



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية

فرع: علوم التسيير

التخصص: إدارة موارد بشرية

الموضوع:

أثر التدريب في تقليل حوادث العمل المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار (ENSP)

مقدمة من طرف الطلبة:

صقر سعد

قزیز محمد عتيق

تاريخ المناقشة 2023/ 06/ 17

لجنة المناقشة مكونة من السادة:

(أستاذ، جامعة ورقلة) رئيسا

(أستاذ محاضر أ، جامعة ورقلة) مشرفا ومقررا

(أستاذ محاضر، جامعة ورقلة) مناقشا

د/ أمناش ليندة

د/ بن عيشاوي أحمد

د/ قريشي حليلة السعدية

السنة الجامعية: 2022-2023

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية

فرع: علوم التسيير

التخصص: إدارة موارد بشرية

الموضوع:

أثر التدريب في تقليل حوادث العمل
دراسة حالة في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار
(ENSP)

مقدمة من طرف الطلبة:

صقر سعد وقزيز محمد عتيق

نوقشت و أجزيت بتاريخ: 2023/ 06/ 17

لجنة المناقشة مكونة من السادة:

(أستاذ، جامعة ورقلة) رئيسا

(أستاذ محاضر أ، جامعة ورقلة) مشرفا ومقرا

(أستاذ محاضر، جامعة ورقلة) مناقشا

د/ أمناش ليندة

د/ بن عيشاوي أحمد

د/ قريشي حليلة السعدية

السنة الجامعية: 2022-2023

إهداء

الحمد لله الذي أعاننا بالعلم وزيننا بالحلم وأكرمنا بالتقوى وأجملنا بالعافية

نتقدم بإهداء عملنا المتواضع إلى

الدرع الواقي والكنز الباقي، إلى من جعل العلم منبع اشتياقي، لك أقدم وسام

الاستحقاق إلى ابي أطل الله عمرك.

رمز العطاء وصدق الإيباء، إلى ذروة العطف والوفاء، أُمي الغالية أطل الله عمرك.

وإلى رمز الصداقة وحسن العلاقة زملاء الدراسة دفعة الثانية ماستر إدارة موارد بشرية

إلى من هم انطلاقة الماضي وعون الحاضر سند المستقبل اللوذيين لا عيش بدونهم ولا متعة إلا برفقتهم

إخوتي الأعزاء

إلى الزملاء

وفي الأخير يا رب لا تدعني أصاب بالغرور إذا نجحت ولا أصاب باليأس إذا فشلت بل ذكرني دائما بأن

الفشل هو التجربة الذي تسبق النجاح أمين يا رب العالمين

صقر سعد

إهداء

الحمد لله الذي أعاننا بالعلم وزيننا بالحلم وأكرمنا بالتقوى وأجملنا بالعافية

نتقدم بإهداء عملنا المتواضع إلى

الدرع الواقي والكنز الباقي، إلى من جعل العلم منبع اشتياقي، لك أقدم وسام

الاستحقاق إلى ابي أطال الله عمرك.

رمز العطاء وصدق الإيلاء، إلى ذروة العطف والوفاء، أُمي الغالية أطال الله عمرك.

وإلى رمز الصداقة وحسن العلاقة زملاء الدراسة دفعة الثانية ماستر إدارة موارد بشرية

إلى من هم انطلاقة الماضي وعون الحاضر سند المستقبل للذين لا عيش بدونهم ولا متعة إلا برفقتهم

إخوتي الأعزاء

إلى الزملاء

وفي الأخير يا رب لا تدعني أصاب بالغرور إذا نجحت ولا أصاب باليأس إذا فشلت بل ذكرني دائماً بأن

الفشل هو التجربة الذي تسبق النجاح أمين يا رب العالمين

قزير محمد عتيق

شكر وتقدير

بعد أن من الله علينا بإنجاز هذا العمل، فإننا نتوجه إلى الله سبحانه وتعالى أولاً وأخيراً بجميع ألوان الحمد والشكر على فضله وكرمه الذي غمرنا به فوفقنا إلى ما نحن فيه راجين منه دوام نعمه وكرمه، وانطلاقاً من قوله صلى الله عليه وسلم: "من لا يشكر الناس لا يشكر الله"، فإننا نتقدم بالشكر والتقدير والعرفان إلى الأستاذ المشرف "بن عيشاوي احمد"، على إشرافه على هذه المذكرة وعلى الجهد الكبير الذي بذله معنا، وعلى نصائحه القيمة التي مهدت لنا الطريق لإتمام هذه الدراسة، فله منا فائق التقدير والاحترام، كما نتوجه في هذا المقام بالشكر الخاص لأساتذتنا الذين رافقونا طيلة المشوار الدراسي ولم يبخلوا في تقديم يد العون لنا.

وندين بالشكر أيضاً إلى كل عمال المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار ENSP، الذين ساعدونا من خلال تقديم جميع التسهيلات ومختلف التوضيحات والمعلومات المقدمة من طرفهم لإنجاز هذا البحث.

وفي الختام نشكر كل من ساعدنا وساهم في هذا العمل سواء من قريب أو بعيد حتى ولو بكلمة طيبة أو ابتسامة عطرة.

الملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير التدريب في تقليل حوادث العمل من خلال دراسة ميدانية تمت في المؤسسة الوطنية لخدمات الابار ENSP (حاسي مسعود ورقلة)، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي في معالجة مضامين القسم النظري، كما تم الاعتماد على اداتي الاستبيان والمقابلة لجمع المعلومات، تم توزيع 80 استبيان على موظفي المؤسسة محل الدراسة، وقد تم تحليل النتائج بالاعتماد على برنامج SPSS بالإضافة الى مجموعة من الأدوات والأساليب الإحصائية.

وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج اهمها:

- التدريب يقلل من حوادث العمل داخل المنظمات من خلال تسوية سلوكيات العمال.
- يظهر دور التدريب في تحديد الاحتياجات التدريبية، و تصميم البرامج التدريبية وحسن استغلال أساليبها.

الكلمات المفتاحية: تدريب، مخاطر العمل، مؤسسة ENSP.

Abstract:

The aim of the study was to determine the extent to which training influences the reduction of workplace accidents through a field study conducted at the National Enterprise for Well Services (ENSP) in Hassi Messaoud, Ouargla. The descriptive method was employed to address the theoretical framework, and data were collected through questionnaires and interviews. A total of 80 questionnaires were distributed to employees of the study institution. The results were analyzed using the SPSS software, along with various statistical tools and methods.

The study has reached a number of important findings, including:

- Training reduces workplace accidents within organizations by addressing employee behaviors.
- The role of training is evident in identifying training needs, designing training programs, and effectively utilizing training methods.

Key words: training, work hazards, ENSP institution

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

الصفحة	قائمة المحتويات
I	الشكر والعرفان
II	إهداء
III	ملخص الدراسة
IV	فهرس المحتويات
VII	قائمة الجداول
VII	قائمة الأشكال
الفصل الأول: الادبيات النظرية والتطبيقية للتدريب و حوادث العمل	
2	تمهيد
3	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للتدريب وحوادث العمل
35	المبحث الثاني: الدراسات السابقة للتدريب ومخاطر العمل
41	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر التدريب على تقليل مخاطر العمل	
51	تمهيد
52	المبحث الأول: عينة وادوات الدراسة
	المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها
77	خلاصة الفصل
61	قائمة المراجع والمصادر
66	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الجدول	الجدول	الصفحة
(1-1)	الاختلافات بين التدريب والتعليم.	04
(2-1)	الاختلافات بين التدريب والتطوير.	05
(3-1)	متوسط خسائر بريطانيا والولايات المتحدة في الحرب والصناعة.	24
(4-1)	يوضح كيفية حساب التكلفة الحقيقية للآلات المتضررة.	25
(5-1)	اوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية	40
(1-2)	يوضح فروع وشركاء المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار "ENSP"	55
(2-2)	إحصائيات الإستيبيانات الموزعة والصالحة	55
(3-2)	ثبات الأداة حسب المعامل ألفا كرو نباخ	57
(4-2)	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	58
(5-2)	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	59
(6-2)	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	60
(7-2)	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة	61
(8-2)	توزيع أفراد العينة حسب التخصص الوظيفي	62
(9-2)	إجابات عينة الدراسة حول بُعد الاحتياجات التدريبي	63
(10-2)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار "ENSP" حول بُعد التدريب	63
(11-2)	إجابات عينة الدراسة حول بعد مقاييس التقييم	64
(12-2)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار "ENSP" حول أبعاد التدريب	64
(13-2)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار "ENSP" حول بُعد مدى حسن الاداء	65
(14-2)	إجابات عينة الدراسة حول بعد الأساليب الوقائية	66
(15-2)	إجابات عينة الدراسة حول بعد تطوير المهارات والقدرات	66
(16-2)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار "ENSP" حول أبعاد تقليل المخاطر	67
(17-2)	العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة.	68
(18-2)	تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى	69
(19-2)	تحليل تباين خط الانحدار	69
(20-2)	يوضح قيم معاملات خط الانحدار للتدريب	70

71	تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين العمال تبعاً لمتغير العمر بخصوص مدى استخدام أبعاد التدريب وتقليل مخاطر العمل. المتغير التدريب	(21-2)
72	تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين العمال تبعاً لمتغير الخبرة بخصوص مدى استخدام أبعاد التدريب وتقليل مخاطر العمل	(22-2)
72	تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين العمال تبعاً لمتغير العمر بخصوص مدى استخدام أبعاد التدريب وتقليل مخاطر العمل. المتغير التدريب	(23-2)
73	يوضح المتغيرين المستقلين المتبقيين في نموذج الدراسة	(24-2)
73	يوضح تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise	(25-2)
74	يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise	(26-2)

فهرس الأشكال

الصفحة	العبارة	رقم الشكل
ز	نموذج الدراسة.	(1-1)
7	أهمية التدريب.	(2-1)
15	مراحل العملية التدريبية.	(3-1)
52	بطاقة فنية للمؤسسة الوطنية لخدمات الآبار "ENSP"	(1-2)
54	الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية لخدمات الآبار "ENSP".	(2-2)
56	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	(3-2)
57	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	(4-2)
58	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	(5-2)
59	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة	(6-2)
60	توزيع أفراد العينة حسب التخصص الوظيفي	(7-2)

مقدمة

توطئة:

لقد أصبحت بيئة الأعمال التي تنشط فيها المؤسسات أكثر تغيرا وتعقيدا عما كانت عليه، مما يستدعي التكيف مع المتغيرات المتسارعة للاستفادة من التطورات العلمية والتكنولوجية، وكذلك للتعامل مع مختلف الثقافات بهدف تحقيق الميزة التنافسية والوصول إلى مستوى عال من الكفاءة والفعالية في الأداء، وهذا بفضل أهمية رأس المال الفكري الذي يمثل المعرفة التي يمكن توظيفها لصالح المؤسسة.

فأما المال البشري يعد أهم عنصر من عناصر المؤسسة، فهو المحرك الرئيسي للقدرات والإمكانات المادية، مما يتطلب إخضاعه إلى مجموعة من العمليات التي تعمل على إكسابه الخبرات والمهارات اللازمة للأداء بفاعلية بهدف زيادة الإنتاجية، رفع معنويات الأفراد، تقليل الحاجة للإشراف عن قرب، تخفيض حوادث العمل وتعميق المعرفة المتخصصة وتعزيز الاستقرار وكذا الرضا الوظيفي ومرونة التنظيم.¹

ويعود الاهتمام بتدريب الموارد البشرية إلى الثورة الصناعية، حيث احتاجت المصانع إلى عدد كبير من العاملين ذوي المهارات المتميزة لتشغيل ماكينات ذات عمليات متخصصة. ثم ازداد إدراك المنظمات بأهمية الاستثمار في الموارد البشرية بعد الاستدلال على أن العنصر البشري هو أحد أهم عوامل النظام الإنتاجي والأكثر تأثيرا على هوية المنظمة وتشكيل معالمها، بشرط صقل مواهبه وتنمية قدراته.

ومن حينها والتدريب يحتل مكانة متقدمة في قائمة الأولويات لعدد كبير من دول العالم، سواء كانت متقدمة أو نامية، حيث يعد وسيلة هامة لتكوين جهاز إداري كفاء وسد العجز والنقص في الكيانات الإدارية لتحمل أعباء التنمية الاقتصادية والصناعية في تلك الدول.

تعتبر حوادث العمل والإصابات المرتبطة بما أحد التحديات الرئيسية التي تواجه المنظمات لاسيما في الوقت الحاضر. فمع تزايد أهمية النشاط الصناعي في مجتمعات العالم، يزداد التركيز على تحليل أسباب وقوع الحوادث وتقييم نتائجها، وتطوير الاستراتيجيات الوقائية للحد من حدوثها. وإذا نظرنا إلى أبعاد المشكلة، فإن الحوادث العملية تؤثر على الناحية الاقتصادية، وتسبب خسائر مادية كبيرة للمنظمات، وتؤثر على سمعتها واستمراريتها في السوق. بالإضافة إلى ذلك، فإن الحوادث قد تؤثر على الناحية الاجتماعية والنفسية والصحية، حيث يمكن أن تسبب في إصابات خطيرة وفقدان الحياة، وتؤثر على حالة الموظفين والأسر المرتبطة بهم. لذلك، يتعين على المنظمات تحمل المسؤولية الكاملة في تطوير إجراءات واستراتيجيات فعالة للحد من حوادث العمل والإصابات وتعزيز بيئة عمل آمنة وصحية للموظفين.

¹ يوسف أبو الحجاج، إدارة وتنمية الموارد البشرية، دار الوليد القاهرة مصر، 2014، ص 28.

ويعتبر التدريب على السلوك الآمن والسليم من أهم الأساليب الوقائية للحد من حوادث العمل. فعندما يتم تدريب العاملين على كيفية القيام بالأعمال بطريقة آمنة وصحية، يتمكنون من الحد من الأخطار والمخاطر التي قد تتسبب في حوادث. كما أن التدريب يساعد في زيادة الوعي والتفاعل بين العاملين والتأكد من معرفتهم بالإجراءات الأمنية والوقائية المتبعة في المنظمة. وبالتالي، فإن انخفاض معدل الحوادث يمكن أن يؤدي إلى تحسين الإنتاجية وتقليل التكاليف التي تتكبدها المنظمة نتيجة للحوادث والإصابات التي تحدث للعاملين.

أولاً/ إشكالية الدراسة:

يربط فيكتور فروم (Victor Vroom) حوادث العمل بسوء الرضا الناجم عن عدم توفر فرص التدريب والتكوين، بحيث يتعرض المستأوون للحوادث أكثر من غيرهم من العاملين لقلة الجاذبية نحو العمل وعليه تعود نسبة كبيرة من عوامل حدوث الإصابات إلى التخطيط الفني السيء والتوجيه غير السليم للعمال مما ينعكس ذلك على منحهم فرص للتدريب والتكوين، لذا تتكرر الإصابات لعدم مطابقة الاهتمامات المهنية والقدرات البدنية والعقلية لمتطلبات العمل¹.

وعلى ضوء ما سبق نطرح السؤال الرئيسي لموضوع دراستنا هذه على النحو التالي:

مامدى تأثير التدريب في التقليل من حوادث العمل؟

الأسئلة الفرعية:

وقد ارتبط السؤال الرئيسي للدراسة بأسئلة فرعية:

كيف يساهم التدريب في تنمية المهارات والقدرات المساعدة في تحسين أداء العمل؟

هل تساهم الاساليب والسلوكيات الوقائية في التخفيض من حوادث العمل؟

هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية حول متغيرات الدراسة (التدريب, تقليل مخاطر العمل) تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس,

العمر, المستوى التعليمي, عدد سنوات الخبرة, الوظيفة)؟

ثانيا/ فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

تخفيض حوادث العمل مرتبط بمدى فعالية التدريب

الفرضيات الفرعية:

تؤثر البرامج التدريبية في تطوير المهارات والقدرات المساعدة على تخفيض حوادث العمل .

يرتبط تخفيض حوادث العمل بمدى استخدام العمال للسلوكيات والاساليب الامنية.

¹ عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية - مصر، 2007، ص 526.

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية حول متغيرات الدراسة (التدريب, تقليل مخاطر العمل) تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس, العمر, المستوى التعليمي, عدد سنوات الخبرة, الوظيفة)

ثالثاً/ مبررات اختيار الموضوع:

يعتبر موضوع حوادث العمل أمراً بالغ الأهمية، حيث يمكن أن يؤثر على السلامة والصحة والحياة العملية للكثير من الناس. ولذلك، فإن الاهتمام بتحسين السلامة في مكان العمل وتجنب حوادث العمل يعتبر أمراً ضرورياً. بالإضافة إلى ذلك، يمكن لدراسة حوادث العمل أن تساعد في فهم أسبابها وتحديد الخطوات الوقائية التي يمكن اتخاذها لتجنب حدوثها في المستقبل. وبالتالي، يمكن أن يؤدي تحسين السلامة في مكان العمل إلى زيادة الإنتاجية وتحسين بيئة العمل بشكل عام، ويمكن أن ينعكس ذلك بصورة إيجابية على الشركات والمجتمعات بأكملها.

الأسباب الموضوعية:

كون حوادث العمل أكبر المشاكل في الوقت الحالي تواجه معظم المؤسسات، لذا اعتمدنا عليه كمتغير في دراستنا محاولة لفت الانتباه لأهمية التدريب المهني وعلاقته بحوادث العمل. محاولة إبراز بعض جوانب التحكم أو إهمال كل من الإدارة والعمال بما يتعلق بالوقاية من حوادث العمل.

رابعاً/ أهداف الدراسة:

نبرز مجموعة من الأهداف سواء العلمية والعملية المتمثلة في: محاولة توجيه العامل لتطوير قدراته وتحسين أدائه بشكل أفضل بغرض زيادة فعاليته وتجنب مخاطر العمل في المنظمة محاولة الكشف عن مختلف النتائج السلبية الناتجة عن حوادث العمل على الصعيدين المادي والبشري محاولة تقديم مقترحات وتوصيات بشأنها ان تساعد في تطوير البرنامج التدريبي لتجنب حوادث العمل بالمؤسسات الصناعية

خامساً/ أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في حماية العنصر البشري من مخاطر العمل وتعريفه بالبرامج التدريبية المنظمة التي تساعد على الحفاظ على سلامته. فتجاهل حوادث العمل يزيد من التوتر بين الإدارة والعمال ويؤثر سلباً على العاملين. إذا اهتمت المؤسسات بالأسباب التي تؤدي إلى حوادث العمل، سيشعر العمال بالراحة والأمن، مما يؤدي إلى رفع معنوياتهم وطموحاتهم. يستمد هذا البحث أهميته من لفت الاهتمام لهذا النوع من الدراسات، وإثراء التراث العلمي في هذا المجال، وإمكانية أن تكون هذه الدراسة مؤشراً وحافزاً لدراسات أخرى. يعني التدريب زيادة الأداء وارتفاع المهارة والحد من الإصابات والحوادث، ويزيد من معنويات العاملين. يعتبر التدريب وسيلة فعالة في تطوير مهارات وكفاءات الموارد البشرية واكتسابهم المؤهلات التي تساعد على تجنب الحوادث والتعرف على مخاطر بيئة العمل التي يشتغلون فيها. يتناول هذا البحث دور البرامج التدريبية في تحقيق ذلك وأهميتها في تجنب حوادث العمل.

سادساً/ حدود الدراسة:

- الحدود البشرية: تمت هذه الدراسة على عينة من العاملين قدرها (80) عاملاً من عمال مؤسسة ENSP؛

- الحدود المكانية: استهدفت الدراسة مؤسسة ENSP

- الحدود الزمنية: كانت فترة التريص ممتدة من 23/04/2023 الى 07/05/2023

سابعا/منهج الدراسة:

يتطلب طبيعة المشكلة المعروضة في هذا الموضوع، ونوع الحقائق التي يسعى الباحث للوصول إليها وتفسيرها، تحديد المنهج المستخدم في الدراسة. ومن المهم أن نلاحظ أن هدف هذه الدراسة هو الكشف عن دور التدريب المهني في تقليل حوادث العمل، وبالتالي فإن استخدام المنهج الوصفي يعد ضرورياً لوصف الظواهر الموجودة داخل المؤسسة بدقة وتحليلها. في الجانب التطبيقي لدراسة الحالة تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية واستخدام برنامج spss في معالجة المعطيات ومعرفة مختلف المؤشرات وتحليلها.

ثامنا/ صعوبات الدراسة:

تعدد وتشابك المسببات والظروف التي أدت لوقوع البعض في الحوادث. صعوبة قياس الظاهرة وعدم الإجابة عن بعض الأسئلة رغم وضوحها.

