 46
- الجدول رقم 03-02 توزيع افراد العينة المدروسة حسب الاعمار 47
- الجدول رقم 04-02 العينة المدروسة حسب المستوى التعليمي 48
- الجدول رقم 05-02 خصائص العينة المدروسة حسب الاقدمية 49
- الجدول رقم 06-02 يوضح تدريب العمال قبل شروعهم في العمل 49
- الجدول رقم 07-02 برامج التدريب الذي يحصل عليه العمال في المؤسسة 50
- الجدول رقم 08-02 الأسلوب المتبع من طرف الإدارة في تحديد الحاجة التدريبية 51
- الجدول رقم 09-02 مدى مساعدة التدريب للعامل 51
- الجدول رقم 10-02 وجهة نظر العمال حول فائدة التدريب في تخفيض حوادث العمل 52
- الجدول رقم 11-02 الهدف من العملية التدريبية 53
- الجدول رقم 12-02 اجابة العمال حول وقوع حوادث العمل قبل تلقي التدريب 54
- الجدول رقم 13-02 آراء العمال حول الاسباب التي تؤدي الى حوادث العمل 54
- الجدول رقم 14-02 مساعدة البرنامج التدريبي على احداث تغيير ايجابي للعمال 55

- 56 الجدول رقم 02-15 تابع للسؤال السابق في حالة الاجابة بنعم فيما يتمثل هذا التغيير
- 57 الجدول رقم 02-16 وضع الوسائل العامة في المؤسسة على النحو المنتظم و السليم
- 57 الجدول رقم 02-17 ما مدى وضوح المواضيع التدريبية
- 58 الجدول رقم 02-18 إذا ما اتاحت مواضيع التدريب فرصة لمعرفة حوادث العمل بالنسبة للعمال
- 59 الجدول رقم 02-19 ما إذا حقق التدريب من خلال مجابهة حوادث العمل الاستقرار للعمال
- 59 الجدول رقم 02-20 ما إذا حقق التدريب من خلال مجابهة حوادث العمل الارتباك للمبحوثين
- 60 الجدول رقم 02-21 ما إذا حقق التدريب من خلال مجابهة حوادث العمل لم يحدث شيء للمبحوثين
- 60 الجدول رقم 02-22 ما إذا أدت مشاركة المبحوثين في التدريب إلى تعلم أساليب تدخلية
- 61 الجدول رقم 02-23 كيف كانت المعلومات حول حوادث العمل بعد المشاركة في التدريب
- 62 الجدول رقم 02-24 إذا تغيرت سلوكيات المبحوثين بعد المشاركة في التدريب إلى الأحسن
- 62 الجدول رقم 02-25 ما إذا أصبحت أخطاء العمل بعد المشاركة في التدريب كثيرة
- 63 الجدول رقم 02-26 ما إذا أصبحت طريقة استعمال الوقاية من إصابات حوادث العمل بعد المشاركة في التدريب سهلة
- 63 الجدول رقم 02-27 اذا كانت المشاركة في التدريب تساهم في الوقاية و تخفيض من حوادث العمل
- 64 الجدول رقم 02-28 معامل الالتواء
- 65 الجدول رقم 02-29 العلاقة الارتباطية بين التدريب و حوادث العمل
- 66 الجدول رقم 02-30 الفروق بين العمال ذوي الخبرة المكتسبة من التدريب و عديمي الخبرة في متوسط حوادث العمل

## قائمة الاشكال

الاشكال	الصفحة
الشكل رقم 01: عدد حوادث العمل في مؤسسة سونلغاز بدلالة السنوات	40
الشكل رقم 02: الهيكل التنظيمي للمؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء و الغاز - ايليزي-	42
الشكل رقم 04: توزيع الافراد حسب الاعداد او السن	47

## فهرس المحتويات

الاهداء

الشكر

الملخص

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الاشكال

المقدمة ..... أ.

### الجانب النظري

- 1..... الفصل الاول: عموميات حول التدريب وحوادث العمل في المؤسسة.
- 2..... تمهيد الفصل الاول.
- 3..... المبحث الاول: التدريب ودوره في تخفيض حوادث العمل.
- 3..... المطلب الأول: مدخل حول التدريب.
- 3..... أولاً: مفاهيم التدريب.
- 6..... ثانياً: انواع التدريب.
- 9..... ثالثاً: آليات التدريب.
- 11..... رابعاً: خطوات التدريب.

### المطلب الثاني: مدخل حول حوادث العمل

- 13..... اولاً: مفهوم حوادث العمل.
- 14..... ثانياً: اسباب وقوع حوادث العمل.
- 17..... ثالثاً: تصنيفات حوادث العمل.
- 18..... رابعاً : اثار حوادث العمل.

## المطلب الثالث: التدريب كألية للتخفيض حوادث العمل

- اولا: البرامج التدريبية و اهمية التدريب في ما يخص حوادث العمل في المؤسسات..19
- ثانيا: العلاقة بين التدريب وحوادث العمل.....20
- المبحث الثاني: علاقة التدريب بحوادث العمل من خلال الدراسات السابقة.....24
- المطلب الاول: الدراسات العربية و الاجنبية.....24
- اولا: الدراسات العربية.....24
- ثانيا: الدراسات الاجنبية.....26
- المطلب الثاني: الدراسات المحلية.....29
- المطلب الثالث: إجراء مقارنة بين الدراسات.....33
- خلاصة الفصل.....36
- دراسة واقع العلاقة بين التدريب وحوادث العمل في المؤسسة
- تمهيد.....38
- المبحث الاول: تقديم المؤسسة التي تمت فيها الدراسة-بطاقة فنية-.....39
- المطلب الاول: تقديم المؤسسة مؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء و الغاز للوسط-ايليزي-  
39..
- المطلب الثاني: أنشطة و متطلبات المؤسسة.....39
- المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للمؤسسة.....44
- المبحث الثاني: المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية.....45
- اولا: المنهج المتبع.....45
- ثانيا: الادوات المستخدمة.....45
- المطلب الثاني: مناقشة الدراسة والنتائج.....47
- اولا: النتائج المتحصل عليها اثناء الدراسة.....48
- ثانيا: مناقشة وتفسير النتائج.....68
- المطلب الثالث: النتائج.....72

74.....خلاصة الفصل

79.....الخاتمة

قائمة المراجع

قائمة الملاحق

# المقدمة العامة

### أ) توطئة

رغم النجاحات التي حققتها المؤسسات الكبرى في العالم من اجل تطور ورفاهية بلدانها الا انها لم تسلم من مشكلات كثيرة في مقدمتها حوادث العمل، والتي كلفتها خسائر وتكاليف باهظة، وقد قدرت بعض الدراسات الدولية ان الملايين من الاشخاص في العالم يموتون سنويا نتيجة الاصابة بحوادث العمل وهذا العدد في تزايد مستمر ويشكل مخيف، وأشارت ايضا إلى انه في كل عام تقع الملايين من حوادث عمل غير مميتة تؤدي كل منها الى التغيب عن العمل لمدة ثلاث او أربع ايام على الاقل.

وللحد من اثار وأضرار حوادث العمل في المؤسسات، تعتمد معظم الدول المتطورة في العالم على سياسة التدريب الفعال قبل الشروع في العمل، وتعزيزه باعتباره له دور مهم في خلق جو من العمل الآمن، وذلك من خلال دراسة اوضاع وكيفية العمل من أجل اختيار التدريب المناسب، والذي يستهدف بالدرجة الاولى منع وقوع حوادث العمل المتمثلة في تلك الحوادث التي تقع في مكان وزمان معينين ومحددتين والتي لم توضع في الحسبان من شأنها إلحاق الضرر بالعامل والمؤسسة ككل، وتكون لها عواقب وخيمة على اداء وسمعة المؤسسة.

كل الانشطة داخل المؤسسة يتم القيام بها وتحقيقها بواسطة الافراد، وعليه فإن دراستنا تمحورت حول دور التدريب في تخفيض حوادث العمل بما له من اهمية بالغة في مساعدة الافراد على تجنب الحوادث التي يتعرضون لها اثناء أداء مهامهم من خلال نشاط التدريب، معتمدين على عدد من الدراسات السابقة في هذا الشأن

### ب) اشكالية البحث

استنادا على سبق يمكن صياغة اشكالية بحثنا على النحو الآتي:

كيف يساهم التدريب في التخفيض في حوادث العمل في المؤسسة؟

وللإجابة على السؤال الرئيسي قمنا بتقسيمه الى الأسئلة الفرعية التالية:

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والمتغيرات الشخصية؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين حوادث العمل والمتغيرات الشخصية؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين حوادث العمل والبرامج التدريبية؟

### ت) فرضيات البحث

وللإجابة عن هذه التساؤلات قمنا بطرح الفرضيات التالية:

- ✓ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وحوادث العمل والمتغيرات الشخصية.
- ✓ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين حوادث العمل والمتغيرات الشخصية.
- ✓ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين حوادث العمل والبرامج التدريبية.

### ث) مبررات اختيار الموضوع

- ✓ ارتباط الموضوع ارتباطا وثيقا بالتخصص
- ✓ التكاليف الكبيرة التي قد تتحملها المؤسسة من وجود حوادث عمل، والتي قد نجتنبها بالتدريب.

### ج) أهمية البحث

يعد التدريب العصب الحيوي في عصرنا الراهن، حيث يجمع الجميع على أهميته التي لا تحصر فوائدها على جميع الأصعدة و على الخصوص الجانب البشري، إضافة إلى دوره في إلمام العامل بالطرق السليمة في أداء العمل بدلا من السلوك الخطير المؤدي إلى وقوع الحادث، من خلال إكسابه المهارات و الخبرات اللازمة، خاصة في الاستعمال الجيد للأساليب الوقائية و بالتالي التخفيض من معدلات حوادث العمل في المنظمات، إضافة إلى أن كل دراسة و بحث

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

علمي يهدف إلى اكتشاف حقيقة معينة أو تفسير ظاهرة معينة وهذا بفضل التحقيقات المتعلقة بالواقع المدروس من خلال الباحث الاجتماعي والاقتصادي.

### ح) أهداف البحث

- التعرف على واقع التدريب وفعاليته في تخفيض حوادث العمل.
- معرفة العلاقة الكامنة بين التدريب وحوادث العمل.
- إبراز أهمية كل من التدريب وحوادث العمل في المنظمات.
- إثراء المعرفة العلمية في مجال موضوع التدريب باعتباره يساعد في التقليل والتخفيض من معدلات حوادث العمل، وأن نجاح المؤسسة مرتبط بمدى توفر برنامج تدريبي فعال يساهم في تخفيض حوادث العمل.

### خ) حدود البحث والدراسة

- ❖ المجال الزمني: كانت الدراسة الميدانية خلال الفترة الممتدة من 14-05-2021 الى غاية 14-06-2021
- ❖ المجال المكاني: تمثل المجال المكاني الذي اختارناه للدراسة الميدانية على مؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للوسط -إيليزي-

### د) منهج البحث والادوات المستخدمة

اعتمدنا على المنهج الوصفي في اعداد الجانب النظري، ولتحقيق تصور أفضل وأدق للظاهرة قيد الدراسة قمنا باستخدام المنهج التحليلي في الفصل التطبيقي الملائم لاستخراج نتائج دراسة الحالة، متبعين منهجية IMRAD.

### ذ) هيكل الدراسة

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

---

للإجابة على الإشكالية المطروحة؛ ارتأينا تقسيم البحث إلى فصلين:

**1- الفصل الاول:** الإطار المفاهيمي والتطبيقي للتدريب وحوادث العمل من خلال التعرف على ماهية التدريب، ماهية حوادث العمل، ودور التدريب في التخفيض من حوادث العمل في المؤسسة.

**2- الفصل الثاني:** دراسة حالة مؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للوسط -إيليزي- وذلك من خلال عرض تقديم عام للمؤسسة والطريقة المتبعة في إنجاز الدراسة، وادوات الدراسة، وعرض النتائج ومناقشتها، وكان فيه تحليل نتائج الاستبيان، ومناقشة وتفسير النتائج.

# الفصل الأول

**تمهيد**

من أهم العوامل التي ساهمت بشكل كبير في التقليل والتخفيض من حوادث العمل في المؤسسات سواء التجارية أو الصناعية هو قيام هذه الأخيرة بإخضاع العاملين لديها والعاملين الجدد الذين قامت بتوظيفهم حديثاً إلى إجراء التدريب، وجعله كشرط أساسي لبدأ مزاولة العمل.

وللإمام بأهم الاساليب والمفاهيم والمصطلحات المتعلقة بميدان التدريب وحوادث العمل؛ قسم هذا الفصل إلى مبحثين: سنتناول في المبحث الأول التدريب ودوره في تخفيض حوادث العمل، حيث تطرقنا إلى أربعة مطالب وتمثلت فيما يلي:

1- عموميات حول التدريب (ماهية، أنواع وآليات واساليب).

2- مفهوم حوادث العمل وأسبابه

3- تصنيفات وحوادث العمل مسبباتها

4- التدريب كآلية لتخفيض حوادث العمل

أما في المبحث الثاني؛ فتطرقنا إلى الدراسات السابقة العربية والأجنبية وكذا الوطنية والمقارنة بينهما.

## المبحث الأول: التدريب ودوره في تخفيض حوادث العمل

يعتبر التدريب موضوعا أساسيا من موضوعات ادارة الموارد البشرية نظرا لما له من ارتباط مباشر بالكفاية الإنتاجية وتنمية الموارد البشرية. لذلك سنحاول من خلال هذا المبحث كشف النقاب عنه.

### المطلب الأول: عموميات حول التدريب

يتطلب احتواء ميدان التدريب وحوادث العمل مجالا واسعا، وذلك لكثرة الدراسات التي قامت بمعالجتهما. وسنحاول في هذا المطلب أن نقدم بعض أهم الجوانب المتعلقة بعملية التدريب.

### أولا: ماهية التدريب

#### 1- مفهوم التدريب:

لقد تعددت مفاهيم وتعريفات التدريب نظرا لوجود العديد من المؤلفات الصادرة في هذا المجال وسنقدم فيما يلي البعض منها:

يعرف التدريب بأنه مجموعة من الافعال التي تسمح لأفراد المؤسسة أو المنظمة أن يكونوا في حالة من الاستعداد والتأهب بشكل دائم ومتقدم من اجل وظائفهم الحالية والمستقبلية في إطار منظماتهم وبيئتهم. أو هو تلك العملية المنظمة والمستمرة التي تكسب الفرد المعارف والمهارات وقدرات واتجاهات وافكار لازمة لأداء عمل أو بلوغ هدف محدد بهدف زيادة كفاءة العاملين للقيام بعملهم<sup>1</sup>

وعرفه **David King** على أنه "العملية التي من خلالها يحصل تكيف الأفراد بحيث يمكنهم التعلم بشكل فعال<sup>2</sup>.

كما عرفه **Flippo** على أنه "العملية التي من خلالها يزود العاملين بالمعرفة أو المهارة للأداء<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> يزن تيم ، ادارة الموارد البشرية، اساليب الادارة الحديثة، دار الفضاء للنشر 2021 صفحة 111

<sup>2</sup> محمد الصريفي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، مصر، 2007، ص159

كما عرفته منظمة الامم المتحدة على أنه رفع كفاءة البشر بواسطة البشر ومن أجل البشر، أي رفع كفاءة العامل بواسطة المدربين من أجل المتعاملين مع المنظمة<sup>2</sup>.

ومن التعريفات السابقة يمكن أن نقدم تعريفا شاملا للتدريب على أنه العملية النظامية والمدروسة والمعدة مسبقا والتي تهدف الى تعديل الاتجاه أو السلوك، من خلال تزويد الفرد بكل المعارف والمهارات والخبرات من أجل الرفع من مستوى الأداء الحالي والمستقبلي، لتحقيق أهداف كل من الفرد والمنظمة.

## (2) أهمية التدريب

تتمحور أهمية التدريب حول الابعاد الثلاثة التالية<sup>3</sup>:

- بالنسبة للأفراد للعاملين؛
- بالنسبة للمنظمة؛
- تطوير العلاقات الإنسانية.

-أهمية التدريب بالنسبة للعاملين: يساعد التدريب الافراد العاملين في تحسين فهمهم ونظرتهم للمؤسسة وتوضيح ادوارهم فيها، كما يساعد على حل مشاكلهم في العمل. ويطور التدريب وينمي الدافعية نحو الأداء والحرص على العمل ويخلق فرص لتطوير العاملين ونموهم؛ كما يسعى لتنمية القدرات الذاتية للإدارة لدى الافراد والعاملين.

-أهمية التدريب بالنسبة للمنظمة: وتظهر من خلال الزيادة في الإنتاجية والأداء، إذ أن إكساب العاملين المهارات والمعارف اللازمة لأداء وظائفهم سيساعد في تنفيذ المهام الموجه إليهم بدرجة كفاءة عالية، ويساهم التدريب في خلق الاتجاهات الايجابية لدى العاملين نحو

<sup>1</sup> محمد الصريفي، المرجع السابق، ص159

<sup>2</sup> عبد الله حسين جوهر، إدارة الموارد البشرية، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2011، ص99.

<sup>3</sup> عبد الله حسين جوهر، المرجع السابق، ص 109 و ص110.

العمل وهذا عامل ايجابي للمؤسسة، بالإضافة الى ربط أهداف المنظمة أو المؤسسة مع أهداف العاملين، ونقطة الاخيرة هي قابلية تطوير إمكانيات المنظمة.

-أهمية التدريب في تطوير العلاقات الإنسانية: وتتمثل في قبول الافراد للتكيف مع التغيرات الحاصلة داخل المنظمة اضافةً الى تحسين العلاقة بين الادارة والعاملين وزيادة ولاء العاملين للمنظمة وهذا ما تسعى اليه كل المنظمات.

### (3) أهداف التدريب:

للتدريب قيمة كبيرة يمكن أن يساهم في تحقيق أهداف كثيرة نذكر منها ما يلي<sup>1</sup>:

- **الزيادة في الإنتاج:** زيادة مهارة القوى العاملة سيؤدي الى زيادة كمية الإنتاج وجودته.
- **الاقتصاد في النفقات:** للتدريب مردود أكثر من التكلفة، فاستخدام الالة بأصول وبوسائل سليمة يقلل النفقات كما يخفض من حوادث العمل.
- **التقليل من دوران العمل:** أن تدريب الافراد بشكل فعال يزيد من تعلقهم بالعمل، ويحول دون تطلعهم الاشتغال خارج مؤسساتهم مما يؤدي الى التقليل من دوران العمل.

