

جامعة وهران 2
محمد بن أحمد
Université d'Oran 2
Mohamed Ben Ahmed



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بن أحمد وهران 2-

كلية العلوم الاجتماعية

جامعة وهران 2
محمد بن أحمد
Université d'Oran 2
Mohamed Ben Ahmed



مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع العمل والتنظيم

تخصص: علم الاجتماع العمل والتنظيم

دور التدريب في تخفيض حوادث العمل لدى مؤسسة الحماية المدنية - وهران -

تحت إشراف:

- مولاي حاج مراد

من إعداد الطالبتين:

- جماعي رقية

- لواري شيماء

2022/2021

إهداء

الحمد لله رب على عظيم فضلك وكثير عطاءك الذي وفقني وأمدني بالقوة لتقديم هذا العمل المتواضع اهدي ثمرة جهدي وعملي

- هادي الامة منيرة الظلمة والذي يشفع لنا بإذن الله يوم القيامة.

سيدنا وحبينا مُحَمَّدٌ ﷺ والذي نسأل الله ان يجمعنا به في يوم الآخر.

- الى الروح التي لم أجد كلمة توفي حقها والتي عاشت معي اشد ساعات العسر واحلاها سرورا فأوصلتني الى شاطئ الامل الى أحلي كلمة ينطقها اللسان وأكثر كلمة يرتعش قلبي لذكرها

قرة عيني *امي الغالية*

- اليك انت يا فرحتي وقره عيني يا من رباني على الفضيلة وشملي بالعطف والحنان

*ابي الغالي *اطال الله عمره.

الى كل الاهل والأقارب.

الى الأساتذة الكرام

الى كل من سكن قلبي ولم يذكره قلبي الى كل من وسعته ذاكرة ولم تسعه مذكرتي.

الذيكم جميعاً



كلمة الشكر

بسم الله الرحمن الرحيم والسلام على رسوله الكريم

-وقالو الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لو لا ان هدانا الله-. سورة الأعراف (43)

لا يسعنا وقد بلغنا بحثنا هذه الرحلة الا ان نشكر أصحاب الفضل في ذلك فلم يكن هذا العمل الاكاديمي ليصل في صورته الحالية لولا توفيق الله عز وجل الذي اعاننا واعطانا من فيض عمله واکرمنا بخير عطائه واعزنا من بين خلقه ونرجو من الله ان يجعله علما نافعا ومرضيا لسنا منصفين في شيء اذا لم نتقدم بشكرنا العميق والخالص للأستاذ المشرف على هذا البحث نظرا للمعاملة المميزة التي خصنا بها ولا يسعنا في هذا المقام الا ان نحبي فيها تلك الشخصية النبيلة بعيدا عن كل المجاملة والمديح فكان نعم الأستاذ والمشرف فنحن هنا نسجل شكرنا وامتناننا واعترافنا بالفضل لها اذ انه احاطتنا بكرم اخلاقه وسديد توجيهاته في جميع مراحل البحث لا وبل في جميع مراحل المسار الدراسي بالجامعة فلها منا الشكر ومن الله الثواب على ما قدمه كما نتوجه بالشكر والتقدير الى اللجنة المشرفة على مناقشة مذكرتنا والى كل من علمنا حرفا وجاهدا في سبيل العلم *جميع الأساتذة المحترمين وبالأخص أساتذة قسم علم الاجتماع وما عسانا الا ان نقف امامهم وقفة احترام وتقدير لمجهوداتهم كما نتقدم بالشكر الجزيل وبإسمي عبارات التقدير والعرفان الى كل من ساهم في انجاز هذا العمل المتواضع من قريب او بعيد وكذا جميع من كان له دور في تسيير دراستنا .

وكما لا ننسى كل من شجعنا بالكلمة الطيبة والابتسامه والدعاء

شكرا

إلى كل هؤلاء نقول



ملخص الدراسة

تهدف الدراسة الحالية للكشف على دور التدريب في تخفيض حوادث العمل لدى عمال مؤسسة الحماية المدنية وهران -السانيا- ، استخدمت الباحثتان في هذه الدراسة المنهج الوصفي الاستقرائي ، وبلغ عدد افراد العينة خمسون (50) موظف عمال عاديون أي رجال الإطفاء في الميدان، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة.

حيث تم جمع البيانات باستعمال استمارة مكونة من فقرات خاصة بالتدريب وحوادث العمل وقد تم تحليل البيانات بواسطة الجداول البسيطة وقد تمت مناقشتها على ضوء الدراسات السابقة وفرضيات الدراسة .

وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

-نشاط التدريب يساهم في تخفيض حوادث العمل من خلال تعليم العامل الطريقة الامنة والسليمة في أداء العمل.

2-عدم وجود علاقة بين مستوى التعليمي والمعرفي لحوادث العمل.

3-مؤسسة الحماية المدنية وهران تعمل على تدريب عمالها قبل شروعهم في العمل عن طريق برامج تدريبية ميدانية .

4-ان الأسلوب المتبع في تحديد الاحتياجات التدريبية يتمثل في امتحانات شفوية وكتابية وميدانية.

5-ان دور التدريب في تخفيض عدد الحوادث مرتبط باستمرار التدريب وكسب العمال مهارة جديدة.

6-توفر مؤسسة الحماية المدنية وهران التعليمات والمعدات الأمنية لوقاية العمال من حوادث العمل.

الموضوع

اهداء

كلمة الشكر

قائمة محتويات البحث

قائمة الاشكال والجداول

المقدمة

الفصل الأول: التعريف بموضوع البحث

03	1- الإشكالية.....
03	2-الفرضيات.....
04	3-أسباب اختيار الموضوع.....
04	4-اهداف الدراسة
04	5- أهمية الدراسة
05	6- المفاهيم الأساسية للدراسة
08	7-الدراسات السابقة.....

الفصل الثاني: اهمية التدريب في الحياة المهنية

12	تمهيد.....
12	1-مفهوم التدريب.....
13	2-الفرق بين التدريب والتعليم والتطوير.....
15	3-مبادئ التدريب.....

17.....	4-أهمية التدريب.....
18.....	5-محددات التدريب.....
19.....	6-اهداف التدريب.....
20.....	7-دور التدريب في الموارد البشرية.....
22.....	8-أنواع التدريب.....
23.....	9-شروط التدريب الفعال.....
25.....	10-معوقات التدريب.....
26.....	11-عوامل نجاح جهود التدريب في المنظمات.....
27.....	12- المداخل النظرية لدراسة عملية التدريب.....
29.....	-خلاصة الفصل.....

الفصل الثالث: ماهية حوادث العمل

31.....	1-تمهيد.....
32.....	2-مفهوم حوادث العمل.....
33.....	3-أسباب حوادث العمل.....
35.....	4-تصنيفات الحوادث.....
38.....	5-مصادر المعلومات عن الحوادث.....
39.....	6-أنواع الحوادث.....
40.....	7-شروط حوادث العمل.....

41.....	8- الاثار المترتبة عن حوادث العمل.....
42.....	9-تكاليف حوادث العمل.....
43.....	10-المداخل النظرية لدراسة حوادث العمل.....
46.....	11-الوسائل الميكانيكية لمنع حوادث العمل.....
50.....	12-برنامج السلامة من الحريق.....
51.....	- خلاصة الفصل.....

الفصل الرابع: مدى تأثير التدريب على الحذر من حوادث العمل

54.....	1-تمهيد.....
55.....	2-المجال الزمني والمكاني لموضوع الدراسة.....
55.....	3-منهج الدراسة المتبع.....
56.....	4-أدوات الدراسة.....
56.....	5-تحليل البيانات الجداول البسيطة.....
74.....	6-مناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة.....
76.....	7-مناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة.....
77.....	8-النتائج العامة.....
78.....	الخاتمة.....
79.....	قائمة المصادر والمراجع.....

قائمة الاشكال والجداول

- 17.....-الشكل رقم (01): يوضح أهمية العملية التدريبية.....
- 20.....-الشكل رقم (02): التدريب يرفع الكفاءة الإنتاجية.....
- 21.....-الشكل رقم (03): مساهمة التدريب في تحقيق اهداف المجتمع عن طريق تنمية القوى العاملة.....
- 14.....-الجدول رقم (01): الفروق الأساسية بين التدريب والتطوير.....
- 14.....- الجدول رقم (02): الفرق بين التدريب والتطوير.....
- 56.....-الجدول رقم (03): يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس.....
- 57.....-الجدول رقم (04): يبين توزيع المبحوثين حسب السن.....
- 58.....-الجدول رقم (05): يبين توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية.....
- 59.....-الجدول رقم (06): يبين توزيع المبحوثين حسب المستوى الدراسي.....
- 60.....-الجدول رقم (07): يبين توزيع المبحوثين حسب الوظيفة المشغولة.....
- 61.....-الجدول رقم (08): يوضح تدريب العامل قبل شروعه في العمل.....
- 62.....-الجدول رقم (09): يوضح كيفية التدريب للعمال.....
- 63.....-الجدول رقم (10): يبين مدة التدريب.....
- 63.....-الجدول رقم (11): يبين كفاية التدريب.....
- 65.....-الجدول رقم (12): يبين عمل المؤسسة على تطوير البرامج التكوينية بصورة مستمرة.....

- 66.....-الجدول رقم (13): يبين تضمين البرنامج التدريبي للاحتياجات التدريبية.
- 67.....-الجدول رقم (14): يبين مساعدة البرامج التدريبية في التقليل من حوادث العمل.
- 68.....-الجدول رقم (15): يبين مساعدة معايير السلامة والصحة المتدنية.
- 69.....-الجدول رقم (16): يبين وجود الجودة في الخدمات الصحة للعاملين.
- 70.....-الجدول رقم (17): يبين قيام المؤسسة بعقد دورات تدريبية في مجال الصحة والسلامة المهنية.
- 71.....-الجدول رقم (18): يبين توفر المؤسسة على الوسائل والمعدات الجديدة.
- 72.....-الجدول رقم (19): يبين انعكاسات التدريب.
- 73.....-الجدول رقم (20): يبين الأساليب الوقائية الأكثر استخداما.

المقدمة

المقدمة

ان بداية اهتمام بالتدريب للموارد البشرية كان نتيجة الثورة الصناعية فلقد تطلب نظام المصنع وجود عدد كبير من العاملين من ذوي المهارات المتميزة لتشغيل مكينات ذات عمليات متخصصة ولقد اصبح التدريب يحتل مكانة الصدارة في الأولويات عدد كبير من دول العالم المتقدمة والنامية على سواء باعتباره احد السبل المهمة لتكوين جهاز اداري كفؤ وسط العجز والقصور في الكيانات الإدارية لتحمل أعباء التنمية الاقتصادية والصناعية في هذه الدول.

تواجه المنظمات الاعمال اليوم أكثر من اي وقت مضى رهانات متعددة مصدرها القوى التنافسية و التحديات الناشئة عن العولمة, انفتاح الاسواق و انهيار حواجز و موانع حرية التجارة و تدفقات راس المالة هذا الى جانب التكنولوجيا الجديدة و المتمثلة في الالكترونيات و تكنولوجيا الاتصالات, من اجل ذلك اصبحت المنظمات اليوم تتسابق من اجل الحصول على المورد البشري باعتباره يمثل المحرك الرئيسي للقدرات و الامكانياتة بهدف تحقيق الميزة التنافسية و تجنب الخسائر المادية و البشرية.

حيث يعد التدريب احد العمليات الجزئية لتنمية الموارد البشرية و جوهرها كما يحتل التدريب مكانة الصدارة في اولويات عدد كبير من دول العالم المتقدمة و النامية على سواء باعتباره احد سبل المهمة لتكوين جهاز اداري كفؤ و سد عجز و قصور في نوعية الخدمات المقدمة من طرف مؤسسة حسست يعتبر التدريب في عصرنا حالي موضوعا اساسيا نظرا لما له من إرتباط مباشر بتنمية الموارد البشرية و يعتبر التدريب اهم عامل لنهوض بالعنصر البشري و مقياس لمدى تدرج الفرد داخل مؤسسات و مجتمع و تمثل حوادث عمل و اصاباتها مشكل اساسية في منطمتنا اليوم حيث تزداد اهمية هذه الحوادث بازياد النهضة الصناعية في مجتمعاتنا و لذلك يلزم دراسة اسباب و قوع الحوادث و نتائجها و وضع اساليب الوقائية الحماية من التورط في الحوادث فا لحادثة تمتل مشكلة اقتصادية و اجتماعية و نفسية و صحية. ان انخفاض معدل الحوادث مرتبط بتدريب افرد على بعض اساليب الجديدة للسلوك

من مهارات و خبرات و معارف جديدة فا التدريب يستهدف خفض حودات العمل و على المدرب يقع عبء

تغير سلوك عامل و اكسابه مورنة عمل

الفصل الأول

التعريف بموضوع البحث

الإشكالية

ان الموارد البشرية في المجتمع من اهم الموارد أكثرها في المؤسسات الفعلية وتمثل المحرك الأساسي في عجلة التنمية و الحراك الاقتصادي والسياسي والاجتماعي والمعرفي و من تم فإدارة الموارد البشرية تتطلب درجة كفاءة والقدرة على القيام بالعمل الذي يتضمن بدوره كمية وجودته و الوقت المستغرق في إنجازه و للعنصر البشري دورا حاسما في قيام المؤسسة في بقائها و نموها و المساهمة في تطويرها وكذلك مما يتطلب أي إخضاع العامل البشري الى مجموعة من العمليات التي تعمل على اكتسابه الخبرات والمهارات اللازمة لأداء بفعالية، تهدف الى زيادة الإنتاج ورفع صعوبات الفرد وتخفيض حوادث العمل وموازنة التنظيم وذلك لا يكون الا بالتدريب ، يعد القوة العاملة المدربة من اهم ركائز الإنتاج بل انها في حقيقة الامر عصب العملية الإنتاجية ومحركها الأساسي ، ان للتدريب دور أساسي في تعديل السلوك والاتجاهات لكونها يتجسد في مجموعة من الأفعال التي تكسبها أعضاء المنظمة تجعلهم في حالة استعداد و التأهل بشكل دائم ومتقدم من اجل أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية ضمن برنامج تدريبي يشبع الاحتياجات التدريبية للعامل، حيث تعي طبيعة العمل ان يكون العامل متحكما في طريقة العمل ومدربا على الكيفية المناسبة لتشغيل الآلات الجهل بهذه الأسباب او النقص في التزيين من شأنه ان يبرز مواقف السلوكيات كفيلة منها ان تكون سببا في الحوادث العمل، فحادث العمل هو كل حادث يؤدي الى ضرر جسدي مفاجئ عندما يكون الضحية في حالة تبعية لمستخدميها المعتاد فقد يتعرض لها العامل وبالتدريب نواجه النقص في الكفاءة او تصحيح الممارسة الخاطئة لدى العاملين ، و على ضوء ما سبق ذكره نطرح التساؤل التالي:

-ما مساهمة البرامج التدريبية في تنمية المهارات والقدرات الى تحسن أداء العمل والتقليل من الإصابات في العمل

-ماهي التوجهات السلوكية والأساليب الوقائية اللازمة لتجنب حوادث العمل

الفرضيات

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

- ترتبط تجنب حوادث العمل بمدى استخدام العامل للسلوكيات والأساليب الأمنية.

اسباب اختيار الموضوع

قمنا باختيار الموضوع لدوافع شخصية، ذاتية، واخرى موضوعية.

الاسباب الذاتية:

-تكمّن الاسباب الذاتية في رغبة معالجة هذا الموضوع خاصة من جانبه الميداني، الاكتشاف والاستطلاع وتزداد هذه الرغبة كوننا نحب مؤسسة الحماية المدنية.

و أردنا اكتشاف الحوادث التي تحدث فيها و كذلك العلاقة الموضوع بمجال تكويننا الاكاديمي «علم الاجتماع عمل و تنظيم».

الاسباب الموضوعية:

-التعرف على فعالية التدريب على مستوى المؤسسة و الموارد البشرية.

-زيادة المعلومات للاستفادة منها في المستقبل.

أهداف الدراسة

1- التعرف على نوع التدريب لرجال الإطفاء التي تنتهجها إدارة مؤسسة الحماية المدنية، وهل هو فعال في التقليل من الحوادث.

2- معرفة العلاقة بين التدريب وحوادث العمل في مؤسسة الحماية المدنية.

3- ابراز أهمية كل من التدريب وحوادث العمل في مؤسسة الحماية المدنية.

4- لفت انتباه المسؤولين بحوادث العمل داخل المؤسسة الحماية المدنية.

أهمية الدراسة

1- حماية العنصر البشري من المخاطر التي تقع في العمل ومعرفة كيف الحد منها والتقليل منها.

2- دور البرنامج التدريبي وانعكاسه على تجنب حوادث العمل.

3- التدريب مصدر هام من مصادر اعداد موارد بشرية كفئة حيث يعمل على تطوير كفاءتهم وتنمية قدراتهم وله اثار إيجابية على المؤسسة .

4- أهمية الصحة للعاملين داخل المؤسسة وضرورة الاهتمام بهم والمحافظة عليهم لأنهم مصدر التميز في المؤسسات.

المفاهيم الأساسية للدراسة

يعتبر الإطار المفاهيمي الخلفية التي تحدد مسارات البحث وتوجهاته، على اعتبار ان المفهوم هو اداة بحثية تقود الدراسة من بدايتها الى نهايتها، ولهذا يجب علينا تحديد المفاهيم التي اعتمدناها في دراستنا، وبالتالي تتضمن هذه الدراسة مجموعة من المفاهيم الاساسية التي تعمل على تكوين فكرة واضحة عما نحن بصدد طرحه و هي:

1- الدور

لغة: الاضطلاع بمهمة

-الدور هو توقف الشيء على ما يتوقف عليه، والدور هو المهمة التي يكلف بها الفرد، داخل النسق.

اصطلاحا: يتضمن مفهوم الدور العديد من الجوانب خاصة التي تركز على الجانب البنائي والجانب الوظيفي حيث تبين هذه الجوانب مدى تكامل انماط السلوك المرتبطة بالمكانة الاجتماعية التي تحكمها العلاقات الاجتماعية في إطار الفهم وثقافة المجتمع.

-يعرف الدور في قاموس علم الاجتماع بأنه نموذج يركز على بعض الحقوق والواجبات و يرتبط بوضع محدد للمكانة الاجتماعية داخل جماعة او موقف اجتماعي معين و يتحدد دور الشخص في اي موقف عن طريق مجموعة من التوقعات يعتنقها الآخرون كما يقتنها الفرد لنفسه.

يتكون الدور من نسق من التوقعات و يسمى بالدور المتوقع (لالو، بركات، 2018، ص 31).

2- التدريب

لغة: درب فلان فلانا، ودربه على الشيء عوده و مرنه.

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

اصطلاحاً: مجموعة من الوسائل والعمليات و التقنيات المخططة التي من خلالها يتمكن من تحسين معارفهم و التغيير في سلوكهم و عاداتهم و الاستغلال الامثل للبرامج التدريبية لطاقتهم بغرض تحسين اهداف المؤسسة بالدرجة الاولى و اهدافهم الشخصية بالدرجة الثانية، كما يهدف الى جعل الافراد يتأقلمون مع المحيط الذين يعيشون فيه و يساهم ايضا بجعلهم يقومون بإتمام العمل بالشكل الذي يناسب الحاضر و المستقبل معا.

هو مجموعة من الأنشطة التي تسعى الى اكساب المتدرب المعلومات و المهارات و الاتجاهات بناء على حاجاته الملحة باستخدام اساليب تدريبية فردية او جماعية.(غمام، بلهادي، 2019، ص 10).

3- الحادث

يعرف على انه واقعة او حدث يقع دون تبصر او توقع ينتج عنه نوع من الأدي للشخص او تلف للمعدات والمشكلات.
وتعرف الحادثة :كل ما يمس بالعامل ويتورط فيه من غير قصد او توقع، وتنتج عنه اضرار متفاوتة تصيب الفرد والآخرين او المعدات، وهي تسبب الكثير من الاعاقات والوفيات .