تاسعا/هيكل الدراسة:

تمت معالجة الموضوع من خلال فصلين كما يلي:

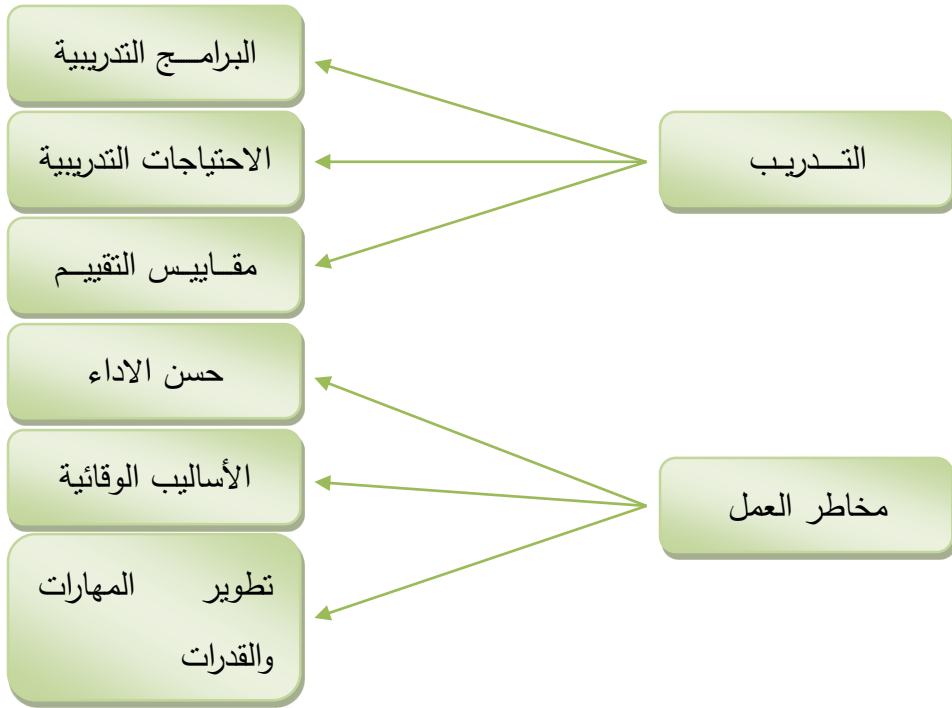
-الفصل الاول: يتناول الادبيات النظرية والتطبيقية لأثر التدريب في تقليل مخاطر العمل من خلال التركيز على الإطار العام لمفهوم

التدريب و مخاطر العمل، اضافة الى مجموعة من الدراسات السابقة العربية والاجنبية تتمثل في الادبيات التطبيقية؛

-الفصل الثاني: يتناول دراسة الميدانية لأثر التدريب في تقليل مخاطر العمل في مؤسسة الوطنية للتنقيب وسنعرض فيه الطريقة

والادوات مع التحليل والمناقشة؛

عاشر/ نموذج الدراسة:



الشكل رقم (1-1): يمثل نموذج الدراسة

الفصل الأول

الادبيات النظرية والتطبيقية للتدريب ومخاطر العمل

تمهيد:

- المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للتدريب وحوادث العمل
- المبحث الثاني: الدراسات السابقة للتدريب وحوادث العمل

تمهيد

يعد التدريب جزءاً أساسياً من الاستثمار في الموارد البشرية لتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية. ويشمل التدريب عملية تعليمية تهدف إلى تمكين الأفراد من إتقان مهاراتهم وتكيفهم مع بيئة العمل. ولتحقيق ذلك، يتم اتباع إجراءات وخطوات تهيئ ظروفًا مناسبة تمكن المتدرب من اكتساب المفاهيم النظرية والمعلومات الفنية المتعلقة بالعمل وتطوير مهاراته العلمية، واكتساب الاتجاهات الإيجابية والقيم والعادات والسلوكيات اللازمة لأداء العمل بصورة صحيحة. ويتناول هذا الفصل تاريخ ومفهوم التدريب، وأهميته واتجاهاته ومجالاته وأنواعه والأهداف التي يتم تحقيقها.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للتدريب وحوادث العمل

المطلب الأول: الإطار المفاهيمي للتدريب

الفرع الأول: ماهية التدريب

أولاً: تعريف التدريب

1- لغة:

تدرب، يتدرب تدرباً: الرجل تمرن في الشيء وعليه وفيه تعودته¹.

يقال درّب فلان فلاناً بالشيء ودربه على الشيء عوده ومرنه².

2- اصطلاحاً:

يعتبر التدريب من العوامل الأساسية التي تساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فهو يمثل عملية تعلم وتعليم تساعد الأفراد على اكتساب وتنمية المهارات والمعرفة والقيم اللازمة لأداء المهام الوظيفية بكفاءة وفعالية، والتكيف مع ظروف العمل المتغيرة باستمرار.

ولقد تعددت محاولات تعريف التدريب كالتالي:

- يعرف التدريب على أنه جهد منظم ومخطط لتزويد المشاركين بالمعلومات والمهارات والاتجاهات التي تساعدهم على تحسين أدائهم³.

- التدريب هو تغيير الاتجاهات النفسية والذهنية للفرد تجاه عمله تمهيداً لتقديم معارف ورفع 4 مهارات الفرد في أداء العمل⁴.

- يعرف بأنه النشاط المستمر للتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله قادراً على مواصلة عمل ما بهدف الزيادة الإنتاجية له وللجهة التي يعمل بها أو نقل معارف ومهارات السلوكية جديدة لتطوير كفاءة الفرد لأداء مهام محددة في الجهة التي يعمل لها⁵.

الفرق بين التدريب وبعض المصطلحات المشابهة:

3- التعليم والتدريب:

هو التغيير الدائم في السلوك والذي يحدث كنتيجة للممارسة أو التجارب السابقة، ويهدف التعليم الذي يطبق عادة على الدراسة التي يتلقاها الفرد في المدارس والجامعات إلى تزويد الفرد بخصيلة معينة من العلم والمعرفة في إطار ومجال معين فهو يهتم بالمعارف كوسيلة لتأهيل الفرد للدخول في الحياة العملية ولذلك فهو يركز على الموضوع وليس على الفرد.

¹ ابن هادية علي واخرون، القاموس الجديد للطلاب، معجم عربي مدرسي الفباي، ط7، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتابة، 1991، ص180.

² مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، ط4، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة مصر، 2004، ص 288.

³ عقلة محمد وأسامة محمد، جرادات التدريب الإداري الموجه بالأداء، الطبعة الثانية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2012، ص 30.

⁴ الكلالدة طاهر محمود، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الاردن، 2011، ص99.

⁵ المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المرجع في التدريب وإدارة الموارد البشرية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية مصر الجديدة، القاهرة، 2008 ص 12.

فالتدريب هو تطبيق المعرفة، يساعد الأفراد على الإلمام والوعي بالقواعد والإجراءات الموجهة والمرشدة لسلوكهم، أما التعليم فيعمل على إرساء عمليات وأساليب التفكير المنطقي السليم.

الجدول رقم (1-1) الاختلافات بين التدريب والتعليم

التعليم	التدريب	الخصائص
الاهداف عامة مجردة لخدمة احتياجات الافراد والمجتمع بصفة عامة.	اهداف سلوكية محددة لجعل العاملين أكثر كفاءة وفعالية في وظائفهم وأعمالهم.	الأهداف
طويل الأجل بصفة عامة.	ممكن ان يكون قصير جدا خاصة عندما يكون موجه الى نوع معين من المهارات.	الزمن
متسع وشامل	غالباً ما يكون محدد بدرجة كبيرة لاحتياجات العمل الذي يقوم بها الفرد.	المحتوى

1-المصدر: مصطفى كامل، إدارة الموارد البشرية، الشركة العربية للنشر والتوزيع القاهرة مصر، 1994، ص303

4- التكوين والتدريب:

هو نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات، بما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة تتقن العمل بكفاءة وإنتاجية عالية.¹ لا يختلف مفهوم كلمتي التكوين والتدريب في شيء، ما عدا أن التكوين يعني كل أوجه التعليم التي يتلقاها الفرد من القيم ومهارات وثقافات وأفكار ومعلومات عامة، أما التدريب فيسري مفهومه على التعليم أيضا لكن في نطاق مهنة معينة، باعتبار ارتباطها بالجانب العلمي، لذلك من الناحية الواقعية فان التدريب هو الأكثر استخداما من قبل القطاع الانتاجي بصورة عامة.²

5- التطوير والتدريب:

فالتدريب هو إكساب الأفراد العاملين المعرفة و المعلومات النظرية و المهارات العلمية المؤثرة على سلوكياتهم، أما التطوير فيتمثل في الجهود المبذولة لاكتساب العاملين القابليات التي يحتاجونها مستقبلا وفق التصورات للتغيرات البيئية و التكنولوجية، لذلك فإن عملية التطوير ما هي إلا عملية استراتيجية لا ترتبط فقط بالموقف الحالي و لا تتوقف على إكساب مهارات للوظائف الحالية فقط، و إنما من خلال الاعتماد على رؤية المدير الاستراتيجية الوظائف التي ستكون مستقبلا، مما يتطلب النظر إلى المؤسسة كفريق عمل متكامل يتطلب الأخذ بالنظرة الشمولية و التنوع في المهارات و الامكانيات.

¹ عبد الكريم درويش، أصول الإدارة العامة، المكتبة الانجلو مصرية، القاهرة - مصر، 1976، ص 594.

² ربيع بوعريوة، تأثير التدريب على انتاجية المؤسسة، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز، مذكرة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية علوم التسيير والعلوم التجارية، 2006-2007، ص 6.

الجدول رقم (1-2) الاختلافات بين التدريب والتطوير

التطوير	التدريب	ابعاد المقارنة
- الوظائف الحالية والمستقبلية.	- الوظائف الحالية.	التركيز
- مجموعات وفرق عمل جماعي.	- الافراد العاملين.	النطاق
- طويل المدى.	- قصير المدى.	الإطار الزمني
- التهيئة للاحتياجات المستقبلية في المهارات.	- سد النقص في المهارات الحالية.	الأهداف

2-المصدر: سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2003، ص 186.

ثانيا: اهداف واهمية التدريب

1- اهداف التدريب

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

- زيادة واستقرار الأفراد العاملين عن طريق زيادة إتقانهم العمل إلى جانب ما يكتسبوا من مهارات.
- تطوير اتجاهات المشاركين الايجابية نحو العمل والزملاء والمنظمة.
- زيادة فرص الابتكار والإبداع في العمل ورفع الإنتاج والإنتاجية.
- تنمية روح العلاقات الإنسانية في المنظمة وتحسين نوع الإشراف على العمل.
- التقليل من تدمر العاملين وتقليل أخطائهم وتخفيض كلفة الصيانة الآلات والمعدات.

2- اهمية التدريب

يعتبر التدريب من المواضيع الهامة التي احتلت موقعا محوريا، له أهمية بالغة كلا من الفرد والمؤسسة:

أ- أهمية التدريب بالنسبة للأفراد العاملين: له أهمية كبيرة عالية للعاملين فيها:²

- يساعد الأفراد في تحسين وتطوير قراراتهم وحل مشاكلهم في العمل.
- يساهم التدريب في تطوير مهارات الاتصال بين الأفراد.

¹ قاسي أسماء، أهمية تدريب الموارد البشرية في المشروعات الصغيرة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة أكلي محند أو الحاج - البويرة، الجزائر، 2011/2012، ص 59.

² حامد كريم الحدراوي، تدريب الموارد البشرية كمدخل لتحقيق الميزة الثقافية المستدامة، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، العراق، العدد 20، 2015، ص 226.

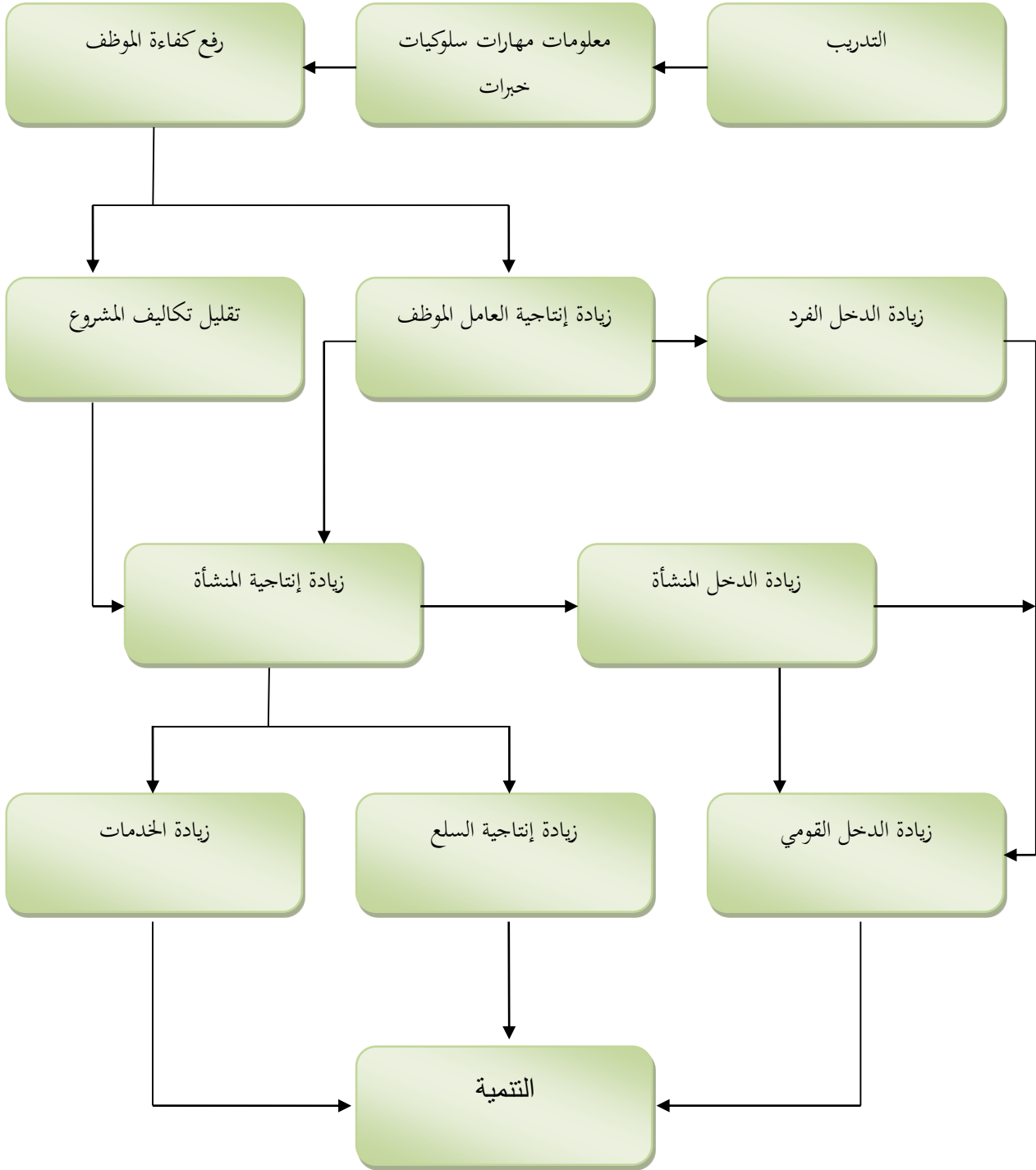
- يسمح التدريب بالتقليل من نقاط الضعف لدى الأفراد يوفر لهم الغرض للترقية والتطوير.
- يسمح التدريب بتخفيض معدل حوادث العمل ورفع درجة الروح المعنوية لدى العاملين داخل المؤسسات.

ب- أهمية التدريب بالنسبة للمؤسسة¹:

- يساهم التدريب في خلق الاتجاهات الايجابية لدى العاملين نحو العمل والمؤسسة.
- يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمؤسسة وبذلك يرتفع أداء العاملين عن طريق معرفتهم لما تزيد المؤسسة من أهداف.
- يؤدي إلى ترشيد معرفتهم القرارات الإدارية وتطوير أساليب وأسس مهارات القيادة الإدارية.
- يساهم في بناء قاعدة فاعلة للاتصالات والاستشارات الداخلية وبذلك يؤدي إلى تطوير أساليب التفاعل بين الأفراد العاملين بينهم وبين الإدارة.

¹ هالة موسى، دور التدريب في تطوير أداء العاملين في المؤسسة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم تسيير تخصص ادارة الاعمال الاستراتيجية، جامعة أكلي محمد أو الحاج - البويرة، الجزائر، 2014 / 2015، ص03.

الشكل رقم (1-2): أهمية التدريب.



المصدر: قاسي أسماء، مرجع سابق، ص 62.

الفرع الثاني: أنواع التدريب:¹

ينقسم التدريب إلى عدة أنواع، وتختلف باختلاف المعيار المتبع في هذا التقسيم ومن أهم هذه التقسيمات كما يلي:

أولاً: أنواع التدريب حسب مرحلة التوظيف:

1- توجيه الموظف الجديد Orientation:

يحتاج الموظف الجديد إلى مجموعة من المعلومات التي تقدمه إلى عمله الجديد وتؤثر المعلومات التي يحصل عليها الموظف الجديد في الأيام والأسابيع الأولى من عمله على أدائه واتجاهاته النفسية لسنوات عديدة قادمة.

2- التدريب أثناء العمل On The Job Training:²

ترغب المنظمات أحياناً في تقديم التدريب في موقع العمل وليس في مكان آخر حتى تضمن كفاءة أعلى للتدريب، حينئذ تشجع وتسعى المنظمات إلى أن يقوم المشرفون المباشرون فيها بتقديم المعلومات والتدريب على مستوى فردي للمتدربين. ويعاب على هذا النوع من التدريب هنا أنه ليس هناك ضمان أن التدريب سيتم بكفاءة ما لم يكن هذا المشرف مدرباً ماهراً ونموذجاً يحتذى به.

3- التدريب بغرض تجديد المعرفة والمهارة Skill Renewal Training:

حينما تتقدم معارف ومهارات الأفراد خاصة عند إدراج أساليب عمل وتكنولوجيا وأنظمة جديدة يلزم الأمر تقديم التدريب المناسب لذلك.

4- التدريب بغرض الترقية والنقل Promotion Transfer Training:

تعني الترقية والنقل أن يكون هناك احتمال كبير لاختلاف المهارات والمعارف الحالية للفرد في الوظيفة التي سيرقى أو سينتقل إليها، وهذا الاختلاف أو الفرق مطلوب التدريب عليه لسد هذه الثغرة في المهارات والمعارف.

5- التدريب للتهيئة للمعاش Retirement Training:

في المنظمات الراقية يتم تهيئة العاملين من كبار السن إلى الخروج على المعاش، تم تدريبه على البحث عن طرق جديدة للعمل أو طرق للاستماع بالحياة والبحث عن اهتمامات أخرى غير الوظيفية.

ثانياً: أنواع التدريب حسب نوع الوظائف:³

1- التدريب المهني والفني Technical and Vocational Training:

يهتم هذا النوع بالمهارات اليدوية والميكانيكية في الأعمال الفنية والمهنية.

2- التدريب التخصصي Professional Training:

يتضمن هذا التدريب معارف ومهارات على وظائف أعلى من الوظائف الفنية والمهنية.

¹ أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية الدار الجامعية الإسكندرية، مصر، الطبعة الثانية 2011/2012، ص458.

² أحمد ماهر، نفس المرجع، ص459-460.

³ أحمد ماهر، مرجع سابق، ص461-462.

3- التدريب الإداري **Managerial Training**:¹

يتضمن هذا النوع التدريب المعارف والمهارات الإدارية والإشرافية اللازمة لتقلد المناصب الإدارية (الإشرافية) أو الوسطى أو العليا وهي المعارف تشمل العمليات الإدارية من تخطيط وتنظيم ورقابة، واتخاذ قرارات، وتوجيه وقيادة، وتحفيز، وإدارة جماعات العمل، والتنسيق والاتصال.

ثالثاً: أنواع التدريب حسب مكانها:

قد ترغب الشركة في عقد برامجها داخل الشركة، سواء بمدربين من داخل وخارج الشركة. وبالتالي يكون على الشركة تصميم البرامج، أو دعوة مدربين للمساهمة في تصميم البرامج، ثم الإشراف على تنفيذها.

1- التدريب داخل الشركة **Internal Training**:

هناك التدريب الداخلي هو ما يسمى بالتدريب في موقع العمل وفي هذا النوع من التدريب يقوم الرؤساء المباشر للعاملين بتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة لأداء العمل أو الإشراف على قيام بعض العاملين القدامى ذوي الخبرة بهذه المهمة، ويمتاز هذا النوع بتمائل وتشابه ظروف التدريب مع ظروف أداء العمل.

2- التدريب خارج الشركة: **External Training**

تفضل بعض الشركات أن تنقل كل أو جزءاً من نشاطها التدريبي خارج الشركة ذاتها، وذلك إذا كانت الخبرة التدريبية وأدوات التدريب متاحة بشكل أفضل خارج الشركة وربما خارج الدولة.

رابعاً: التدريب من حيث الأهداف:²

1- **التزويد بالمعلومات**: أي زيادة قدرة الموظف على التفكير المبدع الخلاق بما يمكنه من التكيف مع عمله، ومواجهة المشكلات والتغلب عليها.

2- **التدريب على المهارات**: وذلك عن طريق رفع مستوى أداء الموظف عن طريق اكتساب المهارات المعرفية والعلمية المستحدثة في ميدان عمله أو تطويرها بصورة مستمرة.

3- **التدريب للترقية**: وذلك عن طريق إعداد الموظف اعداداً جيداً لممارسة مهمة التي يتطلبها العمل الجديد باكتساب المعلومات والمهارات والاتجاهات اللازمة

¹ أحمد ماهر، نفس المرجع، ص 462.