بالإضافة لما سبق ذكره، يمكن إضافة:

- **الرفع من معنويات العاملين:** حيث للتدريب أثر كبير على معنويات العاملين؛ اذ عندما يشعر الفرد أن المؤسسة جادة في تقديم العون له وراغبة في تطويره وتوفير مهنة يعيش منها، يزداد اخلاصه في عمله، وبالتالي ينعكس ذلك بعلاقته بمؤسسته ويقبل على العمل باستعداد وجداني دون كسل أو ملل<sup>2</sup>.
- **مساعدة العاملين في تنميتهم<sup>3</sup>:** من خلال أداء الأعمال الوظائف الحالية بأحسن مستوى ممكن، والقيام بالأعمال الحالية والمستقبلية.

<sup>1</sup>سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، 2003، ص 188.

<sup>2</sup>عبد العالي لالو، سامي بركات، اثر التدريب في تخفيض الحوادث العملية مذكرة ماجيستر، كلية العلوم الإنسانية 2018 ص 50

<sup>3</sup>عائدة نعمان، علاقة الافراد بأداء العاملين في الادارة الوسطى، جامعة الشرق الاوسط، الاردن، 2008، ص 17،18،19

- **استمرارية التنظيم واستقراره:** استقرار التنظيم وثباته معناه قدرة التنظيم على الحفاظ على فعاليته رغم فقدانه لأحد المديرين الرئيسيين، ولا شك أن هذا يتحقق إلا في وجود مجموعة من الأفراد المدربين<sup>1</sup>.

### ثانياً: أنواع التدريب

يحتوي التدريب على عدة أنواع نذكر منها<sup>2</sup> :

#### 1-التدريب وفق المستوى التنظيمي:

ويتم تقسيم البرامج التدريبية وفق المستوى التنظيمي الى الأنواع التالية:

- **التدريب المهني:** ويمثل ذلك التدريب الذي يستهدف اكساب الافراد مهارات ومعرفة الأداء في مهنة معينة بتخصص الفرد المتدرب بأدائها وهذا النوع من التدريب يشمل الافراد الذين تم تعيينهم حديثاً.
- **التدريب الاداري:** يهتم هذا النمط من التدريب على الافراد العاملين في الوظائف الادارية والتنظيمية وغالباً ما يتم التركيز من خلاله على الافراد العاملين بالإدارات الوسطى والدنيا في العمل الاداري، وأحياناً يشمل تدريب العاملين الذين يستهدف تهيئتهم للمراكز القيادية العليا. ويعتمد هذا النمط من التدريب على معالجة المشاكل وسبل اتخاذ القرارات للجوانب السلوكية والإنسانية، اذ يتركز بشكل اساسي على تطوير وتحسين المهارات الإنسانية والمعرفية للأفراد.
- **التدريب الاشرافي:** يمثل هذا النمط من التدريب تدريب المشرفين لزيادة مهاراتهم وقدراتهم على الاشراف والتعامل مع الافراد المشرفين عليهم لغرض نيل رضاهم وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف المطلوبة

<sup>1</sup> يزن تيم، دارة الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص 112.

<sup>2</sup> يزن تيم، المرجع نفسه، ص 113.

- **تدريب المدربين:** يتم تدريب المدربين في المنظمة بغية قيامهم بدورهم التدريبي في إطار مختلف البرامج التدريبية، وأن تدريب المدربين لا يقتصر على الجوانب الفنية التي تركز على إتقان المهارات المهنية، وإنما يمتد ليشمل الجوانب المتعلقة بعلم النفس والعلاقات الإنسانية لغرض رفع كفاءتهم في التعامل الناجح مع الافراد

## 2-التدريب وفق الزمن:

يعتمد هذا النوع من التدريب على تحديد المدة الزمنية المطلوبة للعملية التدريب كأساس لتحديد نوع التدريب وتنقسم الى<sup>1</sup> :

- **التدريب قصير الاجل:** ويتم فيه عقد دورات تدريبية بصورة مكثفة غالبا ما تستمر من اسبوع الى ستة اسابيع حيث يقوم المدرب فيه بإعطاء فكرة شاملة حول البرنامج التدريبي دون الدخول في التفاصيل التي يتطلبها البرنامج، ولكن هذا النوع من تدريب يحتوي على عيوب اهمها عدم توفر الوقت الكافي للمدرب للتغطية الموضوع بصورة تفصيلية اضافةً الى عدم وجود الوقت الكافي للمتدرب لاستيعاب التدريب الذي يتلقاه

- **التدريب طويل الاجل:** وهذا النوع من التدريب يمتد من سنة أو أكثر؛ ومن مزايا التي يتميز بها هذا النوع حصول المتدرب على المعلومات الوافية والكافية حول المادة التدريبية مما يجعل نسبة الاستفادة أكبر بكثير مقارنة بالتدريب القصير الاجل، كما أن المدرب يمتلك الوقت الكافي للدخول في التفاصيل التي يرغب في ايصالها، ومن عيوب هذا النوع من التدريب طول الفترة الزمنية بالإضافة الى التكاليف الناجمة عن العملية التدريبية

## 3-التدريب تبعا لنوعية الافراد:

<sup>1</sup>خضير كاظم محمود، ياسين كاسب الحرسية، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان 2009، ص 143

يقوم اساس هذا النوع من التدريب على عنصرين هما<sup>1</sup> :

✓ التدريب الفردي.

✓ التدريب الجماعي.

**3-1) التدريب الفردي:** يمثل هذا النمط من التدريب تطوير المهارات والقدرات الفردية والتي غالبا ما تتعلق بالأفراد الذين تتم ترقيتهم لمراكز إدارية عليا، وكذا فإنه يقتصر على الأفراد المعنيين بذلك

**3-2) التدريب الجماعي:** ويعتمد هذا النمط على الاسلوب الجماعي في التدريب، اذ غالبا ما تلتحق مجموعة من الأفراد المراد تدريبهم جماعيا في المراكز التدريبية متخصصة لغرض تطوير مهاراتهم في أحد المجالات التي بها مجموعة من الفنيين يعملون على استخدام الآلات والاجهزة الجديدة، وهكذا فإن هذا النمط التدريبي يسعى الى تدريب الجماعات وليس الفرد.

**ثالثا: اليات التدريب واساليبه<sup>2</sup>**

**1)آليات التدريب:**

• **تحديد الاحتياجات التدريبية:** تعني تحديد المهارات والخبرات اللازمة ورفعها لدى الافراد والتي يتم تفصيلها في مجموعة من الأهداف المطلوب الوصول اليها نهاية التدريب وهي عبارة عن تغيير في الاتجاهات وزيادة المعارف وتطوير في المهارات والمكتسبات.

• **مرحلة تنفيذ البرامج التدريبية:** تتضمن أنشطة مهمة مثل تحديد الجدول التنفيذي للبرنامج من حيث مواعيد جلسات التدريب وازمنتها، ويتضمن ذلك تحديد مكان

<sup>1</sup> خضير كاظم، مرجع سابق، ص 144

<sup>2</sup> سهيلة محمد عباس، مرجع سبق ذكره، ص 455

التدريب وترتيبه واعداد تجهيزاته، وايضا المتابعة اليومية لإجراء تنفيذ البرنامج خطوة بخطوة.

- **تقييم البرامج التدريبية:** وبعد الانتهاء من البرامج التدريبية يحتاج الامر الى تقييمها، ويتم ذلك من خلال تقييم المتدربين محل التدريب أو تقييم رأيهم حول البرنامج التدريبي، كما لا يجب أن ننسى أن تجميع نتائج التقييم في كل برنامج قد يعني محاولة المنظمة تقييم النشاط ككل.

## (2) اساليب التدريب:<sup>1</sup>

يقوم المدرب من خلال ادارته للتدريب باستخدام العديد من الاساليب الفنية التي تمكنه من عرض الأفكار؛ ومن هذه الاساليب نذكر ما يلي:

- **التدريب العملي:** اذ يقوم فيه المدرب بعرض طريقة الأداء والإجراءات التفصيلية ثم يقوم بطرح اسئلة على المتدرب ويشجعه على القيام بأفضل أداء، ويلاحظ أن هذا الاسلوب يناسب الاعمال الفنية أو التخصصات الصغيرة، ويمكن الحصول على نتائج ايجابية لو طبق المدرب هذا الاسلوب على الجماعات صغيرة الحجم.
- **تمثيل الادوار:** يقوم المدرب بعرض المشكلة والخلفية العملية ثم يقوم المدرب بإعطاء مثال عمليا يقوم المتدربين بتنفيذه والالتزام به على أكمل وجه.
- **المنافشة الجماعية:** يقوم المدرب في هذا الاسلوب من التدريب بإثارة روح التعاون والمشاركة بين المختصين في الدراسة و ذلك عن طريق تشكيل مجموعات لمناقشة مشاكل معينة، و التي تحاول فيما بينها تكوين حصيلة من الافكار و الاقتراحات والحلول، و هذا الاسلوب يمكن أن يحقق فائدة كبيرة للمختصين في الدراسة أن تمكن المدرب من تشكيل جماعة متناسقة، و التناسق هو العامل المهم الذي يساعد على المنافسة و تبادل وجهات النظر في تحديد المشكلة و حلها

<sup>1</sup> احمد ماهر، ادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية 2007، ص 478

• **نمذجة السلوك:** ويعتمد هذا الأسلوب على نظرية التعميم والملاحظة والتقليد، ويقوم فيها المدرب بتعريف للدارسين وإعطائهم الصورة النموذجية للأداء وتنفيذ عملية معينة، ويقدم المشرف المباشر مجموعة من النصائح والتوجيهات حتى يضمن قيام الدارسين بنفس الأداء النموذجي وهذا ما يعرف بالتقليد.

#### رابعاً: خطوات التدريب.

و يتم التدريب بمجموعة من المراحل المهمة و هي<sup>1</sup>:

✓ **مرحلة جمع المعلومات وتحليلها:** هذه المرحلة تتعلق بتوفير البيانات عن مختلف عناصر نظام التدريب، وكذلك كافة المتغيرات المتصلة بعملية التدريب سواء من داخل المنظمة أو من خارجها. ويجب أن يتم جمع المعلومات وتحليلها من خلال نظام المعلومات التدريبية الذي يوفر كافة البيانات والمعلومات من مختلف أوجه النشاط بطريقة منتظمة وفي توقيت مناسب يسمح بالاعتماد عليها في رسم السياسات والتخطيط واتخاذ القرارات، وتتضمن عملية جمع وتحليل المعلومات من أجل تخطيط التدريب العناصر الآتية:

✓ معلومات عن التنظيم الإداري بالمنظمة.

✓ معلومات عن الأهداف والسياسات.

✓ معلومات عن الإمكانيات المادية.

✓ معلومات عن الأفراد والعاملين.

✓ معلومات عن الظروف المحيطة.

✓ **مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية:** يمكن أن نعرف الاحتياجات التدريبية بأنها الفرق بين مستوى الأداء الفعلي ومستوى الأداء المرغوب لدى عدد أو أعداد من العاملين في موقع أو مستوى تنظيمي أو أكثر، ويمكن تصنيف الاحتياجات التدريبية إلى:

<sup>1</sup> محمد بن دليم القحطاني، إدارة الموارد البشرية، دار النشر العبيكان، السعودية، 2015 ص133

✓ تطوير أو تحديث معلومات.

✓ تنمية مهارات إدارية أو فنية.

✓ تطوير اتجاهات وسلوكيات.

✓ تعزيز نقاط قوة.

✓ **تصميم البرامج التدريبية:** بعد الانتهاء من تحديد الاحتياجات التدريبية تنتقل إلى

مرحلة بناء البرامج التدريبية وتصميمها بغرض تحقيق الأهداف المرجوة وتتضمن

عملية تصميم البرامج التدريبية عدة إجراءات هامة تتمثل في تحديد الموضوعات

التدريبية، تحديد درجة العمل والشمول في عرض الموضوعات، إعداد المادة التدريبية

في صورتها لانتهائية، تحديد تتابع الموضوعات في البرنامج التدريبي، تحديد أساليب

التدريب، تجهيز المعدات والمستلزمات التدريبية، إعداد المدربين

✓ **تنفيذ البرامج التدريبية:** يهتم المخطط التدريبي بوضع الإطار العام للجوانب التنفيذية

للبرامج التدريبية وأهم هذه الجوانب التنفيذية هي توقيت البرنامج من حيث موعد بدء

البرنامج وموعد انتهائه وكذلك التتابع الزمني للموضوعات التدريبية المختلفة، تنسيق

التتابع الزمني للموضوعات التدريبية المختلفة من حيث اختيار المكان ووفقاً

لمتطلبات البرنامج وتصميم طريقة جلوس المتدربين، والمستلزمات الضرورية في كل

برنامج، الاتصال بالمتدربين، الاتصال بالمدربين.

✓ **تقييم البرامج التدريبية<sup>1</sup>:** يعتبر تقييم برامج التدريب والمتدربين نشاطاً رئيسياً وهاماً لا

ينفصل عن باقي أنشطة التدريب وهو كذلك نشاط مستمر ينبغي أن يحظى بعناية

خاصة ضماناً لتحقيق الفعالية والإيجابية المستهدفة من التدريب ويمكن تقسيم عملية

تقييم التدريب إلى المراحل التالية:

✓ تقييم التدريب أثناء تخطيط وتصميم البرامج التدريبية.

✓ تقييم التدريب أثناء تنفيذ البرامج التدريبية.

<sup>1</sup> محمد بن دليم القحطاني، مرجع سابق، ص134

✓ تقييم التدريب بعد انتهاء العمل التدريبي.

### المطلب الثاني: حوادث العمل

تعتبر ظاهرة الحوادث من المواضيع التي تلقى اهتماما واسعا من طرف الباحثين والمختصين، خصوصا وأن هذه الظاهرة في تزايد مستمر رغم التدابير والاجراءات المعمولة للتخفيض منها، وذلك لتشابك وتعقيد العوامل المسببة لها، اضافة إلى غموض مفهومها واختلاف الكتاب والباحثين في حصر مفهوم أو تعريف موحد لها.

وهناك عدة تعريفات للحوادث العمل نذكر منها ما يلي:

يعرف "فرج عبد القادر طه" الحوادث أنها تلك الاحداث التي تقع دون سابق معرفة أو توقع، وقد ينتج عنها اضرار تصيب الشخص أو الاخرين أو الممتلكات أو المعدات أو كل ذلك معا أو بعضهم<sup>1</sup>

كما عرفها "عبد الفتاح محمد دويدار" أنها واقعة غير مرغوب فيها، تحدث دون توقع، وهناك افعال متشابهة تؤدي الى نتائج مختلفة، وهناك افعال مختلفة تؤدي الى نتائج متشابهة و لكن الفهم الكامل لطبيعة حوادث العمل ووضعها يتطلب التمييز بين الأفعال و نتائجها بعناية و دقة<sup>2</sup>

يتضح من خلال هذا التعريف أنه يرى حوادث العمل واقعة مرفوضة غير مرغوب فيها تحدث دون توقع، كما أنه يصير على ضرورة دراسة وتحليل الافعال التي تتسبب في وقوعها والاثار التي تترتب عنها، ولكنه لم يركز على الاسباب التي تؤدي الى وقوع الحوادث والنتائج المترتبة عنها، واكتفى بضرورة التفريق بين الافعال والنتائج التي تقع من خلال الحادثة.

<sup>1</sup> فرج عبد القادر طه، سيكولوجية الحوادث واصابات العمل، ص22

<sup>2</sup> عبد الفتاح محمد دويدار، اصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية للنشر و التوزيع، بيروت، ص272

كما يعرف الخبراء الاجتماعيون حادث العمل أنه: كل إصابة أو خلل، يصيب العامل سواء كأن لحسابه أو لحساب غيره. وكذلك من خلال قيام العامل أو بدخوله أو خروجه منه.<sup>1</sup> فنجد أن هذا التعريف ركز على أن الحادث يكون بالضرورة داخل، أو خارج المؤسسة التي يعمل بها وبالتالي يشترط في الحادث أن يكون في إطار علاقة العمل.

كما عرفه 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"<sup>2</sup>

وهناك تعريف آخر لحوادث العمل حيث يعرفه القانون الجزائري الذي ورد في المادة 6 من القانون 13-83 المتضمن للحوادث العمل و الأمراض المهنية على أنه كل حادث أنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي، و طرأ في اطار علاقة العمل ....، كما يعتبر حادث العمل كل حادث طرأ اثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي، أو دائم طبقا لتعليمات صاحب العمل<sup>3</sup>

عموما من خلال ما سبق ذكره من تعريفات حول حوادث العمل يمكننا إعطاء تعريف عام حول حوادث العمل على أنه كل حادث غير متوقع يقع اثناء القيام بالعمل وذلك نتيجة لعوامل مادية أو بشرية والذي قد يلحق أضرار بالعمال أو بأدوات العمل.

## ثانيا: أسباب حوادث العمل

تتعدد أسباب حوادث العمل ومن بين التصنيفات الشائعة لحوادث العمل نذكر منها:

### (1)- الأسباب الشخصية: وهي التي تتعلق بالفرد العامل وهي كالاتي:

<sup>1</sup> زكي بدوي، العلوم الاجتماعية، علم النفس الحديث، ص 69

<sup>2</sup> مجدي احمد محمد عبد الله، السلوك الاجتماعي و دينامياته، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1996، ص 25

<sup>3</sup> محمد حلمي، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، المطبعة العالمية، القاهرة 1977، ص 52

● **الذكاء:** و لقد اختلف الباحثين حول علاقة الذكاء بالحوادث، فنجد البعض يؤكد على وجود علاقة عكسية بين الذكاء ووقوع حوادث العمل بمعنى اخر أنه كلما كُن العامل ذكياً نقصت نسبة حوادث العمل، و البعض الاخر يؤكد على عدم وجود علاقة بين الذكاء و حوادث العمل و يقولون أن الحادث قد يحدث صدفة لأي عامل مهما بلغ ذكاءه<sup>1</sup>

● **الدافعية:** باعتبار الدافعية أنها بمثابة الطاقة المحركة لسلوك الفرد، فإن إنتاجيته يختلف باختلاف الدافعية عنده، فإن نقصت نسبة الدافعية عند العامل اثناء قيامه بالعمل زادت نسبة وقوعه في حادث العمل<sup>2</sup>

● **الحالة الوجدانية و الأنفعالية:** تؤكد بحوث "هيرسي" أن الحالة الانفعالية الشديدة للعمال من شأنها أن تزيد في التورط في الحوادث، كالغضب و الحزن و غيرها من الانفعالات النفسية التي من شأنها أن تقلل من وظائف العمليات المعرفية، كما أن الابتهاج الزائد قد يؤدي الى التورط في الحوادث و كذلك الاشخاص الذين تسهل استثارته<sup>3</sup>.