4- العمل

لغة: المهنة والفعل عن قصد

اصطلاحاً: جهد بشري وارادي يبذل في الانتاج من اجل الحصول على مال او ثروة فهو خدمة معقدة تتمثل في الجهود .
وجاء حسب معجم المصطلحات الاجتماعية : بأنه مجموعة حركات منظمة تتجه الى التأثير في العالم الخارجي وتستهدف غاية ويقال من الناحية الاجتماعية عمل مشترك و عمل جماهري و هي الاعمال التي يشترك فيها مجموعة من الافراد .

اما في معجم ادارة الموارد البشرية و شؤون العاملين فيعرف على انه: بدل جهد بدني او عقلي لإتمام شيء ما او لتحقيق هدف معين و بالتالي تعني مهنة يزاولها الفرد و يتقاضى عنها اجرا و العمل هو المكان الذي يتقابل فيه الفرد بصاحب العمل و يشكل العمل اهم جزء في حياة الانسان و ذاته و كينونته (عبد الله، قريمس، 2016، ص09).

-حوادث العمل

عرفت على انها تلك التي تنشأ مباشرة في موقف العمل ووضعيته، او من الاجهزة والآلات والمكائن، او من الفرد نفسه لسوء ادائه، او لسوء استعداده.

كما جاء في تعريف اخر بأنها: واقعة غير مرغوب فيها تحدث من غير توقع، وهناك افعال متشابهة تؤدي الى نتائج مختلفة و افعال مختلفة، تؤدي الى نتائج متشابهة، و لكن الفعل الكامل لطبيعة الحوادث ومنعها يتطلب التمييز بين الافعال ونتائجها بعناية ودقة.

ومنه نستخلص ان حوادث العمل هو كل امر يطرأ بصورة فجائية، يكون احد اطرافه العامل و المسبب فيه عامل خارجي، او يرجع الى الفرد العامل نفسه، نتيجة سير او خطأ مهني. او عدم تكيف العامل مع منصبه مما يؤدي الى اصابات بشرية تتمثل في تشوهات، اعاقات و جروح، او الموت في بعض الحالات، بالإضافة الى الخسائر المادية من تلف في الاجهزة و تعطل سير الانتاج (عبد الله، قريمس، 2016، ص 10).

6- مفهوم السلامة المهنية

تلك النشاطات والاجراءات الخاصة بوقاية العاملين، من المخاطر الناجمة عن الافعال التي يزاولونها الافراد و من اماكن العمل التي قد تؤدي الى اصابتهم بالأمراض و الحوادث.

هي الادارة التي تقع عليها مسؤوليات وواجبات الادارة والتوجيه والتخطيط والتنفيذ والمتابعة لكل ما يتعلق بالأمن والسلامة المهنية في المؤسسة او المنشآت و وضع القواعد والتعليمات الفنية لضمان سلامة العاملين والممتلكات والبيئة ووضع استراتيجية سواء في برامج التدريب او التثقيف والوعي الذي يمكنه من خلاله الارتقاء بمستوى اداء العاملين.

السلامة والصحة المهنية هي توفير بيئة عمل آمنة و صحية، للحفاظ على ثلاث مقومات أساسية لعناصر الانتاج «الانسان، الآلة، المادة»، ضمن خلق جو من السلامة و الطمأنينة لحماية العنصر البشري من الامراض و الحوادث والامراض المهنية (بلول، بورقده، د. س. ص 10).

الدراسات السابقة

-ان الاطلاع على الدراسات والابحاث السابقة هي من اول خطوات البحث العلمي حيث يتوضح للباحث ما يلي: بلورة مشكلة البحث التي تفكر فيها وتحديد ابعادها ومجالاتها، تزويد الباحث الكثير من الافكار و الادوات و الاجراءات التي يمكن ان يستفيد منها في نتائج التي توصل اليها الاخرون، تزويد الباحث الكثير من المصادر و المراجع.

الدراسة الاولى

تدرج هذه الدراسة تحت عنوان (التدريب ودوره في تخفيض حوادث العمل)،(2018)، اجريت هذه الدراسة من قبل الطالبين عبد العالي ولاء و ساسي بركات لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص عمل و تنظيم، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية والعلوم الاسلامية، قسم العلوم الاجتماعية، استخدمت الطابقتين فيما يتعلق بأدوات الدراسة جمع البيانات في دراستهما، المنهج الوصفي للحصول على ادق المعلومات النظرية و الميدانية التي تخدم اغراض البحث، اما العينة العشوائية البسيطة قدرت بنسبة 27%. حيث كان عدد مجموع عمال المؤسسة 261 عامل. هدفت هذه الدراسة للتعرف على واقع التدريب وحوادث العمل، معرفة العلاقة بين التدريب و حوادث العمل. توصلت نتائج الدراسة الى النتائج التالية:

ان نشاط التدريب يساهم في تخفيض حوادث العمل من خلال تعقيب العامل تعقيب العامل الطريقة الامنة و السلمية في اداء العمل ان المؤسسة تعمل على تدريب عمالها قبل شروعهم في العمل عن طريق وضع برامج تكوينية، ان دور التدريب في تخفيض حوادث العمل مرتبط بالمتابعة المستمرة من طرف الادارة للبرامج التكوينية.

الدراسة الثانية

تدرج هذه الدراسة تحت عنوان (دور التدريب العاملين في تجنب حوادث العمل)، دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز في الوادي (2019)، اجريت هذه الدراسة من قبل الطالبين عماد عمارة مُجَّد و بلهادي حمزة، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع

تخصص عمل و تنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة الشهيد قمة لخضر، الوادي. المنهج المتبع في هذه الدراسة المنهج الوصفي، تتكون المؤسسة من 197 عامل فهي تقوم بتوزيع الطاقة الكهربائية والغازية فقد اعتمدنا على العينة العشوائية البسيطة والتي تقدر ب 59 عامل. هدفت الدراسة الى التعرف على نوع التدريب امن العمال الصيانة التي تتبعه الادارة مؤسسة سونلغاز. وكذا التحقق من مدى فعالية هذا النوع من التدريب و ذلك التطرق لمختلف الجوانب الايجابية و السلبية. توصلت نتائج هذه الدراسة الى ان نشاط التدريب يساهم في تخفيض حوادث العمل من خلال تلقين العامل الطريقة الامنة في اداء العمل.

كما توصلت الى ان التحديد الدقيق لاحتياجات التدريب يساهم في فعالية البرامج التكوينية.

الدراسة الثالثة

تندرج هذه الدراسة تحت عنوان (التدريب كمدخل لتحسين اداء الموارد البشرية)، دراسة حالة مجتمع فرع فرمال بعنابة اجريت هذه الدراسة من قبل استاذ فريد خميلي، استاذ مساعد كلية العلوم الاجتماعية و العلوم التجارية و علوم تسيير، جامعة ام بواقي. المنهج المتبع في هذه الدراسة المنهج الوصفي من خلال عرض الجانب النظري و المنهج التحليلي من خلال تحليل ما تم قد تم وصفه في الجانب النظري كما قدم تم الاعتماد على دراسة حالة كأداة لجمع البيانات و اثبات اثر التدريب على اداء الموارد البشرية في مؤسسة محل الدراسة، هدفت هذه الدراسة الى التطرق لمفهوم التدريب، الموارد البشرية و المرحلة التي يجب ان يمر بها العامل لنجاح البرنامج التدريبي، وكذا دراسة اثار التدريب على اداء الموارد البشرية في مجتمع صيدل فرع فرمال باستخدام اساليب احصائية.

توصلت نتائج هذه الدراسة الى ان التدريب هو عملية تهدف الى تحسين اداء الموارد البشرية وزيادة كفاءة الانتاج للمنظمة من خلال احداث التغيير في الفرد والجماعة من خلال اكتساب المعلومات والمعارف والمهارات والخبرات حول العمل. وتبرز علاقة الدراسات السابقة بدراستنا في ان هذه الدراسة ركزت على برامج تدريبية ودورها في تحسين اداء العاملين وبهذا فهي تكمل دراستنا من خلال النتائج التي توصلت اليها و على هذا الاساس تم تطبيق الدراسة الميدانية بالوحدة الرئيسية لولاية وهران.

وكما يجدر بالذكر ان الدراسات السابقة لم تسلط الضوء على السلامة المهنية ودورها في تخفيض حوادث العمل بل ركزت فقط على دور التدريب في زيادة انتاجية واهمته جانب السلامة المهنية والوقاية و كيف يقى العامل نفسه من حوادث العمل و كيف يتجنبها.

وعلى هذا الأساس شملت الدراسة جانبين، شملت الجانب النظري والجانب التطبيقي.

الفصل الأول: خصص للتعريف بالموضوع، واشتملت على مقدمة، إشكالية، فرضيات، أهداف، أهمية، أسباب اختيار الموضوع، تحديد المفاهيم والدراسات السابقة.

الفصل الثاني: خصص اهمية التدريب في الحياة المهنية، تعريف التدريب والنظريات المفسرة للتدريب وأنواع ومحددات ومتطلبات لنجاح العملية التدريبية.

الفصل الثالث: خصص لماهيم حوادث العمل من خلال الظروف المسببة لها ومحدداتها وتكاليفها وأساليب الوقاية منها والمخاطر والمصادر التي تنتج منها حوادث العمل وكيف يقى العامل نفسه من حوادث العمل.

الفصل الرابع: خصص للجانب التطبيقي و الذي احتوى على الإجراءات المنهجية.

الفصل الثاني

اهمية التدريب في الحياة المهنية

تمهيد

لقد تطور مفهوم تنمية الموارد البشرية فأصبح لا يقف عند حد معين في مجال التدريب في مكان او زمان محدد بل يستمر ويمتد للحفاظ على حاضر الدولة ومستقبلها والمنظمات أصبحت تهتم بالتدريب لان ما ينفق فيه يمثل استمرار في الموارد البشرية قد يكون له عائد يظهر في شكل زيادة الإنتاجية الكلية، اما على مستوى الفرد فتظهر أهمية التدريب في زيادة المعارف والمهارات، الامر الذي يؤدي الى رفع دفاعية وقدرة الفرد على العمل. لذا يعتبر التدريب بمعناه الواسع عملية تعلم و تعليم تمكن أفراد من اتقان المهن و التكيف مع الظروف العمل و هذا عن طريق مجموعة من اجراءات و الخطوات المتبعة لتحقيق ذلك . و هو الداعم اساسي الاستثمار البشري لتحقيق تنمية اقتصادية.

بناء على هذا المنطلق سنتعرض في هذا الفصل الى التعرف على مفهوم التدريب، الفرق بين التدريب والتعليم والتطوير، أهمية التدريب، متطلبات التدريب، محددات التدريب، اهم نظريات التدريب، دور التدريب، اهداف التدريب، شروط التدريب الناجح.

1- مفهوم التدريب

عرف التدريب على انه عملية هادفة تسعى لتطوير المورد البشري بتزويده بالمعلومات والمعرف اللازمة وتنمية قدراته ومهاراته والعمل على تعديل اتجاهاته وقناعاته وتلك من اجل رفع مستوى كفاءته وتحسين أدائه وزيادة إنتاجيته وتحقيق الأهداف الخاصة والوظيفية بأقصى قدر ممكن من الجودة والسرعة والاقتصاد.

كما عرف أيضا على انه عملية منظمة التي يتم من خلالها تغيير السلوكيات ومشاعر العاملين من اجل زيادة وتحسين فعاليتهم وادائهم كما انه اجراء منظم الذي يستطيع الافراد من خلاله اكتساب المهارة او المعرفة جديدة تساعدهم على تحقيق اهداف محددة (باسمة، 2007، ص 15).

كذلك عرف على انه نشاط مخطط له يهدف لتنمية القدرات والمهارات الفنية والسلوكية والإدارية للأفراد العاملين لتمكينهم من الأداء الفعال ومثمر يؤدي لبلوغ أهدافهم الشخصية واهداف المنظمة بأعلى كفاءة ممكنة (عياد، د.س، ص 10).

كما جاء في تعريف اخر على انه عملية تعديل إيجابي ذو اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية او الوظيفية وذلك لاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج لها الانسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه، والاتجاهات الصالحة للعمل للإدارة، الأنماط السلوكية المهارات الملائمة والعادات اللازمة من اجل رفع المستوى كفاءته في الأداء وزيادة إنتاجيته، بحيث تحقق فيها الشروط المطلوبة لإتقان العمل وظهور فعاليته مع السرعة والاقتصاد في التكلفة، كذلك في الجهود المبذولة وفي الوقت المستغرق

وفي تعريف اخر هو عملية مستمرة ومتجددة تجري من وقت لآخر بهدف اكساب المورد البشري مهارات وقدرات تنقصها وكذلك احداث تغييرات إيجابية في سلوكه واتجاهاته بالإضافة الى تنمية معارفه (كورتل، مناع، 2020، ص 20).

عرفه عقيلي (1997) التدريب بأنه عملية مخططة تقوم باستخدام الأساليب والأدوات بهدف خلق وتحسين المهارات والقدرات لدى الفرد، وتوسيع معرفته للأداء الكفء من خلال التعلم لرفع مستوى كفاءته وبالتالي كفاءة المنشأة التي يعمل فيها كمجموعة عمل (العنزي، 2018، ص 08).

كما يعتبر التدريب training من الأنشطة التي ترفع القدرات والمهارات الحالية والمقبلة للعاملين (ماهر، 2014، ص 22).

2- الفرق بين التدريب والتعليم والتطوير

توجد العديد من المصطلحات التي ترفق مصطلح التدريب لا بد من التطرق اليها منها ما يلي:

التعليم: الإصلاح الواسع الذي يشمل الإطار العام للموضوع ويقصد به اكساب الشخص المعرفة لتطوير عاداته

التطوير: هو تنمية القدرة لدى الشخص بقدر يساعده على فهم المشاكل التي تواجهه.

اما بالنسبة لمصطلح التدريب فهناك العديد من المفاهيم من بينها:

1- **التدريب:** هو نشاط منظم مستمر يركز على الفرد لتحقيق تغيير في معارفه ومهاراته وقدراته الفنية لمقابلة احتياجات محددة في

الوضع الراهن والمستقبلي. في ضوء متطلبات العمل الذي يقوم به وتطلعاته المستقبلية في إطار المؤسسة التي يعمل بها.

2- **التدريب:** هو تلك العملية المنظمة التي يقوم من خلالها تغيير سلوكيات ومشاعر العاملين من اجل زيادة وتحسين فاعليتهم

وأدائهم.

3- **التدريب:** هو التطوير المنتظم للمعارف والمهارات والأفكار اللازم توفرها لدى العاملين لأداء مهام عملهم بصورة المطلوبة.

من خلال التعريفات يمكن القول ان التدريب هو عبارة عن نشاط انساني هدفه العام يركز على التحسين يمكن ان يمارس هذا

النشاط بأسلوب فردي او جماعي وفي كلا الحالتين يتم من خلال صورة منظمة يمكن من خلالها تطوير معارف ومهارات العاملين

من اجل تنفيذ الاعمال بطريقة أفضل وذلك بهدف رفع من كفاءة وفعالية المؤسسة. (مصايد، خابر، 2019، ص 30).

الجدول (01): الفروق الأساسية بين التدريب والتطوير (جربي، 2018، ص 05).

عامل المقارنة	التدريب	التطوير
التأثير	الوظيفة الحالية	الوظيفة الحالية والمستقبلية
النطاق	الموظفين كأفراد	جماعات العمل او المؤسسة ككل
الوقت	في الوقت الحاضر	في الاجل الطويل

الاعداد من اجل متطلبات العمل المستقبلي	علاج ضعف المهارات الحالية	الهدف
---	---------------------------	-------

الجدول (02): الفرق بين التدريب والتعليم (حيدر، 2020، ص 03).

التدريب	التعليم	عامل المقارنة
اهداف سلوكية محددة لتجعل العاملين اكثر كفاءة وفعالية في وظائفهم	تتلاءم الأهداف مع حاجة الفرد والمجتمع بصفة عامة	الأهداف
محتوى البرنامج التدريبي محدد تبعاً لحاجة العمل الفعلية	محتوى عام	المحتوى
قصيرة	طويلة	المدة
أسلوب الأداء والمشاركة والتطبيق والممارسة	أسلوب التلقي للمعارف الجديدة	الأسلوب
معلومات ومهارات وخبرات	معارف ومعلومات	المكاسب

3- مبادئ التدريب

يستند نظام التدريب الى عدة مبادئ وفيما يلي شرح وتفصيل لذلك

تخضع عملية التدريب الى عدة مبادئ مهمة يجب مراعاتها في كل مرحلة من مراحل مختلفة

- 1- **الهدف:** يجب ان يكون الهدف من التدريب محددًا وواضحًا طبقًا للاحتياجات الفعلية للمتدربين، مع مراعاة ان يكون الهدف موضوعيًا وواقعيًا وقابلًا للتطبيق.
- 2- **الاستمرارية:** ويتحقق هذا المبدأ بان يبدأ التدريب الحياة الوظيفية للفرد، ويستمر معه خطوة بخطوة، لتطويره وتنميته بما يتماشى مع متطلبات التطور الوظيفي للفرد.
- 3- **الشمول:** حيث يجب ان يوجه التدريب الى كافة المستويات الوظيفية بالمنظمة ويشمل جميع الفئات في الهرم الوظيفي للفرد
- 4- **المنطلق:** يجب ان يتم التدريب بناءً على فهم دقيق وواضح للاحتياجات التدريبية.
- 5- **الشرعية:** يجب ان يتم التدريب وفقاً للقوانين والأنظمة واللوائح المعمول بها في المنظمة.
- 6- **التدرجية والواقعية:** يجب ان يبدأ التدريب بمعالجة القضايا او الموضوعات البسيطة، ثم يندرج بصورة مخططة الى الأكثر تعقيداً وهكذا.
- 7- **مرونة التدريب:** يجب ان يتطور نظام التدريب وعملياته، وخاصة فيما يتصل بالوسائل والأدوات والأساليب مع التطورات التي تحدث على هذه الأصعدة، وضرورة تدريب المديرين على استيعاب هذه التطورات وتوظيفها في خدمة العملية التدريبية.
- 8- **يجب ان يتناسب التدريب مع الحاجات الفردية للمتدربين:** يحتاج المشرف قبل تعليم وتدريب شخص ما على أداء نوع من العمل الى تحديد ما يستطيع الفرد القيام به بالفعل وحين تتضح جوانب النقص المعينة وهذا شيء فردي للغاية يمكن حينئذ تصميم برنامج تدريب ليساعد على سد جوانب النقص وعلى مسؤول التدريب للشخص بدلاً من ملاءمة الشخص للتدريب.
- 9- **يجب ان يتم التدريب اما بواسطة مشرف او تحت توجيهه:** يجب على الشخص دائماً ان يفهم ان مشرفه هو الذي خططه ونظمه او نفذه ان المشرف الكفاء لابد ان يكون دائماً وثيق الصلة برجاله وعلى معرفة بنموهم وعلى مسؤول التدريب هو مساعدة المشرف وارشاده بخصوص الاحتياجات نحو الأساليب والترتيبات وتقييم النتائج الخاصة بالتدريب.

10- يجب ان يتساوى معدل التدريب مع معدل ما يستطيع الفرد تعلمه: كلما مان معدل التدريب بطيئا

بالنسبة لقدرة الفرد كلما مان الفاقد أكبر والتدريب الذي يتم وفق معدل يتناسب مع القدرة على التعلم ليس محيدا

فحسب ولكنه ضروري.

-الاستمرار: التدريب عملية مستمرة.

-الامكانية: كل شيء قابل للتعليم.

- الذاتية: التنمية عملية ذاتية.

-التفاعل: التفاعل بين المدرب والمتدرب، قدرة كلا الطرفين على الإفادة والاستفادة.

-التكامل: النواحي الفنية تكمل الجوانب السلوكية والأخيرة تكمل الجوانب العقلية وهكذا.