² أحمد بن عطا هلال حمدان الجهني، التدريب الإداري لمديري المدارس في ضوء احتياجاتهم التدريبية، رسالة ماجستير، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى، السعودية، 2008، ص 39

الفرع الثالث: النظريات المفسرة للتدريب

تعددت النظريات التي تناولت موضوع التدريب ومنها اخترنا ثلاث نظريات هي:

أولاً: نظرية الإدارة العلمية:

يعتبر فريدريك تايلور (1856-1915) رائد هذه المدرسة وأول من حدد معالمها ومبادئها وقد ركز على الدراسة العلمية لأسلوب العمل عن طريق استخدام أدوات دراسة الحركة والزمن والتي تقوم بتبسيط العمل إلى حد أقصى ممكن والتخلص من الحركات الزائدة وتحديد الوقت اللازم لكل حركة، وعليه فأساس الإدارة العلمية هو أن النشاط الانساني يمكن تحليله وقياسه والرقابة عليه بوسائل تشبه تلك المستخدمة في العلوم الطبيعية.¹

كما أكدت النظرية على مبدأ الرشد والعقلانية للأفراد، ورأت أن الحوافز أسلوب تضمن من خلاله المنظمة قيام العمال بأداء عملهم بشكل أفضل، لأن العامل رجل اقتصادي تتسم قراراته بالعقلانية، أي أن ما يدفعه للعمل هو الحصول على أكبر عائد مادي ولزيادة إنتاجية، الأفراد، وجب ربط هذه الأخيرة بنظام سليم للأجور التشجيعية...²

ويهدف تايلور من وراء تطبيق نظام الحوافز إلى رفع مستوى الأداء وبالتالي زيادة الربح الذي يعتبر الهدف الرئيسي للمنظمة، فمضاعفة الجهد يعود على العامل بزيادة أجره وعلى المنظمة بزيادة أرباحها، وهذا ما يبعث الطمأنينة بجميع الأطراف.³

وأولت هذه النظرية الاهتمام بضرورة التدريب رغم أنها اعتبرت المنظمة نظام مغلق لا يتبادل التأثير والتأثر مع البيئة الخارجية، فتدريب الأفراد عملية داخلية هامة يجب القيام بها، حيث أن هدف هذه النظرية هو السعي لاكتشاف أفضل الأساليب الواجب اتباعها لرفع كفاءة العمال وزيادة الإنتاج، وعليه تعتبر التدريب الداخلي جزءاً لا يتجزأ من هذه العملية.⁴

أغفلت نظرية الإدارة العلمية الجوانب الإنسانية للفرد العامل واعتبرته كأداة إنتاج، كما أهملت روح الجماعة واعتمدت على التقسيم الفردي للعمل وتجريد العامل من كل إحساس بالاستقلالية.

ثانياً: نظرية تدرج الحاجات:

يعتبر صاحب هذه النظرية أبراهام ماسلو من رواد المدرسة السلوكية، وهو أول من جاء بفكرة تصنيف الحاجات الإنسانية بهدف تقسيم مصادر دافعية الأفراد للعمل، ركز في تحليله للدافعية على مفهوم الحاجات فاقترح تصنيفاً لها في شكل هرمي، حيث يشبع الفرد حاجاته بشكل متسلسل، انطلاقاً من قاعدة الهرم، ثم ينتقل إلى الحاجات الأخرى في المستوى الأعلى.⁵

أولت نظرية تدرج الحاجات أهمية بالغة للتدريب لاعتباره عاملاً أساسياً يساعد في إشباع حاجات المورد البشري في كل المستويات، فرغبة الفرد في الحصول على أجر كاف أو تحقيق الأمان على منصبه لا يتأتى إلا من خلال الاستفادة من دورات تدريبية تسمح له

¹ صالح الشنواني، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، دار الجامعات المصرية، القاهرة-مصر، 1976، ص 43

² محمود سليمان حنفي، السلوك التنظيمي و الأداء، دار الجامعات المصرية، القاهرة-مصر، د ت، ص 145.

³ f.w. Taylor, la direction scientifique des entreprises, enac édition, Alger, 1992, p 57.

⁴ علي السلمي، تطور التفكير التنظيمي، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975، ص 65.

⁵ عمر وصفي عقيلي، إدارة الأفراد، مديرية الكتب و المطبوعات الجامعية، حلب-سوريا، 2000، ص 357-358.

برفع مستوى أدائه وقدرته على الإنجاز بكفاءة، إضافة إلى إسهامه في إشباع الحاجات الفيزيولوجية و حاجات الأمان، فإن التدريب يعتبر عاملاً ضرورياً لتحقيق الحاجات في المستوى الأعلى من هرم تدرج الحاجات، فحاجات التقدير والمتمثلة في رغبة المورد البشري في تكوين سمعة طيبة و التمتع بالاستقلالية يمكن إشباعها عن طريق تحسين المستوى و تمكين الأفراد من رفع مهاراتهم، و الحصول على الكم اللازم من المعلومات و المعارف المختلفة التي تساعدهم على الارتقاء في سلم الوظائف و عليه فالدورات التدريبية تعد عاملاً مساعداً على إشباع الحاجات البشرية في المنظمة و هي بالتالي تحرك الدافع لدى الفرد و تحرك القوى الموجهة لتصرفاته من أجل أن يقوم بتأدية عمله بكفاءة، و هذا من شأنه أن ينعكس بالإيجاب على الأداء الكلي للمنظمة.¹

تعرضت نظرية تدرج الحاجات لماسلو إلى انتقادات في أن تقسيم الحاجات الإنسانية إلى خمس مجموعات مبالغ فيه، فقد كان بالإمكان تصنيفها إلى مجموعتين من الحاجات مادية ومعنوية، كما أن إشباع المورد البشري للحاجات في أسفل الهرم لا يعني بالضرورة أنه سينتقل إلى إشباع الحاجات في المستوى الأعلى.

ثالثاً: نظرية رأس المال البشري:

حاول "شولتز" البحث عن تفسيرات أكثر فعالية لزيادة الدخل، بعد أن لاحظ إهمال الباحثين للثروة البشرية واهتمامهم بالمكونات المادية لرأس المال كونه السبب الرئيسي في خلق الثروة، محولاً الانتباه نحو الاهتمام بالمكونات الغير مادية المتمثلة في رأس المال البشري.

وقد سجل " شولتز " أكبر خطأ في الطريقة التي تم التعامل بها مع رأس المال في التحليل الاقتصادي وهي إلغاء الرأس المال البشري، الذي يعتبر المصدر الأساسي للثروة من خلال ما يخترنه من طاقات جسمية وذهنية، حيث أشار إلى ضرورة اعتبار مهارات ومعرفة الفرد شكل من أشكال رأس المال الذي يمكن الاستثمار فيه.²

ركزت نظرية رأس المال البشري على عملية التعليم باعتبارها استثماراً لازماً لتنمية الموارد البشرية حيث أطلق على التعليم اسم رأس المال البشري طالما أن مجموعة المعارف المتراكمة التي يحصل عليها الفرد تحقق قيمة، وتعد محدداً أساسياً لما تحققه المنظمة من أرباح، ويؤدي الاستثمار في التعليم إلى تحقيق منافع عدة تساهم في زيادة القدرات الإبداعية إلى جانب تحسين الإنتاجية وزيادة الإيرادات وتحسن اتجاهات العاملين مع بيئتهم.

وقد بنى "شولتز" مفهومه لرأس المال البشري على الفرضيات الآتية:

- النمو الاقتصادي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية بل يرجع أساساً في المخزون المتراكم لرأس المال البشري.
- يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقاً للاختلافات في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الفرد.
- يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال التقليدي. وخلص "شولتز" إلى أن لعملية التعليم نوعين من الآثار، فإلى جانب أنها تحسن طاقات وقدرات الأفراد اللازمة لأداء أعمالهم وإدارة شؤونهم وما يترتب على ذلك من زيادة في دخل المنظمة، هناك أثر ثقافي من شأنه أن ينمي الفرد لكي يصبح مواطناً صالحاً ومسؤولاً.³

¹ محمد صالح قريشي، تقييم فعالية برامج تدريب الموارد البشرية، رسالة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة- الجزائر، 2005، ص 10.

² راوية حسن، مدخل إستراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية-مصر، 2002، ص 65.

³ المرجع السابق، ص 66-67.

الفرع الرابع: العملية التدريبية

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

أولاً: احتياجات التدريب:

يتم تحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسة عن طريق تحديد المهارات المطلوب تطويرها أو تحديثها للعامل أو الإدارة المعنية، كما يمكن تحديدها من خلال المعرفة أو تحليل المهام تحليل المشاكل الجماعية للعمال ظهور تقنيات تكنولوجية أو فنية جديدة، الاستفسار عن أعمال معينة تخص عمل الموظف، قياس الأداء أو الإنجازات وتحديد الانحرافات¹.

1- طرق تحديد الاحتياجات التدريبية

تنقسم تحديد الاحتياجات التدريبية إلى ثلاثة طرق هي: تحليل التنظيم، تحليل العمل، تحليل الفرد.

أ- تحليل التنظيم

يهدف تحليل التنظيم إلى تحديد أين سيتم تركيز التدريب في المؤسسة أو الإدارة أو القسم الذي يعاني الحاجة إلى التدريب بمعنى تحديد درجة ملائمة التنظيم القائم للأهداف ومتطلبات العمل، وتقييم فعالية التنظيم وتحديد التعديلات اللازمة لزيادة فعالية التدريب، أي أن مسؤول التدريب يقوم هنا بعملية تشخيص للوضع التنظيمي الفعلي².

ب- تحليل العمل

يمثل دراسة الوظائف في المؤسسة من حيث المسؤوليات والأعباء لتحديد التدريب المطلوب لكل وظيفة وتحديد المعارف والمهارات والقابليات المطلوبة ولإنجازها بفعالية فعلى محلل الاحتياجات التدريبية الاطلاع على طبيعة الأعمال التي تستند للعاملين، والتي ترد في الوصف الوظيفي ومواصفات الوظائف، وذلك للتعرف على نوع التدريب الذي يتناسب وطبيعة الأعمال والمهام التي يؤديها العاملون.

حتى يتمكن الفرد من أداء عمله بكفاءة، وهذا يتطلب بالضرورة تحديد معايير الأداء، تحديد واجبات الوظيفة، طريقة أداء كل منها، وأخيرا المهارات والمعارف الضرورية لأداء العمل³.

¹ أحمد ماهر، مرجع سابق، ص 329.

² أمين ساعتي، إدارة الموارد البشرية من النظرية إلى التطبيق، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1998، ص 230.

³ السيد عليوة، تحديد الاحتياجات التدريبية، إيتراك للطباعة والنشر، القاهرة - مصر، 2001، ص 51.

ت- تحليل الفرد

يقوم هذا النوع من التحليل على دراسة العامل من حيث قدراته الفنية العلمية والعملية، مؤهلاته، دوافعه واتجاهاته وسلوكه الوظيفي، قدرته على الاتصال ومدى انسجامه مع الآخرين، وهذا يستوجب توافر وصف لكل وظيفة لدى المنظمة، ومن الضروري كذلك عند تحليل الفرد التعرف على أهدافه، وعمّا إذا كانت تتفق أو تتعارض مع أهداف المنظمة، حيث أن التدريب يكون فعالاً إذا ما اتفقت أهداف كل من الطرفين، وعلى هذا الأساس تبرز أهمية دراسة دوافع الفرد عند تحديد الاحتياجات التدريبية.¹

2- متطلبات تحديد الاحتياجات التدريبية

من الضروري الاهتمام بطبيعة المعلومات وطرق جمعها عند تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية، إذ أن توفرها بالعدد الكافي والشكل المطلوب يسمح بتحديد فعال للاحتياجات، ومن ثم اختيار نوع التدريب المطلوب والفئة المستهدفة من عملية التدريب، ومستوى الأداء المطلوب لمواجهة مشكلات معينة أو تطوير أساليب العمل، وتتمثل أهم الطرق المستعملة في عملية جمع المعلومات بهدف تحديد الاحتياجات التدريبية فيما يلي:

أ- **المقابلة:** تمثل المقابلة مواجهة بين مسؤول التدريب والمتدربين المحتملين بهدف التعرف على احتياجاتهم التدريبية، وعند إجراء المقابلة لابد من مراجعة الأسئلة للتأكد من أنها تستجيب لهدفها، وأن يستمع مسؤول التدريب بعناية للمتدربين المحتملين ولا يذهب إلى استنتاج الإجابات.

ب- **الاستبيان:** تتمثل في استمارة تتضمن عدداً من الأسئلة مطلوب الإجابة عنها، ويضعها مسؤول التدريب، بهدف التعرف على الاحتياجات التدريبية إلا أنه لابد من مراعاة عدة شروط عند إعدادها منها:

- أن تكون الأسئلة واضحة لا لبس فيها.
- أن تكون الإجابات المطلوبة واضحة.
- ألا تكون الأسئلة صعبة.
- أن تكون موضوعية بحيث تلبى الغرض الذي صممت من أجله، فمن مزايا الاستبيان أنه يمكن أن يصل إلى أكبر عدد ممكن من الأفراد في وقت قصير وأنه قليل التكاليف، ويقدم بيانات مركزة وواضحة²

¹ جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2003، ص 243.

² أمين ساعتي، مرجع سبق ذكره، ص 270-271.

ت- الاختبارات: قد تكون شفوية أو كتابة يلجأ إليها مسؤول التدريب بهدف التوصل والتعرف على الاحتياجات التدريبية للعاملين وتستخدم طريقة الاختبارات من أجل تحديد وتشخيص أوجه القصور في الأداء، لأنها تعطي مؤشرات عامة ولا نهائية في تقييم أداء الفرد أو احتياجاته التدريبية.

ث- تحليل المشكلات: تهدف طريقة تحليل المشكلات إلى معرفة السبب الحقيقي للمشكلة بهدف معالجتها بالتدريب، ومن مزايا هذه الطريقة أنها تزيد من مستوى التفاهم بين الرؤساء والمرؤوسين وتعطي هذه الطريقة النتائج نفسها التي تعطيها المقابلة.

ج- تقييم الأداء: هي المؤشرات التي تعتمد عليها المؤسسة، كونها تعطي الوضعية الحقيقية للواجبات التي لم تنجز، وأسباب عدم إنجازها، كما تبين نتيجة تقييم مدى حاجة العاملين للتدريب.

ح- دراسة التقارير والسجلات: تدلونا على تحديد نقاط الضعف التي يمكن علاجها بالتدريب وتميز هذه الطريقة بأنها تظهر مشكلات الأداء، لكنها لا تكشف عن أسباب هذه المشكلات، كما أنها لا تتسم بالموضوعية مما يصعب الاعتماد عليها وحدها في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، أي أن عامل الذاتية قد يطنى على النتائج الموصل إليها، مما يجعل هذه النتائج غير مطابقة للواقع.¹

3- صعوبات تحديد الاحتياجات التدريبية

لكي يكون التدريب أداة فعالة في تنمية الأفراد وخدمة مختلف المؤسسات، يتعين على الجهات المسؤولة في المؤسسة أن تدرس بجدية الصعوبات والمشاكل التي تحول دون تحديد الاحتياجات التدريبية بطريقة فعالة ومن أهم هذه المشكلات ما يلي:

- عدم تحديد الاحتياجات التدريبية تحديدا دقيقا.
- عدم الارتباط بين الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية.
- تنفيذ البرامج التدريبية يكون بسرعة كبيرة فلا يسمح الوقت بالانتظار بتحديد الاحتياجات التدريبية.
- ومن صعوبات تحديد الاحتياجات التدريبية نذكر أيضا:
- عدم الفحص الدقيق للآراء التي تبديها الإدارة العليا أو العاملين في المؤسسة عند التعبير عن احتياجاتهم التدريبية.
- عدم التنسيق بين جميع وحدات المؤسسة في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية.
- الاعتماد على الحدس والتقليد على المؤسسات الأخرى في تحديد الاحتياجات التدريبية بدلا من إجراء الدراسة العلمية.
- التركيز على الاحتياجات التدريبية الحالية وإهمال الاحتياجات المستقبلية.²

¹ أحمد نادر أبو شخبة، إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات عملية، ط2، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2013، ص265.

² عادل رمضان الزيايدي، إدارة الموارد البشرية، مكتبة عين الشمس، القاهرة-مصر، ص220-218.

ثانيا: تصميم البرنامج التدريبي:¹

تعتبر مرحلة تصميم البرنامج التدريبي من أهم المراحل في العملية التدريبية وذلك لعدة الأسباب التالية:

مرحلة تصميم البرنامج التدريبي تتكون من عدة عناصر، وبالتالي ليست سهلة بل عملية معقدة تتشابك مع عدد من المتغيرات والموارد والعوامل داخل النظام التدريبي وخارجه، نجاح البرنامج التدريبي يعتمد في الأساس على التصميم الدقيق الجيد لذلك البرنامج، وأهم خطوات أو عناصر تصميم البرنامج التدريبي تتمثل فيما يلي:

- تحديد الاحتياجات التدريبية
- تحديد الأهداف المطلوبة من البرنامج التدريبي.
- وضع محتوى البرنامج التدريبي وإعداد المواد التدريبية:
- اختيار الأساليب التدريبية.
- تهيئة التسهيلات التدريبية الأخر.
- استقطاب المشاركين.
- إعداد الموازنة اللازمة للبرنامج التدريبي.
- إعداد الجدول الزمني للبرنامج التدريبي
- اختيار المدربين يتكون من المدرب المحاضر المدرب القائد المدرب التطبيقي، المدرب النفسي).

ثالثا: تنفيذ البرنامج التدريبي:

بعد أن يكون مصمم البرنامج التدريبي قد خطط لجميع عناصر البرنامج التي سبق معالجتها في مرحلة تصميم البرنامج، فإن البرنامج يعقد في الزمان والمكان المحددين، وفي العادة يكون له منسق أو مشرف الذي يصمم البرنامج التدريبي، أو قد تكون البرنامج قد صممت من قبل جهة أخرى، ويطلب من المنسق أو المشرف تنفيذه، ومرحلة التنفيذ هي مرحلة إدارة البرنامج وإخراجه إلى حيز الوجود وهي مرحلة مهمة جدا، ففيها نعرف حسن وسلامة التخطيط وينعكس فشلها أو نجاحها سلبا أو إيجابا على المرحلة التي تليها وهي مرحلة التقييم، لتنفيذ البرنامج التدريبي بنجاح وجب مراعاة بعض الأمور والجوانب منها:

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

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

¹ هالة موسى، مرجع سابق، ص 17.

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

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

3- تنفيذ البرنامج التدريبي خارج المؤسسة: يتم تنفيذ البرنامج التدريبي خارج المؤسسة في مراكز تدريب قد يكون داخلي وقد يكون خارجي متخصصة وهو ما يعرف بالتدريب الخارجي، ومن مميزات هذا التدريب توافر الخبرة والقدرة لدى أجهزة التدريب الخارجية المتخصصة، إلى جانب جمع عدد من المتدربين من مؤسسات مختلفة في مكان تدريب واحد وهذا ما يتيح الفرصة لتبادل الخبرات والتجارب، ومن ثم الاستفادة من أفكار وخبرات جديدة ونافعة.²

رابعاً: متابعة وتقييم البرنامج التدريبي:

المتابعة هي مجموعة العمليات التي تتم أثناء تنفيذ مراحل الخطة التدريبية للتأكد من التسيير حسب الخطة الموضوعية والوقت والميزانية المخصصة من اجلها، أما المهام الرئيسية لعملية المتابعة فهي تجميع المعلومات والبيانات الإحصائية الدقيقة عن جميع ما يؤثر في العملية التدريبية وما يتأثر يلي ذلك كيفية استخدام تلك المعلومات من اجل تحسين النشاط التدريبي وكذا فان عملية المتابعة تعتبر القاعدة لعملية تقييم ما تنجزه الخطة، تقييم التدريب هو الإجراءات التي تستخدمها الإدارة من اجل قياس كفاءة البرنامج التدريبي ومدى نجاحه في تحقيق الأهداف المحددة.

يتضمن تقييم البرامج التدريبية التأكد من مدى تحقيق تلك البرامج للأهداف والنتائج المتوقعة منها، مع اختيار المستلزمات المستخدمة وبالتالي إمكانية تشخيص المعوقات دف إزالتها وتطوير البرامج التدريبية في المستقبل.

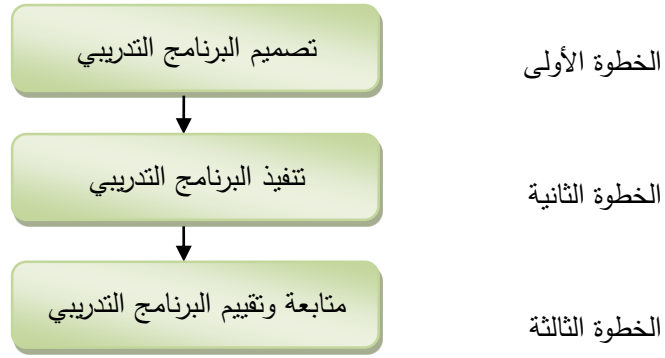
هناك العديد من الأسباب التي تدفع إلى القيام بعملية التقييم نذكر منها: تنقسم الأساليب المستخدمة في تقييم البرامج التدريبية بشكل عام إلى مجموعتين: الأولى داخلية تتعلق بقياس محتوى التدريب وأساليبه والعمليات المستخدمة أثناء انعقاد الدورات، والثانية معايير خارجية تتعلق بالسلوك الوظيفي وتمثل في آثار التدريب على مستوى أداء المتدرب بعد الانتهاء من مدة التدريب والتعاقد بالعمل، ومن بين هذه الأساليب نذكر أهمها (استقصاء الآراء ورد الفعل اختبارات مدى التعلم الظواهر السلوكية، المقابلة).³

¹ هالة موسى، مرجع سابق، ص 17.

² هالة موسى، نفس المرجع، ص 18-19.

³ هالة موسى، نفس المرجع، ص 21-22.

الشكل رقم (1-3): مراحل العملية التدريبية



المصدر: هالة موسى، مرجع سابق ذكره، ص 23.

يتضح من خلال الشكل أن عملية التدريب تمر بثلاث مراحل هي تصميم البرنامج التدريبي، تنفيذ البرنامج وأخيراً، متابعة وتقييم البرنامج التدريبي، وكل مرحلة تستغرق فترة زمنية معينة وتتطلب مجموعة من العمليات لإتمامها.

المطلب الثاني: الإطار النظري لحوادث العملالفرع الأول: تعريف حوادث العمل

اولاً: لغة:

الحوادث جمع حادث، والحادثة في اللغة مشتقة من الفعل اللاتيني حدث، يقال: حدث الشيء حدوثاً وحدائثه نقيض قدم، وحدث الأمر حدوثاً فهو حادث أي وقع.