● **الخبرة:** أوضحت البحوث التي استهدفت العلاقة بين طول الخبرة في العمل والحوادث التي تحدث في اثناءه اتجاهها عاما نحو نقصان معدل الحوادث كلما طالت مدة الخبرة<sup>4</sup>

2- الظروف الفيزيائية: وتتعلق بالمحيط الذي يعمل فيه العمال وتؤثر على حالو الفرد وأدائه وهي كما يلي:

<sup>1</sup> طارق كمال، "علم النفس المهني والصناعي"، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية 2007، ص155

<sup>2</sup> حمدي ياسين، "علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق"، ص195

<sup>3</sup> دويخ قويدر، مساهمة الامن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل والامراض المهنية، مذكرة ماجستير في علم النفس والسلوك التنظيمي جامعة قسنطينة 2009، ص45

<sup>4</sup> فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ص 404

- الحرارة: أن الارتفاع في درجات الحرارة أكثر من المستوى المطلوب داخل المصنع أو المؤسسة من شأنه تعريض العامل للحوادث.
- الضوضاء: تؤثر بشكل مباشر على القدرة على العمل والإنتاج وتؤدي أيضا الى حوادث العمل.
- التهوية: أن سوء التهوية قد يصاحبه خمول وكسل وتعب والذي يؤدي بدوره الى شبح حوادث العمل.
- الإضاءة: ضعف الإضاءة قد يسبب إجهاد للعيون، وعدم التمييز بين الآلات والمعدات قد يؤدي الى الوقوع في الحوادث.<sup>1</sup>

بالإضافة الى المتغيرات الديمغرافية التي نجدها فيها: الجنس، السن، طبيعة العمل... إلخ، والعلاقات الاجتماعية في العمل كالتجانس والتواصل الاجتماعي... إلخ.

الى جانب الاسباب المؤدية للحوادث السالفة الذكر هناك ظواهر سلبية اخرى تأخذ جانبا مهما من قبل الباحثين، ومن بين هذه الظواهر الإدمان على تعاطي المخدرات و شرب الكحول و هي ظاهرة عصرية خطيرة تنتشر في أوساط العاملين خصوصا على مستويات الدنيا و الوسطى، و من بين اسبابها المشاكل النفسية و الاسرية، و نظرا لأن الإدمان على هذه الآفات يؤدي الى التقليل من تركيز العامل و إعطائه شعورا خادعا بالثقة بالنفس و الشعور بالخمول فأن كل هذه العوامل تؤدي بالعامل الى التعرض الى الحوادث و الإصابات.<sup>2</sup>

### ثالثا: تصنيفات وآثار حوادث العمل

#### أولا: تصنيفات حوادث العمل

<sup>1</sup> عمر الوصفي العقيلي، إدارة القوى العاملة، دار زهران للنشر، ص 349

<sup>2</sup> محمد شحاتة ربيع، مرجع سبق ذكره، ص 276

هناك عدة تصنيفات لحوادث العمل و من بين التصنيفات الأكثر انتشارا نذكر ما يلي<sup>1</sup>:

### 1-التصنيف الأول:

- **حوادث يمكن تجنبها:** وهي الحوادث المتعلقة بدرجة كبيرة بالصيانة والوقاية درجة الوعي لدى عمال المؤسسة.
- **حوادث لا يمكن تجنبها:** وهي تلك الحوادث الخارجة عن نطاق السيطرة أي خارجة عن نطاق القدرات الجسمية والعقلية والتنظيمية ودرجة التوعية الوقائية لدى العامل
- **حوادث يترتب عنها ضرر:** وهي الحوادث التي تخلف عند وقوعها أضرار قد تلحق بالعامل أو المعدات أو وسائل الإنتاج، وبالتالي تخلف خسائر للمؤسسة
- **حوادث لا يترتب عنها ضرر:** وهي الحوادث التي تقع ولا تخلف وراءها أضرار بشرية ومادية، ما عدى تعطل تأخر في الوقت أو تعطل في الإنتاج

### 2- التصنيف الثاني

- **من حيث نوعيتها:** تسمم، فقدان.... إلخ
- **من حيث خطورتها:** من خطير الى خطير جدا ... إلخ
- **من حيث نتائجها:** تؤدي الى إصابات قد تكون مشوهة أو قاتلة... إلخ
- **من حيث سببها:** إهمال أو سقوط أو تزلزل أو توقف مفاجئ لبعض الآلات.. إلخ

ثانيا: آثار حوادث العمل.

### 1)الآثار المتعلقة بالعمال

تترك الحوادث آثار متباينة الخطورة على العامل والتي تؤدي إلى إصابات بإعاقات مستديمة و شلل كلي يجعله يترك ميدان العمل نهائيا أو يجعله يلزم الفراش، كما قد تتسبب الحوادث التي يتعرض لها العامل في إصابته بإعاقات جزئية كأن يفقد أحد الأعضاء من

<sup>1</sup>محمد عبد المتولي، علم الاجتماع في الميدان الصناعي، ، الدار العربية لنشر، طرابلس، 1984 ص 201 و ص202

جسمه، مما يؤدي إلى عدم قدرته على ممارسة الأعمال دون أخرى، وهذا لعدم تناسبها مع حالته الصحية بعد الإصابة، وعليه فإنه يتجه نحو تغيير نوع عمله وما يناسبه وفي كثير من الأحيان يصاحب هذا التغيير انخفاض في الأجر، زيادة على كل هذا ينعكس على العمال من حالة نفسية سيئة و تؤدي بهم إلى انخفاض روحهم المعنوية في ميدان العمل نتيجة الخوف، وعدم الشعور بالاستقرار الوظيفي والذي يساهم في خلق جو غير ملائم للعمل، هذا الجو الذي يجعل من الموارد البشرية في أدنى المستويات ومنه تهيئة جو نفسي لوقوع الحوادث<sup>1</sup>

## (2) الآثار المتعلقة بالمؤسسة:

أن المؤسسة تتأثر بشكل واضح بحوادث العمل وهذا نظرا لما تخلفه من نتائج سلبية على المؤسسة، كما أن من أهم ما تخلفه حوادث هو شعور العمال بالخوف وعدم الاستقرار المهني الذي يدفعهم الى البحث على أعمال بديلة أكثر أمنا واستقرارا مما يعتبر خسارة لليد العاملة وفقدان المؤسسة لعناصر انتاجها الاساسية والتي تأثر بدورها على إنتاجيتها وهناك عدة اثار كالأثار الاقتصادية التي تتمثل في:

- استنزاف حوادث العمل للوقت و الاموال و هذا ما تشير اليه تقديرات منظمة العمل الدولية الى أنه 4% من ناتج الاجمالي المحلي في العالم راجع الى الحوادث و الامراض المرتبطة بالعمل.<sup>2</sup>

- بالإضافة الى عدة تكاليف غير ظاهرة التي تتمثل فيما يلي:

- تكلفة الوقت الضائع للعامل المنصب
- تكلفة الوقت الضائع لباقي العاملين ايضا والمتعاطفين مع زميلهم المصاب، لعدة اسباب منها الفضول والتعاطف مع المصاب

<sup>1</sup> عمر وصفي العقيلي، ادارة الموارد البشرية المعاصرة، ، دار النشر عمان، 2005 ص 576

<sup>2</sup> الملنقى الدولي للعمل، مؤتمر حقائق عن العمل والامن الصناعي، جنيف، 2009 ص 21

- تكلفة الوقت الضائع من قبل المشرفين و المديرين لأسباب منها مساعدة المصاب و التحقيق في اسباب الحادث و الترتيب للتدبير عامل آخر ليحل مكان العامل المصاب و اختيار و تدريب العامل الجديد بدلا من المصاب.<sup>1</sup>

### المطلب الثالث: التدريب كآلية لتخفيض حوادث العمل

أن زيادة الوعي لدى المؤسسات الحديثة بأهمية التدريب كآلية لتخفيض حوادث العمل ساهم في تجنب والوقاية من العديد من الحوادث والمشاكل الأخرى المرتبطة بها.

#### أولاً: أهمية وفائدة التدريب فيما يخص حوادث العمل في المنظمات

يمكن حصل فائدة أهمية التدريب فيما يخص حوادث العمل فيما يلي:

- تضعف مهارات العاملين كلما تقدموا في السن، و ينخفض مستوى ادائهم، فالتقدم التقني في أوجه الحياة يجعل المهارات باطلة، كما أن تغيير الأفراد لعملهم يتطلب مهارات و قدرات مختلفة عن تلك كانت تطلبها اعمالهم السابقة، و كذلك ليس من العجب أن تتفق المنظمات الاموال الطائلة بغية تأهيل العاملين و تطوير مهاراتهم، ويقدر ما تتفق الولايات لمتحدة الامريكية على التدريب حوالي 30 مليون دولار في العام، و هذا نظرا لأهمية التدريب خاصة في ما يخص تخفيض حوادث العمل في المنظمة، فأن تدريب العاملين على أفضل الاساليب و التقنيات اللازمة لأداء العمل بشكل سليم سيؤدي الى تقليل معدلات حوادث العمل، و هذا بدوره يقدم للمنظمة وفرة كبيرة من النفقات<sup>2</sup>

- و تكمن أهمية التدريب بالنسبة للعاملين أنه يساعدهم على التغلب على حالات القلق و التوتر و الاغتراب و الصراخ داخل المؤسسة، وبتالي فأن التدريب يساعد على تجاوز هذه الحالات، فإنه يقلل من اخطاء العاملين و حوادث العمل داخل المؤسسة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> خالد فتحي ماضي، احمد خطيب، السلامة المهنية العامة، دار الكنوز للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، ص103

وص104

<sup>2</sup> عقلي عمر وصفي، ادارة الموارد البشرية، و البعد الاستراتيجي، جامعة حلب، 1994 ص124

<sup>3</sup> نظمي شحاتة، ادارة الموارد البشرية، دار الصفا، الاردن، 2000، ص 52

**ثانيا: علاقة التدريب بحوادث العمل.**

تتخصر علاقة التدريب بالحوادث التي تقع في المؤسسات فيما يلي:

**(1)التدريب في مجال الصحة والسلامة:**

بما أن العمل الجيوفيزيائي يعرض الموظفين الى الاخطار الفريدة و المتغيرة باستمرار، و تواجد احتمالية لوقوع الحوادث، فإن التدريب احد اهم العناصر في أي برنامج عمل فعال، و التدريب الكافي و الفعال و التحقق من الكفاءة يمكن أن يخفض من حوادث العمل بشكل ملحوظ.<sup>1</sup>

**(2) أنواع البرامج الوقائية الإنسانية:**

هناك العديد من البرامج اهمها التدريب ويعتبر من الوسائل الرئيسية للحد من حوادث العمل والوقاية منها، وأداة للرفع مقدرة الافراد على العمل، فالتدريب هو الإجراء المنظم الذي يستطيع من خلاله الافراد اكتساب مهارات أو معرفة جديدة تساعدهم على تحقيق أهدافهم من اهمها عدم التعرض للحوادث اثناء القيام بالعمل في المؤسسة.

وتدعو الحاجة الى التدريب في مجال الوقاية من الحوادث وإصابات العمل في الحالات

التالية:

- إدخال عمال جدد.
- إدخال آلات جديدة.
- نقص في التدريب.
- تغيير منصب العمل

و التدريب نوعان تدريب بغرض تنمية المهارات، و هو موجه لفئة الاداريين و فئة العمال من اجل رفع الأداء و زيادة الإنتاجية، و اما الاخر فهو تدريب في مجال الوقاية من حوادث

<sup>1</sup>الدليل الفني لتدريب مفتشي السلامة و الصحة المهنية، منظمة العمل الدولية، 2017، ص 15

العمل، إذ يعتبر من اهم العوامل التي تعمل على تقليل حوادث العمل و منع تكرارها و هو موجه لفئة العمال.<sup>1</sup>

### (3) أثر برامج الوقاية الإنسانية للتخفيض من حوادث العمل:

التدريب و سياسته في المحافظة على الموارد البشرية بصفة خاصة، من خلال التقليل من الحوادث و تجنب التعرض للأمراض المهنية، وبتالي فهو صمام أمان يحيط بالعامل و يحميه من الحوادث في محيط العمل، كما يهدف التدريب الى تلقين المبادئ الاساسية للعامل المرتبطة بأسباب و اخطار حوادث العمل و تدريبه على الوسائل و الطرق الواجب إتباعها اثناء قيامه بعمله.<sup>2</sup>

لقد اثبتت دراسات احصائية المتعلقة بحوادث العمل و الاصابات المهنية أن العمال المدربين جيدا اقل بكثير تعرضا لهذه الحوادث من العمال الغير مدربين، وبتالي كلما قلت نسبة حوادث العمل قلت الخسائر التي تتحملها المنظمة، ويؤدي ذلك الى زيادة الإنتاجية وبتالي زيادة في الارباح.<sup>3</sup>

توصلنا الى نتيجة أن المنظمة تصرف اموال كثيرة من اجل التدريب للتخفيض من حوادث العمل الذي يؤدي الى زيادة انتاجها وتعظيم ارباحها، وأنه كلما اهتمت المؤسسات بتدريب العاملين لديها على وسائل الامن والوقاية من حوادث العمل انخفضت نسبة وقوع حوادث العمل في المؤسسة، وارتفعت معنويات العاملين، وزادت لديهم الرغبة بالعمل.

### (4) التدريب الخاص بالأمن الصناعي:

المقصود من التدريب الخاص بالأمن الصناعي تلقين العامل المبادئ العامة بأسباب وقوع الحوادث، مع تعليمه بصفة خاصة الطريق الواجب اتباعها بالنسبة للآلة التي يقوم لإدارتها و العملية التي يباشرها، و المؤسسة التي يعمل بها.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> سلامي يحضينة، دراسة حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية و فعالية الوقاية في المؤسسة الصناعي، رسالة

ماجستير غير منشورة، الجزائر جامعة الجزائر، 1999 ص 46

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 47

<sup>3</sup> سلامي يحضينة ، مرجع سابق، ص 48

<sup>4</sup> قرين علي، الامن الصناعي، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الاقتصاد، جامعة منتوري قسنطينة، ص 96 و ص 97

ومن اهم الأهداف التي يقوم عليها التدريب الخاص بالأمن الصناعي:

- توجيه السلوك الإنساني للابتعاد عن السلوكيات التي قد تخلف مخاطر قد تتسبب في الوقوع في الحوادث
- يساهم التدريب في تغيير الاتجاهات.

وذلك لأن معرفة واكتساب معلومات جديدة تبين مدى خطورتها ومدى اثارها السلبية الكفيلة بعزوف الفرد عن هذه السلوكيات ويمكن أن تعطي للفرد اتجاها اخر وهذا من خلال عدم هروبه من حادث العمل ومحاولة التدخل ومعالجة المشكلة.

### 5) التدريب كاستراتيجية من استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل:

أن التدريب العمال على اساليب الوقاية و الامن الصناعي هو من اهم الاساليب التي تساعد على التخفيض من معدلات التورط في حوادث العمل، و هذا النوع من الامن الصناعي بالغ الأهمية، لأنه يقوم بتوعية العمال بالأخطار المحتملة من العمل و كيفية تجنبها، كما يعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع و اسبابها، كما يشتمل البرنامج على كيفية استخدام الادوات و الاسعافات الأولية و اسلوب إخلاء المصابين في حالة الحوادث و نقلهم مباشرة الى الاماكن المختصة بالعلاج.<sup>1</sup>

من خلال المعلومات السابقة يمكن التأكيد على الدور المهم تلعبه اساليب التدريب والبرامج التدريبية الفعالة والكافية في الوقاية أو التخفيض من حوادث العمل، وذلك من خلال العمل على الحد أو التخفيض من السلوكيات الطائشة والخاطئة للعاملين أثناء أداء عملهم، وايضا محاولة القضاء على المشاعر السلبية والتخوفات والضغطات النفسية التي تنتابهم اثناء مزاولتهم لأعمالهم في ظروف بيئة تلتزم الحيطة والحذر والتركيز.

<sup>1</sup> محمد نجيب توفيق، عبد الله محمد بارعة، العلاقات الصناعية في المؤسسات العامة، مكتبة القاهرة 2000، ص161

## المبحث الثاني: الدراسات السابقة

من خلال البحث توصلنا الى مجموعة من الدراسات والبحوث حول موضوع دور التدريب في تخفيض حوادث العمل في المؤسسة في مجالات وقطاعات عديدة، وذلك لمعرفة دور التدريب في تخفيض حوادث العمل في المؤسسة على مجموعة من المتغيرات، والتعرف على اهم العناصر التي تمت دراستها في الموضوع قمنا في هذا المبحث بالتطرق الى مجموعة من الدراسات المحلية، والعربية والاجنبية واجرينا مقارنة بينها وبين دراستنا.

## المطلب الأول: الدراسات العربية والاجنبية

## أولاً: الدراسات العربية

1) دراسة العنزي: دراسة العنزي، تحت عنوان فاعلية البرامج التدريبية لمشروع أمن الحدود في منطقة الحدود الشمالية من وجهة نظر المتدربين" سعودية، 2013.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهداف البرامج التدريبية في تحقيق أهداف مشروع أمن الحدود بمنطقة الحدود الشمالية من وجهة نظر المتدربين، والتعرف على درجة استفادة المتدربين من البرامج التدريبية، والتعرف على أهم الإيجابيات والسلبيات التي تعزز من الإيجابيات وتحد من السلبيات البرامج التدريبية، وكأن مجتمع الدراسة من جميع المتدربين بمركز تدريب حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية من الضباط والأفراد والبالغ عددهم (2420) متدرب، وتم اعتماد أسلوب العينة العشوائية المنتظمة للمتدربين، أو التي تم توزيع (467) استبانة على مجتمع الدراسة، وتم استرداد (428) استبانة تمثل العينة الرئيسة لهذه الدراسة بدرجة ثقة (95%) وكان من أهم النتائج أن البرامج التدريبية من أهداف مشروع أمن الحدود بمنطقة الحدود الشمالية من وجهة نظر المتدربين واستفادة المتدربين من هذه البرامج على الصعيد العملي، والإلمام بالإجراءات الأمنية الجديدة، والمعرفة والمهارات التأسيسية الضرورية لاستخدام نظام القيادة والسيطرة، وعملت على معرفة أهم الإيجابيات والسلبيات البرامج التدريبية وكان من أهم التوصيات ضرورة تنوع أساليب التدريب بشكل يتناسب مع قدرات المتدربين، إذ بينت الدراسة الحالية أن هناك قصورا في هذا الجانب، والعمل على توفير المدة الزمنية الكافية ليكون متوافقا مع محتوى التدريب،

وضرورة توفير مدربين مؤهلين حتى يتسنى لهم التصرف في المواقف الطارئة التي تحدث أثناء التدريب.

**2)دراسة رشا ونايل:** هدفت الدراسة التعرف إلى واقع التطوير المهني للإداريين العاملين في جامعة مؤتة، ومحاولة تحديد احتياجاتهم التدريبية. تكونت عينة الدراسة من (280) موظفاً وموظفة، ولتحقيق أهداف الدراسة طَوَّر الباحثان استبانة في التطوير المهني وتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين وتم استخراج دلالات الصدق والثبات الخاصة بالأداة.