-العمومية: يستفيد المتدرب من نتائج التدريب في انشطته المختلفة الشخصية منها والإدارية والفنية والمالية وغيرها.

-الإيجابية: التدريب نشاط إيجابي.

- الشمول: التدريب مسؤولية كل مدير.

- العمق: يعمل التدريب على تغيير القناعات والاتجاهات.

-مبدأ توالي الخبرات او التقدم المنظم: ويقصد به ترتيب محتويات المنهج التدريبي والخبرات المطلوب توصيلها على وجه يضمن

انتقال توقعات إدارة التدريب من المتدربين من مستوى الى مستوى اعلى منه بشكل مضطر، سواء اتصل ذلك بالتعاريف

التي يتلقاها، او المهارات التي يتم تدريبه عليها او القيم او الاتجاهات التي يكتسبها (عبد الواحد، بن يعيش، 2018، ص

ص 09-10).

4-أهمية التدريب

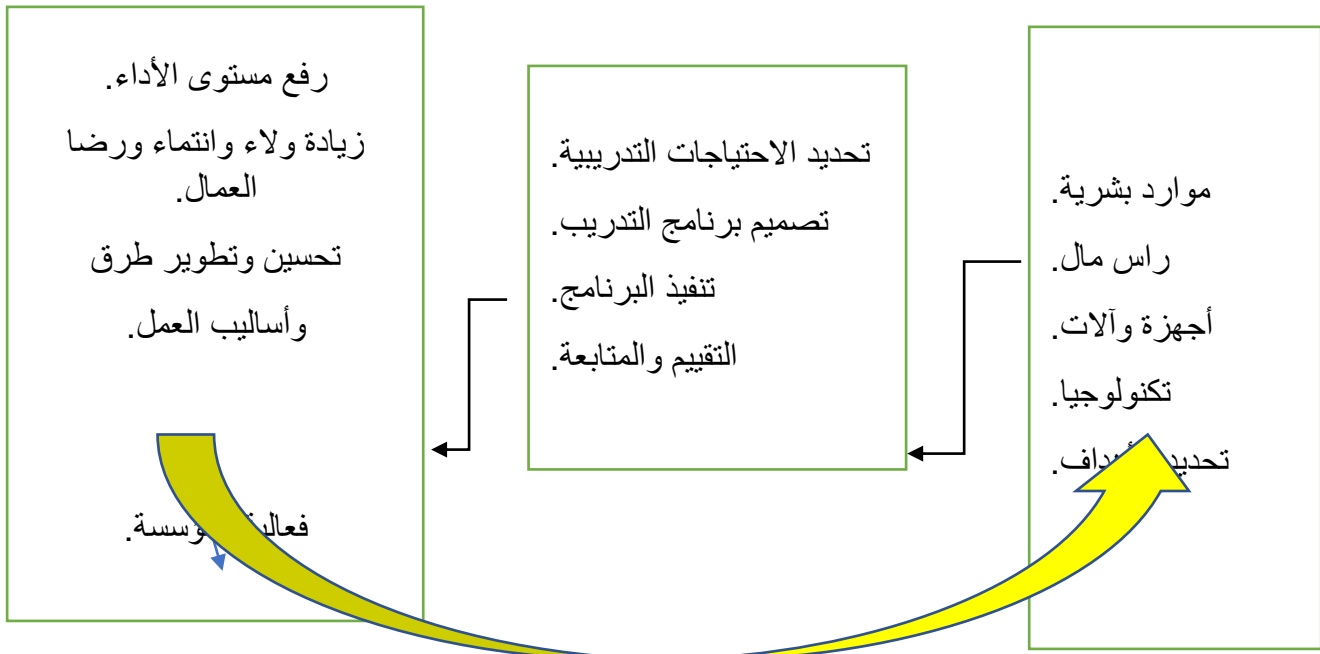
التدريب نشاط ضروري تقوم به المؤسسات وتوليه اهتمام كبيرا، ومن خلاله يتم تزويد الافراد بمعلومات ومهارات وسلوكيات

لتحقيق استراتيجية المؤسسة خاصة وهي تعمل في ظل بيئة شديدة التغيير، والشيء الثابت فيها هو التغيير، مما اجبر

المؤسسات على ضرورة إيجاد توافق بين هذه المستجدات الحاصلة في بيئتها ومهارات وسلوكيات افرادها أي اصبح لزاما عليها ان تهتم بالبحث على البرامج التدريبية المناسبة واختيار المدربين والمتدربين المناسبين و اختيار الطريقة المناسبة المثلى لتلقين تلك المهارات الجديدة، ويظهر تأثير التدريب على العاملين من خلال:

- ✓ رفع مستوى أداء العاملين وتحسينه كما ونوعا.
- ✓ بعث سلوكيات جديدة في الافراد تتوافق مع استراتيجية المؤسسة.
- ✓ تقوية الروح المعنوية للأفراد.
- ✓ تقوية العلاقات الإنسانية بين الافراد وترشيد توجهاتهم.
- ✓ تنمية شعور العاملين بالولاء التنظيمي.
- ✓ تخفيض معدلات كل من الغياب ودوران العمل.
- ✓ اكساب العمل طرق البحث والابداع.
- ✓ المساهمة في إدارة المعرفة داخل المؤسسة. (خمبلي، د.س، ص 73).

شكل رقم (01): يوضح أهمية العملية التدريبية. المصدر: (بن دريري، 2010، ص 117).



5-محددات التدريب

أولاً: المحددات البيئية

من بين المحددات البيئية ما يلي:

1- التنوع وعدم التجانس: ففي البيئة التي تتسم بعدم التجانس فإن الافراد، وخاصة هؤلاء الافراد الذين يتعاملون مع

أطراف خارج المنظمة، سوف يحتاجون لتنمية قواعد واسس أكبر للمعرفة لكي يتكيفون مع التنوع الخارجي الذي يواجه

المنظمة.

2- استقرار البيئة: كلما زاد تعقد البيئة التي تعمل بها المنظمة كلما زادت برامج تدريب وتطوير المورد البشرية.

3- حدة المنافسة: تزيد المنافسة من متطلبات المنتج والضغط لتحقيق المزيد من الابتكارات من خلال التطوير المستمر

لمنتجات ومهارات الافراد حتى تواكب تغيرات البيئة، مما يعمي مزيدا من العبء على المنظمة من خلال زيادة استثمارها

في التدريب.

4- سوق العمل: ان توجه المنظمات للطلب على الافراد ذوي المؤهلات العلمية في كثير من مجالات الاعمال زاد من

حدث المنافسة في هذا المجال، وكنتيجة لذلك فإن المنظمات تنظر الى جهود تدريب وتطوير مواردها البشرية على انها

وسيلة لزيادة جاذبيتها للمؤهلين المحتملين من سوق العمل.

5- التقدم التكنولوجي: ان سرعة التقدم التكنولوجي في شتى المجالات، تدفع المنظمات الى تقديم المزيد من التدريب

والتطوير لمواردها البشرية ، وتحتم عليها تجديد وتحديث المهارات والمعرفة الحالية، واستخدام مهارات جديدة للتعامل مع

التكنولوجية الجديدة .

ثانياً: المحددات التنظيمية

من بين المحددات التنظيمية على نشاط تدريب الموارد البشرية ما يلي:

- 1- المركز المالي للمنظمة: يؤثر المركز المالي والاقتصادي للمنظمة على المبالغ التي تنفقها المنظمة على الاستثمار في تنمية موردها البشري بصفة عامة، وعلى مجالات الأنشطة التدريبية بصفة خاصة.
- 2- تصميم الهيكل التنظيمي: يمكن تناول العلاقة بين تصميم الهيكل التنظيمي والحاجة الى التدريب ومقدار التدريب من ناحية درجة المركزية واللامركزية التي تتبعها المنظمة في اتخاذ قراراتها.
- 3- الثقافة التنظيمية: يجب الأخذ بعين الاعتبار الجوانب الثقافية، ومن أهمها العادة والعرف الذي يتبعها المنظمة فيما يتعلق بالتعلم والتدريب في المنظمات التي تؤمن ثقافتها وتشجع التدريب ستكون الأنشطة التدريبية بما مستمرة وأكثر من المنظمات التي لا تؤمن ثقافتها بالتدريب.
- 4- حالة المهارات في المنظمة: ان الجوانب المتعلقة بحالة المهارات بالمنظمة لها تأثير كبير على مقدر التدريب والتطور التي تقدر المؤسسة لبقاء استمرار المهارات والمعلومات التي يكسبها الفرد من التدريب. (بلقاسم، نزار، 2017، ص ص 08-07).

6-اهداف التدريب

- ✓ الأهداف الاقتصادية: تتمثل في تحسين الإنتاجية، زيادة المبيعات، تنمية الحصة السوقية، زيادة معدلات النمو، وتأكيد المركز التنافسي.
- ✓ الأهداف التقنية: تتمثل في تحليل استغلال الطاقات الإنتاجية المتاحة وسرعة تعميق التقنيات الجديدة وحل المشكلات.
- ✓ الأهداف السلوكية: وتتمثل في تعديل اتجاهات ودوافع العاملين في تنمية رغباتهم للأداء الاحسن وتنمية روح الفريق بينهم وتعميق الإحساس بمفهوم خدمة العملاء (ستي واخرون، 2019، ص 74).

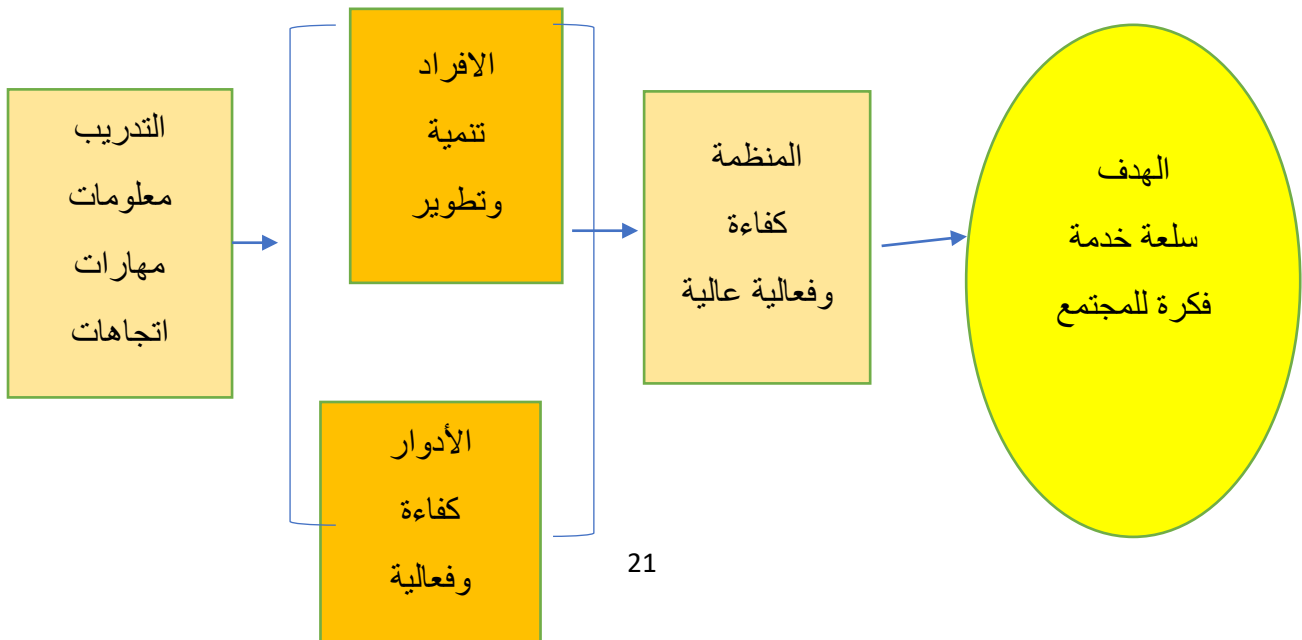
7-دور التدريب في الموارد البشرية

ان التدريب هو النشاط الذي توليه المنظمة اهتماما كبيرا ، حيث يهدف الى تنمية قدرات الموارد البشرية في العمل ومن خلاله يزود الفرد بالمعلومات والمهارات الجديدة المطلوبة لتحقيق استراتيجية المنظمة في البيئة ، اذا طبيعة التغيرات التي تعيشها المنظمات في الوقت الحاضر سوءا كانت تكنولوجيا او تنظيمية أصبحت تفرض عليها ضرورة توفق قدرات الموارد البشرية مع ما يستحد من

هذه التطورات بغية تحقيق ما تصبو اليه المنظمات ، واصبح لزاما عليها ان تفتش على برامج التدريب المناسبة للموارد البشرية في مراكز التدريب المختلفة. كما ينظر الى وظيفة التدريب على انها الوظيفة المكملة لوظيفة التعيين، فلا يكفي ان تقوم المنظمات باختيار الموظفين وتعيينهم، انما يجب اعداد هؤلاء الافراد وتنمية قدراتهم على أداء الاعمال المستندة إليهم ومساعدتهم في اكتساب العديد من المعلومات والمعرف وتزويدهم بالأساليب الجديدة لأداء الاعمال وصقل مهاراتهم وللتدريب تأثيرات عديدة على أداء الموارد البشرية أهمها:

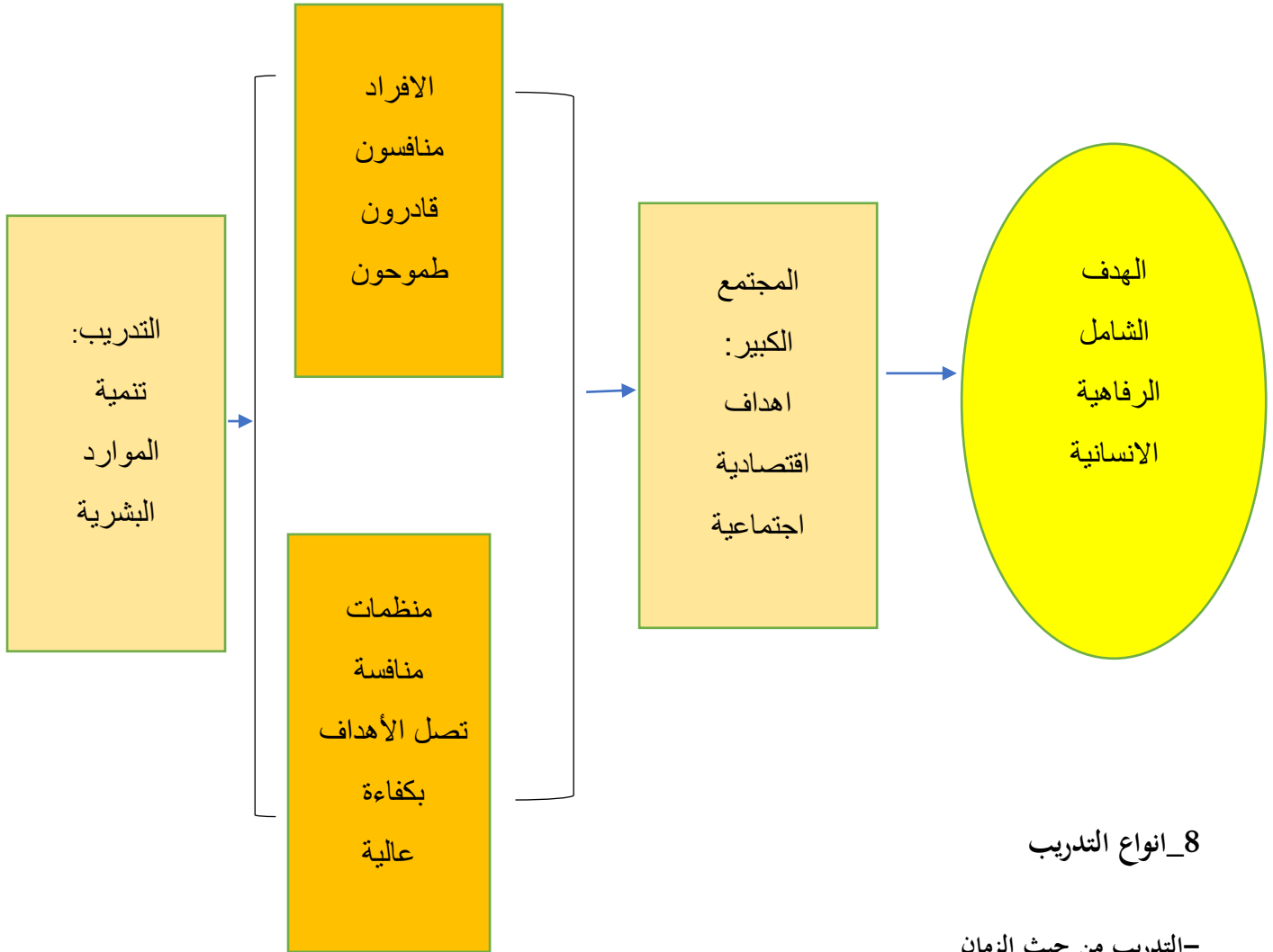
- تنمية شعور العاملين بالانتماء والولاء للمنظمة.
 - تخفيض معدلات الغياب ودورات العمل.
 - تقوي العلاقات الإنسانية بين الافراد وتطوير اتجاهاتهم.
 - توعية الموارد البشرية بأهمية تدريب واكتسابهم القدرة على البحث عن الجديد والمستحدث في شتى مجالات العمل
- (مصايد، خابر، 2019، ص 29).

شكل رقم (02) : التدريب يرفع الكفاءة الإنتاجية.



شكل رقم (03): مساهمة التدريب في تحقيق اهداف المجتمع عن طريق تنمية القوى العاملة.

المصدر: (كورتل، مناع، 2020، ص 21).



8- أنواع التدريب

-التدريب من حيث الزمان

1- التدريب قبل الالتحاق بالعمل: ويقصد بذلك اعداد الافراد علميا وعمليا بحيث يؤهلهم للقيام بالأعمال التي ستوكل إليهم

عند التحاقهم بعملهم وكذلك التعرف على حدود واتجاهات وبيئة وقوانين ولوائح الوظيفة حتى يتحقق للموظف الإحاطة بوظيفته

وبالتالي لضمان انتظامه للعمل.

2- التدريب اثناء العمل: ويعني تدريب وصقل الموظفين الحاليين (جمع افراد التنظيم) واحاطتهم بأحداث التطورات التي توجد في

مجالات اختصاصاتهم وتحسين مستواهم.

- التدريب من حيث المكان

1- التدريب داخل المؤسسة : ويتم هذا التدريب على أساس فردي او ضمن مجموعة من الموظفين تعقد لهم دورات واجتماعات في المؤسسة التي ينتسبون اليها ويتسم هذا التدريب انه يتم وفقا لتخطيط الإدارة وتحت رقابتها ويعاب عليه انحصاره في محيط وفي حدود تجارب وخبرات العاملين بها ومن ثم لا يوجد احتمال للتوصل الى أفكار وخبرات جديدة ومختلفة.

2- التدريب خارج المؤسسة: من مميزاته اتاحة الفرصة للمتدربين ان يلتقوا بأفراد من جهات عمل مختلفة حيث يتبادلون خبراتهم وتجاربهم وتصبح عملية التدريب مكانا تتركز فيه الخبرات والمهارات.

- التدريب من حيث الأهداف

1- التدريب لتجديد المعلومات: حيث يعطى هذا النوع من التدريب للموظف معلومات جديدة عن عمله واساليبه وتجعله على احاطة تامة بالمتغيرات الجديدة المتعلقة بعمله.

2- تدريب المهارات: ويقصد به زيادة الإداريين على أداء اعمال معينة ورفع كفاءتهم في الأداء.

3- التدريب السلوكي: ويهدف الى تغيير أنماط السلوك او وجهات النظر والاتجاهات التي يتبعها المدريون والموظفون في أداء أعمالهم.(بلقاسم، نزار ، 2017، ص 06)

الجدول رقم (03): أنواع التدريب. المصدر: (بلقاسم، 2017، ص 07).