ثانياً: اصطلاحاً: يعرف حادث العمل بأنه:

- حسب المنظمة الدولية للعمل ILO، تعرف حوادث العمل على أنها: "أحداث غير مقصودة وغير مرغوب فيها تحدث في سياق العمل وتؤدي إلى إصابة فورية أو تأخرية، أو الوفاة للعامل أثناء أداء مهامه الوظيفية أو بسببها". وتشمل حوادث العمل الحوادث الناتجة عن الحوادث المفاجئة والطارئة، والإصابات التي تحدث تدريجياً مع مرور الوقت بسبب العوامل المهنية، والأمراض المهنية التي يمكن أن تظهر بشكل متأخر نتيجة التعرض لظروف العمل الضارة. يهدف التركيز على حوادث العمل إلى تقليل المخاطر والحماية من الإصابات والأمراض المرتبطة بالعمل، وتحسين سلامة وصحة العاملين.¹

- "كل حدث مفاجئ وقع في أثناء العمل أو بسببه، وقد تشمل أضراره وسائل الإنتاج أو القوى البشرية أو كلاهما حدث مفاجئ"²

- "وقع أثناء العمل أو بسببه، وقد يؤدي إلى أضرار وتلفيات بالمنشأة أو وسائل الإنتاج دون إصابة أحد من العاملين أو قد يؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر، بالإضافة إلى تليات المنشأة ووسائل الإنتاج".³

- "حدث غير متوقع وليس مخططاً له، يقع أثناء العمل أو خلال الذهاب إليه أو بسببه".⁴

- "تعتبر حادثة العمل حادث عمل مهما كانت الأسباب، فهو يقع نتيجة عمل كل فرد أو مجموعة من العمال يتقاضون راتباً ويعملون في وضع مهني".⁵

- "كل ما يقع أثناء العمل صدفة أو بسببه، ويؤثر سلباً على القدرة الإنتاجية لعوامل الإنتاج".⁶

¹ ILOSTAT, **The Occupational Safety and Health Statistics**, 21/06/2023,

<https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-occupational-safety-and-health-statistics/>

² المطايعي يوسف حجيم، العبادي، هاشم فوزي، إدارة الموارد البشرية، قضايا معاصرة في الفكر الإداري، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2014، ص96.

³ محمد هاني محمد إدارة الموارد البشرية، دار المعترف للنشر والتوزيع، الأردن، 2014، ص209.

⁴ محمود جواد كاظم، أهمية دراسة حوادث وإصابات العمل والإحصائيات الخاصة بذلك، محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في الوطن العربي، ص

10.

⁵ Pierre Bouloché, les responsabilités de l'entreprise matière d'accident du travail, france, 1991, P 30.

⁶ Jean Pierre Citeau, Gestion ressources humaines 'principes généraux et cas pratiques, Armand colin, 4ème édition, dalloz, paris, 2002, p135.

- "حسب المادة السادسة يعتبر حادث عمل كل حادث أنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقات العمل، كما يعتبر حادث العمل كل حادث طراً أثناء القيام خارج المؤسسة مهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقاً لتعليمات صاحب العمل المادتان. 6 و 7 من القانون رقم 13/ 83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية 1983 /07/02"

ورد مفهوم حادث العمل في هذا القانون كما يلي:

حسب المادة السادسة (06) "يعتبر حادث العمل كل حدث أنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقات العمل".

حسب المادة (07) "يعتبر حادث العمل كل حادث طراً أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي، أو دائم طبقاً لتعليمات صاحب العمل".

حسب المادة (12) "يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، وذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة، شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة".¹

الفرع لثاني: أسباب حوادث العمل

ترجع ظاهرة الوقوع في حوادث العمل وحدوثها إلى أسباب وعوامل متعددة. غير أن أخصائي الصحة والسلامة المهنية، وضعوا تصنيفين أساسيين لهذه الأسباب هما الأسباب الإنسانية عوامل بشرية "والأسباب المادية.

اولاً:العوامل البيئية والتنظيمية:

تتكون هذه العوامل من أسباب متعددة يرجع معظمها إلى الخطأ في تصميم الآلات والمعدات وإلى بيئة العمل ومحيطه، كما يرجع البعض الآخر إلى طبيعة العمل نفسه ودرجة التعب الذي يسببه للفرد الذي يقوم به، وسنعرض بعض العوامل وهي:²

1- السرعة في القيام بالعمل: تؤدي السرعة في إنجاز العمل في كثير من الأحوال إلى زيادة معدل الحوادث ذلك لسببين

أساسيين، أولهما أنه عندما يعمل الفرد بسرعة تزيد فرص واحتمالات تعرضه ويرجع للحوادث، وثانيهما أنه عندما يعمل بسرعة لا يستطيع تخصيص العناية والحذر الكافيين مثل الفرد الذي يعمل ببطء، حيث إن متابعة العمل في هذه الحالة يستغرق معظم اهتمامه.

¹ قانون رقم 83-13 مؤرخ في 21 رمضان 1403هـ الموافق لـ 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المنشور في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة في 24 رمضان 1403هـ الموافق 05 يوليو 28 م، عدد 1983 قانون رقم 83-13 مؤرخ في 21 رمضان 1403هـ الموافق لـ 2 يوليو.

² رمضان عمومون وحزمة معمري، حوادث العمل -أسبابها وأساليب خفضها-، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، د ت، ص554.

2- **درجة الحرارة** : ثبت من البحوث أن درجة الحرارة التي يعمل فيها الفرد تؤثر على عدد الحوادث والعمل والإصابات الناجمة عنه فقد وجد أن إصابات العمل تكون عند حددها الأدنى عندما يعمل الأفراد في درجة حرار معتدلة، وكلما قلت درجة الحرارة أو زادت عن درجة الحرارة المثلى زاد معدل حوادث العمل، كما ثبت أنه إذا زادت درجة الحرارة أو قلت بدرجة كبيرة فإن الأمر لا يقف عند حد زيادة عدد الحوادث، وإنما تزيد خطورة الحوادث وشدتها أي أنه في درجات الحرارة العالية جداً أو المنخفضة جداً تكون الحوادث أكثر خطورة ويتسبب عنها توقف العامل عن العمل لفترة أطول.

3- **الإضاءة**: يزيد معدل الحوادث والإصابات عندما يعمل الأفراد في مكان ليس به إضاءة كافية، وقد دلت نتائج الاستقصاءات التي أجريت على عدد من الوظائف أن الإضاءة غير الكافية قد تسبب زيادة في معدل حوادث العمل بنسبة 25% عن الإضاءة العادية، كما تبين أن بعض أنواع الحوادث تزيد عن غيرها مثل حوادث سقوط الأفراد على الآلات والأشياء الأخرى تكون أكثر من غيرها نتيجة لضعف الإضاءة ووجد أيضاً أن معدل الإصابات والحوادث يرتفع بالقرب من الغروب وقبل استخدام الإضاءة.

ثانياً: الأسباب الإنسانية لحوادث العمل

تمثل العوامل الإنسانية السبب الرئيس لوقوع الحوادث سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة إذ تختلف هذه العوامل، باختلاف مسؤولية كل عنصر بشري في المؤسسة. وتنقسم هذه المسؤولية إلى:

1- **مسؤولية الإدارة**: إذ يجب على الإدارة أن تضع من بين أولوياتها الاهتمام بالعنصر البشري هدف رئيس يتحقق من خلال التدريب في كافة المجالات وعلى رأسها الصحة والسلامة المهنية، إذ عليها البحث عن سبل الابتكار لتقليل الحوادث وتشجيع العمال لتطبيق أنظمة السلامة، وتطبيق أقصى العقوبات وتشجيع الأبحاث والدراسات، لذلك فأي خطأ أو تقصير من جانب الإدارة العليا سيكون عاملاً مباشراً أو غير مباشر في وقوع الحادث.

2- **مسؤولية إدارة الموارد البشرية**: إلى جانب مسؤولية الإدارة العليا، فإن إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً كبيراً في وقوع الحوادث أو الحد منها، وذلك عن طريق:

أ- **سوء الاختيار المهني**: إن ملاءمة العامل لعمله يرتبط بمدى توفر المواصفات والقدرات الجسمية، العقلية والنفسية فيه والتي تعد ضرورية حتى يتمكن العمل من التكيف مع الآلة وظروف السائدة.

وبالمقابل فإن غيابها عند اختيار العامل يرفع من احتمال تسببه في وقوع الحوادث. ومن أهم مظاهر سوء الاختيار المهني توظيف عمال مستهدفين للحوادث، وضع العامل في موقع لا يتناسب مع قدراته... الخ، مما يجعله أكثر عرضة للتسبب في الحوادث.

ب- **نقص التدريب**: تستدعي طبيعة العمل الصناعي، أن يكون العامل متحكماً من طريقة العمل السليمة، ومدرباً على الكيفية المناسبة لتشغيل الآلات والأجهزة، فالجهل بهذه الأساليب أو النقص في التدريب، من شأنه أن يبرز مواقف

وسلوكيات غير مأمونة تكون سببا في الحوادث، كالعامل بمعدل سرعة أكبر، إساءة استعمال الآلات وأجهزة المناولة... الخ¹.

ت- عدم فعالية برامج برامج الصحة والسلامة المهنية: على إدارة الموارد البشرية تصميم برامج الصحة والسلامة المهنية التي تقي من وقوع الأخطار المهنية، وذلك بمشاركة عدة أطراف. فإدارة الموارد البشرية لا تكتف بالالتزام بالتشريعات والتعليمات، إذ يجب عليها أن تسعى لوضع برامج فعالة لتجنب الأخطار. لذا فأى تقصير في وضع هذه البرامج أو في تطبيقها ومتابعتها سوف يخلق ثغرات، قد تكون سببا مباشرا أو غير مباشر في وقوع الحوادث.

3- مسؤولية العمال:

يصدر عن العمال خاصة عمال التنفيذ الذين في تماس مباشر مع الآلة، تصرفات غير مأمونة تكون سببا مباشرا للحدوث منها:²

- تشغيل الآلات دون إذن أو تصريح.
- العمل بمعدل سرعة غير مأمون أو تجاوز المعدل
- سوء استعمال أدوات الوقاية الشخصية أو عدم استعمالها.
- سوء استعمال الآلات والمواد الخطرة.
- شرود الفكر وعدم التركيز والانتباه أثناء العمل. عدم التبليغ عن ظروف غير مأمونة.
- عدم إتباع القواعد والتعليمات السليمة للعمل.
- اتخاذ مواقف غير آمنة، كالوقوف تحت أحمال معلقة... الخ.

كما يلعب السلوك غير السوي لبعض العمال، دورا في إصابات وحوادث العمل، مثل تناول المشروبات الكحولية، وتعاطي المخدرات، ما يؤدي إلى فقد العامل وعيه أو تركيزه أثناء العمل. فحوادث وإصابات العمل تتأثر بشكل بالغ بالتصرفات والسلوكيات الخاطئة للعمال، الأمر الذي يجد كثيرا من فاعلية أنظمة الصحة والسلامة المهنية

الفرع الثالث: المحددات الإجرائية لحوادث العمل

أولا: طرق تصنيف حوادث العمل

يمكن تصنيف حوادث العمل بطرق مختلفة:

- 1- من حيث نوعها إلى حوادث مرور وحوادث مناجم وحوادث طائرات أو إلى حوادث خطيرة وأخرى غير خطيرة.

¹ عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2001، مصر، ص 526

² نفس المرجع، ص 527

2- من حيث نتائجها إلى حوادث تلف الآلات أو المنتجات أو تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق، الكسور، فقد الحواس أو الأعضاء أو التشوهات المختلفة أو الموت.

3- من حيث خطورتها إلى حوادث مميتة، أو حوادث تؤدي إلى عجز كلي دائم كفقد العينين أو اليدين، وأخرى تؤدي إلى عجز كلي مؤقت أي يمنع العامل من العمل لفترة معينة، وأخرى تحتاج إلى إسعافات أولية.

4- من حيث أسبابها إلى حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية كإهمال العامل أو شرد ذهنه أو ضعف ذكائه أو قلة خبرته أو عجزه عن ضبط نفسه.

والحوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل مادية أو ميكانيكية، كسقوط أشياء على العامل أو انفجار بعض المواد، أو وجود مادة لزجة على الأرض، أو إلى تلف مفاجئ في بعض الآلات.

كما يمكن تصنيفها إلى حوادث من الممكن تجنبها وأخرى يتعذر تجنبها كاحتلال مفاجئ في آلة حديثة.

كذلك يمكن تصنيفها إلى حوادث تترتب عليها إصابة وضرر، وأخرى بريئة لا تنجم عنها إصابة أو ضرر، فسقوط مطرقة من يد عامل يعمل في مكان مرتفع يعتبر حادثة سواء ترتب عليها أو لم يترتب عليها.

وهذا التصنيف ضروري عند المقارنة الإحصائية بين الحوادث، إذ يجب أن تقوم المقارنة بين حوادث من صنف واحد، لأنه قد أدى الخلط في المقارنة إلى تضارب كبير في نتائج الباحثين في موضوع الحوادث ودرجة تعرض الأفراد لها.¹

ثانياً: قياس معدلات حوادث العمل وإصاباتهما

هناك معدلان رئيسيان لقياس تكرار الإصابات ويمكن من خلال مقارنة هذه المعدلات على مستوى المنشأة بالأعوام السابقة وأيضا بالمعدلات الزائدة في الصناعة المعنية، أن تقف المنظمة على حالة الإصابات والحوادث بما وعمما إذا كانت مقبولة أو غير مقبولة والمعدلين هما:

معدل تعدد الإصابات: ويحسب كالاتي:

$$1000000 \times \frac{\text{عدد الإصابات}}{\text{عدد ساعات التشغيل}} = \text{معدل تعدد الإصابات}$$

حيث أن:

عدد الإصابات يتم استخراجها من السجلات والملفات على مستوى الأقسام الإنتاجية المعنية خلال الفترة الزمنية المعنية. وتحسب ساعات التشغيل كما يلي:

¹ أشرف محمد عبد الغني، علم النفس الاصطناعي أسسه وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2001، ص ص52-53.

عدد العاملين × عدد ساعات العمل اليومية × عدد أيام فترة القياس، وهذا المؤشر يعتبر مقبولاً للأمن الصناعي على مستوى المنظمة ككل، وأيضاً الأقسام التي تعمل ساعات يعتبر مقبولاً للأمن الصناعي على مستوى المنظمة ككل، وأيضاً الأقسام التي تعمل ساعات عمل كثيرة لا تقل عن 500 ساعة عمل.

معدل شدة الإصابات: ويحسب كالتالي:

$$1000000 \times \frac{\text{عدد أيام العمل المفقودة}}{\text{عدد ساعات التشغيل}} \times \text{معدل شدة الإصابات}$$

حيث يعكس هذا المؤشر عدد ساعات العمل المفقودة أو أيام العمل المفقودة نتيجة الإصابات بالمنشأة أو على مستوى الأقسام الإنتاجية والتخصصية، هذا ويتم حساب ساعات العمل المفقودة بطريقتين هما:

- ساعات العمل الفعلية المفقودة نتيجة للإصابة.

- من خلال جداول تحدد ساعات أو عدد أيام العمل المفقودة لكل نوع من أنواع الحوادث والإصابات.¹

ثالثاً: نتائج حوادث العمل

كثيرة ومختلفة النتائج التي تخلفها حوادث العمل والإصابات المهنية على المستوى الفردي والجماعي والتنظيمي، ويمكن تلخيص هذه النتائج في النقاط التالية:

1- على المستوى الفردي والجماعي

- توقف العمل جراء الحادث أو الإصابة.
- توقف العمل من طرف زملاء العامل المصاب لمعرفة الحادث أو لإسعاف المصاب.
- ارتفاع عدد ساعات العمل المفقودة بسبب ذلك.
- الأثر النفسي السيء لهذه الحوادث والشعور بفقدان الأمن.
- تأثر الإنتاج بالحوادث.
- تحمل المؤسسة لتكاليف التعويضات من الحوادث وإصابات العمل ودفع الأجر بالكامل أثناء فترة العلاج.
- تعطل الآلات التي كان يعمل عليها المصاب، ومن ثم تعطيل المراحل المادية للإنتاج.

2- على المستوى التنظيمي

- تؤثر حوادث العمل في التكاليف على المستوى التنظيمي وأبرزها ما يلي:
- تكاليف الوقت الضائع الناتجة عن إصابة العامل وتمثل في حجم ساعات التوقف عن العمل.
- تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للعمال الآخرين، حيث أن بعض العمال يتوقفون عن العمل لانتقالهم إلى مكان الحادث حبا في استطلاع ما حدث، كما يتوقف بعضهم الآخر نتيجة مساعدة العامل المصاب.
- تكاليف الوقت الضائع من المشرفين والرؤساء وذلك نتيجة لي:
- إجراء التحقيق لمعرفة أسباب الحادث.

¹ سيد محمد جاد الرب، إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، القاهرة-مصر، 2009، ص ص 417-418.

- ◆ اتخاذ الترتيبات الخاصة باستئناف العمل.
- ◆ البحث عن عامل بديل عن العامل المصاب وتدريبه.
- ◆ تكاليف العلاج التي لا يغطيها التأمين.
- ◆ تكاليف تجديد التالف من الآلات والمواد جراء الحادث.
- ◆ الأجور التي تدفع للعمال المصابين أثناء انقطاعهم وبعد عودتهم إلى العمل رغم عدم قدرتهم للقيام بنفس الأعمال.
- ◆ تأثر سمعة المؤسسة في سوق الصناعة والإنتاج "محليا، إقليميا، دوليا".¹

الفرع الرابع: تكاليف حوادث العمل

تشكل الحوادث المهنية وما يترتب عنها من أثار ونتائج عبئا ثقيلا تتحمله المؤسسات واقتصاديات الدول، خصوصا إذا ما أخذ بعين الاعتبار الأعداد الهائلة التي تسجل سنويا من هذه الحوادث والمصابين جرائها. وتمثل العنصر الأكبر والأخطر هدرا للمورد البشري لما لها من تأثير على معنوياته وأدائه والذي يعد أهم عوامل نجاح المؤسسات، كما أنها مصدر مهم للتكاليف التي تحاول حلها ضغطها والتحكم فيها بكل السبل من أجل تعزيز مكانة منتجاتها التنافسية في السوق.

1- التكاليف البشرية:

أوضحت إحدى الدراسات أن الخسائر الناجمة عن حوادث العمل تتعدى في كثير من الأحيان تلك التي تحدثها الحروب، ففي الحرب العالمية الثانية مثلا سجلت كل من الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة أرقاما قد تبدو غير قابلة للتصديق عن حجم الخسائر المسجلة في المجهودين الحربي والصناعي، وأوضحت تلك الأرقام بدقة مدى الضرر الذي تحدثه الحوادث المهنية في القدرات البشرية.

الجدول رقم (1-3) متوسط خسائر بريطانيا والولايات المتحدة في الحرب والصناعة

الدولة	المتوسط الشهري لخسائر الحرب	المتوسط الشهري لخسائر الصناعة
المملكة المتحدة	8126	22109
الولايات المتحدة	22008	160747

المصدر: عبد الرحمان العيسوي، علم النفس والانتاج، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية-مصر، 2003، ص287.

وتشير المنظمة الدولية للعمل (O.IT organisation internationale du travail) في تقريرها لسنة 2003 أن حالة وفاة واحدة ناتجة عن حادث عمل تحدث كل 15 ثانية وأزيد من 600 كل يوم، لتبلغ الحصيلة السنوية للحوادث المميتة 2,2 مليون حالة من مجمل الحوادث المسجلة عبر دول العالم والمقدرة ب 270 مليون حادثة لنفس السنة.

كما أن تقرير منظمة الصحة العالمية.. (organisation internationale de la sante) الصادرة بمناسبة اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية في العمل 28 أبريل 2005، قد أشار إلى أن حوادث العمل المميتة تسجل إنخفاضاً محسوساً في الدول الصناعية خلال السنوات الأخيرة غير أنها تتزايد في الدول الآسيوية ودول أمريكا الجنوبية التي تعرف نمواً اقتصادياً متسارعاً.

فقد سجلت الصين ارتفاع عدد الحوادث المميتة من 73 ألف حالة سنة 1998 إلى 90 ألف و500 حالة سنة 2001، كما أن عدد الحوادث الإجمالية فقد ارتفع فيها من 56 مليون إلى 69 مليون في نفس الفترة لتحتل بذلك المركز الأول في عدد الحوادث

¹ سمير حديبي، حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، مذكرة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2003، صص 61-62.

الإجمالية وعدد الإصابات المميتة في نفس الوقت. كما سجلت كل من المكسيك والبرازيل إرتفاعا في عدد الحوادث من 29500 حالة سنة 1998 لتبلغ سنة 2001 ما يقارب 39500 حالة. أما في الجزائر فإن تقديرات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية تشير إلى أزيد 46923 حالة في سنة 1999، ثم 45000 حالة 2000 لينخفض العدد سنة 2001 إلى 42572 حالة، وفي سنة 2003 ارتفع العدد مجددا ليصل إلى 49629 حالة ثم ليتجاوز عتبة 50000 حادث سنة 2005. في حين استقرت حالات الوفاة ما بين 720 و723 حالة خلال 2003 و2005 على التوالي مع إنخفاضها سنة 2004 حيث قدرت آنذاك ب 697 حالة¹.