ومن أبرز ما توصلت إليه الدراسة حصول مجالات الدراسة (الإداري والفني) على درجة متوسطة، كما أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة على مجالات الدراسة تعزى لأثر متغير الجنس، في حين أظهرت نتائج الدراسة فروقاً ذات دلالة في متغيرات المؤهل العلمي (لصالح حملة الدراسات العليا) والخبرة (لصالح ذوي الخبرة الأعلى) والمسمى الوظيفي (لصالح مدير الدائرة)، وأظهرت الدراسة أيضاً حاجة الإداريين العاملين في جامعة مؤتة إلى البرامج التدريبية حيث تنوعت الفقرات ما بين المرتفعة والمتوسطة. وأوصت الدراسة ببناء برامج تدريبية لتأهيل الإداريين العاملين وتطويرهم وتحسين مستواهم الوظيفي، على أن تستند هذه البرامج التدريبية إلى المبادئ الأساسية للتطوير المهني، وتجنب الوقوع في أي حادث عمل مستقبلاً.

**3- دراسة رجاء:** تحت عنوان " أثر التدريب في تخفيض حوادث العاملين بالمؤسسات العامة" (دراسة ميدانية في محافظة جرش في الأردن)، 2012.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التدريب في تخفيض حوادث العاملين بالمؤسسات العامة في محافظة جرش، وتطوير المؤسسة

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، في الوصول إلى نتائج الدراسة مستعيناً بالاستبانة في جمع البيانات، واشتمل مجتمع الدراسة على العاملين في المؤسسات الخدمانية العامة مديرية التربية والتعليم، مديرية الصحة، المحافظة، البلدية، والبالغ عددهم (663)

موظفاً، وقد قام الباحث باختيار عينة عشوائية ممثلة لمجتمع الدراسة وحصل على (120) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي.

أظهرت الدراسة أهم النتائج أن مستوى التدريب يؤثر في تخفيض حوادث العاملين، وتطور المؤسسة بشكل فعال وإيجابي، وأن التدريب لها تأثير كبير وقوي على أداء العاملين، والإنتاجية، وتطور المؤسسة.

وأوصت الدراسة على العمل على تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين من خلال تحليل حوادث العاملين، والعمل على بناء برامج تدريبية تحاكي مشكلات الواقع العملي وتعمل على حلها، والعمل على بناء خطط على أساس تقييم الأداء للعاملين وعلى أسس صحيحة، إعادة النظر في أساليب التدريب المتبعة، لتتسم الدورات التدريبية بوضوح الهدف وتنوع أساليب التدريب.

### ثانياً: الدراسات الأجنبية

#### 1. دراسة (Lusato، 2013)

### **The effectiveness of job training to employees performance in public institution: The case Study of Tanzania Institute of Education**

فاعلية التدريب أثناء العمل على أداء العاملين في المؤسسات العامة: دراسة حالة معهد تنزانيا التعليمي.

هدفت الدراسة التعرف على مدى فاعلية التدريب وطريقته أثناء العمل على أداء الموظفين في معهد تنزانيا التعليمي، والطرق التي تتبعها المؤسسات العامة على التدريب أثناء العمل، وتحديد الأساليب المطبقة التي تساعد على تطوير فاعلية البرامج التدريبية، والمقترحات الفاعلية أكثر للبرامج التدريبية في تحقيق أهداف التنظيمية للمؤسسات.

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والمقابلات والمراقبة ومراجعة الوثائق التنظيمية داخل المكتب للوصول إلى نتائج الدراسة. حيث كأن مجتمع الدراسة (97)

موظفة، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية نسبية ممثلة لمجتمع الدراسة (50) موظفاً، وأجريت مقابلات مع (10) مشاركين من 5 رؤساء الإدارات و5 مشاركين من الموظفين من المستويات الدنيا.

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن التدريب المهني أثناء العمل كأن فاعلاً ومؤثراً على أداء العاملين، حيث الزيادة في تحمل المسؤولية، والالتزام التنظيمي، والدقة في العمل وخدمة العملاء، وزيادة ثقة الموظف، وأن الأساليب المتبعة للتدريب في المؤسسات العامة تشمل التوجيه، والتدوير الوظيفي، والتدريب من خلال ورش العمل والمؤتمرات والندوات، حيث عمل التدريب المسبق على تعزيز للموظفين من أجل التعامل مع طرق ومسئوليات جديدة، وتكنولوجية متطورة ومتقدمة. وأوصت الدراسة على أن تقوم الحكومة بوضع السياسات القابلة للتنفيذ، وتوفير الموارد الكافية وتحديد ميزانيات، لتحسين التدريب الفاعل للموظفين.

2، دراسة (Elliott، 2009):

### “Providing demonstrable return on investment for Organizational Learning and Training”

توفير عائد واضح على الاستثمار من أجل التعميم والتدريب التنظيمي " المملكة المتحدة

هدفت الدراسة إلى تقديم منهج واضح للتدريب لتوفير التكاليف التشغيلية، والتحسين، من الفاعلية والكفاءة التي تتماشى مع أهداف العمل، وقد طبقت الدراسة على العاملين في جامعة ( لويورو) في المملكة المتحدة، حيث استخدم الباحث في دارسته منهج دراسة الحالة، قام الباحث بدراسة حالة عدد من المتدربين الذين خضعوا لنموذج لكثير كباتريك للتقييم.

خلصت الدراسة إلى وجود اتفاق للعينة التي جرت عليها الدراسة بأن واحدة من أهم أسباب الفاعلية للمؤسسات وزيادة إنتاجيتها يعود على التدريب بأشكاله المختلفة لا سيما

التدريب طويل المدى. وأوصت الدراسة بضرورة تصميم برامج تدريبية خاصة بكل مؤسسة، وتوزيع صحيح للدورات التي يحتاجها العاملون في المنظمات حسب مواقعهم التنظيمية.

### 3.دراسة (Johnson Jr، 1999):

#### "Exploration of Training Needs Assessment Methodologies Employed by ISO 9000 Registered organizations"

"منهجية التقييم المتبعة لمعرفة تحديد الاحتياجات التدريبية عند الشركات الحاصلة على شهادة

الجودة ايزو"

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الاجراءات المتبعة في الشركات في شمال الولايات المتحدة الأمريكية الحاصلة على شهادة (ISO 9000) لتحديد احتياجاتها التدريبية، وذلك بهدف الاستفادة منها في شركة (Northern Engraving Corporation) الهادفة للحصول على شهادة (ISO 9000) وتم جمع البيانات الرئيسية من خلال مراجعة مصادر متعددة مثل الكتب والمجلات والرسائل الجامعية، ومن خلال الملاحظة بالمشاركة حيث كان الباحث عضو في فريق عمل بهدف التعرف على الاجراءات التي يجب أن تتبعها الشركة للحصول على شهادة (ISO 9000) وتم جمع البيانات عن طريق المقابلة التلفونية مع بعض خبراء تحديد الاحتياجات التدريبية في الشركات التي حصلت على شهادة (ISO 9000) وقسم الشركات الحاصلة على شهادة الأيزو إلى ثلاثة أقسام: شركات لديها أكثر من 500 عامل، وشركات لديها من 100 الى 500 عامل وشركات لديها أقل من 100 عامل، واختار من كل قسم من الأقسام الثلاثة، 5 شركات عشوائي لدراسة حالة كل شركة على حدة.

وكان من أهم النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة أن هناك فجوة في شركة (Northern Engraving Corporation) وحاجة وضرورة لإنشاء إجراءات موثقة عند تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين، وتشكيل لجنة خبراء من داخل الشركة لتحديد الاحتياجات التدريبية، وأظهرت عدم وجود قسم للتدريب، وعدم وجود وصف وتوصيف وظيفي مكتوب، وعدم وجود تقييم للدورات التدريبية السابقة، وأنه يتم الاعتماد على المسؤول

المباشر فقط لتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين، وضرورة توفير مزيد من الوقت للعملية، وأنه يتم استخدام قوائم الاحتياجات التدريبية، وأنه لا يؤخذ بالحسبان المسار الوظيفي للعاملين حيث يتم تدريبهم من أجل وظائفهم الحالية فقط، وأوصت بإنشاء قسم خاص للتدريب، وضرورة وجود نظام لتحديد الاحتياجات التدريبية بحيث يتم تحديد الاحتياجات التدريبية باستمرار في أي برامج تدريبية قادمة.

#### 4.دراسة (SEGA .2006):

### **Training and Needs Assessment technique improvement in customer service through a filed observation study.**

تطبيق أساليب التدريب وتحديد الاحتياجات للعاملين في خدمات الزبائن في شركة الخطوط الجوية (الولايات المتحدة الأمريكية)

هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى آلية تطبيق أساليب التدريب وتحديد الاحتياجات للعاملين في خدمات الزبائن في شركة الخطوط الجوية Mesaba Airline التابعة لمطار Chippewa Valley Regional airport في ولاية Wisconsin في الولايات المتحدة الأمريكية، وتم استخدام أسلوب الملاحظة في جمع البيانات لمدة 5 اشهر، كذلك اسلوب المقابلات و المجموعات البؤرية.

أهم نتائج الدراسة هي عدم دعم الإدارة العليا لعملية تحديد الاحتياجات التدريبية، وعدم وجود برنامج تدريبي منظم للعاملين في هذه الشركة افتقار الإدارة وصانعي القرار في الشركة إلى الخبرات الضرورية لتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين، وكذلك افتقارهم الخبرات الضرورية للتطبيق إجراءات العملية التدريبية ككل.

وأوصت الدراسة على اعتماد أي برنامج تدريبي على تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين، وتم اقتراح نموذج ADDIE للاحتياجات التدريبية

#### المطلب الثاني: الدراسات الوطنية

**1) دراسة دقيش خندودة:** تحت عنوان " حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية"، مذكرة  
 ماستر في علم النفس، والسلوك التنظيمي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة  
 منتوري قسنطينة، 2008-2009

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على منهج الوصف التحليلي وذلك كونه الطريقة  
 المنتظمة لدراسة الحقائق الجديدة أو التأكد من حقائق قديمة واثارها والعلاقات التي تصلها  
 بها وتفسيرها والبحث عن جوانب والكشف عن الجوانب التي تحكمها.

اما العينة فقد كانت مختارة قصديا، حيث شملت كل العاملين بمصلحة الميكانيك  
 بجميع ورشاتها، حيث يبلغ عدد العمال في هذه المصلحة 55 عاملا يتوزعون على مناصب  
 عمل مختلفة.

وتمثلت نتائج البحث كما يلي:

بالنسبة للفرضية الإجرائية القائلة: "بأنه كلما زاد تواجد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت  
 حوادث العمل" تبين أنه توجد فروق دالة إحصائيا بين مختلف البنود وفق المحور الأول  
 المتعلق بالحوادث التي أكد بعض أفرادها (21 فردا من بين 54) أنهم تعرضوا لحوادث العمل  
 لأسباب شخصية وتنظيمية (قلة الانتباه، ظروف عمل غير مناسبة) غير مرتبطة بعمليات  
 التوعية الوقائية أو الوسائل الأمنية بقدر ما هي مرتبطة بعامل الصدفة"، ذلك أن النشاطات  
 على مستوى مناصب الدراسة تتضمن عدة مخاطر يتعرض لها العمال مرة كل ثلاث  
 ممارسات تقريبا، وهذا يقوم بدعم نتائج الملاحظة الخاطفة والمقابلة ويؤدي إلى قلة الحوادث  
 بهذه الورشات، ومنه فإن هذه الفرضية قد تحققت.

أما فيما يخص الفرضية العامة ومن خلال تحقق الفرضية الإجرائية فإنه توجد درجة  
 عالية من الوعي لدى عمال مناصب الحراسة، يترجم هذا أن أفراد العينة يقومون بأداء  
 أعمالهم بوقاية أنفسهم من خلال الالتزام بتطبيق الإرشادات الوقائية والتعليمات الأمنية التي  
 تضمنها وسائل وأساليب التوعية المتبعة وهذا ما يؤكد على وجود وعي) إذن فالفرضية  
 العامة محققة.

**2) دراسة بوعريوة ربيع:** بعنوان تأثير التدريب على الإنتاجية في المؤسسة، دراسة حالة  
 مؤسسة سونلغاز، دراسة للنيل درجة ماجيستر في علوم التسيير، فرع تسيير المنظمات،  
 بسكرة 2006-2007

وتم التطرق في هذا الموضوع إلى جانب مهم ومؤثر على أداء المورد البشري، وقد تمحورت إشكالية البحث حول إبراز مقومات نظام التدريب ومختلف مراحلها وكذا تأثيره على إنتاجية الفرد داخل المؤسسة.

وبعد الدراسة اتضح لنا أن أغلب المؤسسات الاقتصادية تركز بدرجة كبيرة على المورد البشري وذلك لأنه يعتبر السبيل الأنجح نحو تحسين الجودة وتحقيق الميزة التنافسية وزيادة ربحية المؤسسة، ويتحقق كل ذلك من خلال تبني استراتيجيات وسياسات تسمح لها بتنمية مواردها البشرية وتحسين أدائها، ولأجل ذلك تلجأ و المؤسسات إلى تطبيق سياسة التدريب على مراحل متسلسلة ومتكاملة تبدأ بتحديد الاحتياجات التدريبية ثم تصميم وتنفيذ البرامج واخيرا تقييم عملية التدريب، فهذا الأخير يعمل على تحسين أداء الفرد والجماعة وهذا من خلال تنمية المعارف وتطوير المهارات وحسن استغلال الطاقات وكذا تقليل الاشراف وتقليل التكاليف، ولقياس عائد التدريب على الموارد البشري وعلى اداء المؤسسة ثم الاعتماد على مقياس الإنتاجية وذلك من منطلق أنها من أهم المؤشرات المعتمدة في تقييم كفاءة وفعالية الأداء.

**3)دراسة سمير حديبي:** تندرج هذه الدراسة تحت عنوان " حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية"، أجريت من قبل الطالب سمير حديبي استكمالاً لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر 2009

تمحور السؤال الرئيسي للدراسة حول :هل هناك علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية للعمال المنفذين بمركب الجرافات والرافعات؟

أما فيما يتعلق بأدوات جمع البيانات فقد استخدم الباحث الاستمارة، أما عينة البحث فقد شملت 60 فردا تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجموع عدد العاملين البالغ 140 عاملا. وقد تلخصت أهداف الدراسة في النقاط التالية:

- ✓ الكشف عن نوع العلاقة التي تربط حوادث العمل بالروح المعنوية.
- ✓ الكشف عن مختلف النتائج السلبية التي تخلّفها حوادث العمل على الصعيدين المادي والبشري.

✓ إبراز دور الأمن الصناعي في الرفع من معنويات العمال وشعورهم بالرضا عن العمل.

وقد شملت الدراسة المحاور الرئيسية التالية: حوادث العمل، الروح المعنوية، الأمن الصناعي، علاقة حوادث العمل بالروح المعنوية. وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية:

✓ هناك علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية عن طريق التأثير الذي تمارسه هذه الحوادث على معنويات الافراد العاملين  
 ✓ الوقوع المستمر والمتوالي في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى العمال خاصة إذا كانت درجة الخطورة بالإصابة كبيرة، مما يؤثر سلبا على الفرد العامل جسديا ومعنويا.

✓ توفر الأمن الصناعي من شأنه أن يرفع من الروح المعنوية لدى العمال، إذ يمكن العامل من العمل في جو من الاستقرار النفسي، كما يسمح للفرد بإظهار قدراته مما يجعله أكثر عطاء واثقانا للعمل.

ترتبط هذه الدراسة بدراستنا في أن هذه الدراسة ركزت على حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية لدى العمال المنفذين بمركب الجارفات والرافعات، وبهذا فهي مدعمة لدراستنا من خلال النتائج التي توصلت إليها وخاصة في إبراز العلاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية عن طريق التأثير الذي تمارسه هذه الحوادث على معنويات الافراد العاملين.

**المطلب الثالث: إجراء مقارنة بين الدراسة الحالية والسابقة**

**الجدول رقم 1-1: أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والسابقة**

الدراسات	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
<b>العنزي</b>	تطابق في المتغير المستقل "التدريب"	قطاع الدراسة "مشروع" دراسة على مشروع امن الحدود في منطقة الحدود الشمالية من وجهة نظر المتدربين بلد الدراسة: السعودية
<b>رشا و نايل</b>	تطابق في المتغير المستقل "التدريب"	هدفت الدراسة التعرف إلى واقع التطوير المهني للإداريين العاملين في قطاع دراستنا وهي جامعة مؤتة بلد الدراسة : عمان
<b>رجاء</b>	تطابق في المتغير المستقل "التدريب" و تطابق ثاني في المتغير التابع و هو "حوادث العمل"	قطاع الدراسة وهو مؤسسة حكومية، دراسة على محافظة جرش بلد الدراسة: الاردن
<b>Lusato</b>	تطابق في المتغير المستقل "التدريب"	قطاع الدراسة وتمثل في "مؤسسة تعليمية" دراسة في معهد تعليمي بلد الدراسة تنزانيا
<b>Elliott</b>	تطابق في المتغير المستقل "التدريب"	قطاع الدراسة وهو عاملين في جامعة لويورو بلد الدراسة: الولايات المتحدة الامريكية
<b>Johnson</b>	تطابق في المتغير المستقل "التدريب"	قطاع الدراسة وهو عاملين في الشركات خاصة بلد الدراسة: الولايات المتحدة الامريكية
<b>Sega</b>	تطابق في المتغير المستقل "التدريب"	قطاع الدراسة مؤسسة حكومية دراسة في شركة الخطوط الجوية

بلد الدراسة: الولايات المتحدة الأمريكية		
قطاع الدراسة هو مؤسسة حكومية، دراسة في مصلحة الميكانيك في الورشات ولاية الدراسة: قسنطينة	تطابق في المتغير التابع و هو "حوادث العمل"	<b>دقيش خندودة</b>
قطاع الدراسة هو مؤسسة حكومية، دراسة مؤسسة سونلغاز ولاية الدراسة: بسكرة	تطابق في المتغير المستقل و هو "التدريب"	<b>بوعربوة ربيع</b>
قطاع الدراسة مؤسسة خاصة عمال مركب الجرافات والرافعات ولاية الدراسة: قسنطينة	تطابق في المتغير التابع و هو "حوادث العمل"	<b>سمير حديبي</b>

المصدر: من إعداد الطالب معتمدا على معلومات سابقة

بعد دراستنا وعرضنا للدراسات السابقة توصلنا الى عدة نتائج منها أهمية تطبيق البرنامج التدريبي الفعال والمباشر في تقليل من حوادث العمل في المؤسسة إلا أن هناك مشكلة حقيقية تكمن في ضعف التخطيط للعملية التدريبية من حيث اختيار المدربين والمتدربين على حد سواء بمعنى الاختيار الغير موفق وهذا ما ينعكس سلبا على اداء ومردودية العاملين والمؤسسة بشكل عام.