المكان	نوع الوظائف	مرحلة التوظيف
-التدريب داخل المنظمة.	-التدريب المهني او الفني.	-توجيه الموظف الجديد.
-التدريب خارج المنظمة	-التدريب التخصصي.	-التدريب اثناء العمل.
	التدريب الإداري.	-التدريب بغرض تجديد المعرفة او

		<p>المهارة.</p> <p>-التدريب بغرض الترقية او النقل.</p> <p>-التدريب للتهيئة على التقاعد.</p>
--	--	---

9-شروط التدريب الفعال

تختلف الجهة المسؤولة عن التدريب باختلاف المؤسسات وطبيعة عملها لذلك يجب ان يكون التدريب من مسؤولية:

1-الإدارة العليا

إذا ارادت المؤسسة ان يكون لديها برامج تدريبية فعالة فمن الضروري ان تلتزم الإدارة العليا بالتدريب كاستثمار بشري، ولا بد من ان تجسد هذا الالتزام بسياستها وقراراتها المختلفة، واطافة الى تبني ثقافة تنظيمية تشجع التدريب وتجعل منه قيمة أساسية تؤكد نجاح المؤسسة باستمرار.

2- إدارة الموارد البشرية

تقع على عاتق إدارة الموارد البشرية او قسم التدريب مسؤولية مباشرة في تهيئة المتطلبات البشرية والمادية الخاصة بالبرامج التدريبية، وضمان تنفيذها في الوقت والمكان المحددين.

3- المشرف المباشر

يتطلب من المشرف المباشر ان يشجع الموظف المرشح للتدريب على ضرورة الاستفادة من البرنامج التدريبي وتسهيل عملية حضور العامل أي تلك البرامج في الوقت والمكان المحدد، كما ان توفير المناخ المناسب والموارد والتشجيع على ضرورة التطوير الذاتي هي من بين الأمور التي يجب ان يساهم بها المشرف المباشر مساهمة فعالة.

4- الموظف المتدرب

كل المساهمات السابقة التي أشرنا إليها قد لا يكون لها قيمة تذكر في نجاح البرامج التدريبية إذا لم يكن لدى المتدرب الرغبة الصادقة في التعلم واكتساب معارف ومهارات أو سلوكيات جديدة، إذا لا بد ان يشجع العاملين بعضهم البعض على ضرورة الاستفادة من الفرص التطويرية التي تتيحها لهم المؤسسة.

كم يتصف النشاط التدريبي الفعال بأنه اجراء مخطط ومنظم ومستمر يهدف الى تغيير سلوك الافراد في اتجاه محدد ولكي يتحقق هذا الهدف لا بد من ان نأخذ بعين الاعتبار العوامل الأساسية التالية:

- ان التدريب نشاط تعاوني و من ثم فان تحث أهدافه يتوقف على درجة تعاون بين الأطراف المختلفة والمشاركة، فالإدارة والمدرّب والمتدرب كل عليه التزامات محددة لا بد من الوفاء بها حتى يتحقق للتدريب النجاح والفعالية.

- مهمة الإدارة هي ان تقبل على نشاط التدريب عن اقتناع حقيقي بأهمية وبما يمكن ان يتحقق عنه للمنشأة من فوائد.

- ينعكس دور المدرّب في العملية التدريبية في ربط الأجزاء النشاط التدريبي وتحقيق التناسق والتجانس بينهما من ناحية وإيذاء الروح القيادية الاصلية التي تعطي للمتدربين المثل الصادق عن نمط السلوك المفروض ان يسلكه من ناحية أخرى.

- وأخيرا فان المتدرب في نهاية الامر هو المقرر الأخير لمدى فاعلية وكفاءة التدريب من حيث الدرجة اكتسابه للمعلومات والمهارات والاتجاهات الجديدة ومدى قدرته في استخدام تلك الأنماط

السلوكية الجديدة في عمله بعد التدريب، لذلك فان اختيار المتدربين عملية أساسية لإنجاز التدريب.

مما سبق يتركز التدريب على:

- وضوح وواقعية الأهداف.
- وضوح وتكامل السياسات.
- الترابط مع اهداف وسياسات وفعاليات المنظمة.
- الترابط مع عملية التنمية البشرية الكاملة.
- الترابط والتفاعل مع متغيرات البيئة والتطورات التكنولوجية.
- دقة تحديد الاحتياجات التدريبية.

- دقة تصميم الأنشطة التدريبية.
- دقة اختيار الأساليب والوسائل التدريبية.
- دقة اختيار واعداد المادة التدريبية.
- اهتمام المتدربين. (لالو، بركات، 2018، ص ص 49-48).

10- معوقات التدريب

توجد معوقات كثيرة تختلف حسب المؤسسات أهمها:

-الاهتمام السطحي بعملية التدريب: وذلك بقياس نجاحها بحصر عدد من تم تدريبهم طوال السنة او بمقارنة ما أنفق على التدريب خلال السنة بالسنة الماضية واعتبار الزيادة في النفقات دليلا على النجاح في العملية التدريبية، هذا الى جانب النظرة السطحية اليه باعتباره تقليدا يميز المؤسسات بعضها عن البعض لذلك نجد بعض المؤسسات تقبل على الأنشطة التدريبية دون التفكير في جدواها واهميتها واثارها على الكفاءة.

- الفشل في ترجمة المعرفة المكتسبة خلال فترة التدريب الى عمل فعلي بمعنى ان ما كسبه الفرد خلال هذه العملية لا يجد سبيله ابدا الى التطبيق الفعلي في المؤسسة وقد يعود ذلك الى المتدرب نفسه نتيجة لعدم قدرته على تطبيق ما قد تم تدريبه عليه كما قد يرجع السبب الى جو ومناخ العمل غير المساعد والذي لا يتيح للعامل فرصة التجديد والتطوير في أساليب العمل.

-انخفاض كفاءة المشرفين عليه بالمؤسسات ومراكز التدريب.

-ينظر البعض للتدريب بأنه وسيلة لراحة العامل من عناء العمل ، حتى ان بعض المؤسسات تعودت على ترشيح الذين يعانون من التوتر والقلق لحضور الدورات التدريبية كما ان هناك من يرى ان التدريب هو عملية للتخلص من بعض العناصر المشاكسة والفوضوية ولو لبعض الوقت وبالتالي اصبح أداة للعقاب.

-المشكلة المادية وضعف التمويل اللازم لبرنامج التدريب ومن اهم المشاكل التي يعاني منها مجال التدريب هي مشكلة نقص الإمكانيات المادية.

غياب التقييم المستمر لعملية التطوير والتحديث في برامج التدريب وتصويب ما أمكن الوصول الى المستوى الأمثل المنشود. (عليان، 2020، ص 45).

11-عوامل نجاح جهود التدريب في المنظمات

ومن اجل إنجاح جهود ونشاطات التدريب في المنظمات فلا بد من مراعاة بعض الاعتبارات الأساسية:

- (1) على الإدارة العليا تبني فكرة التدريب على انها ضرورة ملحة ومستمرة تهدف الى تطوير العنصر البشري.
- (2) ان تلقى العملية التدريبية المساندة والدعم المالي من قبل الإدارة العليا.
- (3) ان يسبق تحديد البرامج التدريبية دراسات لواقع المؤسسة واحتياجاتها الفعلية واحتياجاتها الفردية للعاملين.
- (4) ان يتم التخطيط للنشاطات التدريب بشكل مستمر باتباع الأسلوب الشمولي الذي يولى اهتمام لكافة عناصر المدخلات والعمليات والمخرجات والتغذية العكسية.
- (5) كما يجب التنوع في الأساليب المستخدمة في التقييم لقياس اثار ونتائج التدريب والتكلفة والعائد بشكل دقيق.
- (6) كما عليها ان تعتمد معايير محددة في خطة التدريب ، يستعان بها في مقارنة النتائج المحققة مع المستهدفة في الخطة .
- (7) إعطاء الأولوية في التدريب للوظائف التي يصعب شغلها الا عن طريق التعيين من الخارج .
- (8) كما يجب ان يتسم التدريب بالشمولية بحيث يؤخذ بعين الاعتبار كافة الوظائف المختلفة في المنظمة سواء الفنية والإدارية والكتابية ، وتعطي الأولويات طبقا للإمكانيات المالية والتوجهات للمنظمة.
- (9) تحفيز المتدربين.
- (10) الإفادة من التقييم في محاولة لإدخال التعديلات بما يزيد من فاعلية برامج التدريب.(أبو الروس، 2007، ص 33).

12-المدخل النظرية لدراسة التدريب

النظريات الكلاسيكية

1- نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور

من اول ممثلي هذه النظرية فريدريك تايلور الذي كان مهندسا ميكانيكيا في احدى مصانع الصلب، حيث لاحظ ان الطرق التي يتبعها العمال في أدائهم لعملهم طرق عميقة في اغلب الأحيان، وما يترتب عليه من خسائر وتبذير في الأموال ، حيث كان من المعتقد في زمانه ان الخبرة كفيلة حتى يعمل العامل بما من تلقاء نفسه الى الطريقة المثلى لأداء العمل، لكن تايلور لم يسلم بهذا الرأي و رأى بأنه ليس من المنطق ان يترك العامل يعمل على مبدأ الخطأ والصواب لان هذا المبدأ يبدد المال والجهد والوقت .

ولهذا قام تايلور بدراسة العمل بطريقة منظمة وعلمية ، اذ تناولت كل مرحلة منه بالملاحظة والتحليل والتجريب، وتفكيك العمل الى حركاته الأولية ثم استبعد الحركات الزائدة وقام بتقسيم الزمن اللازم لكل حركة من الحركات الضرورية تقديرا دقيقا، والى بينها في مجموعات لتكوين انسب طريقة لأداء العمل واسرعها ورأى بانها الطريقة الوحيدة التي يجب ان يتبعها كل عامل في أدائه لعمله. ولم تقف جهود تايلور عند دراسة الحركة والزمن على هذا النحو بل اهتم أيضا بدراسة عدد الأدوات والمواد التي يستخدمها في عمله من حيث وضعها وشكلها، وترتيبها ، وحتى ييسر للعامل عمله ويجنبه القيام بمجهود لا داعي له وبذلك يزيد انتاجه.

ولقد كان الهدف من الاعمال التي قام بها تايلور هو تحقيق الكفاءة الإنتاجية و بهذا كان يحرص على الكشف عن مقدار الخسارة الكبيرة الناتجة عن عدم الكفاءة الناتجة عن عدم الكفاءة الإنتاجية في جميع الاعمال اليومية التي تستند على قواعد واسس علمية . ركزت هذه النظرية على مبدأ تقييم العمل ومبدأ التعاون ، واعتبرته السبيل لحل التناقضات بين العمال والإدارة فبدلا من التصارع على اقسام العمل المحدد (أرباح واجور) يتم التعاون بين الجميع لزيادة الإنتاج والقضاء على الاسراف وبالتالي زيادة الفائض القابل للتوزيع ويزيد كل من العمال والإدارة من انصبتهم.

كما اولت اهتماما كبيرا للطاقت والمهارات الكامنة في الافراد العاملين لهذا تبنت معايير واسس قامت من خلالها باختبار العاملين للقيام بتدريبهم من أدائهم وبالتالي الرفع من إنتاجية المؤسسة (بوقلوف، 2017، ص 21).

ثانيا: نظرية X و Y :

قام ماك غريغور بتقديم مجموعتين من الافتراضات حول طبيعة السلوك الإنساني في محيط العمل لدى فئة المدربين ، وتمثل هذه الافتراضات في:

- الفروض المتعلقة بنظرية Y :

نظرية X تقوم على جملة من الفروض أهمها:

- الانسان كسول بطبعه لا يحب العمل ولا يعمل الا قليلا.
- الانسان ليس طموح ويكره المسؤولية
- يفضل الانسان ان يقاد بدلا ان يقود.
- الانسان كائن منغلق داخليا أي انه لا تهمه اهداف المنظمة وكل ما يهمه هو ذاته فقط وعليه فإن ممارسة الضبط الخارجي والتهديد بالعقاب وتطبيق الرقابة اللصيقة على الافراد وتوجيههم باستمرار هو السبيل الوحيد لجعلهم يعملون بجدية وفعالية.

اما نظرية Y تقوم على الفروض التالية:

- الانسان كائن فعال قادر على العمل وراغب فيه.
 - الانسان قادر على تحمل المسؤولية وله استعداد لتحقيق اهداف المنظمة.
 - الانسان اكثر التزاما بالأهداف التنظيمية اذا ما تم مكافئته على ذلك .
 - يمتلك الانسان القدرة على الابتكار والابداع.
- تظهر من خلال الفروض التي تقوم عليها نظرية Y الأهمية الى تدريب الموارد البشرية، فالأفراد يمتلكون القدرات على الابتكار والابداع، ولكن كل هذه القدرات غير مستغلة وهم يبحثون عن الظروف الملائمة التي يتمكنوا في اطارها من استغلالها ، لذا فإن قيام المنظمة بتنظيم دورات تدريبية من شأنه اداد الموارد البشرية بالمعلومات اللازمة وبأساليب وطرق الأداء الضرورية والتي تتضمن

تفاصيل أداء وظائفهم، كما ان برامج التدريب الخاصة تكسب الافراد مهارات فنية وإدارية تمهد لهم الطريق الى تحمل المسؤوليات وتفتح لهم افقا للابتكار والابداع (غمام، بلهادي، 2019، ص 46).

خلاصة الفصل

نستنتج مما سبق عرضه في هذا الفصل الذي تناول التدريب على ان التدريب عملية مستمرة وفي غاية الأهمية لكل من الفرد الموظف والمؤسسة، ومعظم المؤسسات لا يقتصر تدريبها للعمال الجدد فقط بل ضع في اعتبارها كل العمال على اختلاف مستوياتهم وفي جميع مراحل عملهم ذلك لما يساهم به التدريب المستمر للعمال لتجديد معلوماتهم وتنمية مهاراتهم وبالتالي تحقق المؤسسة زيادة في الإنتاجية.

الفصل الثالث

ماهية حوادث العمل

تمهيد

تعتبر ظاهرة الحوادث من اهم مشكلات الصناعية و افتحها ثمنا نظرا للتكاليف الباهظة والخسائر الكبيرة التي تخلفها على اكثر من صعيد، فضلا عن الإصابات والاختار التي تصيب العامل، يعترض العامل بسبب عمله في مهنة ما او حرفة من الحرف الى العديد من الحوادث العمل بعضها جسيم و بعدها بسيط من حيث الخطورة و من حيث خسائر التي ترتب عنه في أرواح و المعدات و انتاج هذه حوادث تمس كل المؤسسات في كل المجتمعات وفي هذا الفصل سنتطرق الى أهمية موضوع حوادث العمل، وسنتعرج الى اهم تعاريف الباحثين حول حوادث العمل، إضافة الى ذلك سنوضح أسباب وتصنيفات واهم العوامل المرتبطة بحوادث العمل ومن ثم نخرج على اثر ونتائج حوادث العمل.

1- مفهوم حوادث العمل

هو حدث يقع دون سابق معرفة نتيجة مسببات خارجية أو أخطاء يرتكبها العامل ينتج عنه اضرار تصيب العامل أو الاخرين أو المنشآت أو المعدات أو كل ذلك وبالتالي هو حدث غير مخطط له أو مقصود من قبل العامل وان كان في بعض الأحيان سببا مؤشرا للوقوع فيه، ينتج عنه توقف العامل أو الاخرين أو المنشآت والمعدات عن العمل لفترة زمنية معينة تتناسب مع الضرر الذي لحق بهم.

كما جاء في تعريف اخر لعبد الرحمن العيسوي انها: امر غير مرغوب فيه ، وغير متوقع يؤدي الى عرقلة النشاط واستكمالها، لكن ليس بالضرورة بسبب الاضرار والخسائر والاصابات .(لغرايا،2019، ص 45).

وعرف أيضا بأنه ذلك الحادث الذي يطرأ خلال العمل او بمناسبة مهمما كان السبب، وفي كل الحالات التي يكون العامل فيها خاضعا لرب العمل . على ان يكون سبب وقوعه خارجيا، يلحق اضرارا جسدية بجسم العامل ويحدث فجأة.(سلامة، 2018، ص 29).

يعرفه فرج عبد القادر طه (1988): الحادث في معناها هي حدث يقع الفرد او يتورط فيه دون سابق معرفة او توقع، وينتج عنه اضرار تصيب الفرد بعينه او جماعة او معدات او ممتلكات ، فإذا نتج عن الحادثة جرح او عاهة او وفاة تسمى إصابة واذا كانت هذه الإصابة بسبب العمل او مرتبطة به سميت إصابة عمل (محفوظي، 2020، ص 22).

وتعرف أيضا: على انه امر فجائي وأيضاً هو امر عارض يترتب عليه تغيير الأوضاع الموجودة قبل حدوثه وبالتالي فإنه يمس بقيمة يحرص الانسان على الحفاظ عليها (كيال، كياش، 2017، ص 8).

وقد جاء في تعريف اخر على انها هي كل ما يحدث دون ان يكون متوقعا حدوثه، مما ينجم عنه ضرر للأفراد والوسائل (زجاوي، 2016، ص 59).

كما عرفت بانها هي ذلك الناتج عن مركز العمل مباشرة بسبب خلل في الآلات أو الأجهزة أو نتيجة عوامل إنسانية غير مأمونة.

بناء على هذه التعاريف نستطيع القول ان حوادث العمل عبارة عن حادث غير متوقع داخل بيئة العمل يتسبب في إصابة الافراد الموظفين او المعدات والممتلكات مما ينقص من القدرة الإنتاجية لعوامل الإنتاج المادية والبشرية.

2- أسباب حوادث العمل

يتم تقسيم الأسباب التي تنتج عنها حوادث العمل الى قسمين رئيسيين، يتكون الأول من العوامل البيئية والتنظيمية والثاني من العوامل الإنسانية التي ترجع الى الفرد نفسه كالنقص في قدراته او توازنه الانفعالي او ملاءمته للعمل الذي يقوم به او عدم توفر الدوافع النفسية لديه.

أولاً: العوامل البيئية والتنظيمية

تتكون هذه العامل من أسباب متعددة يرجع معظمها الى الخطأ في تصميم الآلات والمعدات والى بيئة العمل ومحيطه، كما يرجع البعض الاخر الى طبيعة العمل نفسه ودرجة التعب الذي يسببه للفرد الذي يقوم به وسنعرض بعض العوامل التي تنتمي الى هذا القسم وبصفة خاصة عوامل بيئية.

- السرعة في القيام بالعمل

تؤدي السرعة في انجاز العمل في كثير من الأحوال الى زيادة معدل الحوادث ويرجع ذلك لسببين اساسيين، أولهما، انه عندما يعمل الفرد بسرعة لا يستطيع تخصيص العناية والحذر الكافيين مثل الفرد الذي يعمل ببطء، حيث ان متابعة العمل في هذه الحالى يستغرق معظم اهتمامه.

وتختلف أهمية السبب الأول باختلاف طبيعة العمل فإذا كان مصدر الخطر في العمل ناتجاً عن العملية الإنتاجية نفسها ليس له صلة بالظروف المحيطة بالعمل فان السرعة تزيد من فرص التعرض للخطر اذ ان كل وحدة منتجة تحمل معها فرصة تعرض العامل للحوادث والاصابة اما بالنسبة لأنواع الأخرى من الاعمال والتي يكون مصدر الخطر ناتجاً عن محيط العمل فلا يكون هناك علاقة بين سرعة الانجاز ومعدل الاصابات العمل وبالنسبة للسبب الثاني فإن السرعة المتزايدة لا تعطي الفرصة لتوقع وتجنب الحوادث التي تؤدي الى اصابته لذلك نجد الى اصابته لذلك نجد ان الافراد الذين يقودون سياراتهم بسرعة كبيرة يتسببون في الحوادث اكثر من الذين يقودون سياراتهم بسرعة كبيرة يتسببون في الحوادث اكثر من الذين يقودون ببطء. (عموم، د.س، ص 556-557).