2- التكاليف المادية:

مع ارتفاع التكلفة البشرية لحوادث العمل تتضاعف الأعباء المالية المرافقة لها، مشكلة بذلك تهديدا لتوازن المؤسسات بما فيها الصغيرة والمتوسطة. وتقسم التكاليف المادية الناتجة عن حوادث العمل إلى نوعين هما:

أ. التكلفة المباشرة:

تعد التكاليف المباشرة جزءا يعتبره الخبراء بسيطا من مجمل تكاليف حوادث العمل التي تتحملها المؤسسة، ويتميز هذا النوع من الحوادث بسهولة حصره وتقييمه وتضم التكاليف المباشرة العناصر التالية:

♦ التعويضات المدفوعة للعمال:

تلزم أغلب تشريعات المؤسسات بضرورة تأمين جميع مستخدميها ضد حوادث العمل، وهذا بالتعاقد مع شركات التأمين، بحيث تلتزم المؤسسة بدفع أقساط مالية منتظمة إلى الشركة مقابل أن تتولى هذه الأخيرة بما يلي:

- دفع تعويضات نقدية للعمال المصابين جراء الحوادث خلال مدة توقعهم عن العمل.
- تغطية المصاريف الطبية للعامل المصاب.

وتختلف نسبة التعويض التي تقدمها شركة التأمين للعمال بحسب نسبة العجز ومدة التوقف عن العمل، وتعتبر هذه الأقساط المدفوعة من طرف المؤسسة كتكلفة مباشرة للحوادث، بحيث تتحملها المؤسسة.

♦ تكلفة الآلات ومعدات الإنتاج المتضررة:

من الصعب إحتساب القيمة الحقيقية للآلة المتضررة جراء حادث العمل، فالطريقة المحاسبية تقوم على أساس تحديد قيمة الأصل " ثمن الشراء " مطروحا منه أقساط الإهلاك وقيمة الآلة بعد الحادث " قيمة الحزرة "، ويحدد القسم المحاسبي هذه الأقساط والتكاليف، لكن هذه الطريقة غير دقيقة للأسباب التالية:

- قد تكون الآلة مستهلكة دفتريا ولا زالت مستخدمة في الإنتاج.

- قد تكون قيمة الآلة في السوق أقل من قيمتها الدفترية "بسبب التقادم التكنولوجي"².

الجدول رقم (1-4) يوضح كيفية حساب التكلفة الحقيقية للآلات المتضررة

A		تكلفة شراء الآلة
---	--	------------------

¹ حوضية سمالي، دراسة أثر حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية وفاعلية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، 1995، ص ص84-85.

² حوضية سمالي، مرجع سابق، ص86.

B	-	اقساط الإهلاك
C	-	قيمة الآلة بعد الحادث (الخردة)
A-B-C	=	التكلفة الحقيقية للآلة

المصدر: عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية الدار الجامعية، الإسكندرية-مصر، 2007، ص363.

وفي حالة ما إذا كانت المؤسسة تخضع آلاتها ومعداتها الإنتاجية للتأمين ضد حوادث العمل، فيعتبر الفارق بين الأقساط التأمينية التي تدفعها إلى شركة التأمين والتعويض الذي تقدمه هذه الأخيرة إلى المؤسسة تكلفة مباشرة يجب تحميلها للحوادث التي تقع في تلك الفترة.¹

◆ تكلفة المواد والمنتجات التالفة:

تخلف الحوادث تلفا للمواد الأولية وكذا المواد المصنعة، فالمواد الأولية غالبا ما تكون في وضعية تحويل مستمرة من المورد أو المخازن إلى موقع العملية الإنتاجية، الأمر الذي يعرضها للحوادث بنسبة كبيرة سواء أثناء شحنها وتفريغها أو أثناء نقلها وبالتالي تتحمل المؤسسة التكاليف التالية:

- تكلفة بقيمة المواد المتضررة.

- تكلفة توقف العملية الإنتاجية بسبب تضرر أو انعدام المواد الأولية.

أما في حالة تضرر المنتجات النهائية سواء جراء حوادث العمل أو حوادث النقل، فإن المؤسسة تتحمل معها تكلفة باهظة، ذلك أن القيمة النهائية للمنتج النهائي تضم مختلف تكاليف الإنتاج، وبغية تفادي هذه التكاليف والعمل على تقليلها تدعو الحاجة إلى زيادة الاهتمام بجوانب الوقاية، حماية لهذه المواد والمنتجات خاصة أثناء تخزينها أو نقلها من مكان إلى آخر.

ب. التكلفة الغير المباشرة:

تتمثل التكاليف غير المباشرة في تلك التكاليف التي تظهر في شكل خسائر مالية مباشرة، وتعتبر هذه التكاليف أكبر بكثير من التكاليف المباشرة، حيث أظهرت بعض الدراسات أن التكاليف غير المباشرة تبلغ أربعة أضعاف التكاليف المباشرة، وتتمثل هذه التكاليف فيما يلي:

◆ التكاليف الغير المباشرة المرتبطة بالعامل المصاب:

حيث تتمثل أهم هذه التكاليف فيما يلي:

- تكلفة الوقت الضائع أثناء إصابة العامل

ذلك أن إصابة العامل تؤدي إلى توقفه عن العمل ساعات معينة غالبا ما تكون الساعات المتبقية خلال الفترة اليومية أو أثناء تلقيه للإسعافات الأولية، في هذه الحالة يعد الأجر المدفوع للعامل عن الوقت الضائع تكلفة غير مباشرة.

¹ بلال مشعلي، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال، رسالة لنيل شهادة الماجستير، كلية علوم الاقتصاد وعلوم التسيير، قسم الاقتصاد جامعة فرحات عباس، سطيف-الجزائر، 2011، ص 86.

- الأجر الذي يحصل عليه العامل المصاب رغم انخفاض إنتاجيته

تسبب الآثار البدنية والنفسية التي تتركها الإصابة في العامل انخفاضاً في إنتاجيته بعد عودته للعمل، مقارنة بإنتاجيته قبل الإصابة، مع تلقيه نفس الأجر السابق، خاصة إذا كان نظام الأجر المعتمد مبنياً على وحدة الزمن. فهذا الانخفاض في إنتاجية العامل يعد تكلفة غير مباشرة للحادث.

- المصاريف الطبية غير المؤمن عليها

والتي تشمل مصاريف الإسعافات الأولية والرعاية الصحية للعامل بالقسم الطبي للمؤسسة، فهذه المصاريف تعتبر تكلفة متغيرة، لأن أي انخفاض ملموس في معدل الحوادث يترتب عليه تخفيض هذه المصاريف، وبالتالي تخفيض تكلفة الإنتاج.

♦ التكاليف الغير المباشرة المرتبطة بالعمال الآخرين:

- تكلفة الوقت الضائع للعمال في مكان الحادث

إن وقوع حادث عمل غالباً يدفع العمال إلى ترك مواقعهم لمعرفة ما جرى، خاصة إذا تعلق الأمر بإصابة أحدهم، كما يتوقف العمال نتيجة توقف الآلات وتعطلها، في حالة ما إذا كان نظام الإنتاج المتبع من النوع المستمر، مما يؤدي إلى تعطل خط الإنتاج مع بقاء العمال يتلقون أجورهم عن الأوقات الضائعة دون أن يقابل ذلك إنتاج مماثل مما يؤدي إلى زيادة في تكلفة التشغيل.¹

- الأجر الإضافية بسبب العمل الإضافي

قد يتطلب الأمر لتعويض نقص في الإنتاج بفعل حوادث العمل بغية إحترام المؤسسة لالتزاماتها إتجاه الزبائن وقتاً إضافياً تتحمل المؤسسة بسببه تكاليف إضافية تتمثل أساساً في الأجر الإضافية المدفوعة للعمال والمشرفين مقابل عملهم الإضافي، فتعويض النقص في الإنتاج يتم من خلاله تكليف العمال بالعمل خلال فترات إضافية، كاستغلال الراحة الأسبوعية، أو بتطوعهم بطريقة ودية لزيادة معدل الإنتاج خلال الفترة الرسمية مقابل الحصول على أجر إضافي للعمال، ومن جهة أخرى يعتبر كتكلفة تتحملها المؤسسة نتيجة حوادث العمل.

- تكلفة تدريب عامل جديد

يترتب عن مغادرة الفرد المصاب وتغييره عن عمله، أن تلجأ المؤسسة إما لتوظيف عامل جديد أو نقل عامل قديم لسد الموقع الشاغر، وفي كلتا الحالتين تستلزم عملية تدريبه وتهيئته لأداء العمل وقتاً معتبراً خاصة إذا كان عدم الخبرة بهذا العمل، وعليه تتحمل المؤسسة كل التكاليف المرتبطة بالتدريب، والتي تعتبر تكلفة غير مباشرة للحادث، إضافة إلى أن حداثة العامل الجديد في عمله تجعل معدل إنتاجه أقل مقارنة بالعامل السابق صاحب الخبرة والمهارة في العمل.

- تكلفة الوقت المستغرق في استقصاء وتحقيق الحادث

يترتب على وقوع الحادث ضرورة القيام بعملية تحقيق واستقصاء شامل لمعرفة أسبابه بغية استبعادها وإرجاع الأوضاع إلى وضعها المناسب والمأمون، وهذا يحمل المؤسسة تكاليف أهمها:

¹ عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية-مصر، 2007، ص464.

- تكلفة الوقت المبذول من المشرفين والمكلفين بالتحقيق.
- تكلفة وقت العمال الخاضعين للتحقيق.

- تكلفة انخفاض الحالة المعنوية للعمال

تترك الحوادث والإصابات التي تلحق ببعض العمال آثارا سلبية على نفسية باقي العمال، حيث تنخفض روحهم المعنوية، خاصة في حالة الإصابات الخطيرة، فإذا أمكن تقدير هذا الانخفاض في الإنتاج فإنه يعتبر من التكاليف الغير المباشرة.¹

◆ التكاليف الغير المباشرة المرتبطة بالإنتاج:

تتمثل هذه التكاليف في:

- تكلفة إعادة تنظيم العمل

تسبب حوادث العمل اختلالا في العملية الإنتاجية نتيجة تغيب العمال المصابين، أو بسبب الضرر والتلف الذي يلحق بالآلات والمواد وقصد معالجة هذه الوضعية تلجأ إدارة الإنتاج إلى القيام بمجموعة من الإجراءات الضرورية لاستئناف النشاط الإنتاجي أهمها:

- القيام بصيانة علاجية للآلات والمعدات.
- إعادة تنظيم طريقة العمل.
- إحداث حركة تنقل للعمال لسد المواقع الشاغرة.

إن إتمام هذه الإجراءات قد يأخذ وقتا معتبرا تتوقف خلاله العملية الإنتاجية مما يؤدي بالمؤسسة إلى تحمل مجموعة من التكاليف المباشرة وغير المباشرة المرتبطة بالإنتاج.

- تكلفة التأخير في تسليم الطلبات

قد يؤدي التأخير في الإنتاج أو تلف المنتجات لسبب الحوادث بالمؤسسة إلى إلغاء عقود بيع قد أبرمت مسبقا لعدم قدرتها على الوفاء بها في الآجال المحددة، الأمر الذي يعرضها لدفع تعويضات نتيجة التأخير في تسليم طلبات البيع. إن تكرار الحوادث وما تسببه من انخفاض للإنتاج يعرض المؤسسة إلى:

- اهتزاز سمعتها السوقية.
- فقد الموقع التنافسي للمؤسسة.
- انخفاض معدل مبيعاتها.

¹ بلال مشعلي، مرجع سبق ذكره، ص88.

- تكلفة الأرباح المفقودة

تفقد المؤسسة جراء انخفاض معدلات الإنتاج أو تلف المنتجات أرباحاً شبه محققة، ممثلة في أرباح الطلبات المؤكدة وعقود البيع التي تم إبرامها، خاصة عندما يكون الطلب مرتفع على منتجات المؤسسة، ويمكن تحميلها للحادث في الحالات التالية:

بالنظر إلى التكاليف الكبيرة التي تتحملها المؤسسة جراء حوادث العمل، لا بد عليها من وضع مجموعة من البرامج تخص السلامة المهنية داخل المؤسسة من أجل الحد والتقليل من هذه التكاليف.

3- تقارير حوادث العمل

هو بحث يشمل تدوين كل المعلومات التي يمكن الحصول عليها بالنسبة للعامل المصاب وطبيعة العمل وما الذي كان يقوم به فعلاً والحوادث التي سبق أن وقعت له وماذا كان يجب أن يفعله أو لا يفعله حتى لا يقع الحادث ويشمل تقرير الحادث العناصر التالية: اسم المؤسسة، اسم المصاب، رقم العامل، عمر العامل مدة الخدمة في العمل بالمؤسسة المهنة، تاريخ الإصابة، ساعة الإصابة، نوع الإصابة قطع في نهاية الإبهام الأيمن كسر في القدم اليسرى... إلخ".

حيث تساهم تقارير حوادث العمل في نوعية الأفراد العاملين لتجنب مخاطر حوادث العمل وإصابتها، فمن الضروري الاحتفاظ بسجلات خاصة حول الحوادث في كل منظمة، هذه السجلات توضح عدد ونوع الحوادث والأمراض الصناعية، وكذلك الخسائر الناجمة عن حصول هذه الحوادث كالأيام المفقودة من العمل والإصابات والأمراض الناجمة عن حوادث العمل.¹

إن عملية وضع برنامج لمنع الحوادث و تقليل احتمالات التعرض لإصابات العمل يجب أن تستند على أسس علمية دقيقة، و تتضمن عملية جمع المعلومات و دراستها و تدوينها في سجلات خاصة، وهذا يوفر أمام المختصين فرصاً ممتازة لدراسة الحوادث و درجة تكرارها و أسباب حصولها، و هذه السجلات يجب أن تتضمن وصفاً دقيقاً للحادث والكيفية التي حصل فيها، كما أنه يجب أن تصمم بطريقة تجعل من الممكن عزل كل عامل من العوامل المسببة للحوادث على حدى لدراسته تفصيلاً و بشكل مستقل عن العوامل الأخرى، ويفضل أن تندرج ضمن السجل أية معلومات متوفرة حول وسائل معالجة الحوادث و التقليل من احتمالات حدوثها.²

تعتبر تقارير الحوادث من المصادر الرئيسية للحصول على المعلومات عن الحوادث، فالتقرير الجيد يجب أن يحتوي على أمور مثل الآتي:

أ. تاريخ وقوع الحادث

¹ سهيلة محمد عباس، علي حسن علي إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان الأردن، 2007، ص354.

² مصطفى يوسف كافي، إدارة الموارد البشرية من منظور إداري، تموي، تكنولوجيا، عملي، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2014، ص283.

الذي يتضمن الشهر واليوم والساعة والوردية مكان وقوع الحادث، فالظروف المحيطة بالعامل دائما ما تتغير من يوم إلى آخر بل ومن ساعة إلى أخرى، ومن دورية إلى أخرى، فعلى سبيل المثال يأتي العامل إلى وردية النهار بعد التمتع بليلة كاملة من النوم وبعد تناول الإفطار، كذلك فإن التعب يترك آثارا واضحة في نهاية يوم العمل أكثر من بدايته، وكذلك فإن الإضاءة تختلف في أثناء الليل وفي النهار وقد تختلف أيضا درجات الحرارة والبرودة والرطوبة.

ب. تصنيف العمل وإعداده

إن معرفة هذه الأشياء تعطي معلومات نوعية عن طبيعة العمل الذي وقعت فيه الحادثة، إذ إمكانية حدوث الضرر من بعض الأعمال والعمليات تختلف من عمل إلى آخر.

ج. السبب المباشر للحادث

في هذا البند نذكر الأسباب المباشرة لوقوع الحادث سواء كانت من الأفعال أم من الظروف المحيطة بالعمل أو منها معا، وهنا نعرف حرق إجراء الأمن الذي أدى إلى وقوع الحادث أو ما هي القاعدة أو القواعد التي حرقها العامل أو لم ينفذها وكان من جراءها حصول، الحادثة، ما الذي حدث وأدى للحادثة؟، أو ما الذي أهمله العامل في عمله وأدى إلى ذلك؟

د. نتائج الحادثة

يشتمل هذا البند على مواضع الإصابات في جسم العامل ووصف للإصابة أو الجروح وكذلك وصف للخسائر في الآلات أو ما أصابها من تدمير، ولكن غالبا ما لا يتمكن الموظف الذي يحرق تقرير الحادثة من وصف مباشر للإصابات والخسائر بدقة كاملة، لذلك يستعين بالأطباء وبعض المختصين بتقييم ممتلكات الشركة حتى يتمكن من استيفاء التقرير.

هـ. الخبرة

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

و. المعطيات السيكلوجية

يجب أن يحتوي التقرير على نتائج تطبيق اختبارات الاستعدادات وكذلك اختبارات الشخصية واختبارات التحصيل على الأشخاص الذين تأثروا بالحادث مثل هذه المعلومات تساعدنا في التعرف عما إذا كان هناك أسباب شخصية متصلة بوقوع الحادث، فقد تكشف اختبارات الاستعدادات عن عدم وجود الاستعدادات الطبيعية الكافية اللازمة لأداء العمل، وقد تكشف اختبارات الشخصية عن بعض سمات العدوان أو الإهمال أو الهيستيريا أو الصرع، كذلك قد تكشف الاختبارات التحصيلية عن عدم إلمام العامل بالمهارات المطلوبة لأداء العمل.

لذلك من الضروري جمع معلومات تختص بهذه البنود، ويمكن تحليل هذه المعطيات واستخدامها في وضع برنامج الأمن الصناعي، كما ينبغي أن نحرر تقريرا عن كل الحوادث وليس فقط عن تلك الحوادث التي تنتج عنها إصابات أو خسائر لا تقل أهمية

عن تلك التي ينتج عنها ذلك، وإذا أهملنا دراسة الحوادث التي لا يترتب عليها خسائر فإننا نختصر بذلك معلومات قيمة من الممكن أن نستفيد منها وعلاوة على ذلك فإن الحصول على المعلومات عن الحوادث " السليمة" يعتبر أسهل من الحوادث ذات الخسائر أو الإصابات.¹

الفرع الخامس: كيفية الوقاية من حوادث العمل

تتمثل استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل في النقاط التالية:

أولاً: الحد من الظروف غير الآمنة:

وهي أول خط دفاعي لصاحب العمل حيث أنه يتعين على مهندس الأمان تصميم وظائف لمنع أو تخفيض المخاطر الجسدية، إضافة إلى ذلك فإن المشرفين والمديرين يلعبون دوراً في الحفض والحد من الظروف غير الآمنة.

ثانياً: فرض الأعمال غير الآمنة من خلال الاختيار والتسكين:

إن خفض الأعمال غير الآمنة هو المدخل الثاني الرئيسي، ولعمل ذلك يجب تحديد وفصل هؤلاء الأفراد الميالين لوقوع حوادث قبل استئجارهم، والأسلوب الأساسي هو تحديد السمات الإنسانية مثل المهارة المرئية التي قد تكون مرتبطة بالحوادث في وظائف خاصة محل النقاش ثم نحدد ما إذا كانت الأرقام المسجلة حول هذه السمات مرتبطة بالفعل بالحوادث في العمل أم لا.²

ثالثاً: اختبارات الاستقرار النفسي والشخصية:

لقد استخدمت الاختبارات النفسية خاصة اختبارات استقرار النفي أو العاطفي لفعل قائدي سيارات الأجرة ولقد كان الاختبار فعالاً خاصة عندما أدير في ظل ظروف توزيع وفصل، وفي هذه الحالة الباحثون أن سائقي التاكسي الذين ارتكبوا خمس مخالفات أو أكثر في هذه الاختبارات سجلوا 3 حوادث بينما من ارتكبوا أقل سجلوا فقط حادثة في المتوسط.

رابعاً: مقاييس التنسيق العقلي:

كلنا نعلم أيضاً أن التناسق مؤشر للأمان في وظائف معينة، ففي إحدى الدراسات وجد أن أكثر من 600 موظف قد تم تقسيمهم لمجموعتين حسب سجلات الاختبار في اختيار التناسق، ووجد أن الربع الأسوأ كان له معدل 151 حادثة أكثر ممن هم في الأرباع الثلاثة الأفضل.

خامساً: اختبارات مصداقية الموظف:

¹ كامل محمد محمد عويضة، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، 1997، ص129.

² جاري ديسلر، إدارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، الرياض، 2008، ص535.

تشير دراسات متعددة أن اختبار مثل باختبار مصداقية الموظف (ERT) قد يعين أصحاب الأعمال على التقليل من الأفعال غير الآمنة للعمل، ويقيس هذا الاختبار أبعاد الموثوقية مثل النضج العاطفي والوعي والأداء الأمن للوظيفة الأداء الحريص للوظيفة، ويستخدم هذا الاختبار كاستجواب قبل المقابلة أو لتطوير أسئلة متابعة يتم طرحها أثناء المقابلة وفحوصات مرجعية، وإضافة الاختبار لعملية الاختيار مرتبطة بفحص معدل الحوادث.¹

أما حسب الكاتب فرج طه فلقد اقترح عدة توصيات من أجل تخفيض الحوادث، وتمثلت في:

1- بالنسبة لظروف العمل الفيزيائية:

لقد اتضح لنا من خلال الدراسة أن ظروف العمل الفيزيائية المناسبة من حيث الإضاءة ودرجة الحرارة وقلة الضوضاء، ونقص التعب والإجهاد... تعمل جميعاً على خفض معدلات الحوادث وتهيئة جوا ملائماً للعمل لذلك فإنه ينبغي العمل على تحسين هذه الظروف بحيث تصبح أكثر ملائمة للعامل، ومن ثمة تقلل احتمال حوادثه وإصابته، وقد يحتاج العمل الجاد على تهيئة هذه الظروف إلى دراسات تبين أحسنها للعامل حيث يبدو أنها تختلف باختلاف مهن البيئة ونوعية العاملين.