ولقد جاءت الدراسة للتوضيح وتبيان الاثر الناجم عن تطبيق الدورات التدريبية في تخفيض من حوادث العمل داخل المؤسسة على أداء العاملين وهو جانب لم تتناوله الدراسات

السابقة، وتعد دراستنا مكملة لما سبق من دراسات سابقة وكبداية لدراسات مستقبلية في هذا الموضوع.

## خلاصة الفصل

نظرا للدور الكبير الذي يلعبه التدريب في الوقاية والتخفيض من حوادث العمل، والحفاظ على المورد البشري داخل المؤسسة، وذلك من خلال توفير اساليب تدريب ومدربين يعملون حسب اخطار العمل الموجودة فإنه يلقى اهتماما بالغا من طرف المؤسسات.

إضافة على ذلك فإن أهمية ودور التدريب لا يعمل فقط من اجل التخفيض من حوادث العمل فحسب وإنما يعمل ايضا على توعية العمال وتحفيزهم على الحفاظ على أنفسهم، كما يهتم ايضا بالعمال الذين أصيبوا بالحوادث من خلال تأهيلهم وإعادة تدريبهم بشكل جيد حتى لا يصابوا بنفس الحوادث مرة أخرى ولكي يتمكنوا من الرجوع ومتابعة اعمالهم السابقة بروح معنوية ومعرفية جديدة.

إذا فإن المسؤولية المتروكة على عاتق القائمين على التدريب داخل المنظمات كبيرة لا سيما في ظل التطور الهائل في اساليب العمل الفنية، التقنية والتكنولوجية البالغة التعقيد.

# الفصل الثاني

### تمهيد:

يهدف هذا الفصل إلى التعريف بالدراسة الميدانية التي قام بها الباحث اثناء اجراء دراسته، والتي كان الهدف منها معرفة دور التدريب في التخفيض من حوادث العمل، وذلك من خلال دراسة حالة العاملين في مديرية توزيع الكهرباء والغاز للوسط -سونلغاز- - ايليزي-.

يتكون هذا الفصل من خمسة اجزاء رئيسية. في الجزء الأول تم التعريف بالمؤسسة التي قام بها الطالب بالدراسة الميدانية وعرض هيكلها التنظيمي وأهم الوظائف. اما الجزء الثاني؛ فقد تم التحدث عن مجتمع الدراسة والعينة وكيفية اختيارها، والاستبانة وعدد الاسئلة في كل مجال، وتحكيم اختبار صدق الاستبانة وثباتها ومقياس تصحيح الاستبانة وإدارة توزيع الاستبانة. في حين تطرقنا في الجزء الثالث إلى تحليل بيانات العينة من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الاستبانة. بينما تضمن الجزء الرابع اختبار الفرضيات من حيث صدقها او عدمه. وأخيرا؛ يحتوي الجزء الخامس على نتائج الدراسة وتوصياتها.

### المبحث الأول: تقديم مؤسسة محل الدراسة

تطرقنا في هذا المبحث إلى التعريف بمؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للوسط -إيليزي-والهيكل التنظيمي للمؤسسة واهم النشاطات التي تقوم بها المؤسسة

**المطلب الأول: تقديم مؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للوسط -إيليزي-**

**تعريف بمؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء و الغاز:** هي مؤسسة عمومية جزائرية تم إنشائها سنة 1969 مجال نشاطها انتاج و نقل الطاقة و توزيعها، حيث تقوم بالمساهمة الفعالة في التنمية الاقتصادية و الصناعية، و قانونها الأساسي الجديد يسمح لها بإمكانية التدخل في القطاعات الكبرى لهذا اعتبرت سونلغاز عامل تاريخي في مجال تمويل الطاقة الكهربائية و الغازية في الجزائر، وشركة توزيع الكهرباء و الغاز هي فرع من فروع الشركة الام سونلغاز، بإيليزي مكلفة و في نطاق اختصاصها بتوزيع الطاقة الكهربائية و الغاز و كذلك تلبية حاجيات الزبائن من حيث تكلفة و جودة الخدمات.

**المطلب الثاني: أنشطة ووظائف واهداف مؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للوسط**

تنص المادة 6 من الجريدة الرسمية رقم 54 والصادرة في ديسمبر 1995 وفي إطار الاهداف المسطرة والخدمات العمومية تقوم المؤسسة بمجموعة من الوظائف والمهام ومن الوظائف نذكر ما يلي:

- ضمان نوعية إنتاج ونقل وتوزيع الطاقة الكهربائية وكذا ضمان توزيع الغاز في إطار محترم شروط الحماية والامن بأقل التكاليف
- ضمان التحكم في السير الحسن للبرامج
- تطبيق السياسة التجارية للمؤسسة ومراقبتها
- ضمان تطبيق التنمية فيما يخص البناء والإصلاح واستغلال الموارد
- ضمان التسيير الحسن للموارد البشرية والعتاد اللازم للعمل
- ضمان أمن الاشخاص والموارد التي لها علاقة مع نشاط العمل والتوزيع
- ضمان تمثيل سونلغاز على المستوى المحلي أحسن تمثيل

أهداف شركة توزيع الكهرباء والغاز:

تسعى شركة سونلغاز من خلال الوظائف التي تمارسها إلى تحقيق مجموعة من الأهداف والنتائج ولقد حددت سونلغاز أهداف تسعى إلى بلوغها وهي كما يلي:

- التحكم مع الاستعمال الأمثل للوسائل والتقنيات تهدف الترقية والتحسين الدائم لصورة علامتها تلبية

- الحاجات الوطنية.

- توصيل التكامل الوطني بتقوية الدعم للقواعد الصناعية وتنويع منتجاتها

- المشاركة في الإنجازات الصناعية والتجارية في الخارج حتى تكون بأقرب من الزبون النهائي.

- استقلالية التسيير وإدخال قواعد ذات طابع تحاري.

- الحصول على حصة في السوق العالمي.

وعموما فإن هدفها هو أن تصبح أكثر تنافسية والتمكن من مواجهة المنافسة المحتملة في المستقبل حيث تعتبر شركة سونلغاز من أحسن خمس مؤسسات الكهرباء والغاز في حوض البحر الأبيض المتوسط ومن أهداف شركة سونلغاز ذات أسهم هي:

- إنتاج الكهرباء سواء في الجزائر أو في الخارج ونقلها وتوزيعها وتسويقها.

- نقل الغاز لتلبية السوق الوطنية.

- توزيع الغاز عن طريق القنوات سواء في الجزائر أو في الخارج وتسويقه.

- تطوير وتقديم الخدمات الطاقوية وترقيتها وتنميتها.

- تطوير كل شكل من العمال المشتركة في الجزائر أو في الخارج مع كل الشركات الجزائرية أو الأجنبية.
- إنشاء فروع وأخذ مساهمات وحياسة كل حقبية أسهم وغيرها من القيم المنقولة في كل شركة موجودة أو يتم إنشاءها في الجزائر أو في الخارج.
- تطوير كل نشاط له علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالصناعات الكهربائية والغازية وكل نشاط يمكن أن تترتب عنه فائدة سونلغاز (ش ذ أ).
- وبصفة عامة كل عملية مهما كانت طبيعية ترتبط بصفة مباشرة أو غير مباشرة تهدف الشركة لا سيما البحث عن المحروقات واكتشافها وإنتاجها وتوزيعها.
- تضمن شركة سونلغاز مهمة الخدمة العمومية وفقا للتشريع والتنظيم المعمول به.

**تطور عدد حوادث العمل في مؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز وحدة ايليزي:**

ويمكن عرض تطور عدد حوادث العمل خلال الفترة الممتدة من 2013 إلى 2020 في الجدول التالي:

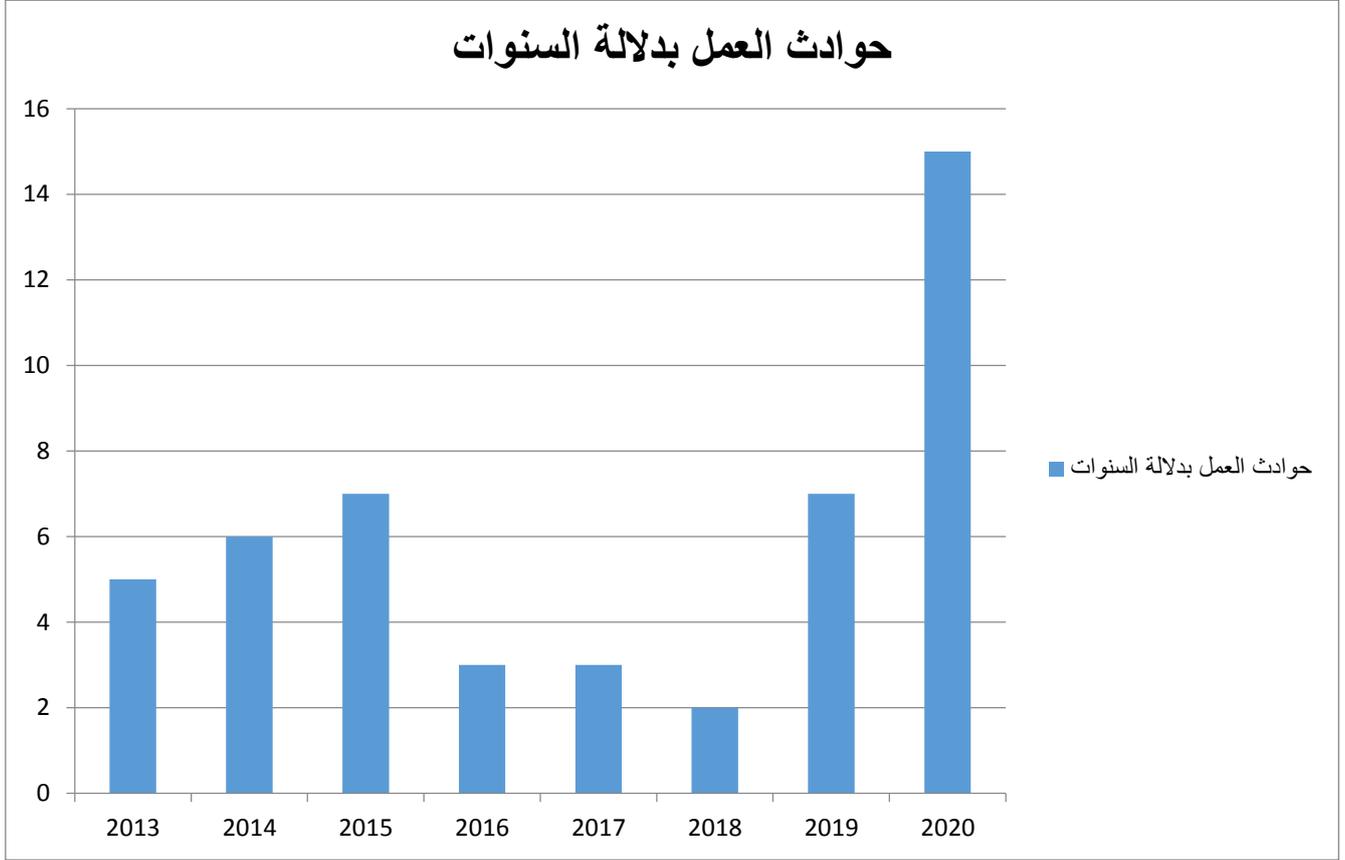
الجدول 01-02: عدد حوادث العمل خلال الفترة الممتدة من 2013 إلى 2020

السنوات	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
عدد حوادث العمل	5	6	7	3	3	2	7	15

**المصدر:** وثائق مقدمة من طرف مهندس في المؤسسة

ويمكن عرض معطيات الجدول في الشكل التالي:

الشكل رقم 02 - 01: عدد حوادث العمل في مؤسسة سونلغاز بدلالة السنوات



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معلومات مقدمة من المؤسسة

يتضح من الشكل تفاوت في عدد حوادث العمل من سنة 2013 إلى غاية 2020؛ إذ قمنا بتقسيم الفترة إلى ثلاث مراحل:

المرحلة الأولى: من سنة 2013 إلى غاية 2015: إذ نلاحظ زيادة في عدد الحوادث

المرحلة الثانية: من سنة 2016 إلى غاية 2018: إذ نلاحظ انخفاض في عدد الحوادث

المرحلة الثالثة: وتشمل سنتي 2019 و 2020: إذ نلاحظ زيادة وبشكل كبير في حوادث العمل

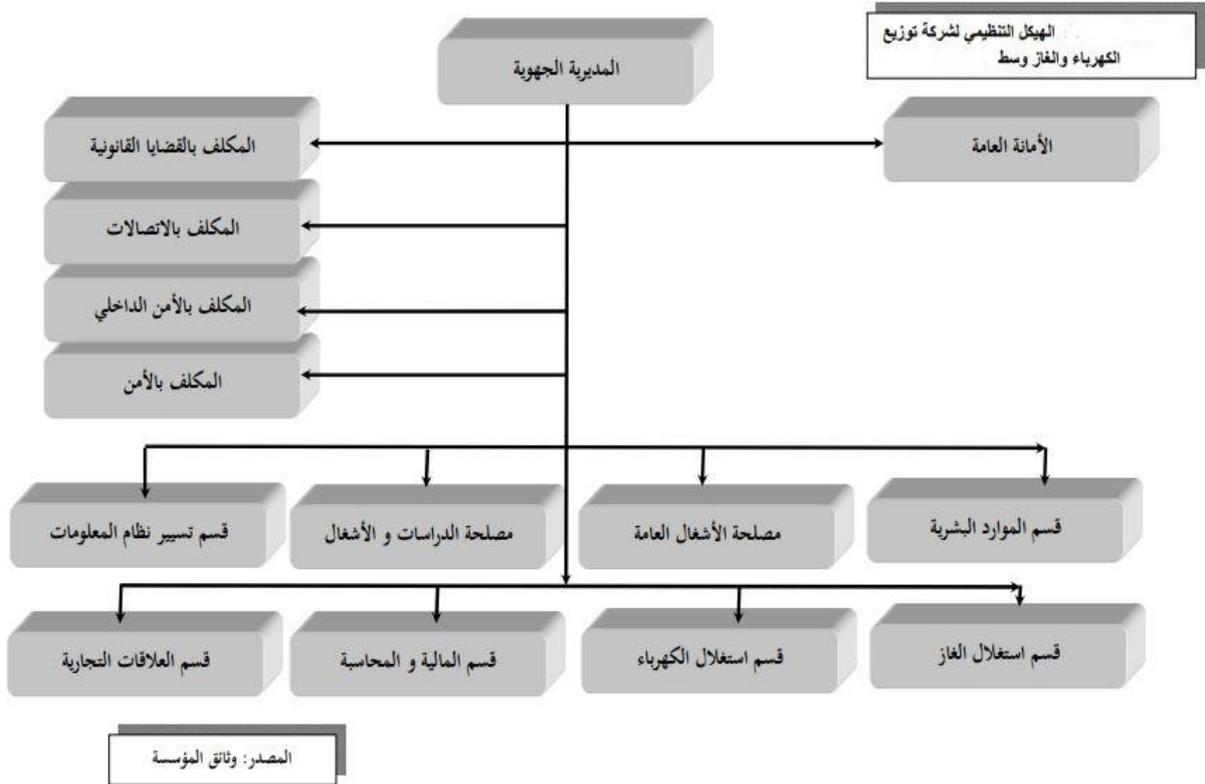
أولاً: من 2013 إلى غاية 2015 نلاحظ زيادة في عدد حوادث العمل ووصولها إلى 18 حادث وهذه الزيادة ناتجة عن عدة اسباب اهمها نقص عنصر التكوين والتدريب في مجال الوقاية من حوادث العمل.

ثانياً: نلاحظ في الفترة الثانية الممتدة من سنة 2016 إلى غاية 2018 نلاحظ انخفاض في عدد حوادث اذ بلغت خلال 8 حوادث عمل ونفسر هذا الانخفاض على ان المؤسسة قامت بإتباع اسلوب التدريب للعمال وتكوينهم ونتج عن هذا التصرف انخفاض حاد في عدد حوادث العمل.

ثالثاً: او التي ضمت سنتين وهما 2019 و 2020 و التي عرفت زيادة حادة في عدد حوادث العمل اذ بلغت 22 حادث عمل و نفسر هذه الزيادة في نقص في مستوى التدريب في المؤسسة و هذا ناتج عن مجموعة من العوامل اهمها الظروف الداخلية للبلد بصفة عامة. فعلى سبيل المثال مشكلة المشكل السياسي الذي شهده الوضع الداخلي للبلاد سنة 2019، ومن جهة ثانية سنة 2020 حيث شهدت مشكل هز العالم بأسره الا و هو ازمة كورونا و الذي نتج عنه غلق لكل الانشطة سواء كانت تدريبات او تكوين داخلي او خارجي مما انعكس على المؤسسة سلبي و هذا ما رأيناه في العدد الهائل لحوادث العمل.

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء و الغاز - ايليزي -  
هو عبارة عن مخطط يبين الوظائف الأساسية للمؤسسة وتوزيع المهام بين المسؤولين  
ودرجات المسؤولية.

الشكل رقم 02-02: الهيكل التنظيمي للمؤسسة سونلغاز للتوزيع الكهرباء و الغاز فرع



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معلومات مقدمة من المؤسسة

المبحث الثاني: منهجية البحث الميداني

وقد تم التعرض في هذا المبحث إلى إجراءات الدراسة الميدانية ونتائج الدراسة.

### المطلب الأول: إجراءات الدراسة الميدانية.

تم الاعتماد في على المنهج الوصفي في دراستنا حيث انه يعبر عن الظاهرة الاجتماعية المراد دراستها تعبيراً كميًا وكيفيًا، كما اعتمدت الدراسة على نوعين أساسيين من البيانات:

(1) **البيانات الأولية:** وذلك من خلال الدراسة الميدانية وجمع المعلومات اللازمة من مجتمع الدراسة ومن ثم تعريفها وتحليلها باستخدام الجداول الاحصائية والاشكال البيانية بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة إحصائية ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

(2) **البيانات الثانوية:** وتتمثل من خلال مراجعة كتب ومنشورات تتعلق بالتدريب وحوادث العمل لإثراء الدراسة بشكل علمي.

(أ) **مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من العاملين المتواجدين داخل المؤسسة وعددهم 40 عامل.

(ب) **عينة الدراسة:** قام الطالب بتوزيع الاستبيان على عينة حجمها 40 عامل في مؤسسة سونغاز فرع توزيع الكهرباء و الغاز-إيليزي-وتم استرداد 40 استبيان أي نسبة الاستجابة على الاستبيان المقدم للدراسة كانت 100%

### ثانياً: الأدوات المستخدمة

#### 1) أداة الدراسة:

بعد مراجعة الادبيات والدراسات السابقة ذات علاقة وجد الباحث ان انسب وسيلة لجمع المعلومات هي الاستبيان.