- درجة الحرارة:

ثبت من البحوث ان درجة الحرارة التي يعمل فيها الفرد تؤثر على عدة الحوادث في العمل والاصابات الناجمة عنه فقد وجد ان إصابات العمل تكون عند حدها الأدنى عندما يعمل الافراد في درجة حرارة معتدلة ، وكلما قلت درجة الحرارة او زادت عن درجة الحرارة المثلى زاد معدل حوادث العمل كلما ثبت انه اذا زادت درجة الحرارة او قلت بدرجة كبيرة فإن الامر لا يقف عند حد زيادة عدد الحوادث، وانما تزيد خطورة الحوادث وشدتها أي انه في درجات الحرارة العالية جدا او المنخفضة جدا تكون الحوادث اكثر خطورة ويتسبب توقف العامل عن العمل لفترة أطول.

- الإضاءة

يزيد معدل الحوادث والاصابات عندما يعمل العامل في مكان ليس به اضاءة كافية، وقد دلت نتائج الاستقصاءات التي أجريت على عدد من الوظائف ان الإضاءة غير الكافية قد تسبب زيادة في معدل حوادث العمل بنسبة 25% عن الإضاءة العادية، كما تبين ان بعض أنواع الحوادث تزيد عن غيرها مثل حوادث سقوط الافراد على الآلات والاشياء الأخرى و تكون اكثر من غيرها نتيجة الحوادث لضعف الإضاءة ووجد أيضا ان معدل الإصابات يرتفع بالقرب من الغروب وقبل استخدام الإضاءة الصناعية .

ثانيا: العوامل الإنسانية للحوادث

تسبب الات العمل واعداته وظروف العمل وبيئته نسبه من الحوادث واصابات العمل ولكن الغالبية الكبرى من تلك الحوادث الكبرى تجع الى الافراد انفسهم لأخطائهم التي تنشأ من أسباب متعددة ويتفق علماء النفس على وجود فروق فردية في القابلية للحوادث ومدى تعدد إصابات العمل كما هو الحال في جميع القدرات الإنسانية الأخرى أي انه قد تعدد إصابات فرد في فترة معينة بينما لا يقع لزملائه الذين يعملون معه أي حادث كما دلت البحوث على ان معظم الحوادث تنتج عن خطأ عدد قليل من الافراد وبذلك يمكن خفض معدل حوادث العمل والاصابات باستبعاد مثل هؤلاء الافراد ويطلق على تعرض الفرد للحوادث بنسبة اكبر من زملائه الذين يقومون بنفس النوع من العمل (قابلية الحوادث) او الاستهداف أي ان الفرد يكون عرضة للحوادث اكثر من غيره بسبب تكوينه العضوي وتكوينه النفسي بسبب طبيعة بعض الافراد وخصائصهم تتسبب في وقوعهم في الحوادث واصابتهم أكثر من غيرهم ويختلف الافراد في درجة قابليتهم للحوادث بنفس الطريقة التي يختلفون فيها في الاستعدادات والخصائص الإنسانية الأخرى.(مرجع سابق 556)

وتلعب الخصائص النفسية المختلفة والحالات الانفعالية للفرد دورا هاما في عدد الحوادث التي يتسبب فيها، فالمعروف ان وجود الفرد في حالة من التوازن العضوي والنفسي ضروري لتوافقه مع نفسه وبيئته وعمله وان أي اختلال في هذا التوازن يوجه سلوك الفرد نحو اعدائه ولذلك فان وجود حالات تؤدي الى الاخلال بتوازن الفرد الانفعالي تؤثر على التوافق والتناسق العضلي السليم والمعروف ان هناك بعض الافراد الذين يقعون فريسة سهلة للقلق والاضطراب فوجود موقف يخالف ما تعدده عليه مثل تكليفهم فجأة بمهام جديدة اوقيامهم بمجهود متزايد او سماعهم لملاحظات جارحة من رؤسائهم او زملائهم والتغيير في بيئة عملهم يؤدي الى قلقهم بسرعة ويسبب الاختلال المؤقت لحالة التوازن الانفعالي ويكون ذلك صحيحا بصفة خاصة بالنسبة للأفراد الذين يكون لديهم القابلية اكبر للتعرض من الحوادث وإذ ثبت ان مثل هؤلاء الافراد يصابون بالقلق والانقباض بسرعة عن غيرهم ولذلك يرى بعض علماء النفس ان افضل وسيلة لاكتشاف الافراد الذين يكونون عرضة للحوادث عن غيرهم هي استخدام اختبارات وموازن الاستقرار الانفعالي ولقد اثبتت البحوث ان هناك ارتباط وثيق بين تعدد الحوادث وبين اتجاه الافراد نحو لوائح المنشأة ونظمها وخاصة اللوائح والنظم المتعلقة بالأمن والوقاية من الحوادث.

3- تصنيفات الحوادث

وتصنف من حيث نوعها الى حوادث المرور وحوادث المناجم وحوادث الطائرات او حوادث خطيرة الى غير خطيرة.

تصنيف الحوادث من حيث أسبابها:

وتقسم من حيث المسببات الى حوادث بالدرجة الأولى الى:

- عوامل بشرية: كالإهمال والطيش وشرود الدهن واللامبالاة ونقص الخبرة وضعف الذكاء وعدم القدرة على ضبط النفس وكل ما يتعلق بالإنسان.

- عوامل مادية وميكانيكية: مثال سقوط أشياء على العامل او وجود شحوم او زيوت على أرضية مكان العمل او انفجار بعض المواد او تعطل مفاجئ للماكينات.

تصنيف الحوادث من حيث نتائجها:

وتصنف الى:

- حوادث تتلف الآلات والمنتجات.
- حوادث تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق والكسور وفقد الحواس والأعضاء والتشوهات المختلفة او حتى الموت (الوفاة).

تصنيف الحوادث من حيث خطورتها ونسبة العجز التي تتركه لدى العامل:

- الصنف الأول: الحوادث التي تصيب العاملين والتي تؤدي الى :
 - عجز جزئي مؤقت: وهو عجز يصيب العامل ويؤثر على أدائه لعمله بشكل متقن ويمنعه عن العمل لفترة زمنية وجيزة لمدة يوم او عدة أسابيع، بعدها يقوم باستئناف العمل دون أي عائق او ضرر مثل بتر اليد او الرجل.
 - عجز جزئي دائم: وهو عجز يصيب العامل ويؤثر على استخدامه لاحد الأعضاء بصفة مستدامة كبتير الرجل او أصابع اليد او فقدان احدى العينين، هذا النوع من الإصابة يجعل الافراد غير قادرين على القيام بكل الاعمال كالسابق.
 - عجز كلي مستديم: وهو عجز يصيب العامل لكنه بدرجة عالية يمنع صاحبها من ممارسته أي عمل مثل بتر اليدين او فقدان العينين.
 - حادث جسيم (شديد الخطورة): وهو الحادث المميت ، وهذا نتيجة للإصابات الجسمية جراء حوادث الحريق او الانهيار او الانفجار.

- الصنف الثاني: حوادث عمل بريئة :

وهي مجموعة الحوادث البسيطة التي لا تسفر عن أي إصابات خطيرة مثل :

الجروح البسيطة، وهي تشكل نسبة كبيرة من حوادث العمل في أوساط العمل واهميتها تتجلى في الاضرار المادية الكبيرة الناتجة عن تمتع العاملين بالإجازات العملية وتأثيرها على إنتاجية العمل والاثار المترتبة عن بعض المضاعفات التي تحدثها هذه الإصابات البسيطة.

ثالثا: تصنيف الحوادث من حيث إمكانية تجنبها:

وهذا ما يراه (هنرش) ان 20 % من الحوادث لا يمكن الوقاية منها وتجنب بينما 50 % يمكن تجنبها بالوقاية منها، وان 98 %

من الحوادث يمكن تجنبها

الجدول (03) : تصنيف حوادث العمل. المصدر: (مشانة، 2017، ص 34-35-36).

<ul style="list-style-type: none"> - حوادث مرور. - حوادث المناجم. - حوادث الطائرات. 	<p>من حيث النوع</p>
<ul style="list-style-type: none"> - حوادث تتلف الآلات. - حوادث تصيب الأشخاص. - حوادث ينجم عنها عجز كلي دائم . - حوادث ينجم عنها عجز جزئي دائم. 	<p>من حيث النتائج</p>
<ul style="list-style-type: none"> - حوادث ينجم عنها عجز جزئي مؤقت . - حوادث ينجم عنها موت. 	<p>من حيث الخطورة</p>
<ul style="list-style-type: none"> - حوادث ترجع الى أسباب بشرية - حوادث ترجع الى أسباب مادية. 	<p>من حيث الأسباب</p>
<ul style="list-style-type: none"> - حوادث ينجم عنها إصابات وضرر. - حوادث لا تنتج عنها إصابة . 	<p>من حيث ما ينجم عنها</p>
<ul style="list-style-type: none"> - حوادث يمكن تفاديها. - حوادث لا يمكن تفاديها. 	<p>من حيث إمكانية التجنب</p>

4-مصادر المعلومات عن الحوادث

يجب فحص كل حادث مهما كان نوعه صغيرا ام كبيرا من قبل المشرف وعدد من لجان الامن ويمثل هذا الفحص عدد العوامل المساهمة في الحادث وتكشف عن السياسات التصحيحية من اجل منع تكرار هذا الحادث مرة أخرى .

وتعد تقارير المصدر الأساسي للحصول على بيانات ومعطيات مفصلة للحوادث ويجب ان تحتوي هذه التقارير على :

تاريخ ومكان وقوع الحادث: ونقصد به تحديد الشهر واليوم والساعة والدولة وكان الحادث. لان الظروف المحيطة بالعامل دائما ما تتغير من يوم لآخر ومن دورية لأخرى فعلى سبيل المثال يأتي العامل الى دورية النهار بعد النتائج بليلة كاملة من النوم وبعد تناول الإفطار كذلك فان التعب يترك اثرا واضحا في نهاية يوم العمل أكثر من بدايته وكذلك فإن الإضاءة تختلف في اثناء الليل وفي النهار وقد تختلف أيضا درجات الحرارة والبرودة والرطوبة.

تصنيف العمل واعداد وحداته: فهذا يعطي معلومات نوعية عن طبيعة العمل الذي وقعت منه الحادثة لان احتمال وقوع الحوادث يتباين باختلاف الاعمال والعمليات، فالحوادث التي تقع في حدة الإنتاج تختلف عن ذلك التي تصيب عمال الإدارة.

أنماط الحوادث: أي يجب تحديد صنف الحادث وتتضمن المعلومات وصفا لطبيعة الحادث وصفا ليس من الضروري ان يكون مفصلا.

السبب المباشر للحوادث: ونقصد به العامل او مجموعة العوامل المباشرة التي أدت لوقوع الحادث سواء كانت أفعال من قبل الانسان او الظروف المحيطة اجمالا بالعمل او كلاهما مع أي ما الذي حدث وما الذي أدى الى ذلك وهذا لمعرفة مدى استخدام إجراءات الامن او خرابها من قبل العامل.

نتائج الحادثة: يتم في هذا البند من التقرير وصف الإصابات والجروح التي اصابت العامل او العمال وكذا وصف الخسائر التي لحقت الخسائر بالآلات ومجموع الاضرار المترتبة عن الحادث اجمالا وذلك بالاستعانة بالأطباء والمختصين لتحرير وتقرير الحادثة بدقة.

الخبرة: هي نتائج تطبيق الاختبارات الاستعدادات واختبارات الشخصية واختبارات التحصل على الأشخاص المصابين قبل الحادث وهذا بغية التعرف على الأسباب الشخصية التي أدت الى الحادث. فاختبارات الاستعدادات تختبر مدى الاستعدادات

الطبيعية اللازمة لأداء العمل المطلوب والاختبارات الشخصية تكشف عن صفات مرتكب الحادث اما الاختبارات التحصيلية فتهم موضوع المهارات المطلوبة لأداء العامل (قريمس، عبد الله، ص ص 32-33).

5-أنواع الحوادث

سوف نستعرض هنا اهم أنواع الإصابات التي تحدث اثناء وبسبب العمل داخل المنشأة الصناعية وعلى سبي المثال الإصابات التالية:

- **الجروح القطعية:** وتنتج عن استخدام العتاد والأدوات الحادة ، السكاكين والزجاج والالواح المعدنية والمناشير بأنواعها، وتتميز هذه الإصابات بالنزف الحاد وقد تؤدي الإصابة الى حد البتر التام للعضو المصاب.
- **الجروح الوخزية:** وتحدث نتيجة استخدام الابر والمسامير، السكاكين والآلات الحاد، قطع الزجاج المتناثرة واهم ما يميز هذه المجموعة، صغر المنطقة المصابة وعمقها وصعوبة تحديدها والتعرض للمضاعفات حيث يحتجزها الجسم داخل الجرح وقد يخترق الجسم الوخاز المفاصل والتجاويف مثل: البطن، الجمجمة والاعوية الدموية مما قد تؤدي بالإصابة الى الالتهابات التي تنتج عن التلوث الاصابي.
- **الجروح الداخلية والعميقة:** وتنتج عن الانفجارات والسقوط من الأماكن المرتفعة، او حوادث السيارات وتصيب الأجهزة الداخلية متسببة في النزيف الداخلي.
- **الكسور واصابات العمود الفقري والراس:** وتنتج عن السقوط من ارتفاع او سقوط اجسام ثقيله او حوادث الطرق. وقد تؤدي الى البتر، او إصابات خطيرة كارتجاج المخ ومضاعفاته، او انزلاق والتي قد تؤدي الى الشلل الجزئي او الكامل.
- **الحروق:** والتي قد تصيب مختلف مناطق الجسم نتيجة لتعرضه الى النار، او الى درجات الحرارة المرتفعة في بيئة العمل (سلامة، 2018، ص 51).

وتصنف إصابات العمل الى ثلاث مستويات كالتالي:

- **إصابة بسيطة:** لا تؤدي الى الانقطاع عن العمل، وتكون على شكل خدوش وكدمات او قطع سطحي بسيط.

- إصابة متوسطة: وهي التي قد تؤدي الى غياب العامل عن عمله مدة لا تزيد عن يوم واحد.
- إصابة شديدة: تؤدي الى عاهة مستديمة او انقطاع عن العمل وتؤدي العاهة الى عجز جزئي او كلي مثل الحروق الشديدة او الكسور او فقدان احدى الحواس كالسمع او البصر او الأطراف. (بوخروبة، د س).

6- شروط حوادث العمل

لاعتبار حادث ما حادثة عمل يجب ان تتوفر مجموعة شروط أهمها:

1- وقوع الحادثة اثناء العمل: ان الحادث الذي يقع للعامل خلال أدائه لعمله يعتبر واقعا اثناء العمل

ولو لم يكن وقوعه بسبب العمل التي قد تقع بين عامل واخر لأسباب شخصية هذا في حال ما اذا كان مكان العمل مستقر، اما اذا كان غير مستقر كالنجار، عمال البريد المتنقلين حيث يقوم العامل هنا بالتنقل بين أكثر من مكان في هذه الحالة اذا أصيب احدهم اثناء تنقله وتحواله بحادثة فإنها تعتبر واقعة اثناء العمل أيا كان المكان الذي وقعت فيه.

2- وقوع الحادث بسبب العمل: يشترط الاعتبار الإصابة إصابة عمل ان تقع بسبب العمل، والمقصود

بذلك الحوادث التي تربطها بالعمل رابطة سببه ولو انها وقعت في غير مكان العمل ومن هذا القبيل ان يعتدي أحد العمال على عامل اخر بسبب رفضه للاشتراك في احتجاج او ان وقع الحادث بسبب خلافات نقابية بين العمال وبعضهم، اما الحادث الذي يقع خارج نطاق العمل مكانا وزمانا دون ان تربطه بالعمل أي علاقة فإنه يعد حادثا عاديا كالإصابة في حادث سيارة اثناء قضاء إجازة أسبوعية.

3- وقوع الإصابة اثناء الذهاب المباشر او العودة المباشرة من العمل: يكفي ان يغادر العامل الذي

يوجد فيه الذهاب الى العمل او العودة منه حيث تعتبر إصابة للطريق، الإصابة تقع له في اول خطوة يخطوها في الطريق حيث يبدأ طريق العمل عندما يترك العامل المكان الذي يوجد فيه متوجها الى العمل او عندما يغادر مكان العمل متوجها الى المكان الذي يقصده ويبدأ الطريق عادة من باب منزل العامل او أي مكان يوجد في العامل وينتهي عند مدخل مكان العمل. (قريمس، عبد الله، 2016، ص 30-31).

7- الأثار المترتبة عن حوادث العمل

تعتبر ظاهرة حوادث العمل ظاهرة خطيرة ومتفشية بنسبة كبيرة وتتعدد الأسباب التي تؤدي الى حدوثها، فهناك من يرجعها الى العامل كسبب لوقوع حوادث العمل واخرون يرجعونها الى نقص قواعد الامن والسلامة في بيئة العمل ولكن رغم اختلاف الأسباب وتعددتها الى انها تؤدي الى نتائج مشتركة.

فتترتب عن حوادث العمل اثار كبيرة ومختلفة سواء على المستوى الفردي او الجماعي او التنظيمي وفيما يلي سنحاول تلخيصها في النقاط التالية:

- ✓ توقف العمل جراء الحادث او الإصابة.
- ✓ توقف العمل من طرف زملاء المصاب من اجل معرفة الحادث او اسعاف المصاب.
- ✓ ارتفاع ساعات العمل المفقودة بسبب ذلك.
- ✓ الأثر النفسي السيء لهذه الحوادث والشعور بفقدان الامن لدى العمال.
- ✓ تأثر الإنتاج بالحوادث.
- ✓ تعمل المؤسسة لتكاليف التعويضات عن حوادث واصابات العمل ودفع الاجر بالكامل اثناء فترة العلاج.
- ✓ تعطل الآلات التي كان يعمل عليها المصاب ومن تم تعطيل المراحل الموالية للإنتاج.

وبصورة عامة تؤثر حوادث العمل في التكاليف على المستوى التنظيمي وأبرزها ما يلي:

- 1- تكاليف الوقت الضائع الناتجة عن إصابة العامل وتمثل في حجم ساعات التوقف عن العمل.
- 2- تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للعمال الاخرين، حيث ان بعض العمال يتوقفون عن العمل لانتقالهم الى مكان الحادث حبا لاستطلاع ما حدث كما يتوقف بعضهم الاخر نتيجة مساعدة العامل المصاب.
- 3- تكاليف الوقت الضائع من المشرفين والرؤساء وذلك نتيجة ل:
 - مساعدة العمال المصابين.

- اجراء التحقيق لمعرفة أسباب الحادث.
- اتخاذ الترتيبات الخاصة باستئناف العمل.
- البحث عن عامل بديل عن العامل المصاب وتدريبه.
- 4- تكاليف العلاج التي لا يغطيها التأمين.
- 5- تكاليف تجديد التلف من الآلات والمواد جراء الحادث.
- 6- الأجور التي تدفع العمال المصابين اثناء انقطاعهم وبعد عودتهم الى العمل رغم عدم صلاحيتهم للقيام ببعض الاعمال.
- 7- الغرامات المالية التي تدفع نتيجة التأخر في مواعيد التزامات المؤسسة تجاه عملائها.
- تأثر سمعة المؤسسة في سوق الصناعية والإنتاج. (عمران، عزبي، 2017، ص ص 30 - 31).

8- تكاليف حوادث العمل

- يتم تصنيف تكاليف حوادث العمل الى ما يلي:
- التكاليف المباشرة لحوادث العمل هي المسجلة في النظام المحاسبي للمؤسسة، مثل:
 - المبالغ المدفوعة على علاج المصابين منذ انقطاعهم عن العمل.
 - مبالغ تدفع عن التعويضات والرواتب والاجازات.
 - تأمينات أخرى كحالات العجز والوفاة.
- التكاليف الغير مباشرة: هي ما تفقده المؤسسة بسبب حوادث العمل ولكنها لا تظهر في النظام المحاسبي، بمعنى انها تكاليف خفية، مثل:

أجور إضافية تدفع لتدريب عمال جدد ليعملوا مكان المصابين.