وإذا كان هذا هو الحال بالنسبة لظروف العمل فإن هناك واجبا هاما آخر على مهندسي الآلات تحقيقه، وهو تطوير الآلات بحيث تقل درجة خطورة العمل عليها وبذل الجهد لاكتشاف وتحسين العوامل التي تساعد على حماية العامل من أخطار الآلة والبيئة التي يعمل فيها، ومن ذلك نذكر على سبيل المثال تطوير الوسائل الوقائية وإرشاد العاملين إلى استعمالها، باستخدام أقنعة لحماية العين وأحذية خاصة لوقاية القدم والساق.²

2- بالنسبة لمناسبة العامل للعمل:

لقد اتضح من خلال البحوث والدراسات أن الحوادث والإصابات ترتبط بالاضطرابات الانفعالية، ونقص النضج النفسي ونقص القدرة على الانتباه والتركيز ونقص الخبرة، وإدمان المخدرات والميل للانتحار وسهولة الاستشارة الانفعالية والاندفاع، والقلق والاستياء والعدوان سواء الموجه نحو الذات أو نحو الآخرين أو نحو الأشياء. وينبغي أن نذكر أيضاً أن للتدريب على طرائق العمل الآمنة له فائدة في التقليل من معدلات الحوادث وهذا يدل على ارتباط الحوادث بنقص الخبرة في العمل، كما تؤيد البحوث في هذا الميدان وهذا ما يجعلنا نؤكد على أهمية وضع برامج تدريبية مناسبة تساعد حديثي الخبرة على اكتساب المعرفة والخبرات اللازمة للنجاح في العمل والابتعاد عن حوادث العمل وإصاباته.³

¹ جارى ديسلر، إدارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، الرياض، 2008، ص536.
² فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار قباء للنشر والتوزيع، ط 9، القاهرة-مصر، 2003، ص438.
³ نفس المرجع، ص431.

3- بالنسبة لرعاية العامل في عمله:

تلعب البيئة الموجودة في العمل المتمثلة في البيئة النفسية والاجتماعية دورا كبيرا في خفض معدلات الحوادث أو رفعها فمثلا لتخفيض عاملي التعب والملل الذين يسببان ضيقا نفسيا، ومن ثم تنهياً فرص الوقوع في الحوادث. ومن أجل تحقيق اتجاه إيجابي نحو العمل، ورفع الروح المعنوية للعامل يجب القيام بعدة أمور وتمثل في:

- الضمان: أي حق العامل في أجر معقول من غير ظلم.
- إتاحة الفرصة للتقدم في عمله.
- معاملته باحترام وحفظ كرامته.¹

الفرع السادس: النظريات المفسرة لحوادث العمل

إن خطورة حوادث العمل وما تسببه من خسائر مادية وبشرية أدت إلى ظهور عدة نظريات تفسر أسباب حدوثها، من أهم هذه الرؤى العلمية نذكر:

اولا: نظرية الضغط والتكيف:

هذه النظرية تؤكد أهمية طبيعة بيئة العمل و مناخ العمل كعامل محدد أساسي للحوادث، و تبعا لهذه النظرية فإن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر يكون أكثر عرضة للوقوع في الحوادث عن العامل المتحرر من الضغط والتوترات، و قد تبدو هذه النظرية لأول وهلة أنها تشبه نظرية الاستهداف للحوادث و لكن الحقيقة غير ذلك، حيث أن نظرية الاستهداف للحوادث تشير إلى وجود خلل دائم طبيعي في بناء الإنسان أو في تكوينه، أما نظرية الضغط و التكيف فتشير إلى التكيف العادي للضغوط الناتجة عن الظروف الوقتية مثل الإضاءة أو درجة الحرارة أو مرض العامل أو الضعف الناتج عن إدمان الخمر مثلا.²

والملاحظ أن هذه النظرية ركزت في تفسيرها للحوادث على المناخ الصناعي المشحون بمصادر الضغوط والتوترات والمواقف المجهدة، لكنها إلى جانب هذا أهملت دور بقية العوامل الأخرى "النفسية والاجتماعية"، إذ تشير الدراسات السيكولوجية إلى أهمية المتغيرات الاجتماعية في بيئة العمل وضرورة تنشيط العلاقات بما يعود بالفائدة على العمال والإدارة ويضمن تقليص مشكلاتهم وعدم تورطهم في الحوادث.

فلا يكفي أن تكون بيئة العمل مكتملة من حيث توفر الأجهزة والأدوات، بل من المهم وجود علاقات اجتماعية قوية وتجانس بين أفراد جماعة العمل، وأن تضاؤل وضعف هذا التجانس يمكن أن يؤدي إلى تدني الإنتاج وزيادة معدل الحوادث.³

¹ فرج عبد القادر طه، مرجع سابق، ص440.

² عبد الرحمان العيسوي، سيكولوجية العمل و العمال، دار الراتب الجامعية، بيروت-لبنان، 1997، ص 107-108.

³ عباس محمود عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، الإسكندرية-مصر، 1985 ص 103.

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

ثانيا: نظرية الحرية والأهداف والانتباه واليقظة:¹

يعتبر الحادث وفقا لهذه النظرية سلوكا عمليا رديئا، ناتج عن بعض السلوكيات السيئة التي تحدث في بيئة سيكولوجية غير مشجعة، حيث لا يتلقى العامل المكافأة على عمله، فكلما كان المناخ الصناعي غني بالفرص السيكولوجية والاقتصادية كلما كان سلوك العامل خاليا من الحوادث.

إن المناخ النفسي الذي يوفر للعامل المكافأة و الجزاء على ما يبذل من جهد يجب أن يوفر كذلك فرص وضع الأهداف القريبة و البعيدة المدى على أن تكون ممكنة التحقيق، فينبغي أن يكون العامل قادرا على إثارة بعض الموضوعات و المشكلات ووضع الحلول لها، هذه الموضوعات تقود إلى تكوين عملية اليقظة و جودة الإنتاج، فالظروف السيكولوجية و الاقتصادية الصحية تشجع العامل على اليقظة و الانتباه والحذر، ثم أن الدراسات التي أجريت على دور المناخ السيكولوجي في الحوادث تعطي الكثير من الأدلة لتدعيم هذه النظرية و أثره في الوقاية من حوادث العمل و الإصابات المهنية.

ومما يلاحظ أن الإدارة تهتم بالإعلانات الكثيرة وعدم السؤال الكافي عن العمال وما بينهم من علاقات إنسانية وبين المشرفين وإدارة المؤسسة أو المنظمة، ان توفير المناخ المناسب يشجع الشخص العامل كي يحقق أهدافه القصيرة والطويلة المدى للحصول على عمل معقول يكافئ امكانياته وقدراته فيشعر أنه مشارك ذو قيمة وتؤدي المشاركة في العمل إلى تكوين عادات الانتباه واليقظة وحل المشاكل المثارة.

وتؤكد النظرية أن سيكولوجية العمل يجب أن تكافئ العامل لكونه منتبها ويقظا، وكذلك محاولته للمشاركة في الاقتراحات البناءة وإعطاء مكافأة للعامل المتعاون الذي يقوم بعمله على أحسن حال والذي يعرف كيف يتجنب الإصابة، وهنا يجب أن يشعر العامل أنه. في تأثيره مع البيئة. حر ركزت نظرية الحرية والأهداف والانتباه واليقظة على إبراز البيئة السيكولوجية غير المشجعة التي تؤدي إلى سلوكيات عملية رديئة من طرف العامل وأغفلت إحدى الجوانب الأساسية التي قد تكون سببا في وقوع حوادث العمل والمتمثلة في الظروف الفيزيائية (الإضاءة، الحرارة، التهوية).

ثالثا: نظرية الدومينو:²

وضع "هينرتش" هذه النظرية منطلقا من كون أن هناك مجموعة من الحوادث المتتالية، حيث يؤدي وقوع الحادث الأول إلى وقوع الحادث الموالي وهكذا حتى تؤدي في الأخير إلى وقوع الحسائر، وتوصل "هينرتش" إلى تحديد خمسة محاور تشكل في مجملها أهم

¹ محمد عبد الله مجدي، علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق، دار المعرفة الجامعية، القاهرة-مصر، 2013، ص 314.

² بلال مشعلي، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال، رسالة لنيل شهادة الماجستير، كلية علوم الاقتصاد وعلوم التنسيير، قسم الاقتصاد، جامعة فرحات عباس، سطيف-الجزائر، 2011، ص 80-81.

مسببات الحوادث المهنية كما في لعبة الدومينو حيث يؤدي سقوط إحدى القطع إلى سقوط البقية فإن هذه المحاور حسب "هينرتش" تؤثر على بعضها البعض ضمن ترتيب معين، إذ أن حدوث أحدها يؤدي إلى حدوث الذي يليه وهذه المحاور هي:

- 1 - البيئة الاجتماعية السيئة "آليات التسيير" والتي تقود إلى ← 2- الأخطاء الفردية "الأخطاء الإدارية" والتي تتسبب في ←
 - 3- التصرفات الخطرة "الأخطاء التقنية" والتي ينتج عنها ← 4- الحوادث وبدورها تقود إلى ← 5- وقوع خسائر مادية وبشرية.
- ومثلما يحول نزع وحدة الدومينو دون سقوط البقية في الصف، فإن تحديد العامل الأكثر تأثيراً يحول دون وقوع الحوادث المهنية، وهذا العامل كما يراه "هينرتش" هو العامل الثالث أي التصرفات الخطرة أو كما سماه الدومينو المفتاح "domino clé".
- ومن خلال الدراسات التي أجراها "هينرتش" توصل إلى أن العوامل الانسانية تتسبب في 88% من الحوادث، أما الظروف التنظيمية فتتسبب في 12% تقريبا.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة للتدريب وحوادث العمل

المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية

الفرع الاول: فريد خميلي، التدريب كمدخل لتحسين أداء الموارد البشرية، دراسة حالة مجمع صيدال فرع فرمال، جامعة ام البواقي، عنابة، 2020.

هدف الدراسة هو التطرق الى مفهوم تدريب الموارد البشرية، وبيان أهميته ومراحلها التي يمر بها من أجل ضمان نجاح البرامج التدريبية وهدفت ايضا الى بيان اهمية قياس التدريب والعوامل التي تؤثر عليه.

واستخدمة الدراسة المنهج الوصفي من خلال عرض الجانب النظري للدراسة والمنهج التحليلي من خلال تحليل ما تم وصفه في الجانب النظري، وتم الاعتماد على دراسة الحالة كأداة لجمع البيانات. وكانت اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة:

- 1- التدريب هو عملية تهدف الى تحسين أداء الموارد البشرية وزيادة الكفاءة الانتاجية للمنظمة من خلال احداث تغيير في الفرد والجماعة من خلال اكساب المعلومات والمعارف والمهارات والخبرات حول العمل.
- 2- هناك علاقة ايجابية بين التدريب وأداء الموارد البشرية.

الفرع الثاني: سهام شلقود، واقع التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسات، دراسة حالة، مجلة مدارات للعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020.

سعت الدراسة للتعرف على واقع التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسات والتعريف بالتدريب وأهميته في تحسين أداء العاملين. وتم استخدام المنهج الوصفي من خلال عرض الجانب النظري للدراسة كما تم الاعتماد على دراسة الحالة كأداة لجمع البيانات. وكانت اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة:

- 1- أن التدريب يساهم في تطوير أداء العاملين وزيادة انتاجيتهم
- 2- إن التدريب يؤدي الى تعزيز الثقة بالنفس ورفع الروح المعنوية للموظفين

3- اختيار أسلوب التدريب يكون على حسب نوع وطبيعة العمل ويؤدي إلى نتائج مرضية.

الفرع الثالث: عمر قريط، مساهمة التدريب في تحسين مستوى الأداء المتعلق باستعمال تكنولوجيا المعلومات الادارية، دراسة حالة مؤسسة الجزائر، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2020.

هدفت الدراسة للتعرف على التدريب ومعرفة كيف يساهم التدريب في تحسين أداء العاملين والعلاقة بين التدريب ومستوى الاداء باستعمال تكنولوجيا المعلومات. واستخدمة الدراسة المنهج الوصفي من خلال عرض الجانب النظري للدراسة والمنهج التحليلي من خلال تحليل ما تم وصفه في الجانب النظري، تم الاعتماد على دراسة الحالة كأداة لجمع البيانات. وكانت اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة:

- أن التدريب يساهم بنسبة كبيرة في تحسين أداء العاملين المتعلق باستعمال نظم المعلومات الادارية ان تحسن تحسين الاداء يكون بتحسين المعارف والخبرات المكتسبة عن طريق التدريب الذي قد يحصل عليه العامل في المؤسسة.

الفرع الرابع: بوسمية أمال وسفاري اسماء، دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسة، دراسة حالة الخطوط الجوية الجزائرية، مجلة الإنسانية والعموم الاجتماعية، جامعة قسنطينة 2020.

هدفت هذه الدراسة الى تبيان أهمية التدريب لموظفي الخطوط الجوية في تحسين أدائهم وأهميته في تنمية العاملين ورفع قدراتهم وتغيير سلوكياتهم في تنمية العاملين ورفع قدراتهم وتغيير سلوكياتهم بشكل ايجابي. وتم استخدم المنهج الوصفي من خلال عرض الجانب النظري للدراسة كما تم الاعتماد على الاستبانة الالكترونية كأداة لجمع البيانات. وكانت اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة:

1- أهمية البالغة التي يلعبها التدريب في تحسين أداء العاملين على مستوى الشركة.

2- تنظيم دورات بصورة دورية من أجل تحسين مهارات وإمكانيات العاملين فيها.

الفرع الخامس: حمدادة ليلي، دراسة أرغونومية للظروف الفيزيائية وعلاقتها بحوادث العمل، أطروحة دكتوراه، جامعة وهران 2، 2019.

هدفة الدراسة لتشخيص المخاطر المهنية السائدة بمؤسسة البحث ومعرفة مدى تأثير الظروف الطبيعية مثل الحرارة والإضاءة والتهوية والضوضاء في وقوع حوادث العمل. ولقد تم استخدام المنهج الوصفي لوصف الظاهرة محل الدراسة وكانت أدوات جمع البيانات:

المقابلة، الاستبيان، تقارير والسجلات. وكانت اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة:

1- مستويات الضوضاء السائدة بالمؤسسة مرتفعة ولا تتلاءم مع المستوى المسموح به.

2- درجات الحرارة السائدة بالمؤسسة مرتفعة ولا تتلاءم مع المستوى المسموح به.

3- مستويات الانارة في ورشات العمل بالمؤسسة ضعيفة لا تتلاءم مع المجال المريح.

الفرع السادس: سهيلة محمد، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، دراسة ميدانية، مجلة جامعة دمشق، سوريا، 2010.

سعت الدراسة للكشف عن العلاقة بين حوادث العمل ومستويات العجز وبعض المتغيرات الشخصية والمهنية لدى العاملين. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث أن المنهج الوصفي التحليلي هو الطريقة المنتظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو موقف أو أفراد أو أحداث، والأدوات التي اعتمدت عليها هذه الدراسة هي بطاقة رصد حوادث العمل. وكانت اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة:

- 1- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير المستوى العمري للعاملين.
- 2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير خطورة العمل سواء فيما يتعلق بوجهة نظر العاملين أنفسهم، ام من جهة نظر رئيس القسم، ام جهة نظر مشرف الصحة والسلامة المهنية.
- 3- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بالمستوى التعليمي للعاملين.
- 4- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمستوى العجز تبعاً للفروق العمرية، العمر المهني، الفروق التعليمية، مستوى خطورة العمل، سبب الإصابة.

الفرع السابع: دوباخ قويدر، مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة ماجستير، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2009.

هدفة الدراسة لمعرفة مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الامن الصناعي في وقايتهم من حوادث العمل.

واستخدمة الدراسة المنهج الوصفي، واهم الأدوات التي اعتمدت عليها هذه الدراسة نذكر: المقابلة والملاحظة بالإضافة الى الاستبيان الذي تم الاعتماد عليه كوسيلة رئيسية في هذه الدراسة. وكانت اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة:

- 1- يقوم الامن الصناعي بتحقيق الشعور بالاستقرار والارتياح للعاملين أثناء مزاولتهم لأعمالهم، وتلقينهم التربية الوقائية لمواجهة المخاطر التي تحدث في أماكن العمل.

الفرع الثامن: شعلال مختار، دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر 2، 2009.

سعت الدراسة للتحقق من مدى فعالية التكوين وتقديم بدائل بجوانبه السلبية لجعله أكثر فعالية في التخفيض من نسبة حوادث العمل. وتم استخدام المنهج الوصفي لوصف الظاهرة محل الدراسة. واهم أدوات جمع البيانات كانت المقابلة، الاستبيان، الوثائق والسجلات. وكانت اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة:

- 1- ان التكوين يقدم تأثير اجابي في اكتساب العامل لطرق العمل الآمنة من الحوادث وإدراك الأخطار المرتبطة بالعمل.

الفرع التاسع: الطاهر مجاهدي، فعالية التدريب المهني وأثره على الأداء، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة قسنطينة، 2009.

سعت هذه الدراسة للكشف عن التدريب المهني الفعال وأثره على الأداء واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، بغرض اختبار فرضيات الدراسة، معتمداً على الاستبيان الذي تم وضعه كأداة لقياس وجمع البيانات. وكانت اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة:

- 1- التدريب المهني عامل مساهم ومحفز للعاملين.
- 2- التدريب المهني يجعل العامل قادراً على المحافظة على سلامة المعدات وأدوات العمل.
- 3- يساهم التدريب المهني في تحسين العلاقات بين العاملين أنفسهم ومع مشرفيهم.

المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية

الفرع الاول: دراسة **Tahir Neelam** بعنوان:

-The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity A case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan

-تأثير التدريب والتطوير على أداء وإنتاجية الموظفين، دراسة حالة بنك يونائتد ليمتد في مدينة بيشاور، إقليم خيبر بختونخوا، باكستان.

هدفت الدراسة الى تحديد مستويات كفاءة الموظفين التي يعززها التدريب والتطوير. وقد اعتمدت الدراسة على اسلوب المنهج الكمي لتحليل، وتم الاعتماد على دراسة الحالة كأداة لجمع البيانات. وكانت اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة:

- 1- من المهم للمنظمة للحصول على الموظفين المهرة والقادرين على انجاز المهام بصورة أفضل.
- 2- الموظفين هم المورد الأساسي ومن أصول المنظمة التي ينبغي المحافظة عليها وتطويرها.

الفرع الثاني: دراسة **Afroz Nahida Nushrat** بعنوان:

-Effects of Training on Employee Performance

-آثار التدريب على أداء الموظف

هدفت الدراسة الى تحديد مستوى كفاءة الموظفين فيما يتعلق بفحص كيفية مساهمة التدريب في الأداء الفردي والفائدة. وسعت لتقييم أهم عامل يمكن أن يوفر التأثير لزيادة مستوى الأداء من خلال التدريب المنفذ، المشاركة أو الدافع أو الرضا الوظيفي.

وكانت اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة:

- وجود أثر ايجابي بين التدريب وأداء الموظف.
- وجود علاقة كبيرة بين تدريب الموظفين والأداء.

الفرع الثالث: دراسة **Ahmed Mohamed Mohamud** بعنوان:

-The effect of training on employee performance in public sector organizations in Kenya1.

- أثر التدريب على أداء الموظفين في مؤسسات القطاع العام في كينيا 1.

- هدفت الدراسة لتحديد تأثير تصميم وسياسات التدريب على أداء الموظف واكتشاف تحديات التدريب التي تؤثر على أداء الموظف وتحديد الأدوار التدريبية وعلاقتها بأداء الموظف. وكانت اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة:
- أثبتت الدراسة أن المبحوثين لم يعرفوا ما هو متوقع من عملهم منذ ذلك الحين لم يكن هناك وصف وظيفي واضح.
 - أثبتت أيضا أن الإدارة لم تمنح الموظفين وقتا متسعا لأداء مهامهم ولم يكافئ الموظفين الذين يعملون بجد.
 - أثبتت الدراسة أن NHIF لم تقدم تدريبات مستمرة للموظفين على الرغم من الفوائد المرتبطة بالأداء.

الفرع الرابع: دراسة: **Ayman Zakarianajeb** بعنوان:

-The Impact of Training and Information and Communication Technology on Employees Performance.

- أثر التدريب وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء الموظفين.
- هدفت الدراسة للتعرف على أثر التدريب وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء الموظفين. وكانت اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة:
- مستوى أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في شركات تصنيع الأدوية في عمان مرتفعة مما يدل على وجودها والتي يمكن أن تعزز أداء الموظفين من خلال أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
 - مستوى أهمية أداء العاملين في شركات صناعة الأدوية في عمان مرتفعة أشارت إجابات المستجيبين إلى ذلك، كما يعد أداء الموظفين مهما وتعزيز استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالإضافة إلى المرور عبر البرامج التدريبية.

المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية

الفرع الاول: ما يميز الدراسة الحالية عن باقي الدراسات

سنحاول في هذا المطلب تقديم مقارنة بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة (العربية والأجنبية) و إستخراج أوجه التشابه والاختلاف بينهما.

اولا: أوجه التشابه:

يكمن التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة فيما يلي:

1-فيما يخص أداة جمع المعلومات: اعتمدت كل من الدراسة الحالية والدراسات السابقة على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات.

2-المنهج المستعمل: تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لكلا الدراسات (الحالية والسابقة).

وأداة تحليل المعلومات لكل من الدراسات السابقة والحالية تم اعتماد على البرنامج الإحصائي spss:

ثانياً: أوجه الاختلاف:

بالرغم من أوجه التشابه إلا أنه لا تخلو من الاختلاف بين الدراسة الحالية و الدراسة السابقة من حيث المكان، الزمان، العينة، المتغيرات، أبعاد.