وقد اعتمد الاستبيان في هذا البحث كأداة رئيسية، وقد تم تصميم الاستبيان بما يتوافق مع أهداف الدراسة كالتالي:

- اعداد استبيان اولي من اجل استخدامه في جمع البيانات والمعلومات
- عرض الاستبيان على المشرف من اجل اختبار مدى ملائمته لجمع البيانات
- تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين والذين قاموا بدورهم
- توزيع الاستبيان على جميع افراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة

وتتكون أداة الدراسة من قسمين هما:

**القسم الأول:** عبارة عن مجموعة بيانات شخصية وذلك لتوضيح خصائص عينة البحث وشمل الجنس، العمر، الاقدمية ... الخ

**القسم الثاني:** تضمن اسئلة تقيس متغيرات الدراسة بالإضافة إلى الاستعانة بالبحوث السابقة وبالمعلومات المقدمة من طرف بعض العمال.

• **المحور الأول:** وجهة نظر العمال حول اهمية وفعالية البرامج التدريبية في التقليل من حوادث العمل، وتضمن 12 عبارة.

• **المحور الثاني:** مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب لوقايتهم من حوادث العمل، ويتضمن هذا المحور تسع عبارات.

يحتوي موضوع الدراسة على نوعين من المتغيرات الأول وهو التدريب، والمتغير الثاني وهو حوادث العمل.

### 2- صدق وثبات الاستبيان

وقد تم التأكد من صدق الاستبيان يمكن استخدام إحدى هاتين الطريقتين:

-**الطريقة الأولى الصدق الظاهري:** وتم بذلك عرض الاستبيان على مجموعة من الاساتذة بهدف التأكد من صحة وسلامة لغة الاستبيان.

-**الطريقة الثانية طريقة الفا كرونباخ:** مقياس او مؤشر لثبات الاستبيان ولذلك قام الطالب بحساب معامل الثبات لكل العبارات التي يحتويها الاستبيان، وتتم دراسة ثبات اداة الدراسة من خلال قيمة ثبات معامل الفا كرونباخ {alpha cronbach} لكل بعد، يقيس هذا المعامل الاتساق الداخلي في فقرات الاستبانة.

وبلغ معامل "كرونباخ الفا" 0,73 ومنه فإن النتائج يمكن الاعتماد عليها في الدراسة (الملحق رقم 2).

### 3-أساليب المعالجة الاحصائية

قام الطالب بالاعتماد على نتائج الاستبيان وتوزيعها في جداول منظمة تضم التكرارات والنسب المئوية لكل سؤال والاستعانة ببعض الاشكال البيانية.

### المطلب الثاني: نتائج الدراسة والمناقشة

سوف نتطرق في هذا المطلب إلى نتائج الدراسة ومحاولة مناقشة وإعطاء تفسيرات لهذه النتائج.

#### أولاً: نتائج الدراسة

##### القسم الأول:

#### 1- خصائص العينة المدروسة حسب الجنس:

يتضمن الجدول رقم 02-02 خصائص العينة المدروسة من حيث الجنس

#### الجدول رقم 02-02 : توزيع افراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجموع
ذكر	24	60%	1.4000	0.49614	56.00
أنثى	16	40%			
المجموع	40	100%			

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

ومن خلال الجدول رقم (01-02) تظهر نسبة 60% من المستقصين كانت ذكورا، اما نسبة الاناث فقد كانت تساوي 40% من المستقصين، وهذا دليل على ان المجتمع الذي هو محل الدراسة هو مجتمع ذكوري وفيما يلي توضيح لتوزيع النسب المئوية للعينة في الدائرة النسبية.

#### 2- خصائص العينة المدروسة حسب الفئة العمرية

الجدول رقم 02-03: يمثل توزيع افراد العينة المدروسة حسب الاعمار

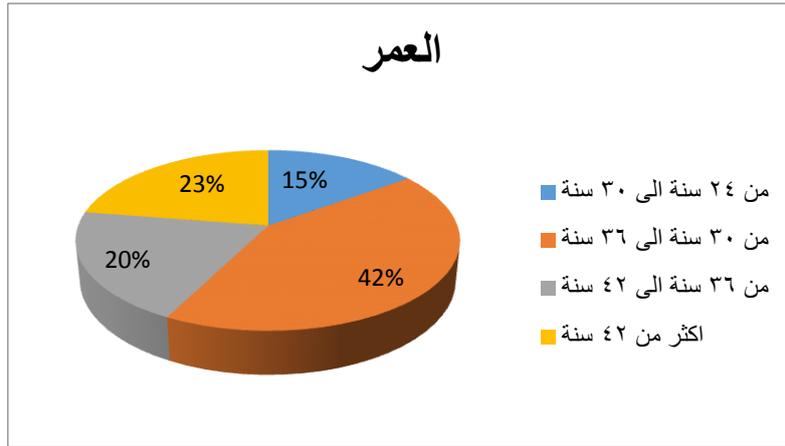
العمر	التكرارات	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجموع
من 24 سنة إلى 30 سنة	6	15%	2.6750	0.97106	107.00
من 30 سنة إلى 36 سنة	9	22,5%			
من 36 سنة إلى 42 سنة	17	42,5%			
اكثر من 42 سنة	8	20%			
<b>المجموع</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>			

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

تشير المعطيات الاحصائية إلى ان اغلب العمال يتمركزون في الفئة العمرية من 36 سنة إلى 42 سنة بنسبة 42.5%، تليها الفئة العمرية من 30 إلى 36 سنة بنسبة 22.5% حيث تعد الفئة الأولى هي الأكثر استقطابا والقادرة على تحمل اعباء العمل ومشاقه، هاتين الفئتين يتوقع منهما أكبر أداء في العمل، نظرا لامتلاكهم الخبرة المطلوبة لممارسة العمل بفعالية وكفاءة، ما يحقق عدم تورطهم في حوادث العمل، حسب ما اثبتته الدراسات الحديثة ان هناك علاقة بين السن ومعدل التورط في الحوادث.

وفيما يلي توضيح للعينة المدروسة حسب السن بالنسب المئوية

الشكل رقم 04: توزيع الافراد حسب الاعمار او السن



المصدر: من اعداد الطالب

### 3- خصائص العينة المدروسة حسب المستوى التعليمي

يتضمن الجدول رقم 02-04 خصائص العينة المدروسة حسب المستوى التعليمي

المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
96.00	0.77790	2.4000	17,5%	7	متوسط
			25%	10	ثانوي
			57,5%	23	جامعي
			100%	40	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

يتجلى من خلال الجدول ان أعلى قيمة تعود إلى المستوى الجامعي بقيمة 23 فرد وبنسبة 57,5%؛ كون هذه الفئة هي المسؤولة عن القرارات والمهام لباقي العمال ويلبها مباشرة المستوى الثانوي بقيمة 10 فرد وبنسبة 25% وهم المسؤولين عن تنفيذ المهام المعطاة إليهم من قبل الموظفين الاعلى منصبا في المؤسسة؛ واخيرا نجد قيمة 7 افراد وبنسبة 17,5% ويمثلون في اعوان الامن والمسؤولون عن النظافة داخل المؤسسة.

### 4- خصائص العينة المدروسة حسب الاقدمية

الجدول رقم 02-05: خصائص العينة المدروسة حسب الأقدمية

الأقدمية	التكرارات	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجموع
اقل من 5 سنوات	12	30%	1.9500	0.74936	78.00
من 5 إلى 15 سنة	18	45%			
اكثر من 15 سنة	10	25%			
المجموع	40	100%			

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من خلال الجدول 02-04 ان اصحاب الخبرة الاعلى نسبة هم الفئة من 5 سنة إلى 15 سنة بنسبة 45% وتليها مباشرة الفئة اقل من 5 سنوات بنسبة 30%، تليهم تباعا نسبة 25% للفئة الاكثر من 15 سنوات.

### القسم الثاني:

المحول الأول: وطرحنا فيه مجموعة من الاسئلة لمعرفة وجهة نظر العمال نحو اهمية وفعالية البرامج التدريبية في التخفيض من حوادث العمل

1-تدريب العمال قبل شروعهم في العمل

الجدول رقم 02-06: يوضح تدريب العمال قبل شروعهم في العمل

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	التدريب قبل الشروع في العمل
51.00	0.45220	1.2750	72.5%	29	نعم
			27.5%	11	لا
			100%	40	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

تبين من خلال البيانات الاحصائية أن اغلبية العمال وبنسبة 72.5 % تلقوا تدريبا قبل شروعاتهم في العمل؛ وهذا دليل واضح على حرص المؤسسة على تدريب عمالها وايمانها منها بأهمية نشاط التدريب وتطوير من مهارات العمال وتعزيز كفاءاتهم لأداء عملهم بمهارة وفعالية، و هو ما يعني توفير ما يلزم من طاقات بشرية قادرة على رفع التحدي ومجابهة التغيرات والتحديات وتحقيق الأهداف.

2- برنامج التدريب الذي تحصلون عليه في المؤسسة.

الجدول رقم 02-07: يوضح برامج التدريب الذي يحصل عليه العمال في المؤسسة

المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
75.00	0.46340	1.8750	17.5%	7	مهم
			77.5%	31	مهم جدا
			5%	2	متوسط الأهمية
			100%	40	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

نجد من خلال الجدول اعلاه ان برنامج التدريب المتحصل عليه في المؤسسة هو مهم جدا لأن 39 فرد من افراد العينة الاحصائية و بنسبة 77,5% يرون ان التدريب مهم جدا

في المسار المهني للعمال داخل المؤسسة و 17,5% يرون ان التدريب مهم و النسبة الاخيرة هي 5% من العمال يرون ان التدريب متوسط الاهمية  
3- الأسلوب المتبع من طرف الادارة في تحديد حاجة العامل للتدريب

الجدول 02-08: يوضح الأسلوب المتبع من طرف الإدارة في تحديد الحاجة التدريبية

المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	الاسلوب
74.00	0.97534	1.8500	50%	20	إجراء مقابلة لتقديم اقتراحاتك
			20%	8	استمارة
			25%	10	امتحانات شفوية او كتابية حول العمل
			5%	2	اساليب اخرى
			100%	40	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول اعلاه الذي يوضح الاسلوب الذي تتبعه إدارة المؤسسة من اجل تحديد الحاجات التدريبية للعامل؛ اتضح ان الاسلوب الاكثر انتشارا في المؤسسة هو اسلوب إجراء مقابلة لتقديم اقتراحاتك وتمثل ذلك في 20 فرد وبنسبة 50% اي النصف؛ وتليها مباشرة اسلوب الامتحانات الشفوية او الكتابية حول العمل وذلك بإجابة 10 افراد وبنسبة 25% وبعدها يأتي اسلوب الاستمارات بنسبة 20%؛ وفي الاخير الاساليب الاخرى بنسبة 5%.  
ونجد ان المؤسسة تسعى في سياستها إلى التقرب من العامل والاصغاء اليه وهذا بهدف توفير له كل المستلزمات والحاجة التدريبية للعمل بفعالية أكبر وبمردود أكثر.

4- ما مدى مساعدة التدريب للعامل

الجدول 02-09: يوضح ما مدى مساعدة التدريب للعامل

المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	نتائج
82.00	1.01147	2.0500	37,5%	15	الالمام بجميع جوانب العمل
			30%	12	التخفيض من حوادث العمل
			22,5%	9	الشعور بالأمن، الاستقرار والرضا
			10%	4	اخرى
			100%	40	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول اعلاه الذي يبين لنا مدى مساعدة التدريب للعامل والذي اتضح لنا ان اغلبية العمال ساعدهم التدريب على الالمام بجميع جوانب العمل وهذا استنادا على اجابة 15 فرد وبنسبة 37.5%؛ اضافة إلى ان التدريب ساعد العمال على التخفيض من حوادث العمل؛ ونجد هذا بإجابة 12 فرد وبنسبة 30%؛ وهذا يفسر إلى ان اغلب العمال ساعدهم التدريب على عنصرين مهمين وهما الالمام بجميع جوانب العمل والتخفيض من حوادث العمل. ونجد النسب الباقيتين و هي نسبة 22.5 % من العمال يجدون ان التدريب ساعدهم على الشعور بالأمن و الاستقرار، و الرضا و في الاخير نجد نسبة 10 % من العمال ينظرون إلى ان التدريب ساعدهم في امور و مسائل أخرى.

5 - فائدة التدريب في التخفيض من حوادث العمل.

الجدول 02-10: يوضح وجهة نظر العمال حول فائدة التدريب في تخفيض حوادث

المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
57.00	0.68687	1.3000	82.5%	33	موافق
			5%	2	غير موافق
			12.5%	5	محايد
			100%	40	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق الذي يوضح وجهة نظر العمال حول فائدة التدريب في التخفيض من حوادث العمل؛ وجدنا ان اغلبية العمال داخل المؤسسة (33 فرد وبنسبة 82.5%) موافقون على ان التدريب مفيد في التخفيض من حوادث العمل وهذا بناء على الوضعية التي وضع فيها العامل بعد عملية التدريب.

6- الهدف من عملية التدريب

### الجدول 02-11: الهدف من العملية التدريبية

المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
92.00	1.22370	2.30	37,5%	15	زيادة الانتاج
			20%	8	تحسين الجودة
			17.5%	7	راحة للعمال
			25%	10	التقليل من حوادث العمل
			100%	40	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

نجد في الدول السابق ان 15 فرد من العينة و بنسبة 37,5% قالو ان الهدف من العملية التدريبية او التدريب بصفة عامة هو زيادة الانتاج و هذا بسبب نظرتهم إلى ان التدريب قد يعطي للعامل دفعة قوية من اجل مزاوله نشاطها بمكتسبات و خبرات جديدة و تكون اكثر فعالية للمؤسسة، و نجد ايضا ان 10 افراد من العينة كانت اجاباتهم ان الهدف من العملية التدريبية هو التخفيض من حوادث العمل و هذا بنسبة 25% و هذا بسبب فعالية البرنامج التدريبي حيث ان العامل بعد تلقيه للتدريب المناسب يكون اكثر حذرا و تركيزا في عمله و هذا نتيجة ما تلقاه اثناء العملية التدريبية، و نجد نسبة 20% من العمال اجابوا على ان الهدف من العملية التدريبية تحسين الجودة و قد يساهم التدريب في تحسين الجودة من خلال اداء العمال، و اخيرا نجد ان نسبة 17,5% قالوا ان الهدف من العملية التدريبية هو الراحة للعمال و هذا صحيح حيث ان العامل بدون تدريب قد يخضع للضغوط نفسية او

عملية اثناء اداء عمله و هذا نتيجة نقص للخبرة اللازمة في العمل و التي يكتسبها بعد التدريب

7- هل وقع للعامل حادث عمل قبل تلقيه التدريب؟

الجدول 02-12: يوضح اجابة العمال حول وقوع حوادث العمل قبل تلقي التدريب

المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
71.00	0.42290	1.7750	22,5%	9	نعم
			77,5%	31	لا
			100%	40	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

نجد من خلال الجدول السابق ان 9 من افراد العينة و بنسبة 22.5% يقولون بأنه قد يقع حادث عمل قبل العملية التدريبية نظرا للنقص الكفاءة و الخبرة، و 31 فرد من العينة و بنسبة 77,5% يقولون انه حادث العمل لا يقع نتيجة عدم التدريب، و قد يكتسب العمال الخبرة التي تجنبهم من حوادث العمل من العمال الاقدم منهم.

8- رأي العمال في الاسباب التي تؤدي إلى حوادث العمل؟

الجدول 02-13: يوضح آراء العمال حول الاسباب التي تؤدي إلى حوادث العمل

المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
105.00	1.07864	2.6250	22,5%	9	نقص التدريب
			15%	6	صعوبة العمل
			40%	16	ظروف العمل
			22,5%	9	نقص كفاءة العمال
			100%	40	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول اعلاه نجد ان 16 من افراد العينة وبنسبة 22,5% يرون ان السبب الرئيسي لحوادث العمل هي ظروف العمل وهناك 9 من افراد العينة وبنسبة 22,5% يرون ان السبب الرئيسي لحوادث العمل هو نقص في التدريب ونفس الشيء 9 من افراد العينة وبنفس النسبة يرون ان السبب هو نقص كفاءة العمال، واخيرا نجد 6 من افراد العينة وبنسبة 15% يرون ان السبب الرئيسي لحوادث العمل هو صعوبة العمل وفي الاخير نستنتج ان التدريب هو عنصر مهم في تجنب حوادث العمل اضافة إلى وجود الكفاءة المناسبة للعمال.

9- هل ساعد البرنامج التدريبي العمال على احداث تغيير ايجابي في اداء العمل والسلوك؟

الجدول 02-14: يوضح مساعدة البرنامج التدريبي على احداث تغيير ايجابي للعمال

المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
45.00	0.33493	1.1250	87.5%	35	نعم
			12.5%	5	لا
			100%	40	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق الذي يوضح ما إذا كان البرنامج التدريبي ساعد العمال داخل المؤسسة على إحداث تغيير إيجابي في سلوكهم وأدائهم نلاحظ أغلبيتهم أجابوا ب (نعم) والذين بلغت نسبتهم 87,5% بينما الأقلية منهم أجابوا ب (لا) والذين قدرت نسبتهم ب 12,5% ومن هذا نستنتج ان للبرنامج التدريبي فعالية كبيرة، فهو يساعد على رفع الوتيرة العملية لدى العمال وجعلهم يغيرون من طبيعتهم اثناء العمل نحو الاحسن والافضل وهذا هدف تسعى اليه المنظمات والمؤسسات في وقتنا الراهن.

10-تابع للسؤال السابق في حالة الاجابة بنعم فيما يتمثل هذا التغيير

الجدول 02-15: تابع للسؤال السابق في حالة الاجابة بنعم فيما يتمثل هذا التغيير

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجموع
رفع مستوى الاداء	10	25%	2.6250	1.29471	105.00
استخدام الطاقات الذهنية و البدنية	8	20%			
معالجة المشاكل بدون ارتباك	14	35%			
إجابة أخرى	3	7.5%			
بدون إجابة	5	12.5%			
<b>المجموع</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>			

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق نلاحظ حالة إجابة المبحوثين بنعم فيما تمثل هذا التغيير نلاحظ أن 14 من الافراد و بنسبة 35% منهم قالوا أن التغيير تمثل في معالجة المشاكل بدون ارتباك بينما 10 من الافراد و بنسبة 25% منهم قالوا أنه تمثل في رفع مستوى الأداء أما 8 من الافراد بنسبة 20% منهم فقد قالوا أنه تمثل في استخدامهم للطاقات الذهنية و البدنية و بنسبة 12,5% منهم لم يجيبوا على السؤال في حين أن نسبة 7,5% منهم ذكروا تغييرات أخرى غير التي ذكرت.