أجور إضافية تدفع لتشغيل العمال ساعات إضافية لضمان استمرار الإنتاج.

توقف الإنتاج وضمان الوقت المخصص للإنتاج، وبالتالي عدم وجود أرباح ضمن فترة التوقف.

تكاليف إضافية تدفع لإصلاح الآلات والمعدات التي تعرضت للتلف واستبدالها.

تكاليف انخفاض الإنتاجية بسبب فقد المواد واللوازم.

دفع أجور ورواتب العمل اثناء تعطل الإنتاج بسبب الحادث.

فبالإضافة الى كل هذه التكاليف فإن المؤسسات والشركات التي يكثر فيها وقوع الحوادث تخسر سمعتها وتقل مبيعاتها بشكل

ملحوظ بسبب فقدان ثقة المستهلك (حماد، 2021، 18).

9-نظريات حوادث العمل

1-النظريات الكلاسيكية:

أ-مدرسة التحليل العلمي للعمل: تعود هذه النظرية لفريدريك تايلور حيث ترى هذه النظرية في انجاز العمال لأعمالهم، التي يتم وفق قوانين وقواعد موضوعية وصارمة بمعزل عن ذواتهم بحيث تصبح حادثة العمل في منظور التنظيم العلمي للعمل بمثابة خرق لقواعد هذا التنظيم العلمي المحكم.

ويظهر ان هذه النظرية قد اخذت صفة العلمية لأنها تتعامل مع العامل على أساس انه أداة تعمل على زيادة الإنتاجية، بحيث جودته من انسانيته وحولته الى مجرد أداة منفذة الامر الذي يعمل على تهبيط معنوياته وبالتالي يجعله اكثر عرضة للحوادث متجاهلة كذلك بأنه كائن اجتماعي يتفاعل مع زملائه ومحيطه الذي يعمل فيه، بحيث يؤثر ويتأثر بهم.

ب-العلاقات الإنسانية: التي تبناها التون مايو فتعتبر حوادث العمل بمثابة خلل بين ما يحدث في تركيب الذات في تركيب الذات الإنسانية ووظائفها، عندما تندهور معنويات العامل وبالتالي يكون عرضة لحوادث العمل ومن تم التأثير في وقوع حوادث العمل وبعبارة أخرى فان الجانب الإنساني يلعب دورا هاما، في العملية الإنتاجية وهو الجانب الذي لم يولييه تايلور أهمية. ان هذه الدراسة ركزت على الجانب الإنساني فقط وتجاهلت الجانب المادي ومدى تأثيره وهذا ما يجعلها نظرية غير ملمة بكل الجوانب (بوراس، 2017، ص 07).

2- النظريات الحديثة:

أ- **نظرية التحليل النفسي:** تركز دراسات التحليل النفسي عن الحوادث على فكرة عامة هي ان للحوادث معنى ، ويكمن معنى الحادثة في الأهداف النفسية التي تخدمها والرغبات اللاشعورية التي تحققها، فقد بين فرويد مدى ما للإصابات من دلالة، وأشار الى انها تصدر عن قصد فهني تعبر عن نزعة ، وانها تحتل مركزا معينا في سلسلة العلاقات النفسية وما يؤخذ على هذه النظرية انها بلغت الى حد كبير في ارجاع أسباب الحوادث الى العوامل الباطنية اللاشعورية الخاصة بالفرد والتي لها تأثير مباشر او غير مباشر في سلوك الفرد واداءه ومن ثمة الوقوع في الحوادث، ثم ان قول فرويد بان الحوادث التي يتورط الفرد فيها (عن قصد) يجعلنا نهتم كل من وقع في حادث وأصيب فيه بانه مسؤول بالدرجة الأولى عن الإصابات التي لحقها بنفسه، وهذا من شأنه ان يجعل الكل سواسية امام الحوادث وتبرئة ساحة المسؤولين من تبعاتها.

ب- **نظرية الحرية والاهداف اليقظة:** تنظر هذه النظرية للحوادث كسلوك ردى ناتج بالأساس عن بعض السلوكيات السيئة التي تحدث في بيئة سيكولوجية غير مواتية، حيث لا يشعر العامل بالعدالة والرضا لعدم تلقيه مكافئات تقابل المجهودات المبذولة من قبله في أداء عمله على احسن وجه اذا فكلما كان مناخ العمل يوفر فرض سيكولوجية واقتصادية للعامل كلما كان سلوكه أكثر امنا وخاليا من الحوادث، فتوفر مثل هذه الظروف المحفزة على العامل أكثر يقظة وانتباها اثناء إنجاز مهامه.

ج- **النظرية الطبية:** تفسر هذه النظرية لحوادث العمل في البيئة المهنية يمكن في ان الفرد ليس دائم الإصابة وانما يعاني مرض جسدي وعصبي، وان هذا الخلل هو المحرك الرئيسي والسبب المباشر لوقوع الحادث ، وتؤكد هذه النظرية أسباب الحوادث على أساسها الطبي (الخلل السمعي، البصري...) وهنالك عوامل بيئية خارجية، تساعد في وقوع الحوادث. (بوراس، 2017، ص 06).

د- **النظرية القدرية:** ترى النظرية ان الناس يقعون في الحوادث من خلال خطين احدهما السعادة والأخر التعاسة فالسعيد له الحصانة من الإصابات والحوادث والتعيس محروم من هذه الحصانة وانه يميل الى الوقوع في الحوادث.

يمكن القول بان هذه النظرية لا يحكمها أي أساس منطقي وان النتائج التي توصل اليها green woods تشير الى عكس ما تبنته هذه النظرية ووجدوا ان الحوادث تقع لبعض الافراد كنتيجة منطقية ولأسباب ومتغيرات يمكن ملاحظتها (لغرابة، 2019، ص 33).

الفرق بين حوادث العمل والامراض المهنية:

ان الأهمية في التفريق بين المرض المهني وحوادث العمل تتجلى في اختلاف شروط الحصول على التعويضات بحسب نوع الإصابة فالعامل المصاب بحادث يتمتع بالحماية الكاملة بمجرد ثبوت صلته بالعمل، ولكن اذا أصيب العامل بمرض مهني، فلا يحظى بالحماية القانونية الا اذا كان المرض ينتمي الى قائمة الامراض المهنية على سبيل الحصر فالمرض المهني تثور حوله اشكال يتعلق بكون ظهوره بطيء وتدرجي، حيث يمكن ان يظهر خلال علاقة العامل بالعمل كما يمكن ان يظهر بعد انتهاء هذه العلاقة اما بالتقاعد او اما بانتقاله الى عمل اخر وصاحب عمل جديد مما يتعذر اثبات المرض معها.

1-أوجه التشابه:

تمثل أوجه التشابه بين المرض المهني وحوادث العمل في:

- ✓ كلاهما مرتبطان بالعمل الممارس من طرف العامل.
- ✓ كلاهما يتعلقان بضرر يصيب جسم العامل سواء داخليا ام خارجيا يتطلب علاجاً ويستفيد من التعويض.
- ✓ يجمعهما نظام قانوني وحيد يتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية كما نصت المادة الأولى من قانون 83-13 السابق، وأضاف المادة 70 منه انه تطبق القواعد الخاصة بحوادث العمل على الامراض المهنية.

2-أوجه الاختلاف:

- ✓ ينتج المرض المهني تدريجياً عن تعرض العامل المستمر لخطر تفرضه طبيعة العمل ولا يمكن تحديد بداية ونهاية الخطر فقد يكتشفها العامل حتى بعد انتهاء الخدمة او بعد تغيير عمل اخر ، على عكس حادث العمل يحصل بسبب مفاجئ في مدة معينة، وفي مكان محدد.
- ✓ اثبات المرض المهني يتطلب تضمينه في جدول محدد للأمراض المهنية ويكون مقترنا بممارسة مهن يعينها مما يصعب اثبات الصلة بين المرض والعمل، بينما يثبت حادث العمل بمجرد اثبات العلاقة السببية بالعمل.

✓ التصريح بالمرض المهني يلتزم به العامل المصاب او ذويه خلال مدة بين 15 يوما وثلاثة اشهر التي تلي اول معاينة له لدى هيئة الضمان الاجتماعي اما الحادث بالتصريح به على عاتق صاحب العمل ويمكن للعامل المصاب التصريح به (خنوفة، بشيري ، 2020، ص ص 12-13).

10- الوسائل الميكانيكية لمنع الحوادث

يمكن وضع الطرق الكفيلة بمنع وتلاقي الحوادث واصابات العمل باستخدام الخبرة الهندسية واستخدام الخبرة السيكلوجية فوسيلة المهندس الى تحقيق هذه الغاية هي ابعاد الخطورة عن مسببات حوادث العمل بتغيير طريقة عمل الآلات الخطرة التي تسبب تلك الحوادث وتصميم وسائل امن تساعد على حمايته اثناء استخدامه لتلك الآلات والفحص الدائم للآلات بغرض ادخال تغييرات في تكوينها ووظائفها لتحسينها او الحد من خطورتها وتصميم مناضد العمل والميني الذي يعمل فيه العمال بطريقة تقلل من احتمالات سقوطهم او انزلاقهم او اصابتهم بالصدمات الكهربائية وتلك الوسائل الأكثر انتشارا في الوقت الحاضر للتقليل من الحوادث. اما العلاج السيكلوجي فيختص بتقييم وعلاج العوامل الإنسانية التي تسبب الحوادث مثل تدريب العمال على استخدام النظم التي تمنع وقوعهم في الحوادث وتضمن سلامتهم ومعرفتهم بمواطن الخطر لتجنبها وكذلك تكوين الاتجاهات المناسبة نحو المنشأة ونظمها للتعاون في تلقي الحوادث والتقليل من تعب العامل والاختيار السليم للأفراد ووضعهم في الاعمال المناسبة وكلها نواحي سيكلوجية تقلل من عدد الحوادث وهي مشكلة سيكلوجية لذلك فإنه من الواضح عدم امكان فصل المشكلات السيكلوجية عن الميكانيكية لمنع الحوادث.

نتناول بإيجاز بعض وسائل منع الحوادث كالتالي:

1- الوسائل الميكانيكية لمنع الحوادث

كان تصميم الآلات الى وقت قريب يهدف الى اكتشاف الطريق لتحسين نوع العمل وزيادة الإنتاج ولم توجه العناية لوضع قواعد سلامة العامل ولكن الاتجاه الحديث يأخذ عوامل السلامة وتلاقي الحوادث في الاعتبار عند التصميم بجانب زيادة الإنتاج ودقته وقد يقتضي ابتكار لتصميم الآلة او تغيير طريقة عملها لتحقيق الأمان المطلوب والحفاظ على سلامة العامل وقد يكون المطلوب بناء حواجز ووسائل وقائية حول الآلات الخطرة او احتياطات أخرى كوضع ازرار إدارة الآلة بعيدا عنها حتى يضطر العامل البعد

عنها تشغيلها وينبغي الة تتطلب جهدا او قدرة من العامل تفوق قدرته فالآلات التي تتطلب قوة غير عادية او سرعة في الاستجابة لنماذج الحركة لا يستطيع العامل العادي القيام بها بسهولة تعتبر سيئة التصميم كما يجب ان تبين الآلات البيانات التي يحتاج اليها العامل بسهولة لمعرفة مصدر الخطر عند وقوعه او تستخدم بذلك إشارات التحذير لتوجيه نظر العامل الى نواحي خاصة فظهور ضوء من لون معين يبين للعامل قرب الانتهاء المواد الخام او الوقود و هكذا ويتطلب الأمان بعض النواحي السيكولوجية التي ستناقشها ، واستخدام الحواجز التي لا تسمح بمرور أجزاء الجسم الى الأجزاء الخطيرة وتسمح فقط بمرور المواد لتصل الى الأجزاء القاطعة وكذلك استخدام بعض الطرق لقطع التيار الكهربائي وتوقف الالة اذا وضع العامل نفسه في موقف خطر في حالة وجود جسمه قريب من الأجزاء الحادة في تلك الالة حتى تتوقف الالة تماما ولا يصاب باي حادث.

2- مناسبة تصميم الآلات للخصائص الإنسانية

توجد بعض النواحي الواجب مراعاتها في تصميم الآلات لتناسب الخصائص الإنسانية وتخفف من الحوادث منها:

-وضع وسائل إدارة وإيقاف الالة في نفس المكان من الالة: من الأخطاء الشائعة وضع وسائل إدارة الالة في غرفة منفصلة عنها حيث يؤدي الى وقوع الحوادث نتيجة لبدء عامل التشغيل إدارة الالة في وجود عامل اخر في غرفة الالة حيث يكون معرضا للإصابة بمجرد عملها لذلك ينبغي ان تكون وسائل تشغيل وإيقاف الآلات بالقرب منها قدر المستطاع كما ان وضع وسائل إيقاف الالة بعيدا عنها يغري العامل بتطبيقها اثناء عملها حتى لا يتحمل مشقة الوصول الى مكان الإيقاف ويجب ان تكون هذه الوسائل في موضع يسهل الوصول العامل اليه ويكون مرتفعا عن مستوى اليدين او منخفضا عن وسط العامل.

-التتابع الصحيح لخطوات التشغيل: قد تقع بعض الحوادث إذا فشل عامل في اتباع التعاقب الصحيح لخطوات العمل ومن أسئلة ذلك صب الماء على الحامض لضمان التتابع الصحيح لخطوات العمل وفي الأحوال التي لا يمكن فيها حل هذه الشخصية للعامل لمواجهة خطر عدم اتباع التعاقب الصحيح للعمل.

3- التوحيد في الألوان وفي تصميم الآلات

ينبغي اتباع أسلوب نمطي في اختيار اماكن التشغيل وإيقاف الآلات وكذلك اختيار الألوان التي تعطي معنى معين اذ يساهم ذلك في توفير ظروف عمل آمنة، فالعاملون يستخدمون حواسهم الخمسة لإدراك الأشياء والتغيرات في محيط العمل وتنتقل الإشارات عن

طريق الجهاز العصبي الى المخ لتقييم البيانات ويسترشد الفرد بتدريبه السابق وخبراته في عملية التقييم ، فإذا اتفق ادراك الفرد مع خبراته السابقة يكون التقييم صحيحا ويتم في فترة قصيرة، اما اذا كان الموقف لا يتوافق مع خبرات الفرد السابقة فان ذلك يؤدي الى اضطراب العامل وعد تقييمه الصحيح للأمور او على الأقل تقييم الموقف بسرعة.

4- اتفاق المطلوب مع نماذج السلوك العادية

صممت احدى المؤسسات في الخارج عربة نقل ثقيله يؤدي استخدام عجلة القيادة بها الى عكس نتائج العربات العادية فإذا استخدم السائق عجلة القيادة الى اليمين تحركت العربة يسارا وطبعي ان ذلك عكس الاستخدام المادي لعجلة القيادة في كافة أنواع السيارات الأخرى وبذلك فإن الفرد الذي يعمل على تلك العربة يواجه مشكلة التعارض مع العادة المستقرة القوية لتوجيه عجلة القيادة الى اليمين للاتجاه يمينا وادت كثرة الحوادث للعاملين على تلك العربة الى معرفة الاخطار التي تنشأ عن طلب نموذج من السلوك يتعارض مع السلوك العادي المستمر ولذلك فإن المشرفين يجب ان يتحققوا من ان الأدوات الجديدة لا تتطلب من العامل نماذج للسلوك تتعارض مع نماذج السلوك العادية.

5- استخدام المعدات الشخصية للوقاية

يراعى إيجاد البواعث النفسية لحث العمال على استخدام الوسائل والمعدات التي يقومون باستخدامها اثناء العمل فإذا كانت برامج التدريب غير كافية يراعى إيجاد الحافز المالي بدفع مبالغ إضافية للعمال الذين يتعاونون في استخدام هذه المعدات كما ينبغي ان تكون المعدات الوقائية مضمونة وتعمل على تلاقي الاخطار وتمنعها بكفاءة إذا ان المعدات الوقائية التي تحمي العامل من جزء من الاخطار ولا تمنعها منعاً باتاً تؤدي الى زيادة الحوادث حيث ان العامل يكيف نفسه لدرجة الخطر التي يعلم ارتباطها بعمله.

6- تحسين بيئة العمل

يجب تهيئة محيط العمل واستخدام معدات الوقاية مثل انواع الملابس الخاصة التي تعطي أجزاء جسم العامل وقاية من المواد المتطايرة، او أنواع خاصة من النظارات او اقنعة الوقاية من الغازات او احذية وقاية القدمين ، ويؤدي تحليل أنواع الإصابات والحوادث المختلفة المرتبطة بكل عمل الى معرفة مصادر الخطر واسبابه مما يمكن من تحديد أنواع الوقاية المطلوبة عند وجود

استخدام العامل لأنواع معينة من هذه المعدات فيجب عدم السماح له بالوصول الى قسمه قبل حصوله على تلك المعدات ويجب تعليم الافراد واقناعهم بهذه المعدات وبيان الاخطار التي يتعرضون اليها بدون استخدامها.(معمري، عمومن، ص 562).

كيفية التقليل من حوادث العمل

-**التوعية الوقائية** : تعتبر اللوائح والتشريعات من المسائل الضرورية بالنسبة لجميع المنشآت وبصفة خاصة تلك التي تتعلق بقواعد السلامة والصحة المهنية، فلا يمكن تصور نجاح مؤسسة صناعية بدونها وأيضا لا تنجح هذه الإجراءات والقواعد ، الا اذا تم توعية العامل بأهميتها في تحقيق السلامة المهنية له ولجميع العاملين في المنشأة الصناعية، حيث تلخص هذه اللوائح في عبارات موجزة تكتب على لوحة او مجلة حائط او تنشر على صورة كتاب او نشرات، تدور حول كيفية استخدام الأدوات وتشغيل الأجهزة ووقاية أعضاء الجسم ورفع الأشياء ونقلها، تعريف العامل بأماكن الخطر وأسباب الحرائق والانفجارات وعمل إشارات التحذير. وتتم توعية العاملين باستخدام مجموعة من الوسائل منها:

طريقة المحاضرات: وهي طريقة سهلة وسريعة لتزويد عدد كبير من الناس بقسط كبير من المعلومات ويتوقف نجاح المحاضرة على قدرة المحاضر على الاحتفاظ بانتباه العاملين.

المنشورات المطبوعة: تعتبر أيضا من الأدوات المفيدة في تقديم التوعية والإرشاد للعاملين ولكن المشكلة تنحصر في تحفيز العمال على قراءتها.

الأفلام الايضاحية: تعتبر احدى وسائل التوعية الجيدة في مجال الصحة والسلامة المهنية فهي تسهل تعليم كثير من المهارات الصناعية مثل: سير العملية الإنتاجية، تسلسلها وربط الصلة بين اجزائها.

مسابقات: ويتم صرف مكافآت ومنح الهدايا القيمة للملتزمين بأنظمة الصحة والسلامة المهنية وهذه المسابقات لا تأخذ طابع الأسئلة والاجوبة بل تقام على أساس قلة وزيادة الحوادث والاصابات في فترة معينة.

المناقشة: تعتمد هذه الوسيلة على تبادل الأفكار والمعلومات بين مجموعة العمال والقائم على هذه المناقشات وذلك بالتطرق الى عدة مواضيع تخص الوقاية والامن.

الندوة: وهي عبارة عن محادثة هادفة يشترك فيها ثلاثة الى ستة افراد بغرض معالجة موضوع الوقاية وبعض المشكلات المتعلقة بما ويدير هذه الندوة ستة او ثمانية اشخاص بعضهم يمثل المحاضرين والآخر يمثل الخبراء والمختصين لتبادل وجهات نظر على ان تقدم نتائج الندوة للعمال بطريقة يرونها مناسبة.