جدول رقم (1-5) اوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

البيانات	الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
من حيث الهدف	هدفت معظم الدراسات السابقة إلى الوقوف على واقع التدريب في مؤسسات مختلفة، وكذا الوقوف على واقع حوادث العمل بمختلف المؤسسات السابقة الذكر.	تهدف دراستنا إلى التعرف على مدى تأثير التدريب في الحد من حوادث العمل في المؤسسة محل الدراسة.
من حيث الزمان والمكان	تمت في بيئة عربية وأجنبية وكانت من سنوات 2009 إلى 2020،	أجرت دراستنا خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2023/2022 أما بالنسبة للحدود المكانية فكانت في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار ENSP
مجتمع وعينة الدراسة	الاختلاف كان في مجتمع وعينة الدراسة، فكل دراسة أسقطت دراستها على عينة معينة، معظمها طبقت في مؤسسات محل الدراسة.	لقد أسقطنا الدراسة على عينة من موظفي المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار ENSP
أدوات التحليل ومنهج الدراسة	التشابه كان في أدوات التحليل والمنهج المستعمل، فمعظم الدراسات استخدمت المنهج الوصفي التحليلي لتوضيح جوانب الموضوع النظرية، بالإضافة إلى أدوات دراسة الاستبيان في الدراسة التطبيقية.	اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي وتم استخدام الاستبيان لجمع المعلومات.
من حيث نوع القطاع	تنوعت الدراسات السابقة بين القطاع الخاص والعام (خدمانية، صناعية، تجارية)، وهذا ما يعطي لدراستنا أكثر مصداقية.	استهدفت الدراسة القطاع الخدماتي، حيث كانت على عينة من المؤسسات ذات الطابع الخدماتي ضمن قطاع الاقتصادي وذلك في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار ENSP

الفرع الثاني: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة

تكمن أهم مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة في كونها أسهمت في إثراء و إعداد الأدبيات النظرية و صياغة فرضيات الدراسة بالإضافة إلى:

1- تعتبر الدراسات السابقة نقطة قوة وقاعدة أساسية في البحث وانطلاقة جيدة للباحث لإعداد الدراسة الحالية وخاصة عند تحديد المشكلة؛

2- ساهمت في الإثراء الفكري للجانب النظري لدراسة وإعداد الجانب التطبيقي؛

3- ساعدت في إعطاء صورة أولية ونظرة شاملة وكاملة لموضوع الدراسة مما سهل على الباحثة في الانطلاق في الدراسة الحالية؛

4- ساهمت بشكل كبير في تصميم الاستبيان لمتغيري الدراسة وأيضا تحديد المنهجية الملائمة مما فتح المجال للباحث في إعداد المنهجية المتبعة؛

5- المساعدة في الاطلاع على الأساليب والأداة الإحصائية المستخدمة في الدراسة السابقة مما ساعد الباحث على تحديد الأداة المناسبة لاختبار صحة فرضيات الدراسة الحالية؛

6- الاستفادة من المراجع الهامة للبحث مما يوفر علينا الكثير من الجهد و الوقت في إعداد الاستبيان، وتصميم أسئلة المقابلة؛

7- ضبط متغيرات الدراسة حيث كان المتغير المستقل التدريب والمتغير، التابع حوادث العمل.

خلاصة الفصل:

وفقًا للمعلومات المذكورة سابقًا حول حوادث العمل، والنظريات التي تفسر أسبابها والتكاليف المرتبطة بها، يمكن التوصل إلى أنها ظاهرة شائعة وصعبة التحكم فيها بشكل كلي نظرًا لعدم امكانية توقع حدوثها بشكل مؤكد. يعود ذلك إلى وجود أسباب متنوعة لحدوث الحوادث، ووجود العاملين المعرضين للخطر، بالإضافة إلى استمرارية الإنتاج في محيط العمل. وبناءً على ذلك، يتوجب على المنظمات الحد عن طريق تصميم الامثل لبرامج التدريبية.

الفصل الثاني

الإطار التطبيقي

المبحث الأول: عينة وادوات الدراسة

المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد:

بعد التطرق للفصل الأول من الدراسة للجانب النظري لكل من التدريب ومخاطر العمل، وكذا أهم الدراسات السابقة في المجال، ولابد لنا الآن من معرفة أثر التدريب في تقليل مخاطر العمل، وذلك من خلال دراسة تطبيقية تدعم الجانب النظري، وقد وقع اختيارنا على أحد أهم المؤسسات المتخصصة في قطاع المحروقات وهو مجمع المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار (ENSP). سنتطرق في هذا الفصل إلى تقسيم عام عن المؤسسة ومعرفة هيكلها وأهم مديرياتها وكذا مختلف نشاطاتها. وفي هذا الصدد سنتطرق إلى تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين:

المبحث الأول: عينة وادوات الدراسة

المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها

المبحث الأول: عينة وادوات الدراسةالمطلب الأول: تقديم المؤسسة وعينة الدراسة

نعرض في هذا المطلب تقديم المؤسسة محل الدراسة، إضافة إلى مجتمع الدراسة والعينة المستهدفة.

الفرع الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة

اولا: التعريف بالمؤسسة الوطنية للخدمات في الآبار "ENSP"

تعد المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار واحد من أهم الفروع الاستراتيجية المنبثقة عن شركة سوناطراك الأم، حيث تعود نشأتها الى الفاتح أوت 1981 بموجب المرسوم رقم 81-174 المتعلق بإعادة هيكلة قطاع الطاقة والصناعات البتروكيمياوية في الجزائر، فهي مؤسسة عمومية اقتصادية ذات شكل قانوني يتمثل في مؤسسة ذات أسهم رأس مالها يبلغ 8,000,000,000.00 دج تساهم فيه شركة سوناطراك بنسبة 100% ويقع المقر الاجتماعي للشركة بمدينة حاسي مسعود البتروولية ولاية ورقلة ص.ب 831.

الشكل رقم (1-2): بطاقة فنية للمؤسسة الوطنية للخدمات الابار:ENSP:

المصدر: من إعداد الباحث بناء على تقارير المؤسسة الوطنية للخدمات الآبار.

- ◆ اسم الشركة وغرضها الاجتماعي: المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار (م. و. خ. أ / E.N.S.P)
- ◆ الشركة الأم: سوناطراك
- ◆ الشكل القانوني: مؤسسة اقتصادية ذات طابع خدماتي (Spa/EPE).
- ◆ رأس المال الاجتماعي: شركة ذات أسهم برأسمال اجتماعي 8.000.000.000 دج.
- ◆ عدد العمال: أكثر من 2.500 عامل.
- ◆ رقم السجل التجاري: B99 0122445 بتاريخ 12/07/2009.
- ◆ الرقم الضريبي: 099930012254543.
- ◆ عنوان ومقر الشركة: المنطقة الصناعية، ص.ب 83 حاسي مسعود ود، 30500، ولاية ورقلة.
- ◆ المقرات الرئيسية: الجزائر / حاسي مسعود.

ثانيا: تنظيم وأنشطة المؤسسة الوطنية للخدمات الآبار

نتطرق فيما يلي إلى أهم المديرية في المؤسسة والهيكل التنظيمي لها:

*** المديرية الوظيفية وتشمل:**

- 1- مديرية المالية والمحاسبة.
- 2- مديرية القيادة الإستراتيجية.
- 3- مديرية الموارد البشرية.
- 4- مديرية تطوير الأعمال.
- 5- مديرية المراجعة والتدقيق.
- 6- المديرية القانونية.
- 7- مديرية الاتصال.
- 8- مديرية الجودة والوقاية والأمن.
- 9- مديرية الإمداد واللوجستيك.

*** المديرية العملية وتمثل في:**

1- مديرية الزجر (SNUBBING):

ومهمتها الرئيسية إخراج الأنابيب غير الصالحة وتغييرها بأخرى جديدة (DESCENTE REMONTEE) و (CONCENTRIQUE)، كما تملك وسائل لاسترجاع الأدوات العالقة داخل الآبار عن طريق إعادة الحفر عند تسرب الرمال والأتربة فيها.

2- مديرية اختبار الآبار وخط الأسلاك (WIRE LINE WELL TESTING):

هذه المديرية تهتم بإنزال مختلف أجهزة القياس عن طريق أسلاك حديدية، والقيام بالقياسات المختلفة (الضغط، الحرارة...)، إضافة إلى القيام بقياس ضخ آبار البترول واستخراج نماذج للبترول الخام بمعرفة تركيبته الأساسية.

3- مديرية حماية البيئة (DPE):

تهتم بتنظيف وإعادة طلاء أحواض تخزين المحروقات، نقل البترول في شاحنات ذات صهريج في حالة الزوابع الرملية.

4- مديرية تصنيع أدوات الحفر (FABRICATION):

متخصصة في صنع وتصليح أدوات الحفر والتنقيب الموجهة للصناعة المنجحة البترولية.

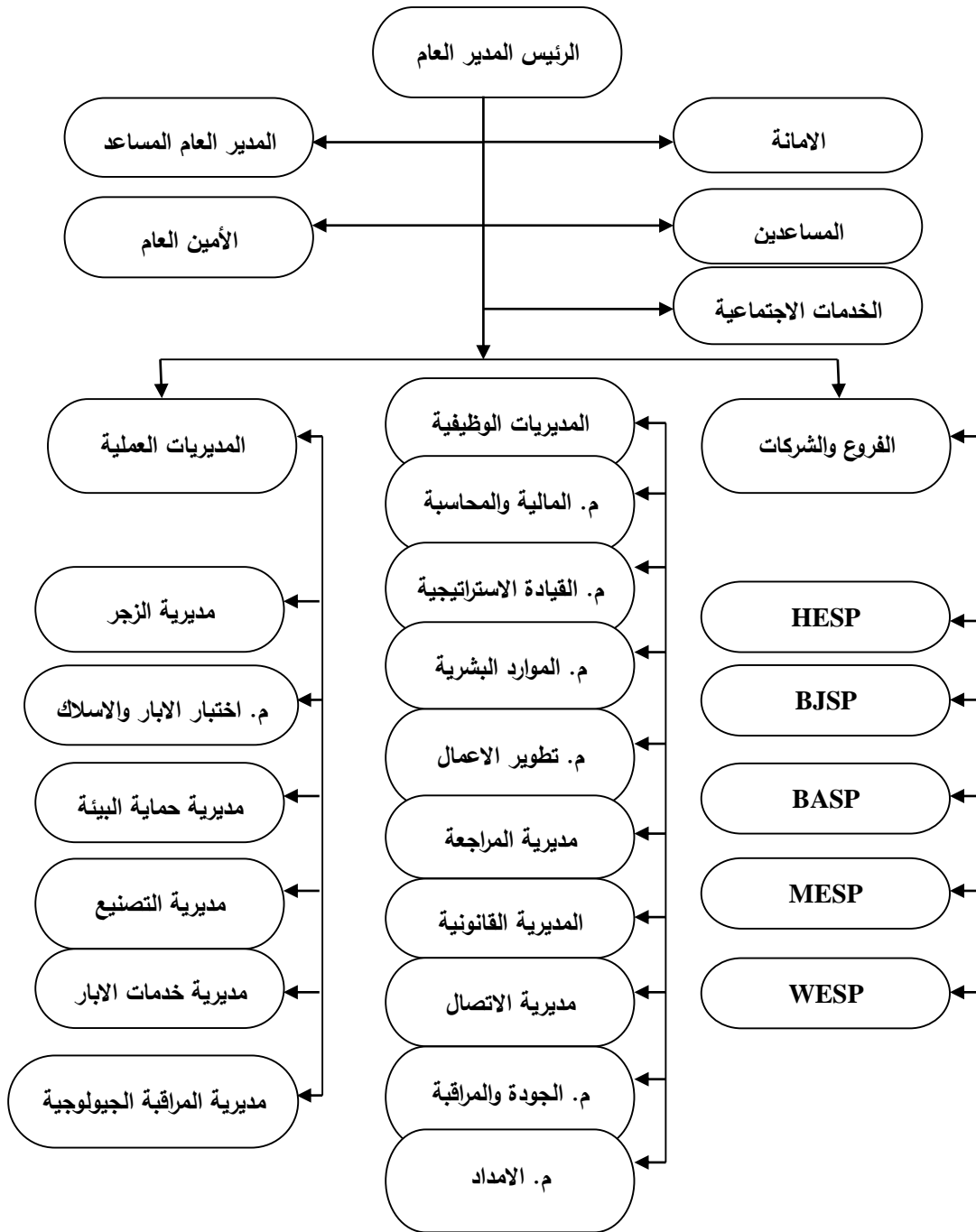
5- مديرية خدمات الآبار (WELL SERVICE):

في إطار البحث المتواصل لعصرنة وتنويع النشاطات، أنشأت مؤسسة ENSP مديرية جديدة تتمثل في مديرية خدمات الآبار مهامها الأساسية هي: صيانة مصانع ومراكز الإنتاج، مراقبة تآكل الأدوات، تفتيش وصيانة المنشآت.

6- مديرية المراقبة الجيولوجية (MUD LOGGING):

متخصصة في دراسة الطبقات الصخرية لمعرفة مكوناتها.

الشكل رقم (2-2): يوضح الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للخدمات في الآبار "ENSP"



المصدر: من وثائق المؤسسة

الجدول رقم (1-2): فروع وشركاء المؤسسة الوطنية للخدمات في الآبار "ENSP"

المهام	حصة الشريك	تاريخ الانشاء	الفروع والشركات
وضع الاسمنت على حدود ابار البترول وتنشيط ابار البترول.	ENSP 51 BIRKER 49	1986	BJSP (BJ Services aux puits)
الاختصاص بما يسما المفتاح التلقائي الذي يسمح بفتح وغلق الانابيب من جهة وقطع الانابيب عند وضعها على راس البئر من جهة أخرى.	ENSP 49 Waterford 51	1994	BJSP (Waterford entreprise de services aux puits)
معالجة نفايات الاوحال المستعملة من طرف المؤسسات خلال الحفر والاهتمام بالمشاكل البيئية والنفايات.	ENSP 49 MEDESS 51	1998	MESP (mediterraneen environnemental services petroliere)
تسجيل جميع المعطيات المتعلقة بخصائص البئر في الزمن الفعلي.	ENSP 51 Haliburton 49	1999	HESP Haliburton entreprisede services aux petroliere)
توفير السوائل التي تستعمل في عمليات حفر الابار.	ENSP 40 Bariod Haliburton 60	2003	BASP (baroidalgeria services aux puits)

المصدر: من وثائق المؤسسة

الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة

أولاً: مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من بعض عمال الورشات للمؤسسة الوطنية لخدمات الآبار حاسي مسعود _بورقلة_.

ثانياً: عينة الدراسة

تمثلت عينة الدراسة في 80 فرداً من العمال حيث كانت عينة عشوائية، ولجدول التالي يوضح عينة الدراسة:

الجدول رقم (2-2): إحصائيات الإستبيانات الموزعة والصالحة

الإستمارات الصالحة	الإستمارات الملغاة	الإستمارات المسترجعة	الإستمارات الموزعة ورقياً	العدد
08	00	80	80	
%100	%00	%100	%100	النسبة المئوية

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على الإستبيانات المعدة

المطلب الثاني: أدوات الدراسة

خلال هذا المطلب سنتطرق إلى التفصيل في أدوات الدراسة المستخدمة، بداية بأدوات جمع المعلومات ثم الأدوات والأساليب الإحصائية التي اعتمدنا عليها في حساب النتائج.

الفرع الأول: أدوات جمع البيانات

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باعتباره يصف الدراسة بمعلومات وبيانات كمية وكيفية واعتمدت في جمع البيانات على الأدوات التالية:

يمثل الاستبيان مجموعة من الأسئلة تم تصميمها بناء على الدراسات السابقة المماثلة لموضوع أثر التدريب في تقليل حوادث العمل ، تم تقسيمه إلى قسمين:

1. القسم الأول: يحتوي على البيانات الشخصية للموظفين

2. القسم الثاني: يحتوي على محاور الاستبيان وتم تقسيمه إلى محورين كالتالي:

أ- المحور الأول: تناول التدريب حيث تضمن ثلاثة أبعاد ويضم 12 فقرات:

➤ البعد الأول الإحتياجات التدريبية؛

➤ البعد الثاني البرامج التدريبية؛

➤ البعد الثالث مقياس التقييم؛

ب- المحور الثاني: تناول حوادث العمل حيث تضمن ثلاثة أبعاد ويضم 14 فقرات:

➤ البعد الأول حسن الأداء؛

➤ البعد الثاني الأساليب الوقائية؛

➤ البعد الثالث تطوير المهارات والقدرات؛

الفرع الثاني: الأدوات الإحصائية

تمت الإستعانة ببرنامج **Excel 2016** في تفريع البيانات الأولية للإستبيان وفي تصميم الأشكال البيانية، وتم قياس وتحليل

البيانات الأولية بالإعتماد على برنامج **spss 28** حيث إشتمل ذلك على:

الأساليب الإحصائية التالية

1. إختبار ألفا كرونباخ لقياس مستوى الثبات في فقرات الإستبيان؛

2. تم حساب التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الصفات الشخصية لعينة الدراسة؛

3. المتوسط الحسابي لمعرفة مدى ارتفاع أو إنخفاض في إستجابات أفراد الدراسة على كل فقرة من فقرات متغيرات الدراسة؛

4. الإنحراف المعياري للتعرف على مدى إنحراف إستجابات أفراد الدراسة لكل فقرة من متغيرات الدراسة عن متوسطها

الحسابي؛

5. معامل الارتباط بيرسون لتحديد العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي وتميز الأداء البشري، وتحديد العلاقة بين كل بعد من أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي وتميز الأداء البشري؛
6. إختبار **T-test** لدراسة الفروقات لعينيتين مستقلتين؛
7. إختبار تحليل تباين أحادي **ANOVA** لمعرفة الفروقات في إجابات العينة والتي تعزي المتغيرات الشخصية؛
8. كذلك تم الإستعانة ببرنامج **Excel** في رسم الأشكال.

الفرع الثالث: صدق وثبات الإستهيبان

لقد تمت إجراء عدد من الإختبارات على الإستهيبان للتأكد من صحته وثباته مستخدماً في ذلك تحكيم الإستهيبان من قبل المشرف، بالإضافة للإختبارات اللازمة للتحقق من صدق والثبات.

أولاً: صدق الإستهيبان

تم التأكد من صدق الإستهيبان بإستخدام صدق المحتوى، إذ تم عرض الإستهيبان بصورته الأولية على الأستاذ المشرف وذلك، للتأكد من وضوح الفقرات ودقة صياغتها وصلاحياتها لقياس ما صممت لقياسه، بعدها تم الأخذ بملاحظات الأستاذ المشرف والتعديلات التي تتعلق بصياغة بعض الفقرات لتصبح أكثر ملائمة ضمن المتغيرات التي تقيسها.

ثانياً: ثبات الإستهيبان

يعبر عن مدى إستقرار وثبات أداة الدراسة المتمثلة في الإستهيبان، بحيث يوضح ما إذا كانت الإستهيبانات الموزعة ستعطي نفس النتائج إذا تم توزيعها مجدداً على نفس افراد العينة وفي نفس الظروف، وتم الاعتماد في ذلك على معامل الثبات ألفا كرونباخ، بالاستعانة ببرنامج **Spss** لحساب وقياس الثبات والاتساق الداخلي حيث لا يجب أن تقل قيمته عن 60% من اجل الاعتماد على النتائج المتوصل إليها، و بالتالي فالجدول ادناه يوضح معامل الثبات لأبعاد ومتغيرات الدراسة.

الجدول رقم (2-3): ثبات الأداة حسب المعامل ألفا كرونباخ

المحاور	عدد العبارات	الفا كرونباخ
أثر التدريب في تقليل حوادث العمل	42	87.2

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول (2_3) يمكن أن نلاحظ قيمة ألفا كرونباخ للمحور أثر التدريب في تقليل حوادث العمل قدرت بـ (87.2%) وهي تعبر عن قيمة ثبات النتائج التي يمكن أن تعطىها الاستبانة مرة أخرى، وبعبارة أخرى في حالة إذا قمنا باستجواب أفراد العينة من جديد وبنفس الظروف فإن (87.2%) من أفراد العينة المدروسة تكون نفس الإجابة، وهي نسبة توضح المصدقية العالية للإستهيبان وبالتالي في هي صالحة للدراسة.

المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها.

من خلال هذا المبحث سنتطرق إلى تقديم ما توصلنا إليه خلال فترة التربص بخصوص أثر التدريب في تقليل حوادث العمل بعرض إجابات وتوجهات أفراد العينة وتحليلها ومناقشتها وتفسيرها.

المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة

يشتمل هذا المطلب على عرض كل ما جاء في الإستيبيانات الموزعة على أفراد العينة بداية من المتغيرات الشخصية إلى إجاباتهم على عبارات محوري أبعاد التدريب وحوادث العمل، إضافة إلى عرض نتائج دراسة مجموعة من الإرتباطات، بحيث سيتضمن ذلك التعليق على كل ما توصلنا إليه.