11- هل يتم وضع وسائل العمل في المؤسسة على نحو منتظم وسليم؟

الجدول 02-16: يوضح وضع الوسائل العامة في المؤسسة على النحو المنتظم والسليم

المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
82.00	0.30382	1.1000	90%	36	نعم
			10%	4	لا
			100%	40	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق الذي يوضح ما إذا كان يتم وضع وسائل العمل في المؤسسة على نحو منتظم وسليم نلاحظ أن الأغلبية الساحقة من المبحوثين أجابوا ب(نعم) والذين بلغت عددهم ب 36 فرد ونسبتهم 90% بينما الأقلية منهم أجابوا ب(لا) وقدر عددهم ب 4 افراد ونسبتهم ب 10%.

المحور الثاني: مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب لوقايتهم من حوادث العمل:

وقمنا فيه بطرح مجموعة من الاسئلة حول مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب لوقايتهم من حوادث العمل وتحصلنا على النتائج التالية:

12- ما مدى وضوح المواضيع التدريبية؟

الجدول 02-17: يوضح ما مدى وضوح المواضيع التدريبية

المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
59.00	0.75064	1.4750	67.5%	27	موافق
			17.5%	7	غير موافق
			15%	6	محايد
			100%	40	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول السابق ما إذا كانت مواضيع التدريب واضحة بالنسبة للمبحوثين حيث نلاحظ أن 27 من الافراد وبنسبة 67,5% منهم كانوا موافقين على أن المواضيع كانت واضحة بينما 7 من الافراد ونسبة 17,5% منهم كانوا غير موافقين على ذلك في حين سجلت 6 من الافراد وبنسبة 15% للمبحوثين الذين التزموا الحياد.

13- هل اتاحت مواضيع التدريب فرصة للعمال التعرف على حوادث العمل؟

الجدول 02-18: ماذا اتاحت مواضيع التدريب فرصة لمعرفة حوادث العمل بالنسبة

للعمال

المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
65.00	0.83781	1.6250	60%	24	موافق
			17.5%	7	غير موافق
			22.5%	9	محايد
			100%	40	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق الذي يوضح ما إذا أتاحت مواضيع التدريب للمبحوثين فرصة التعرف على حوادث العمل نجد أن 24 من الافراد و بنسبة نسبة 60% منهم وافقوا على ذلك بينما 9 من الافراد بنسبة 22,5% منهم التزموا الحياد في حين أن 7 افراد وبنسبة 17,5% منهم لم يوافقوا على أن مواضيع التدريب أتاحت لهم فرصة التعرف على حوادث العمل.

14- إذا ما حقق التدريب من خلال مجابهة حوادث العمل الاستقرار للعمال؟

الجدول 02-19: يبين ما إذا حقق التدريب من خلال مجابهة حوادث العمل الاستقرار للعمال

المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
83.00	0.91672	2.0750	37.5%	15	موافق
			17.5%	7	غير موافق
			45%	18	محايد
			100%	40	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة المبحوثين الذين كانوا محايدين قدرت ب 18 فرد بنسبة 45% أما نسبة المبحوثين الذين وافقوا على أن التدريب قد حقق لهم من خلال مجابهة حوادث العمل الاستقرار بلغت 15 فرد وبنسبة 37,5% بينما سجلت ان 7 افراد وبنسبة 17,5% للمبحوثين الذين لم يوافقوا على ذلك.

الجدول 02-20: يبين ما إذا حقق التدريب من خلال مجابهة حوادث العمل الارتباك للمبحوثين

المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
98.00	0.597	2.45	5%	2	موافق
			45%	18	غير موافق
			50%	20	محايد
			100%	40	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول أعلاه ما إذا حقق التدريب من خلال مجابهة حوادث العمل الارتباك للمبحوثين حيث نجد أن 20 من الافراد و بنسبة 50% منهم التزموا الحياد بينما 18 من الافراد و بنسبة 45% لم يوافقوا على ذلك في حين أن 2 من الافراد و بنسبة 5% منهم و هي نسبة ضئيلة جدا قد وافقوا على ذلك.

الجدول 02-21: يبين ما إذا حقق التدريب من خلال مجابهة حوادث العمل لم يحدث شيء للمبحوثين

المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
98.00	0.71432	2.45	12.5%	5	موافق
			30%	12	غير موافق
			57.5%	23	محايد
			100%	40	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال البيانات الواردة في الجدول (20) و الذي يبين ما إذا حقق التدريب من خلال مجابهة حوادث العمل لم يحدث شيء للمبحوثين نجد أن أعلى نسبة قدرت ب57,5% كانت للمبحوثين الذين التزموا الحياد بينما نسبة30% منهم لم يوافقوا على ذلك أما نسبة12,5% منهم فقد وافقوا على ذلك.

15- أدت مشاركة العمال في التدريب إلى تعلم الاساليب التدخلية؟

الجدول 02-22: يبين ما إذا أدت مشاركة المبحوثين في التدريب إلى تعلم أساليب تدخلية

المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
80.00	0.90582	2.00	40%	16	موافق
			20%	8	غير موافق
			40%	16	محايد
			100%	40	مجموع

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول (21) الذي يبين ما إذا أدت مشاركة المبحوثين في التدريب إلى تعلم أساليب تدخلية نلاحظ أن النسبة تساوت بين الذين التزموا الحياد والذين وافقوا على ذلك والتي قدرت ب 16 فرد بنسبة 40% بينما 8 من الافراد وبنسبة 20% منهم لم يوافقوا على ذلك، وهذا يرجع إلى طبيعة التدريب وطبيعة المستوى لدى العمال داخل المؤسسة.

16- المعلومات حول حوادث العمل بعد المشاركة في التدريب

الجدول 02-23: يبين كيف كانت المعلومات حول حوادث العمل بعد المشاركة في التدريب

المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
58	0.71432	1.45	67.5%	27	شديد الأهمية
			20%	8	متوسط الأهمية
			12.5%	5	دون أهمية
			100%	40	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق الذي يبين كيف كانت المعلومات حول حوادث العمل بعد المشاركة في التدريب نجد أن أعلى نسبة قدرت بـ 67,5% كانت للمبحوثين الذين قالوا أنها معلومات شديدة الأهمية بينما نسبة 20% منهم قالوا أنها متوسطة في حين أن نسبة 12,5% منهم قالوا أنها دون أهمية و هذا اعتمادا على نظرة العمال بعد المشاركة في العملية التدريبية اذ نجد ان بعض العمال كانوا قد استفادوا بنسبة كبيرة في هذه العملية و تساعدهم على مزاولة اعمالهم بشكل سليم و منتظم.

و منه نجد ان المواضيع التي تتناولها البرامج التدريبية شديدة الأهمية و تلعب دور مهم في تغيير نظرة العمال حول العمل الذي يقومون به و بتالي من الضرورة وجود مثل هذه البرامج التدريبية و إدراجها ضمن أساسيات المؤسسة.

17- تغيرت سلوكيات المبحوثين بعد المشاركة في التدريب إلى الأحسن؟

الجدول 02-24: يوضح ما إذا تغيرت سلوكيات المبحوثين بعد المشاركة في التدريب إلى

#### الأحسن

المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
72.00	0.93918	1.80	55%	22	موافق
			10%	4	غير موافق
			35%	14	محايد
			100%	40	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول اعلاه الذي يبين ما إذا تغيرت سلوكيات العمال بعد المشاركة في التدريب إلى الأحسن نجد أن نسبة 55% منهم وافقوا على أن سلوكياتهم قد تغيرت إلى الأحسن بينما نسبة 35% كانوا محايدين أما نسبة 10% منهم فقد كانوا غير موافقين على أن سلوكياتهم قد تغيرت إلى الأحسن، ونستنتج ان التدريب افاد العمال بنسبة كبيرة في تحسين مردوديتهم إلى الافضل والاحسن.

18- ما إذا أصبحت أخطاء العمل بعد المشاركة في التدريب كثيرة؟

الجدول 02-25: يبين ما إذا أصبحت أخطاء العمل بعد المشاركة في التدريب كثيرة

المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
91.00	0.64001	2.2750	10%	4	موافق
			52.5%	21	غير موافق
			37.5%	15	محايد
			100%	40	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول اعلاه الذي يبين ما إذا أصبحت أخطاء العمل بعد المشاركة في التدريب كثيرة نلاحظ أن 21 من الافراد و بنسبة 52,5% من العمال لم يوافقوا على ذلك أما 15 من الافراد وبنسبة 37,5% منهم فقد كانوا محايدين في حين سجلت نسبة 10% من العمال الذين وافقوا على ذلك، و منه نستنتج ان التدريب ساهم بشكل كبير في تخفيض من اخطاء العمل.

19- أصبحت طريقة استعمال الوقاية من إصابات حوادث العمل بعد المشاركة في التدريب سهلة؟

الجدول 02-26: يوضح ما إذا أصبحت طريقة استعمال الوقاية من إصابات حوادث العمل بعد المشاركة في التدريب سهلة

المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
71.00	0.94699	1.775	57.5%	23	موافق
			7.5%	3	غير موافق
			35%	14	محايد
			100%	40	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال البيانات الواردة في الجدول اعلاه نلاحظ أن 23 من الافراد وبنسبة 57,5% من المبحوثين وافقوا على أن طريقة استعمال الوقاية من إصابات حوادث العمل بعد المشاركة في التدريب أصبحت سهلة بينما 14 من الافراد و بنسبة 35% منهم التزموا الحياد في حين أن 3 من الافراد و بنسبة 7,5% منهم لم يوافقوا على أنها أصبحت سهل، و نستنتج ان للتدريب فعالية في الوقاية من إصابات حوادث العمل.

20- المشاركة في التدريب تساهم في الوقاية والتخفيض من حوادث العمل داخل المؤسسة؟

الجدول رقم 02-27: يوضح إذا كانت المشاركة في التدريب تساهم في الوقاية والتخفيض

من حوادث العمل

المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
59.00	0.81610	1.4750	72.5%	29	موافق
			7.5%	3	غير موافق
			20%	8	محايد
			100%	40	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول اعلاه الذي يبين ما إذا كانت المشاركة في التدريب تساهم في الوقاية و تخفيض من حوادث العمل داخل المؤسسة نجد أن أعلى نسبة قدرت ب72,5% كانت للمبحوثين الذين وافقوا على ذلك أما نسبة 20% منهم قد التزموا الحياد في حين سجلت نسبة 7,5% للمبحوثين الذين لم يوافقوا على ذلك، ونستنج ان التدريب عامل مهم في المؤسسة إذا ما ارادت التخفيض من حوادث العمل.

و منه نلاحظ ان أغلبية العمال يؤكدون على ان المشاركة في التدريب تساعد و بشكل كبير على تخفيض حوادث العمل.

وبتالي فإنه يتبين لنا انه كلما زادت المشاركة في التدريب في المؤسسة كلما نقصت حوادث العمل.

ثانيا: مناقشة وتفسير النتائج

ومن أجل مناقشة وتفسير النتائج المتحصل عليها

الجزء الأول: دراسة واختبار صحة الفرضيات

1-طبيعة توزيع متغيرات النموذج: حتى يتم اختبار صحة فرضيات الدراسة يجب ان يخضع ابعاد نموذج الدراسة إلى التوزيع الطبيعي، ويتحقق هذا الشرط إذا كان معامل الالتواء محصور بين 3 و -3 و هذا حسب دراسة للباحث 'WON' في

سنة 2004

الجدول رقم 02-28: معامل الالتواء

المتغير	معامل الالتواء
التدريب	2,50
حوادث العمل	0,50

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان معامل الالتواء محصور بين 0,5 و 2,5 و هو ضمن المجال 3- و 3 بمعنى ان توزيع هذه العينة يخضع للتوزيع الطبيعي، اي يمكن إكمال إجراء اختبار صحة الفرضيات.

2-اختبار صحة الفرضيات:

اختبار صحة الفرضية الأولى القائلة: هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين التدريب والمتغيرات الشخصية.

الجدول رقم 02-29: جدول الفروق بين العمال ذوي الخبرة المكتسبة من التدريب

وعديمي الخبرة في التدريب في متوسط حوادث العمل

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة المحسوبة T	درجة الحرية	القيمة الجدولة T	الدلالة الاحصائية
العمال الذين تلقوا التدريب	30,02	11,37	2,14	14	2,00	0,01
العمال الذين لم يتلقوا التدريب	43,02	14,48				

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ و نرى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين عينة العمال الذين تلقوا التدريب في المؤسسة و العمال الذين لم يتلقوا التدريب في المؤسسة حيث بلغت T المحسوبة 2,14 و قيمة T الجدولة 2,00، و عليه فإن قيمة T المحسوبة اكبر من قيمة T الجدولة و هذا ما يدلنا للاستنتاج ان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند 0,01 .

كما نلاحظ ان المتوسط الحسابي للعمال ذوي الخبرة المكتسبة من التدريب قد بلغ 30,02، و العمال عديمي الخبرة 43,02 و بتالي نلاحظ فرق في المتوسط و بتالي فإن متوسط الحسابي للعمال ذوي الخبرة اكبر من المتوسط الحسابي للعمال ذوي الخبرة المكتسبة في التدريب .

وبتالي نصل إلى استخلاص مما سبق ان الخبرة المكتسبة من التدريب لها دور كبير ومهم في المساهمة في الوقاية والتخفيض من حوادث العمل، حيث يؤكد افراد ذوي الخبرة المكتسبة من التدريب انهم نادرا ما يتعرضون إلى حوادث العمل، أما الافراد الذين ليس لديهم خبرة مكتسبة من التدريب فهم معرضون بكثرة إلى الاصابة بحوادث العمل نظرا إلى نقص خبرتهم.

و بتالي نثبت صحة الفرضية القائلة ان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين حوادث العمل و المتغيرات الشخصية.

اختبار صحة الفرضية القائلة الثانية: ان هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين التدريب و المتغيرات الشخصية

- نبين صحة الفرضية بالنسبة للفرضية الثانية القائلة ان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب و المتغيرات الشخصية، و هذا استنادا لما توصلنا اليه من تحليل في الاستبيان، و هذا ما يؤكد الجدول رقم 02-14 ان البرنامج التدريبي ساعد على إحداث تغيير ايجابي في سلوكيات و أداء العمال و لاحظنا ان هذا التغيير في رفع مستوى الاداء و معالجة المشاكل بدون ارتباك اضافة إلى انه يسخر استخدام كل الطاقات الذهنية و البدنية، اضافة إلى الجدول رقم الجدول 02-23 الذي يبين تغيير سلوكيات العمال إلى الاحسن و هذا عامل قوة للمؤسسة و في الاخير نجد ان هذه العناصر الاساسية التي تسعى اليه كل المؤسسات في الوسط العملي سواء داخليا او خارجيا.

و لاحظنا ان العمال الذين خضعوا للتدريب لم يجدوا صعوبة في مزاوله العمل بدون حدوث اي مشكلة او حادث عمل في مكان العمل و منه نجد ان الفرضية الثانية القائلة ان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب و المتغيرات الشخصية صحيحة.

- اختبار صحة الفرضية الثالثة: القائلة ان هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين حوادث العمل والبرامج التدريبية.

الجدول 02-30: العلاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وحوادث العمل

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	R	الدلالة الاحصائية
التدريب	34,57	9,46	0,75	0,01
حوادث العمل	29,92	8,03		

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول اعلاه ظهر لنا ان المتوسط الحسابي للتدريب قد بلغ 34,57 اما المتوسط الحسابي الخاص بحوادث العمل فقد بلغ 29,92، و الانحراف المعياري الخاص بالتدريب فقد بلغ 9,46 اما الانحراف المعياري الخاص بحوادث فقد بلغ 8,03، فيما بلغ معامل بيرسون للارتباط 0,75 اي ان هناك علاقة ارتباطية بين المتغيرين عند الدلالة

الاحصائية التي كانت في مستوى عالي 0,01 و بشكل عام اثبتت الدراسة ان العلاقة بين متغير التدريب و حوادث العمل هي علاقة عكسية اي انه كلما زاد التدريب انخفضت حوادث العمل و العكس صحيح.

- و تفسر هذه النتيجة بأن التدريب لديه ارتباط بحوادث العمل لدى العاملين، حيث ان زيادة ممارستهم للتدريب ساعد على التخفيض من حوادث العمل لديهم.

وبتالي نثبت صحة الفرضية الثالثة القائلة بأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وانخفاض حوادث العمل وهي علاقة عكسية لان المتوسط الحسابي للتدريب أكبر من المتوسط الحسابي الخاص بحوادث العمل فكلما زادت عملية التدريب انخفضت حوادث العمل والعكس صحيح.

### المطلب الثالث: النتائج

ويتناول هذا الجزء من الدراسة عرضا شاملا لاهم النتائج التي تم الوصول اليها من خلال هذه الدراسة والتي هدفت إلى معرفة دور التدريب في التخفيض من حوادث العمل من خلال دراستنا لحالة عمال مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع للكهرباء والغاز فرع ايليزي وعلى ضوء ذلك تم التوصل إلى النتائج التالية:

- 01- تبين الدراسة ان التدريب يلعب دورا مهم بدرجة كبيرة في المؤسسة وذلك لا نسبة 82,5% من افراد العينة يرون ان التدريب المتحصل عليه في المؤسسة مهم جدا.
- 02- تبين من الدراسة ان للبرامج التدريبية أهمية و فعالية كبيرة في تطوير مكتسبات و مهارات العاملين في المؤسسة.
- 03- يتبين من الدراسة ان السبب الرئيسي لحوادث العمل في المؤسسة هو نقص في عامل التدريب في المؤسسة و هذا ما اجمع عليه معظم افراد العينة.
- 04- تشير الدراسة إلى أن عامل التدريب قد حقق للعاملين الاستقرار وذلك عند مجابتهم لحوادث العمل.