المؤتمر: هو عبارة عن اجتماع ينظم لبضعة أيام قليلة، قصد بحث موضوع الامن الصناعي وسبل الوقاية من حوادث العمل بحضور العمال او ممثليهم للوصول الى قرار يحدد خطة العمل المستقبلية وتنفيذ القرارات الخاصة بالمشكلة المطروحة.

التدريب: وهو عبارة عن عملية مخططة تقوم باستخدام أساليب وأدوات بهدف خلق وتحسين وصقل المهارات والقدرات لدى الفرد وتوسيع نطاق معرفته للأداء وذلك من خلال التعلم لرفع مستوى كفاءته (سلامة، 2018، ص 81-80).

11-برنامج السلامة من الحريق (توزيع المسؤوليات)

1-الإدارة:

-تضمن تحقيق الحماية في كل مناطق المنشأة من مخاطر الحريق.

-تضمن توفر أنظمة اخماد الحريق مثل الرشاشات الثابتة وسيارات الإطفاء وتتضمن التفتيش عليها بشكل دوري على درجة عالية من الطلب والاستخدام.

-تدريب المشرفين على استخدام معدات الإطفاء اليدوية.

تدريب العاملين والمستفيدين على أماكن وطرق الاخلاء والتعريف بنقاط التجميع.

2-المشرفون:

-مراقبة استخدام المواد والوسائل القابلة للاشتعال من قبل المستخدمين.

-تدريب المستخدمين على كيفية التخزين الامن.

- ضمان تخزين المواد القابلة للاشتعال بشكل صحيح وحسب القوانين والتشريعات.

3-المستخدمون

- التعامل مع المواد القابلة للاشتعال واستخدامها بأسلوب امن كما تم التدريب عليه.
- تجنب تماما العبث بالمواد القابلة للاشتعال او خلطها دون الرجوع للمشرف المختص.
- الإبلاغ في حالة حدوث انتهاكات لبرنامج السلامة المهنية من مخاطر الحريق من أحد العاملين او الزملاء المستخدمين للمواد القابلة للاشتعال.

4-التدريب

- في هذا القسم يقوم القائمون على البرنامج التدريبي من مدراء ومشرفين ومستخدمين بإدراج المواضيع التي يجب مناقشتها لضمان جودة البرنامج ويتضمن نوع التدريب أيضا مثل ان يكون في قاعة التدريب او في حقل العمل او على المهمة او العمل المحدد او مجموعة من الجلسات التدريبية.

خلاصة الفصل

نستنج مما سبق عرضه في هذا الفصل الذي تمحور على عملية حوادث العمل انطلاقا من تعريف مفهوم حوادث العمل ووصولاً الى نتائج التي يخلفها حوادث العمل في المؤسسة على أكثر من صعيد يمكن القول بانها ظاهرة متفشية ولايمكن الحد منها بصفة كلية طالما ان الأسباب واردة والإنتاج متواصل ولكن القول ببناء على ما سبق ذكره من ادبيات الموضوع انه يمكن التقليل منها وذلك بعدة أساليب وطرق كالتدريب مثلا او جلسات ندوات ومؤتمرات للتوعية والوقاية والحد من الاخطار المؤدية لوقوع حوادث العمل.

الفصل الرابع

مدى تأثير التدريب على الحذر من

حوادث العمل

تمهيد

سنحاول توضيح واقع التدريب ودوره في تخفيض حوادث العمل في مؤسسة الحماية المدنية وهران السانبا من بين المهن الانسانية في المجتمع مهنة الحماية المدنية التي يحاول افرادها تقديم يد المساعدة لمختلف اطياف مجتمع و فئاته في سبيل تحقيق السلامة و امن المجتمع. و نتيجة هذا الدور المنوط برجال الحماية المدنية فانهم يكونون دائما عرضة لحوادث العمل التي يسعى الكثير منهم الى تجنبها و يمكننا تعريف مؤسسة الحماية المدنية هي مرفق عمومي مكلف بحماية أفراد و الممتلكات موضوع تحت و صاية الوزارة داخلية و الجماعات المحلية و لديها العديد من المهام منها الوقاية و تدخل اثناء الكوارث الطبيعية و التكنولوجية تقديم اسعافات في الحوادث المنزلية اجريت دراستنا الميدانية لبحاثنا في مؤسسة الحماية المدنية الوحدة الرئسية وهران و مجال زمامي قمنا بتخصيص أوقات زيارة المؤسسة بإضافة الى لقاءات و مقابلات و قد استغرق الوقت مدة الدراسة الميدانية اربع اشهر من 15 فيفري

2022 الى ماي 2022

العينة و كيفية تحديدها

تعتبر العينة جزء من المجتمع تبعا لطبيعة الدراسة يتحدد نوع العينة حسب موضوع الدراسة و تم اختيار العينة التي تخدم موضوعنا يبلغ مجموع العمال في الوحدة اكثر من 70 عامل تتمثل في اطفائين و ضباط الصف و الضباط المرؤوسين أطباء الضباط المرؤوسين و أطباء الضباط السامين ولا أجل دراسة هذا البحث استخدمنا عينة قصدية التي حدادنا فيها عينة اطفائين تمتل أفراد هذه عينة في 50 اطفائي لانهم اكثر عرض في مؤسسة الحماية المدنية بوهران الى حوادث عمل

منهج الدراسة المتبع

يعتبر إختلاف المنهج في العلوم إجتماعية نتيجة حتمية تتبع من تفرع طبيعة الظواهر المدروسة و طرق تناولها و طبيعة الميدان فالمنهج المختار يكون بناء على هذا اساس قصد تحليل ظاهرة تحليل سليم و لقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي للحصول على أدق المعلومات النظرية و ميدانية التي تُخدم اغراض البحث حيث يعتمد هذا المنهج على الوصف الدقيق و الموضوعي للظاهرة المراد دارستها من خلال ملاحظاتها و قد ساعدنا هذا المنهج في اختيار الظاهرة المراد دارستها و تحديد اشكالية بصورة علمية دقيقة

تقنيات البحث الميداني

الملاحظة

تعتبر الملاحظة احد المصادر أساسية للحصول على المعلومات و البيانات و اعتمدنا عليها لأنها تُخدم البحث بشكل منتظم و هيا اول تقنية بنطلق منها الباحثة

الاستمارة

تعتبر الاستمارة من أهم ادوات جمع البيانات في البحوث اجتماعية فيها و سيلة لجمع البيانات البحث من خلال مجموع من الاسئلة فقد تكونت استمارتنا من 21 سؤال موزعين على محاور البيانات الاولية, احتياجات التدريبية و مساهمة برامج تدريبية في تنمية مهارة و تخفيض حوادث عمل السلوكيات و اساليب و قائية لتجنب

حوادث العمل

تحليل البيانات الجداول البسيطة

تواجه الباحث مسألة هامة في البحث العلمي تتعلق بأسلوب تحليل وتفسير النتائج المتحصل عليها ، فالتحليل يهدف الى تلخيص الملاحظات الكلية بطريقة تسمح بالتوصل الى إجابات عن التساؤلات التي انطلق منها الباحث اما التفسير الى اكتشاف المعاني والدلالات التي اليها التساؤلات والتي يتضمنها الإجابات التي طورها هذا البحث من خلال ربطها بالمعلومات ومعارف أخرى . وفي هذا العمل كان السعي الى عرض البيانات التي تم حصول عليها من خلال التحقيق الميداني والذي اعتمدنا فيه على استمارة والتي قمنا بتوزيعها على عينة البحث بالمؤسسة الحماية المدنية وهران .

الجدول رقم (1): يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس

النسبة المئوية	تكرار	تكرار
95.2	40	ذكر
4.8	2	انثى
100.0	42	المجموع

من خلال الجدول اعلاه رقم 01: نلاحظ ان اغلبية العمال هم من جنس الذكور بنسبة 95.2 % وهذا راجع الى طبيعة العمل الذي يتلاءم مع قدرات الذكور اكثر من الاناث اللواتي تقدر نسبتهن ب 4.8 % وهذا ما لاحظناه من خلال الدراسات الاستطلاعية ومجمل اللقاءات التي جمعنا مع مختلف عمال الحماية المدنية وهران . و ما استنتجناه ان عزوف جنس الاناث راجع الى طبيعة العمل و طبيعة المنطقة ولا تجذب التحاق الفتيات بهذه الانشطة باعتبارها لا تتناسب مع عروقهم.

الجدول رقم (2): يبين توزيع المبحوثين حسب السن

الفئة	تكرار	النسبة المئوية
أقل من 25 سنة إلى 30 سنة	10	23.8
من 30 سنة إلى 35 سنة	18	42.9
من 35 سنة إلى 40 سنة	6	14.3
من 40 سنة فما فوق	8	19.0
المجموع	42	100.0

تشير المعطيات الإحصائية ان اغلبية العمال يتمركزون في الفئة العمرية من 30-35 سنة وذلك بنسبة 42.9 % تليها الفئة العمرية 25-30 سنة والتي تقدر نسبتها ب 23.8 % حيث تعتبر هاته الفئتين على تحمل صعوبة العمل ومشقاته التي تفرضها طبيعة العمل وهتان الفئتين نتوقع منهم اكبر أداء في العمل نظرا لصغر سنهم و هذا ما يحقق عدم تورطهم في حوادث العمل على عكس الفئتين 35-40 سنة والتي تقدر نسبتها ب 14.3% و ما فوق 40 سنة تقدر ب 19.0 % هتين الفئتين معرضتين لحوادث عمل اكثر بسبب ما تتطلب طبيعة العمل من جهد, حسب ما اثبتته الدراسات الحديثة ان هناك علاقة بين السن و معدل التورط في الحوادث.

الجدول رقم (3) : يبين توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية

الفئة	تكرار	النسبة المئوية
أعزب	16	38.1
متزوج	24	57.1
مطلق	2	4.8
المجموع	42	100.0

من خلال الجدول اعلاه رقم 03: والذي يبين الحالة العائلية لأفراد العينة تبين لنا ان اغلبية افراد العينة متزوجين وتقدر نسبتهم ب 57.1 % وهذا ما يفسر لنا ان اغلبية العمال لديهم استقرار اجتماعي ام بالنسبة للفئتين اعزب فنقدر ب 38.1% و الفئة التالية مطلق تقدر ب 4.8% كأدى نسبة.

الجدول رقم (4): يبين توزيع المبحوثين حسب المستوى الدراسي

الفئة	تكرار	النسبة المئوية
ثانوي	18	42.9
جامعي	24	57.1
المجموع	42	100.0

من خلال الجدول اعلاه رقم 04: من خلال المعطيات البيانية نجد ان اعلى نسبة هي نسبة مستوى الدراسي جامعي والتي تقدر ب 57.1 % كأعلى نسبة ، تليها مستوى الدراسي ثانوي والتي تقدر ب 42.9 % ، نلاحظ من خلال هذا ان للحماية المدنية مستوى عال في الدراسة هذا ما يخلق فريق عمل ذو قدرات وكفاءات مؤهلة ومثقفة لممارسة مهام الحماية المدنية.

الجدول رقم (5): يبين توزيع المبحوثين حسب الوظيفة المشغولة

الفئة	تكرار	النسبة المئوية
ملازم اول	4	9.5
عون	26	61.9
عريف	10	23.8
رئيس فوج	2	4.8
المجموع	42	100.0

من خلال الجدول اعلاه رقم 05: يبين توزيع المبحوثين حسب الوظيفة المشغولة ، نلاحظ ان اغلبية افراد العينة يمثلون فئة تدخل وعاون اطفائي بنسبة 61.9 % تليها فئة عريف بنسبة 23.8 % ثم تلي فئة ملازم اول بنسبة 9.5 % و تلي بعد ذلك رئيس فوج وتقدر ب 4.8 % كأدنى نسبة ، وهذا ما يوضح ان الوظائف المتواجدة في الحماية المدنية تتطلب اغلبها النزول الى ميدان العمل .

الجدول رقم (6): يوضح تدريب العامل قبل شروعه في العمل

الفئة	تكرار	النسبة المئوية
نعم	38	90.5
لا	4	9.5
المجموع	42	100.0

من خلال البيانات الإحصائية تبين ان اغلبية المبحوثين الذين تلقوا تدريب قبل شروعهم في العمل والذي يقدر بنسبة 90.5 % ، دليل على حرص المؤسسة لتدريب عمالها لتعزيز كفاءة العامل وارتفاع مهاراتهم وفعاليتهم و هو مايعني توفير مايلزم من طاقات بشرية قادرة على رفع التحدي و مجابهة التغيرات و التحديات و تحقيق الاهداف و من هذا المنطلق تحرص المؤسسة على وضع خطط عملية لتدريب مواردها البشرية قبل شروعهم في العمل

الجدول رقم (7): يبين كيفية التدريب للعمال

الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
عن طريق التكوين	32	47.1%
عن طريق برامج تدريبية ميدانية	26	38.2%
عن طريق تریصات	10	14.7%
المجموع	68	100.0%

الجدول رقم (8): يبين عمل المؤسسة على تطوير البرامج التدريبية بصورة مستمرة:

الفئة	تكرار	النسبة المئوية
نعم	36	85.7
لا	6	14.3
المجموع	42	100.0

من خلال الجداول رقم 07 و 8 نلاحظ كيفية تدريب العمال و تطوير البرامج التدريبية ، توضح المعطيات ان المؤسسة تعتمد في طريقة تدريبها للموارد البشرية في الغالب عن طريق التكوين وذلك بنسبة 47.1 كأعلى نسبة وذلك يدل على ان المؤسسة لا تركز فقط على الجانب النظري في التدريب بل الى الجانب الميداني مما يساعد المتدرب على الربط بين ما يتعلمه من معارف ومهارات نظرية بالواقع الميداني العملي.

و هذا ما تاكده نظرية التقسيم الاداري لهنري فايول بإقامة دورات تدريبية ميدانية الى جاني اعطاء دروس تعليمية نظرية من شأنه ان يؤهل العامل لاداء الاعمال بكفاءة و فعالية و بالتالي تخفيض من حوادث العمل و دائما مؤسسة تساهم و تحرص على تطوير البرامج التكوينية بصورة مستمرة و من خلال الشاهد الكمية الواردة في الجدول نرى ان نسبة الاعلى كانت لفئة نعم تعمل مؤسسة على تطوير البرامج تدريبية بصورة مستمرة بنسبة 85.7% و على هذا مؤسسة الحماية المدنية تحرص على تدريب فعال و تطوير البرامج معا

الجدول رقم (9) : يبين مدة التدريب

الفئة	تكرار	النسبة المئوية
6 اشهر	40	95.2
12 شهر	2	4.8
المجموع	42	100.0

الجدول رقم (10): يبين كفاية المدة

الفئة	تكرار	النسبة المئوية
نعم	40	95.2
لا	2	4.8
المجموع	42	100.0

من خلال الجداول اعلاه رقم 9 و 10 والذان يبينان مدة التدريب و كفاية المدة التي يقضاها المبحوثين قبل شروعهم في العمل ، نلاحظ كما هو موضح في الجدولين ان 6 اشهر مدة كافية لتعلم كل ما يحتاجه عمال الحماية المدنية والتي تقدر نسبتها ب 95.2 % وتعتبر اغلبية الإجابات كانت كافية المدة وقدرت نسبتها ب 95.2 % ، لأنها قرار مدروس بدقة. و على هذا الضوء نستنتج ان كل عامل يشروع في التدريب لمدة 6 اشهر قبل بدءه بالعمل و هي كشرط اساسي و واعي لتجنب حوادث العمل و هذه الخطوة مهمة للحفاظ على سلامة العمال دون خبرة و بما ان اغلب الاجابات كانت نعم هذا ما يؤكد لنا ان المدة كافية و مدروسة من قبل اخصائين.

الجدول رقم (11): يبين تضمن البرنامج التدريبي الاحتياجات التدريبية

الفئة	تكرار	النسبة المئوية
نعم	32	76.2
لا	10	23.8
المجموع	42	100.0

الجدول رقم (12): يبين مساعدة البرامج التدريبية في التقليل من حوادث العمل

الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
الشعور بالراحة	8	14.8%
من خلال زيادة نشاطات تدريبية	24	44.4%
من خلال توفر مختلف الامكانيات والوسائل	20	37.0%
من خلال امور اخرى	2	3.7%
المجموع	54	100.0%

من خلال الجدول اعلاه رقم 11: نلاحظ ان نسبة 76.2% من اجمالي العينة أجابوا ب نعم أي ان البرنامج التدريبي يضمن الاحتياجات التدريبية وهذا عائد لكون المؤسسة تركز على البرامج المكثفة للعمال من قبل التدريب. من خلال الجدول اعلاه رقم 12: والذي يبين مساعدة البرامج التدريبية في التقليل من حوادث العمل تبين لنا من خلال البيانات المتحصل عليها ان نسبة 44.4% من افراد العينة أكدوا ان نشاط التدريب ساعدهم على التخفيض من معدلات حوادث العمل وهذا ما يحقق اهداف دراستنا مما يثبت ان المؤسسة تستهدف خفض عدد حوادث العمل التي يتعرض لها العمال من خلال تدريب العمال على كيفية القيام بالسلوك امن السليم في وظيفته بدلا من سلوك الخطير المؤدي أي وقوع الحوادث، والفئة الموالية هي 14.8% اكدت الشعور بالراحة لانه نفسيا عندما يكون تدريب للعامل يشعر بالراحة. و تساعد البرامج التدريبية على احداث تغير اجابي في سلوكهم و ادائهم و هذا ماكدته نظرية العلاقات إنسانية لالتون مايو حيث دعى الى ضرورة اتاحة فرص التدريب و التعليم للعمال و هذا بهدف اكسابهم سلوكات و مهارات و قدرات تمكنهم من فعل أداء جيد

الجدول رقم (13): يبين مساعدة معايير السلامة والصحة المهنية

الفئة	تكرار	النسبة المئوية
نعم	38	90.5
لا	4	9.5
المجموع	42	100.0

الجدول رقم (14): يبين الاساليب الوقائية الاكثر استخداما

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
التدريب المستمر	32	50.0%
الصيانة السليمة للآلات	16	25.0%
دراسة اسباب الحوادث	16	25.0%
المجموع	64	100.0%

من خلال الجداول تبين لنا ان كل من السلامة المهنية و الاساليب الوقائية سليمة الاستخدام تساهم في التخفيض من حوادث العمل و الحرص على سلامة العمال نلاحظ من خلال الجدول اعلاه رقم 13 ان اغلبية المبحوثين اجابوا بنعم بنسبة 90.5 % يؤكدون ان معايير السلامة المهنية تساعد على من قدرات العمال على اتقان عمله وتجنب حوادث العمل و لمؤسسة توفر التعليمات الامنية لعمالها من اجل تفادي حوادث العمل و هذا ما يثبت وعي المؤسسة باهمية الأمن كإجراء يتخذ لمنع و التقليل من حوادث عمل و من أجل تحقيق درجة و نسبة عالية من الوقاية و الحماية للعمالين فتوفير المؤسسات التعليمات الامنية يساهم في تخفيض عدد الحوادث من خلال غرس ثقافة الوقاية و امن في العمل

و من خلال الجدول اعلاه رقم 14: والذي يبين الاساليب الوقائية الاكثر استخداما، من خلال البيانات الموضحة تبين ان التدريب مستمر وهذا ما يحقق اهداف دراستنا مما يثبت مدى حرص المؤسسة على نشاط التدريب المساهم في تخفيض عدد حوادث العمل لكونه يستهدف تخفيض عدد الحوادث من خلال قيام العامل بسلوك امن السليم بدلا من سلوك الخطير المؤذي الى وقوع الحادث في مقابل نجد الصيان السليمة للالات ودراسة أسباب الحوادث كل منهما بنسبة 25.0 % . كل منهما ضروري لسلامة العمال والتخفيض من حوادث العمل.