- 05- نستخلص من الدراسة الميدانية ان اسباب حوادث العمل هي نقص التدريب وظروف العمل اضافة إلى نقص كفاءة العمال، وذلك لان معظم آراء أفراد العينة كانت تقول ان اسباب حوادث العمل ترجع بالدرجة الأولى إلى ظروف العمل ونقص التدريب في المؤسسة وهذا ما يفسر ما وصلنا اليه في الاستخلاص.
- 06- بعد تلقي العملية التدريبية في المؤسسة تصبح نسبة حوادث العمل قليلة وشبه منعدمة وهذا ما فسرناه في دراستنا الاحصائية ان لدى التدريب علاقة بحوادث العمل فكلما زادت عملية التدريب قلت حوادث العمل، اضافة إلى ما استنتجناه من خلال الدراسة الميدانية حيث معظم أفراد العينة لم تقع لهم حوادث عمل بعد تلقيهم للتدريب.
- 07- تشير الدراسة الميدانية ان معدل حوادث العمل ينخفض تدريجيا بعد التدريب و ذلك بعد ما استنتجناه من خلال اجوبة افراد العينة حول وقوع حوادث العمل بعد التدريب.
- 08- من خلال الدراسة التي اجريناها نجد ان التدريب يساعد بدرجة كبيرة في حل مشكلة حوادث العمل المتكررة داخل المؤسسة.
- 09- نستخلص من الدراسة ان العلاقة بين مواضيع التدريب و حوادث العمل كانت وثيقة نوعا ما و ذلك لان معظم مواضيع التدريب كانت موجهة لتحسين الأداء و تحسين مهارات العمال داخل المؤسسة.
- 10- نستنتج من خلال الدراسة ان التدريب يحقق الاستقرار للعمال داخل المؤسسة من خلال مجابتهم لحوادث العمل.
- 11- نستخلص ان العملية التدريبية تساهم في تغيير سلوكيات و اتجاهات العاملين نحو الاحسن و الافضل و ذلك حسب آراء مختلف افراد العينة المدروسة في الدراسة الميدانية.
- 12- تصبح طريقة استعمال وسائل الوقاية من اصابات حوادث العمل المتكررة اكثر سهولة بعد المشاركة في التدريب، و هذا ما تبينه الدراسة الميدانية حسب آراء معظم أفراد العينة في المؤسسة.
- 13- نستخلص ان التدريب هو عملية يجب على كل مؤسسة القيام بها هذا للضمان تطور سير المؤسسة وعمالها نحو الافضل من ناحية الجودة وإتمام كل متطلبات العمل داخل المؤسسة.

ومن النتائج السابقة نستخلص ان عمال مؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للوسط وحدة ايليزي يستفيدون كثيرا من عملية التدريب من أجل وقايتهم من حوادث العمل، وبتالي فإن التدريب يساهم كثيرا في التخفيض من اصابات المتكررة للحوادث العمل.

### خلاصة الفصل

بناء على الدراسة التي قمنا بها في هذا الفصل؛ يتضح لنا ان مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع للكهرباء و الغاز وحدة ايليزي، و من أجل تحسين أداء و تحقيق أهدافها و غاياتها، و معالجة مشكلة حوادث العمل المتكررة، و بالنظر إلى أهمية التغيرات البيئية الراهنة و التي تفرض ضرورة التكيف و التماشي معها، اصبح من الضروري عليها التركيز على تطوير اساليب التدريب الفعالة، و على اعتبار ان هذه الاخيرة من أكثر الاساليب التي تعتمد على الحد و التخفيض من حوادث العمل المتكررة، لهذا كان من اللازم على مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع للكهرباء و الغاز ان تعطي اهتماما كبير لتطوير أساليب التدريب و جعلها من أولى اهتماماتها، وان تساهم في جعل تطوير أساليب من مسؤوليتها.

تجدر الإشارة إلى ان التدريب في مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع للكهرباء و الغاز وحدة ايليزي يساهم بشكل كبير في زيادة نسبة الوعي للعمال حول مجال الصحة و السلامة الامن ما أدى إلى انخفاض نسبة الخطورة وبالتالي انخفاض في حوادث العمل، وأصبح العمال أكثر تكيفا مع اساليب الوقاية الجديدة واصبحت طرق استعمالها أكثر سهولة من ذي قبل.

الخاتمة العامة

فرض الواقع الذي تعيشه المؤسسات في وقتنا الحالي مجموعة من النقاط و العوامل اهمها التقدم التكنولوجي في جميع المجالات و الاصعدة ، و في ظل هذا المحيط المتقلب و المضطرب تواجه المؤسسات معركة شرسة لكسب الرهانات و الافضليات التي تضمن لها البقاء، لذا تعطي المؤسسات اهمية بالغة للوسائل و الاساليب التي تتعلق بجذب و تطور مواردها البشرية و المحافظة على سلامتها من خلال العمل على تفادي اقصى درجات خطورة حوادث العمل في مكان العمل.

انطلاقا من الدراسات التي جمعها حول موضوع البحث، و انطلاقا من المعطيات و المعلومات التي تم جمعها من الدراسة الميدانية حول دور التدريب في تخفيض حوادث العمل بإحدى المؤسسات الجزائرية المتمثلة في مؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء و الغاز وحدة ايليزي، حيث تم اتباع المنهج الوصفي في الدراسة و جمع البيانات اللازمة عن طريق الاستبيان و بعض المعلومات من المؤسسة و تكون مجتمع الدراسة من العاملين الموجودين في مؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء و الغاز وحدة ايليزي، و قد تم اختيار عينة عشوائية مكونة من 40 عاملا.

و عن واقع التدريب و دوره في التخفيض من حوادث و اصابات العمل في المؤسسات الجزائرية، يمكن التأكيد من خلال المعلومات و المعطيات المتحصل عليها من خلال الدراسة الميدانية، ان هذا الاخير و برغم من الخدمات الكبيرة التي يقدمها إلا انه يبقى يتطلب المزيد من الاهتمام و الدعم خاصة من طرف صناع القرار، و كذا القائمين على وضع و تطبيق برامجهم و ذلك بإشراك العاملين فعليا في وضعه في برنامجه و تحفيزهم و تشجيعهم ماديا و معنويا على اتباعها، اضافة الى اختيار احسن المدربين و افضل مراكز التدريب نظرا للدور الفعال الذي يلعبه في معالجة العديد من مشاكل حوادث العمل المتكررة، و هذا لان معظم حوادث في المؤسسة اسبابها تكون بصفة كبيرة بسبب العوامل البشرية، كما يمكن التأكيد ايضا على ضرورة التثقيف من البرامج التدريبية التي تهدف الى حماية العامل و تجنبه التعرض لحوادث العمل، و كذا العمل على اتباع معايير واضحة و بسيطة في

وضع و استخدام أساليب البرامج التدريبية التي تهدف بصفة مباشرة الى التقليل من حوادث العمل لكي تعم الفائدة و السلامة على جميع العمال.

بناء على ما تم التطرق اليه في جوانب الدراسة النظرية والميدانية، يمكن ان نتوصل الى النتائج التالية:

1- اتفاق اغلبه العمال على ان التدريب يكون مفيدا سواء بالنسبة للعامل حيث يمكنه من اكتساب مهارات و معارف و خبرات جديدة، و بالنسبة للمؤسسة فقد يحقق لها العديد من الاهداف من بينها التقليل من حوادث العمل و الوصول الى اهداف المؤسسة بالصورة المطابقة التي تم التخطيط لها من قبل دون وجود انحرافات.

2- كما بينت الدراسة الميدانية ان من اهم الاسباب التي تؤدي الى وقوع حوادث العمل هي نقص التدريب، و هنا تظهر الحاجة الى التدريب لتقادي النقص في التدريب من اجل تقادي و اجتناب حوادث العمل.

3- كما ان الدراسة اثبتت ان حوادث العمل تتخفض، و كذلك معدل هذه الحوادث بعد اخضاع العاملين للتدريب، اي ان التدريب حقق جزء من اهدافه و المتمثلة في التقليل و الوقاية من اخطار حوادث العمل.

4- بالرغم من اختلاف الخلفيات الذهنية و الخبرات العملية للباحثين و المختصين إلا ان جميعهم يتفقون بأن التدريب نشاط مخطط يساهم في التخفيض من حوادث العمل في المؤسسة.

5- الاستثمار في عملية التدريب وتطوير العاملين يساعد على تحقيق التنمية للعمال في المؤسسة وذلك من خلال تحسين الجودة والتخفيض معدلات حوادث العمل.

6- معظم الحوادث التي تقع في العمل يكون منشأها والسبب الرئيسي في حدوثها هو العامل بدرجة اكبر في المؤسسة و هذا ما اكدته الدراسة الميدانية.

7- تهدف برامج التدريب بصفة خاصة الى المساهمة في معالجة مشاكل حوادث العمل في المؤسسة، وذلك من خلال التركيز على الاهداف التدريبية التي تتمثل في تحسين الكفاءة و تعديل السلوك للعامل، و هنا تظهر اهمية العلاقة بين التدريب و حوادث العمل.

اختبار صحة الفرضيات:

1- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين حوادث العمل و المتغيرات الشخصية، حيث ان حوادث العمل ترتبط بشكل مباشر بالعمال داخل المؤسسة بنسبة كبيرة و بتالي فعند تدريب العمال بالشكل الجيد انخفضت نسبة وقوع حوادث العمل، و بتالي يمكن اثبات صحة الفرضية الاولى التي تفترض وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين حوادث العمل و المتغيرات الشخصية.

2- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين حوادث التدريب و المتغيرات الشخصية ، حيث كلما توفرت البرامج التدريبية بصفة دائمة و توفر التغطية الكاملة من كل الجوانب هذه العوامل تدفع ظهور تحسن و تطوير في المهارات و القدرات المساعدة في تخفيض حوادث العمل، و بتالي يمكن اثبات صحة الفرضية الثانية التي تفرض ان للبرامج التدريبية فعالية في تطوير المهارات و القدرات المساعدة في تخفيض حوادث العمل.

3- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين حوادث العمل و البرامج التدريبية، هناك علاقة ارتباطية بين التدريب وانخفاض حوادث العمل، حيث أنه كلما زادت نسبة المشاركة في التدريب وبصفة مستمرة انخفضت نسبة وقوع حوادث العمل، وبالتالي يمكن إثبات صحة الفرضية الثالثة والتي تفترض وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين التدريب وانخفاض حوادث العمل.

التوصيات و الاقتراحات:

- 1- على المؤسسات ان تعطي للتدريب اهمية كبيرة، و تكون ضمن الخطة الاستراتيجية لديها حيث ان التخطيط و المعد مسبقا يساعد على نجاح العملية التدريبية، و بالتالي المساهمة في معالجة مشاكل حوادث العمل.
- 2- إجراء المؤسسات لدورات تدريبية بصفة دائمة ومنتظمة لتجنب حوادث العمل والتخفيض منها.
- 3- القيام بندوات و حملات توعية بين الحين و الاخر تتطرق فيها المؤسسة الى خطورة حوادث العمل و مدى أهمية التدريب من اجل تجنبها.
- 4- لا بد بالاهتمام بعنصر التدريب و المعرفة لدى العاملين، بما يضمن لهم الحماية اللازمة من حوادث العمل و مخاطره و وضع تنفيذ برامج التدريب المستمر بهدف تطوير خبرتهم و مهاراتهم التقنية و تنمية الوعي لديهم ان مشاركتهم في التدريب سيقبل نسبة تعرضهم لحوادث العمل.

النقد الذاتي

هناك بعض النقص في معطيات التدريب المقدمة من طرف المؤسسة التي تمت فيها الدراسة الميدانية.

ثالثا: افاق الدراسة

نتمنى ان تولي رعاية و اهمية خاصة للتدريب من ناحية الاخذ بالاعتبار دوره في التخفيض من حوادث العمل، و عليه يمكن اقتراح مواضيع جديدة للمهتمين بهذا الموضوع و البحث في المجالات التالية:

- 1- التدريب و دوره رفع مستوى الجودة للمؤسسات الانتاجية
- 2-حوادث العمل و علاقتها بأداء العاملين
- 3- واقع التدريب في التقليل من حوادث و أثره على تحقيق الالتزام الوظيفي
- 4- التدريب و دوره في تحقيق الرضا الوظيفي



# المراجع

## المراجع باللغة العربية:

الكتب/المذكرات:

- محمد عبد المتولي، علم الاجتماع في الميدان الصناعي، طرابلس، 2006
- محمد نجيب توفيق، عبد الله محمد بارعة، العلاقات الصناعية في المؤسسات العامة، مكتبة القاهرة 2000
- نظمي شحاتة، ادارة الموارد البشرية، دار الصفا، الاردن، 2000
- احمد ماهر، ادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية 2007،
- زكي بدوي، كتاب علم النفس الحديث، دار النشر اللبناني، مصر، 1999
- الملتقى الدولي للعمل، مؤتمر حقائق عن العمل والامن الصناعي، جنيف، 2009
- خالد فتحي ماضي، احمد خطيب، السلامة المهنية العامة، دار الكنوز للنشر و التوزيع، 2010
- خضير كاظم محمود، ياسين كاسب الحرسه ،إدارة الموارد البشرية ، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان 2009
- محمد بن دليم القحطاني، إدارة الموارد البشرية ، دار النشر العبيكان، 2008
- سلامي يحضينة، دراسة حوادث العمل على الكفاية الانتاجية و فعالية الوقاية في المؤسسة الصناعي، رسالة ماجيستر غير منشورة، الجزائر جامعة الجزائر، 1999
- سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر عمان 2003
- طارق كمال، "علم النفس المهني و الصناعي"، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية 2010
- عبد العالي لالو ،سامي بركات، اثر التدريب في تخفيض الحوادث العملية مذكرة ماجيستر، جامعة الوادي، 2008
- عبد الفتاح محمد دويدار، اصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية للنشر و التوزيع، القاهرة، 1995
- عبد الله حسين جوهر، إدارة الموارد البشرية، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2011

- عقلي عمر وصفي، ادارة الموارد البشرية، و البعد الاستراتيجي، 2009
- فرج عبد القادر طه، كتاب سيكولوجية الحوادث و اصابات العمل، القاهرة، 1979
- قرين علي، الامن الصناعي، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الاقتصاد، جامعة منتوري قسنطينة 2012
- مجدي احمد محمد عبد الله، كتاب السلوك الاجتماعي و دينامياته، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1996
- مجلة الغري للعلوم الاقتصادية و الادارية، كلية الاقتصاد، جامعة كوفي، العراق، 2015
- محمد الصريفي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، مصر، 2007
- يزن تيم ، ادارة الموارد البشرية-اساليب الادارة الحديثة، دار الفكر، مصر 2009
- عائدة نعمان، علاقة الافراد بأداء العاملين في الادارة الوسطى، جامعة الشرق الاوسط، الاردن، 2008

#### المراجع الاجنبية:

- BEMARD GILLET, amélioration de formation professionnelle par L'étude de travaille, paris E73
- MUNOZ,G,2007, champs conceptuels et champs d'activité chez les fonctionnels de sécurité, In activité humaine et conceptualisation : Questions a Gérard Vergnaud ,Toulouse : presses Universitaires du Mirail.

الملاحق

## الملحق 1



### المدرسة العليا للتجارة

#### تخصص: إدارة الأعمال وتسيير المؤسسات

#### استبيان

الرجاء الاجابة على أسئلة هذا الاستبيان التي تدخل في إطار إعداد مذكرة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة اعمال و تنظيم المؤسسات بدراسة بعنوان: "التدريب و دوره في تخفيض حوادث العمل" و ذلك بدقة و تركيز مع وضع العلامة {X} اما الخيارات الموضوعية، مع ضرورة الاجابة على كل اسئلة الاستبيان، و ذلك للضمان موضوعية و دقة النتائج.

ملاحظة: اخي/اختي العامل{ة} ان المعلومات التي ستدلون بها ستبقى في السرية التامة و لن تستغل إلا لأغراض علمية.

#### القسم الاول: بيانات اولية شخصية لخصائص العينة المدروسة

1-الجنس: ذكر  انثى

2-العمر: - من 24 سنة الى 30 سنة

- من 30 سنة الى 36 سنة

- من 36 سنة الى 42 سنة

- اكثر من 42 سنة

3- المستوى التعليمي: - متوسط  - ثانوي  - جامعي

4- الاقدمية: - اقل من 5 سنوات  - من 5 الى 15 سنة  - اكثر من 15 سنة

## القسم الثاني:

### المحور الاول: وجهة نظر العمال حول اهمية و فعالية البرامج التدريبية في التقليل من حوادث العمل

5- هل تلقيت تدريباً قبل شروعك في العمل؟ - نعم  - لا

6- هل البرنامج التدريب الذي تحصلون عليه في المؤسسة - مهم جداً

- مهم

- متوسط الاهمية

7- ما هو الأسلوب المتبع من طرف ادارتك في تحديد حاجتك للتدريب؟

- اجراء مقابلة للتقديم اقتراحاتك

- استمارة {جمع المعلومات على العامل}

- امتحانات شفوية او كتابية حول اداء العمل

- اخرى تذكر:.....

8- هل تعتقد أن ما تلقيته من التدريب ساعدك على: - الإلمام بجميع جوانب العمل

- التخفيض من حوادث العمل

- الشعور بالأمن الاستقرار و الرضا

- اخرى تذكر.....

9- هل تعتقد ان التدريب مفيد في التخفيض من حوادث العمل؟ : - موافق

- غير موافق

- محايد

10- ما هو الهدف من التدريب؟:- زيادة الانتاج  - تحسين الجودة  - راحة للعمال

-تقليل من حوادث العمل

11- هل وقعت لك حوادث عمل قبل ان تتلقى التدريب؟ - نعم  - لا

12- برأيك الخاص ما هي الاسباب التي تؤدي الى حوادث العمل؟:

-نقص التدريب  -صعوبة العمل  -ظروف العمل  - نقص كفاءة العمال

13- هل ساعدك البرنامج التدريبي على إحداث تغيير إيجابي في سلوكك و أدائك للعمل؟: - نعم

-لا

14-في حالة الإجابة بنعم، فيما يتمثل هذا التغيير؟: - رفع مستوى الأداء

-استخدام كل الطاقات الذهنية و البدنية

-معالجة المشاكل بدون ارتباك

- غير ذلك

15-هل يتم وضع وسائل العمل في المؤسسة على نحو منتظم و سليم؟ - نعم  - لا

المحور الثاني: مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب لوقايتهم من حوادث العمل:

16- هل كانت مواضيع التدريب واضحة؟ - موافق  - غير موافق  - محايد

17- هل اتاحت لكم مواضيع التدريب فرصة التعرف على حوادث العمل؟

-موافق  - غير موافق  - محايد

18- حقق لكم التدريب من خلال مجابهة حوادث العمل:

-الاستقرار: موافق  - غير موافق  - محايد

-الارتباك: موافق  - غير موافق  - محايد

-لم يحدث شيء: -موافق  - غير موافق  - محايد

19- ادت مشاركتكم في التدريب الى تعلم أساليب تدخلية: -موافق  - غير موافق  - محايد

20- المعلومات حول حوادث العمل بعد المشاركة في التدريب كانت:

-شديدة الاهمية  - متوسطة  - دون اهمية

21- تغيرت سلوكياتكم بعد المشاركة في التدريب الى الاحسن؟

-موافق  - غير موافق  - محايد

22-اصبحت أخطاء العمل بعد المشاركة في التدريب كثيرة؟

-موافق  - غير موافق  - محايد

23-اصبحت طريقة استعمال الوقاية من إصابات حوادث العمل بعد المشاركة في التدريب سهلة؟

-موافق  - غير موافق  - محايد

24- المشاركة في التدريب تساهم في الوقاية و تخفيض من حوادث العمل داخل المؤسسة؟

-موافق  - غير موافق  - محايد