الجدول رقم (15): يبين وجود الجودة في الخدمات الصحة للعاملين

الفئة	تكرار	النسبة المئوية
نعم	20	47.6
لا	22	52.4
المجموع	42	100.0

من خلال الجدول اعلاه رقم 15: والذي يبين قيام المؤسسة بعقد دورات تدريبية في مجال الصحة والسلامة المهنية ، نلاحظ من خلال الجدول ان اغلبية المبحوثين اجابوا ب نعم والتي قدرت نسبتها ب 76.2 % وهذا يدل على مدى اهتمام مؤسسة الحماية المدنية وهران بسلامة وصحة عمالها لكي يكون أداء جيد ويكون للمؤسسة دور فعال وخلق التوعية الوقائية عن طريق تدريب العاملين على امن ووقاية من حوادث العمل. ان المؤسسة اذا ارادت ان يكون لديها فعالية في أداء فمن ضروري توفير خدمات صحية العمال و ان تلتزم ادارة عليية بمراعات جانب صحي للعمال ولا بد ان تجسد هذا التزام بسياستها و قرارها و إضافة الى تبني دورة صحية كتقافة في مؤسسة

الجدول رقم (16): يبين قيام المؤسسة بعقد دورات تدريبية في مجال الصحة والسلامة المهنية

الفئة	تكرار	النسبة المئوية
نعم	32	76.2
لا	10	23.8
المجموع	42	100.0

من خلال الجدول اعلاه رقم 16: والذي يبين وجود الجودة في الخدمات الصحة للعاملين ، اغلبية العمال اجابوا ب لا و ذلك بنسبة 52.4 % وهذا راجع الى نقص حوادث العمل في المؤسسة .

الجدول رقم (17): يبين توفر المؤسسة وسائل والمعدات الجديدة

الفئة	تكرار	النسبة المئوية
نعم	36	85.7
لا	6	14.3
المجموع	42	100.0

من خلال الجدول اعلاه رقم 17: والذي يبين توفر المؤسسة وسائل والمعدات الجديدة ، صرح اغلب المبحوثين بنسبة 85.7 % ان المؤسسة تتوفر على الوسائل ومعدات الحديثة لتحسين طريقة العمل وهذا ما اثبت ان المؤسسة تحرص على سلامة عمالها من خلال توفير الات ومعدات حديثة ومتطورة مواكبة للتغيرات بحيث تتلاءم مع طبيعة العمل الامر الذي يساهم في توفير مناخ خالي من الحوادث.

الجدول رقم (18): يبين انعكاسات التدريب

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
تخفيض حوادث العمل	24	40.0%
الشعور بالرضى	14	23.3%
التكيف المهني	22	36.7%
الفئة	60	100.0%

من خلال الجدول اعلاه رقم 18: والذي يبين انعكاس التدريب في العمل تؤكد ان نسبة 40 % من اجمالي العينة ان التدريب دور أساسي وفعال لتخفيض حوادث العمل ثم تليه الشعور بالرضا بنسبة 23.3 % شعور برضا العمال على التدريب التي تقوم به ، ثم التكيف المهني بنسبة 36.7 % تاقلم الوضع لعمال الحماية المدنية النفسي مما ينتج عن ذلك نقص حوادث العمل.

ان ارتفاع مستوى الاداء الاحق عن الاداء السابق إنعكس ايجابا على تخفيض حوادث العمل و هذا ما يحقق

اهداف دراستنا فالتدريب يعبر عن تلك الانشطة التي تساعد العاملين على رفع و تحسين ادائهم في العمل الحالي و المستقبلي من خلال زيادة مهارتهم و تنمية معارفهم

مناقشة نتائج الدراسة

لقد ساعدتنا الدراسة التحليلية الميدانية في التطرق لمناقشة النتائج المتحصل عليها على ضوء فرضيات الدراسة والدراسة السابقة مما يضيف نظرة تحليلية على موضوع البحث التي ندرجها كالتالي:

1-مناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة

من خلال نتائج الدراسة اتضح لنا انه يرتبط تحديد احتياجات التدريبية بمحتوى البرنامج التدريبي حيث تعمل المؤسسة على تدريب عاملها قبل شروعهم في العمل بمدة كافية التي تكون 6 اشهر وتكون فيها نظري وتطبيقي لوعيتها بأهمية نشاط التدريب في تحسين أداء العامل بمهارة عالية ومن هذا المنطلق تحرص إدارة المؤسسة على وضع خطط علمية تدريبية لتدريب موردها البشري

وهذا ينعكس على الواقع وتكون انخفاض كبير في حوادث العمل والحرص على سلامة العامل ، ان إدارة المؤسسة تعتمد على تدريب الموارد البشرية عن طريق التكوين قبل الشروع في العمل وكذلك على برامج تدريبية ميدانية وهذا ما يساعد المتدرب على ربط بين ما يعمل من معارف ومهارات نظرية على الواقع الميداني .

ومن الأساليب المتبعة في تحديد احتياجات التدريبية اجراء امتحانات شفوية او كتابية حول أداء العمل فذلك يعمل على تشخيص اين يوجد النقص في الأداء لتكاملته وهذا ما يؤدي الى النقص من حوادث العمل .

-ان البرنامج التدريبي معتمد من طرف إدارة المؤسسة يتضمن الاحتياجات التدريبية وهذا ما يوضحه الجدول رقم (16) فهذا يساهم في سد فجوات والخلل الذي يكون في أداء العمال من خلال تلبية احتياجاتهم.

-يساعد النشاط التدريبي على تخفيض من معدلات حوادث العمل وهذا ما يوضحه الجدول رقم (11) كون ذلك يساهم في تدريب العامل على كيفية القيام بالسلوك امن سليم بدل من سلوك خطير المؤدي الى وقوع الحوادث.

-يساهم البرنامج التدريبي الفعال في تنمية المهارات المساعدة على تخفيض حوادث العمل.

حيث اثبتت الدراسة الميدانية تأثير البرنامج التدريبي في تطوير قدرات ومهارات العمال مما ساهم ذلك في تخفيض من معدلات حوادث العمل نتيجة خضوع البرنامج التدريبي لمتابعة مستمرة من طرف إدارة بهدف التأكد من مدى فهم واستيعاب المتدربين للبرنامج التدريبي .

-نلاحظ من خلال الجدول (16) ان للتدريب انعكاس واضح في تخفيض حوادث العمل من خلال زيادة نشاطات التدريبية وهذا ما يساهم في سد النقص في مهارات العمال واكتساب مهارات جديدة.

-نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) ان نسبة 52.4 تخضع للفحوصات الطبية وهذا راجع الى توفر رعاية الصحية اللازمة لها بهدف تخفيض حوادث العمل وتطوير القدرات في انجاز الاعمال.

السلوكيات والأساليب الوقائية المساعدة في تخفيض حوادث العمل:

حيث تنخفض عدد الحوادث في المؤسسة من خلال وضع وسائل العمل على حو منتظم وسليم وهذا يساهم في الحفاظ على سلامة العمال ويقضي على مخاطر حوادث العمال واصابتهم ، بمعنى خلق جو من الاستقرار والارتياح والسلامة المهنية وهذا ما يوضح في الشكل رقم (13) .

-توفر المؤسسة معدات وسائل جديدة ومتطورة مواكبة للتكنولوجيا وقيام بعملية حماية الافراد بسهولة كما يوضح جدول (18).

-ان إدارة المؤسسة للعمل على اجراء امتحانات كتابية من ال تقييم مدى فعالية البرنامج التدريبي ولتحديد أوجه القصور في أداء بهدف تخفيض من معدلات حوادث العمل واصابتهم .

-يساعد نشاط التدريبي للعمال على رفع مستوى الأداء وزيادة القدرة على انجاز بكفاءة وفعالية كبيرة لكون نشاط التدريب متجدد وليس بنشاط جامد يستهدف خفض عدد حوادث واصابات العمل ، وبالتالي تدريب العمال على مهارات وسلوكيات المطلوب اكتسابها.

مناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة

انطلاقا من النتائج الإحصائية المتحصل عليها من خلال الدراسة الميدانية نستنتج ان هناك ارتباط وتيق بين تحديد الاحتياجات التدريبية ومحتوى البرنامج التدريبي وهذا ما يتوافق مع نتائج دراسة للأستاذ فريد خميلي بعنوان (تدريب كمدخل لتحسين أداء الموارد البشرية) فتحديد الاحتياجات التدريبية بطريقة فعالة يسمح بتوجيه نشاط التدريب في الاتجاه الصحيح حيث يعمل التدريب على تحسين أداء العمل وزيادة انتاجيتهم وتخفيض حوادث العمل لذلك يعتبر التدريب نظام قائم بحد ذاته .

من خلال النتائج المتحصل عليها من الميدان نلاحظ ان البرنامج التدريبي يساهم بشكل كبير في تنمية مهارات وقدرات العمال مما يساعدهم ذلك على التخفيض من حوادث العمل فذلك يدل على فعالية البرنامج التدريبي باعتباره عملية مستمرة تتم في اطار استراتيجية المؤسسة من خلال تلبية احتياجات العمال المشروعة بهدف تنمية مهاراتهم وقدراتهم والوصول بهم الى مستوى عال من الأداء وبالتالي تحقيق اهداف المؤسسة وتخفيض عدة حوادث العمل وهذا ما يتوافق مع دراسة "عمام عمارة " و "مُجد بلمهيدي حمزة" في ان نشاط التدريب يهدف بالدرجة الأولى الى تخفيض اهداف تعليمية والمتمثلة في تحسين وتنمية معارف ومهارات الموارد البشرية وتعديل اتجاهات الافراد ومعالجة مشاكل الأداء .

كما لاحظنا أيضا من خلال نتائج دراستنا ان مؤسسة الحماية المدنية وهران تتوفر على التعليمات الأمنية لتفادي حوادث العمل.

النتائج العامة

على ضوء التحليل ومناقشة نتائج الدراسة توصلنا الى :

- 1- نشاط التدريب يساهم في تخفيض حوادث العمل من خلال تعليم العامل الطريقة الامنة والسليمة في أداء العمل.
- 2- عدم وجود علاقة بين مستوى التعليمي والمعرفي لحوادث العمل.
- 3- مؤسسة الحماية المدنية وهران تعمل على تدريب عمالها قبل شروعاتهم في العمل عن طريق برامج تدريبية ميدانية
- 4- ان الأسلوب المتبع في تحديد الاحتياجات التدريبية يتمثل في امتحانات شفوية وكتابية وميدانية.
- 5- ان دور التدريب في تخفيض عدد الحوادث مرتبط باستمرار التدريب وكسب العمال مهارة جديدة.
- 6- توفر مؤسسة الحماية المدنية وهران التعليمات والمعدات الأمنية لوقاية العمال من حوادث العمل.
- 7- ان اداء العمل في العمل تحسن بعد عميلة التدريب مما ينعكس ذلك ايجابيا على تخفيض حوادث العمل
- 8- توفر مؤسسة التعليمات الامنية لعمالها من اجل تفادي الحوادث

الخاتمة

لكل بداية نهاية وها نحن على مشرف نهاية هذه الدراسة الهامة جدا بالنسبة لكل المؤسسات و خاصة في هذا العصر الذي يتميز بالتحديات الشديدة في بيئة العمل و تطرقت الدراسة الى موضوع يخص ادارة تسيير الموارد البشرية و هو دور التدريب في تخفيض حوادث العمل، ويمثل التدريب عملية اكتساب المعرفة والمعلومات والمهارات والخبرات للعمال، من اجل رفع مستوى الكفاءة في الاداء وزيادة الانتاجية وتحقيق الميزة التنافسية والتقليل او الحد من مخاطر حوادث العمل، و اصابتها لما لها من اثر بالغ على الفرد العامل و المؤسسة على حد سواء.

لقد تأكد اليوم لدى اغلب الكتاب والباحثين بضرورة الاهتمام بالموارد البشري ذلك لأنه يعتبر الدعامة الاساسية والسبيل الانجح و أحد العناصر الاساسية في الاداء الكلي للمؤسسة، مما يستلزم ذلك الحفاظ عليه ووقايته من مخاطر الاعمال التي يزاوها عن طريق تدريبه و تعليمه كيفية القيام بالسلوك الآمن و السليم في وظيفته بدلا من السلوك الخطير المؤدي الى وقوع الحادث.

وتعتبر مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية مرحلة الانطلاق في نشاط التدريب، لذلك فإن تحديدها بشكل جيد يسمح بتوجيه التدريب في الاتجاه الصحيح، حيث ينظر الى الاحتياجات على انها الاهداف التي ينبغي ان يوجه التدريب الى تحقيقها، فتوافق الاحتياجات التدريبية مع البرنامج التدريبي كفيل بالتخفيض من معدلات حوادث العمل واصابتها.

فنجاح البرنامج التدريبي مرتبط بالتحديد الدقيق لمحتواه، لان مادة التدريبي ماهي الا ترجمة لاحتياجات المؤسسة، كما يحتاج البرنامج التدريبي للتطوير المستمر للمعدات والوسائل التي تساعد بدورها في تنمية المهارات والوقاية من الحوادث.

والواقع ان مشكلة حوادث العمل تمثل مشكلة كبرى إنسانية و اجتماعية و اقتصادية مما يتطلب على الجهات المعنية اعادة النظر في هذه الظاهرة التي تشهد تزايد مستمر خاصة في ظل التغيرات التنظيمية و التكنولوجية الحاصلة، الامر الذي يستلزم زيادة الوعي بنشاط التدريب الذي يمثل فائدة كبيرة في تخفيض حوادث العمل، عم طريق غرس ثقافة الوقاية لدى الفرد العامل من خلال تدريبه و تلقيته الطريقة السليمة في الاداء، مما يؤدي الى الحفاظ عليه من جهة و تجنب المؤسسة خسائر مادية وبشرية من جهة اخرى.

قائمة المصادر والمراجع

- عبد العالي لالو، سامي بركات، (2018) ، التدريب ودوره في تخفيض حوادث العمل لدى الوحدة الرئيسية لمديرية الحماية المدنية . رسالة ماستر في علم الاجتماع العمل والتنظيم، جامعة احمد درابة ادرار.ادرار.
- حسام عمارة مُجَّد، بالهادي حمزة ، (2019) ، دور التدريب العاملين في تجنب حوادث العمل لدى مؤسسة سونلغاز، رسالة ماستر في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الشهيد حمه لخضر ، الوادي.
- امال قريمس ، فطيمة عبد الله ، (2016)، حوادث العمل وأداء العاملين لدى مؤسسة ميناء جن جن بالطاهير ، رسالة ماستر في علم الاجتماع العامل والتنظيم ، جامعة مُجَّد الصديق بن يحيى ، جيجل.
- صفاء عبد الله العريضي ، (2014)، برنامج التدريبي مقترح لزيادة مستوى السلامة المهنية وعلاقته بالكفاية الإنتاجية، دراسة تجريبية على عينة من العاملين تعرضوا لحوادث العمل في شركة الانشاءات المعدنية والصناعات الميكانيكية ، رسالة دكتوراه في علم النفس الصناعي ، جامعة دمشق.
- ستي سيد احمد ، عتيق خديجة ، بن نحي احمد صلاح ، (2019)، اثر التدريب بأبعاده على أداء الموارد البشرية ودور الجنس في العلاقة بينهما لدى عينة من موظفي شركة اتصالات الجزائر لولاية سعيدة ، مجلة الدراسات الاقتصادية ، المجلد 04 ، العدد 20.
- بلول احمد، بورقده صغير ، دون سنة، استراتيجيات السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل داخل بيئة العمل ، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية ، العدد 17.
- باسمه علي حسن أبو سلمية ، (2007) ، مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية في مكتب الاونرا الإقليمي، رسالة استكمال شهادة ماجيستر في إدارة الاعمال، جامعة الإسلامية غزة ، غزة.
- كورتل جهينة، مناع اميرة ، (2020) ، دور التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد ، رسالة ماستر في علوم التسيير ، جامعة عبد الحفيظ بوالصوف ، ميلة.
- شيماء العنزي،(2018) ، اثر استراتيجية التدريب في تعزيز إدارة الجودة الشاملة ، جامعة المملكة العربية السعودية ، المجلد 01 ، العدد 01 .

- صلاح صالح معمار (2010) ، التدريب الأسس والمبادئ ، عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى.
- احمد ماهر ، (2014) ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية.
- عصام حيدر (2020) التدريب والتطوير ، الجامعة الافتراضية السورية ، سوريا.
- مضايا كاهنة ، خابر كاهنة ، (2019) ، دور التدريب في تنمية الموارد البشرية دراسة حالة مؤسسة الترقية والتسيير العقاري ، رسالة ماستر في إدارة الاعمال، جامعة اكلي محند اولحاج ، البويرة .
- بن يعيش فتيحة ، عبد الواحد مريم ، (2018) ، اثر التدريب والتحفيز للموارد البشرية على المردودية الاقتصادية للمؤسسة دراسة حالة لبعض المؤسسات ، رسالة ماستر، جامعة احمد دراية ادار، الجزائر.
- فريد خميلي ، دون سنة ، التدريب كمدخل لتحسين أداء الموارد البشرية دراسة حالة مجمع صيدال فرع فرمال ، جامعة ام البواقي .
- بن دريري منير ، (2010) ، استراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الجزائرية دراسة ميدانية بالمديرية لنقل الكهرباء سونلغاز ، جامعة منتوري قسنطينة .
- بلقاسم المجد ، نزار الحاج (2017) ، اثر التدريب على أداء العاملين دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب ،رسالة ليسانس المهني ، جامعة قاصدي مرياح ، ورقلة.
- عليقي عبير، (2020)، التدريب وعلاقته بأداء العامل في المؤسسة دراسة ميدانية بالعيادة المتعددة الخدمات بلخرشوش ، رسالة ماستر في علم الاجتماع عمل وتنظيم ، جامعة العربي بن مهدي ، ام البواقي .
- سلامة امينة (2018) ، الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية لدى مؤسسة صناعة الكوابل ، رسالة دكتوراه ، الطور الثالث، جامعة مَّجْد خيضر بسكرة.بسكرة.
- كيال كريمة ، كباش مريم ، (2017) ، اثر تنظيم العمل ودوره في الوقاية من الحوادث المهنية لدى مؤسسة صناعة الاجر . رسالة ماستر في علم الاجتماع عمل وتنظيم ، جامعة احمد دراية ادار، الجزائر.
- زجاوي مَّجْد ، (2016) ، ضغوط العمل وعلاقتها بالحوادث والامراض المهنية لدى مؤسسة دنوبي وسيورر المؤسسة الصينية CRCC ، رسالة ماستر إدارة اعمال وتسيير موارد بشرية، جامعة ابوبكر بلقايد ، تلمسان.

- رمضان عمومن ، حمزة معمري ، دون سنة ، حوادث العمل أسبابها وأساليب خفضها مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل .
- رجاء مشانة (2017) ، العوامل المؤدية لحوادث العمل وعلاقتها بالاداء الوظيفي ، رسالة ماستر في علم الاجتماع العمل والتنظيم ، جامعة الشهيد حمه لخضر ، الوادي.
- ايمان بوراس (2017) ، حوادث العمل وتأثيرها على الأداء المالي لدى مؤسسة الصناعية KPMA الخروب ، رسالة ماستر ، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي.
- لغرابة رشا (2019) ، حوادث العمل واثرها على الاستقرار المهني للعامل داخل المؤسسة لدى مؤسسة سونلغاز، رسالة ماستر في علم الاجتماع العمل والتنظيم ، جامعة العربي بن مهيدي ، ام البواقي.
- عمران فوزي ، عزني وليد، (2017) ، دور مفتش العمل في حماية العامل من اخطار حوادث العمل ، رسالة ماستر في الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة ، بجاية.
- نضال حماد علي حماد (2021)، اثر حوادث العمل على الكفاءة الإنتاجية في السودان ، دراسة حالة بعض المصانع العاملة ، مجلة الأبيض للدراسات والبحوث، العدد 18.
- خلوفة مروان ، بشيري عبد الكريم ، (2020) ، التعويض عن حوادث العمل والامراض المهنية في التشريع الجزائري ، رسالة ماستر تخصص قانون اداري ، جامعة حمه لخضر ، الوادي.