الفرع الأول: الخصائص الشخصية

قصد التعرف على الخصائص الشخصية لأفراد العينة قسمناه كما يلي:

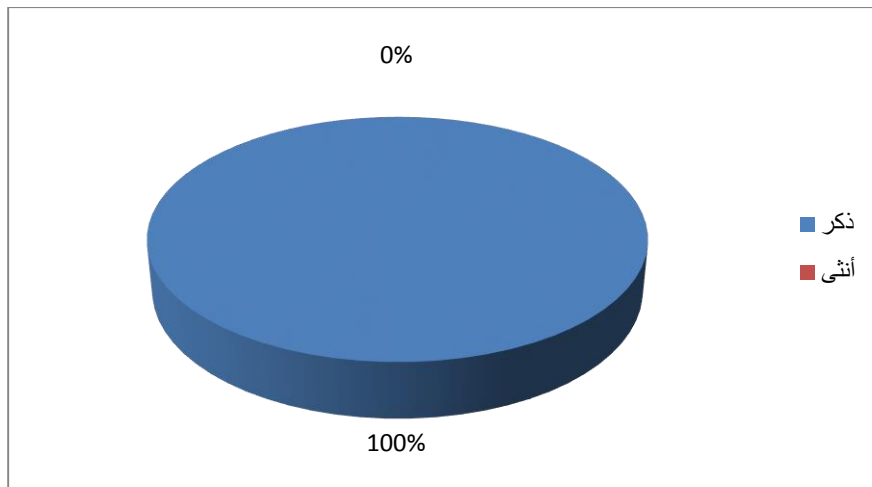
أولاً: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجدول رقم (2-4) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
100%	80	ذكر
0%	0	أنثى
100%	80	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين إعتماًداً على نتائج spss

الشكل رقم (2-3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبين إعتماًداً على نتائج spss

من خلال الجدول (2_4) والشكل (2_3) يظهر هذا الجدول توزيع أفراد العينة حسب الجنس في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار، حيث يمثل الذكور 100% من العينة بإجمالي عددهم 80 فرداً، والإناث 0% من العينة بإجمالي عدد 0 فرداً، وبإجمالي عدد الأفراد في العينة هو 80 فرداً. ويفسر إنخفاض عدد الإناث الى ان الورشات تناسب الذكور اكثر من الإناث.

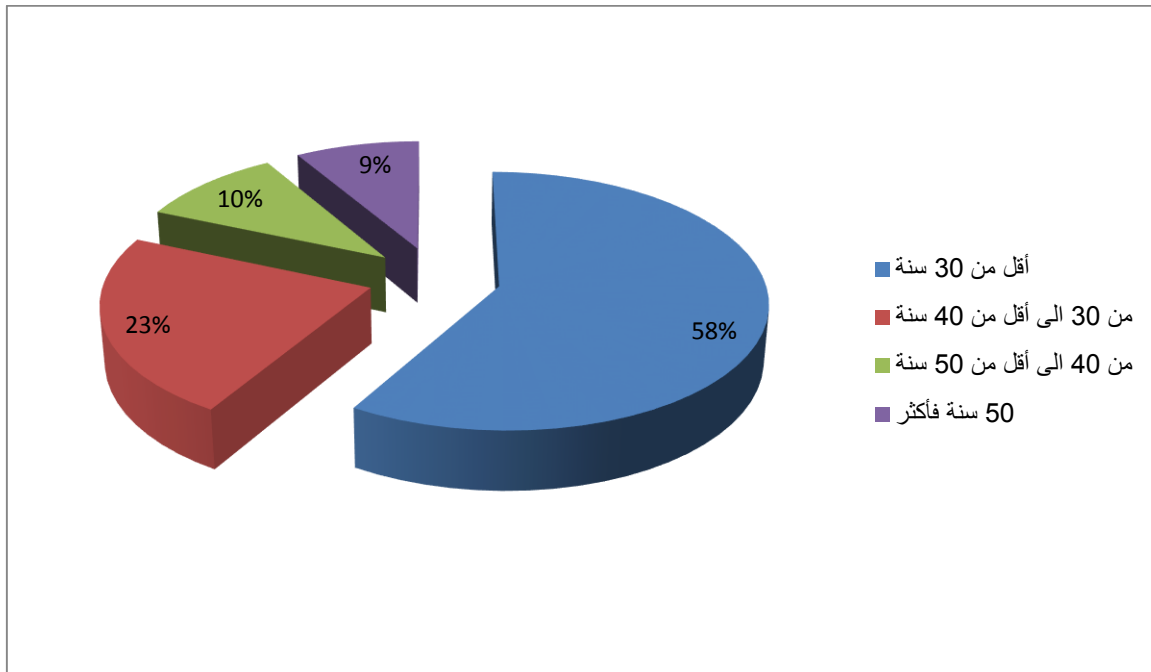
ثانياً: توزيع العينة حسب العمر

الجدول رقم (2-5) توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

النسبة %	التكرار	فئة العمر
15,0%	12	أقل من 30 سنة
40,0%	32	من 30 الى أقل من 40 سنة
21,3%	17	من 40 الى أقل من 50 سنة
23,8%	19	50 سنة فأكثر
100,0%	80	مجموع

المصدر: من إعداد الطالبين إعتماًداً على نتائج spss

الشكل رقم (2-4) توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر



المصدر: من إعداد الطالبين إعتماًداً على نتائج spss

من خلال الجدول رقم (2-5) نلاحظ أن الأفراد الذين أعمارهم (من 30 الى أقل من 40 سنة) يمثلون أعلى نسبة تقدر بـ 40.0% أغلبهم تقنيين ومهندسين، في حين بلغت نسبة الافراد الذين أعمارهم (50 سنة فأكثر) 23.8%، أما فئة الأفراد الذين تتراوح أعمارهم (من 40 الى أقل من 50 سنة) فكانت بـ 21.3%، أما فئة (أقل من 30 سنة) فكانت أقل فئة والتي بلغت 15.0% ويفسر إنخفاض هذه الفئة العمرية إلى أن أغلبية العمال لديهم خبرة واسعة في مجال العمل.

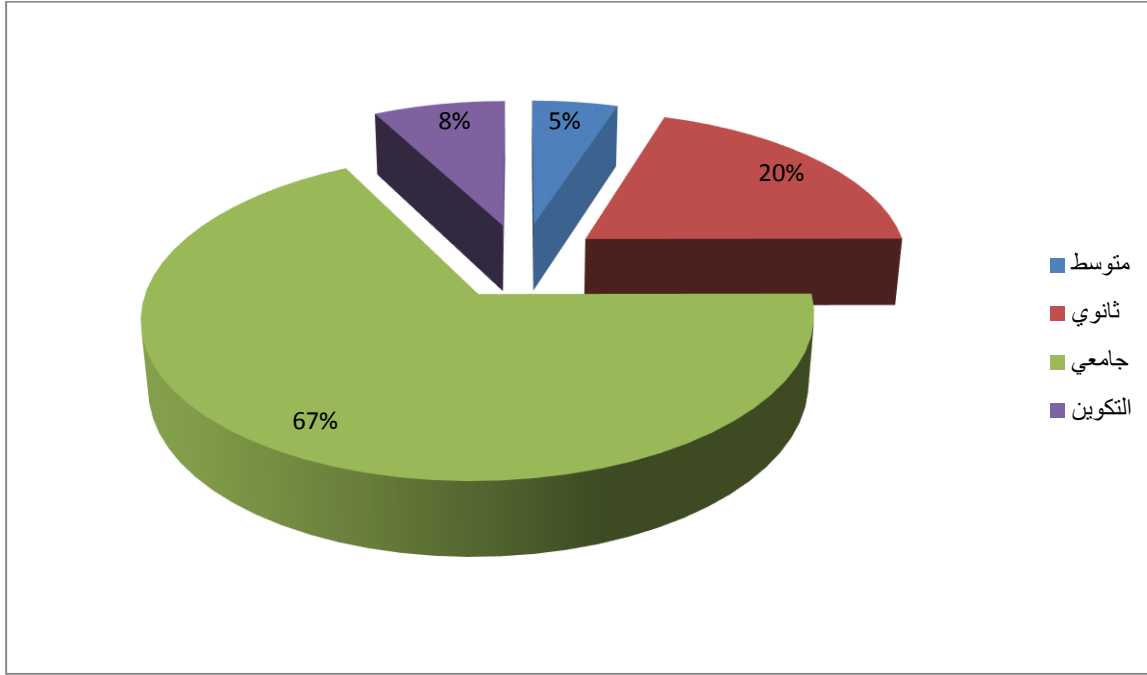
ثالثاً: توزيع العينة حسب المستوى التعليمي

الجدول(2-6) توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
5,0%	4	متوسط
20,0%	16	ثانوي
67,5%	54	جامعي
7,5%	6	التكوين
100%	80	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين إعتماًداً على نتائج spss

الشكل(2-5) توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبين إعتماًداً على نتائج spss

من خلال الجدول رقم (2-6) نلاحظ أن نسبة الأفراد الذين مستواهم العلمي (متوسط) يمثلون نسبة 5.0% و(الثانوي) يمثلون نسبة 20.0% و (الجامعي) نسبة 67.5% وهم يمثلون أكبر نسبة للمستوى التعليمي لأفراد العينة من بينهم مشرفي السلامة المهنية و رؤساء المصالح ، ثم يليه المستوى التعليمي (التكوين) بنسبة 7.5% من بينهم فئات التقنيين ، من أفراد العينة المدروسة.

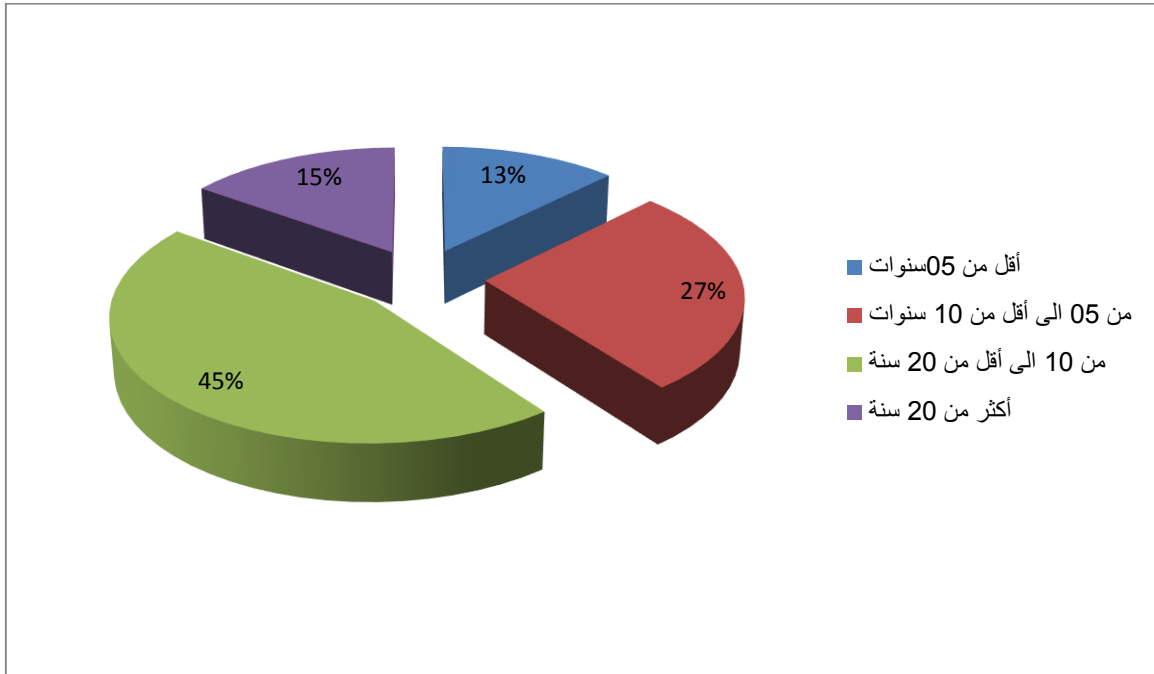
رابعاً: توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

الجدول (2-7) توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة

النسبة %	التكرار	الخبرة في المؤسسة
12,5	10	أقل من 05 سنوات
27,5	22	من 05 الى أقل من 10 سنوات
45,0	36	من 10 الى أقل من 20 سنة
15,0	12	أكثر من 20 سنة
%100	80	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين إعتياداً على نتائج spss

الشكل (2-6) توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبين إعتياداً على نتائج spss

من خلال الجدول رقم (2-7) نلاحظ أن نسبة الأفراد الذين تتراوح نسبة خبرتهم من (من 10 الى أقل من 20 سنة) يمثلون أعلى نسبة من نسبة الخبرة المهنية لأفراد العينة والتي تقدر بـ 45.0%، وتليها الفئتين (من 05 إلى أقل من 10 سنوات) و (20 سنة فأكثر) على التوالي و اللتان كانتا بنسبة متقاربة والتي قدرت بـ 27.5%، و 15.0% في حين كانت الفئة (أقل من 05 سنوات) أقل فئة بنسبة 12.5% الأفراد العينة المدروسة.

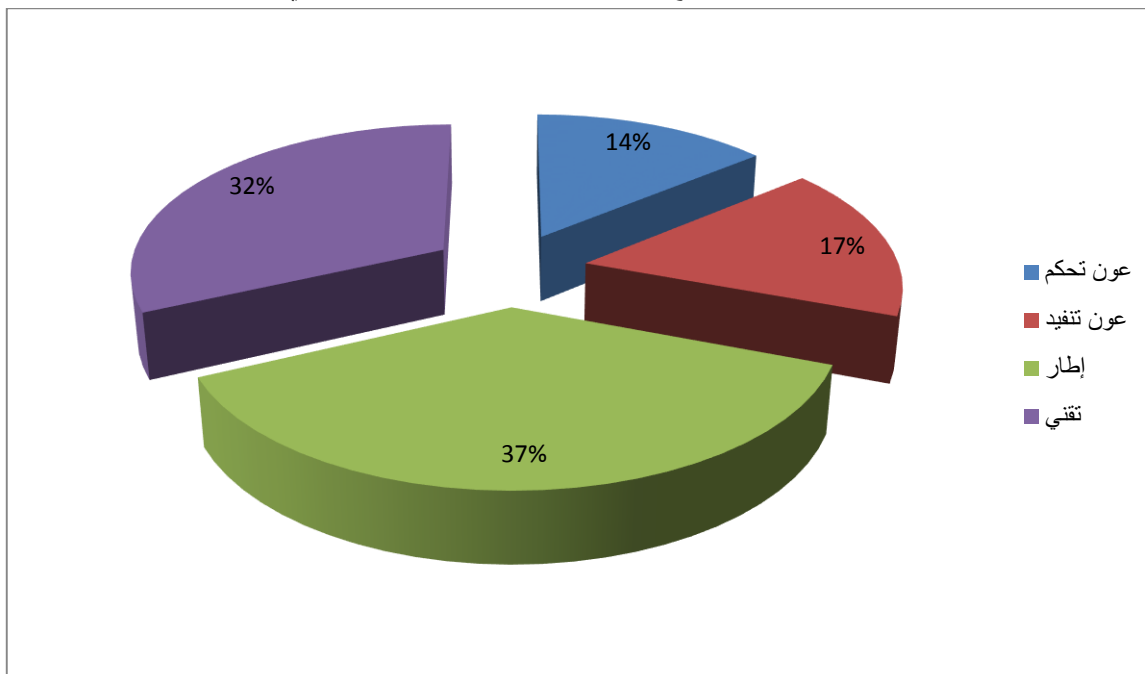
خامسا: توزيع أفراد العينة حسب المنصب الوظيفي:

الجدول (2-8) توزيع أفراد العينة حسب التخصص الوظيفي

النسبة %	التكرار	المنصب الوظيفي
13,8	11	عون تحكم
16,3	13	عون تنفيذ
38,8	31	اطار
31,3	25	تقني
100%	80	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين إتماداً على نتائج spss

الشكل (2-7) توزيع أفراد العينة حسب التخصص الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبين إتماداً على نتائج spss

من خلال الجدول (2-8) نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة كانوا اطارات بنسبة 38.2% من أفراد العينة المدروسة ، يليها الأفراد الذين تخصصهم (تقني) والتي قدرت نسبتهم بـ 31.3% في حين كانت نسبة الأفراد الذين تخصصهم عون تنفيذ بنسبة 16.3% ثم يليه تخصص عون تحكم بنسبة 13.8% موزعين في مختلف مصالح الدراسة .

الفرع الثاني: نتائج محور التدريب

اجل تحليل بيانات العبارات اعتمدنا على مقياس "ليكارث" ذي 3 درجات ، والنتائج التالية توضح ذلك:
اولا: بعد الاحتياجات التدريبية :

الجدول رقم (2-9) إجابات عينة الدراسة حول بُعد بعد الاحتياجات التدريبية

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	متوسط الحسابي	العبارات
غير موافق	4	,38236	1,1750	هل تقوم المؤسسة بتنظيم دورات تدريبية خاصة بالأمن والسلامة في عمل؟
موافق	1	,76122	3,0400	إذا كانت الإجابة ب (نعم) يتم تنظيمها كل:
غير موافق	2	,47584	1,3375	هل تعتقد أن البرامج التدريبية تساهم في التقليل من مخاطر العمل؟
غير موافق	3	,41166	1,2125	هل تتحكم في الوسائل الخاصة بعملك؟
محايد		,22752	1,6698	بعد الاحتياجات التدريبية

المصدر: من إعداد الطالبين إعتماًداً على نتائج spss

من خلال الجدول رقم (2-9) نلاحظ أن المتوسط الحسابي العام بلغ (1,6698) و العبارة رقم 02 (هل تعتقد أن البرامج التدريبية تساهم في التقليل من مخاطر العمل؟)، قد حصل على أعلى تأييد بمتوسط حسابي قدره 1,3375، أما العبارة رقم 04 (هل تقوم المؤسسة بتنظيم دورات تدريبية خاصة بالأمن والسلامة في عمل؟)، حصل على أدنى تأييد بمتوسط حسابي قدره 1,1750، وهذا يدل على فعالية الدورات التدريبية الخاصة بالأمن والسلامة في العمل

ثانيا: بعد البرامج التدريبية :

جدول رقم (2-10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار

بحاسبي مسعود حول بُعد مدى التدريب

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	متوسط الحسابي	العبارات
محايد	04	,63831	2,1875	ماهي طبيعة برامج التدريب المطبقة بمؤسستك1
غير موافق	02	,47998	1,3500	هل استفدت من الدورات التدريبية عند التحاقك بالمؤسسة؟
غير موافق	03	,46115	1,3000	هل تتوافق الدورات التدريبية مع متطلبات العمل؟
محايد	01	,49025	1,6125	هل مدة التدريب كافية لاستيعاب محتوى البرامج التدريبية؟
غير موافق	05	,48756	1,1455	في حالة الإجابة ب (لا) يرجع ذلك إلى:
محايد		,20491	1,5350	البرامج لتدريبية

المصدر: من إعداد الطالبين إعتماًداً على نتائج spss

من خلال الجدول رقم (2-10) نلاحظ أن العبارة رقم 04 (هل مدة التدريب كافية لاستيعاب محتوى البرامج التدريبية؟) قد حصل على أعلى تأييد بمتوسط حسابي قدره 1,6125، أما العبارة رقم 05 (في حالة الإجابة ب (لا) يرجع ذلك إلى:، حصل على أدنى تأييد بمتوسط حسابي قدره 1,1455، وهذا يدل على أن مدة التدريب كافية لاستيعاب محتوى البرامج التدريبية
ثالثاً: بعد مقاييس التقييم:

الجدول رقم (2-11) إجابات عينة الدراسة حول بعد مقاييس التقييم

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	متوسط الحسابي	العبارات
غير موافق	6	,46644	1,3125	هل سبق وان خضعت لدورات تدريبية قبل الخدمة؟
غير موافق	4	,49921	1,4375	متى تم إخضاعك لعملية التدريب؟
موافق	1	,75641	2,4000	أين تمت عملية التدريب؟
غير موافق	5	,47133	1,3250	هل التدريب ساهم في اكتسابك مهارات جديدة في العمل؟
محايد	2	,52711	1,7250	ما نوع الآليات التي تعمل عليها؟
محايد	3	,50253	1,5250	هل تدرت عليها سابقاً؟
محايد		,24445	1,6208	بعد مقاييس التقييم:

المصدر: من إعداد الطالبين إعتماًداً على نتائج spss

من خلال الجدول رقم (2-11) نلاحظ أن المتوسط الحسابي العام بلغ (1,6208) و العبارة رقم 02 (أين تمت عملية التدريب)، قد حصل على أعلى تأييد بمتوسط حسابي قدره 2,4000، أما العبارة رقم 06 (هل سبق وان خضعت لدورات تدريبية قبل الخدمة)، حصل على أدنى تأييد بمتوسط حسابي قدره 1,3125، وهذا يعود على عمليات التدريب تجرى داخل المؤسسة.
رابعاً: التحليل عن طريق متوسط الابعاد:

الجدول رقم: (2-12) قيم المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لمجموع أبعاد المتغير المستقل " التدريب "

الرقم	أبعاد المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	المتوسط العام لبعده البرامج التدريبية:	1,5350	20491,	03	محايد
02	المتوسط العام لبعده الاحتياجات التدريبية	1,6698	22752	01	محايد
03	المتوسط العام مقاييس التقييم:	1,6208	24445	02	محايد
	المتوسط العام لأبعاد التدريب	1.6085	33844		محايد

المصدر: من إعداد الطالبين إعتماًداً على نتائج spss

من خلال الجدول أعلاه تبين أن أغلب الأبعاد جاءت بمستوى مرتفع وأعلى متوسط حسابي كان لبعده الاحتياجات التدريبية بمتوسط حسابي قدره 1,6698 وانحراف معياري . 22752، يليه بعدد مقاييس التقييم بمتوسط حسابي قدره 1,6208 وانحراف معياري . 24445 وهذا يدل على أهمية التدريب في المؤسسة وفي الأخير يأتي بعد البرامج التدريبية بمتوسط حسابي قدره 1,5350 وانحراف معياري . 20491، ومن خلال ما تحلل النتائج الإحصائية السابقة نستنتج أن مختلف أبعاد التدريب جاءت بدرجة مرتفعة.

وهذا ما يثبت صحة الفرضية التي تنص على : واقع التدريب مقبول في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار "ENSP" الفرع الثالث: نتائج محور تقليل حوادث العمل :

أولاً: بعد حسن الأداء:

الجدول رقم (2-13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار بحاسي مسعود حول بُعد مدى حسن الأداء

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	متوسط الحسابي	العبارات
غير موافق	8	,28435	1,0875	هل تواجهك مخاطر أثناء تأديتك لعملك؟
غير موافق	3	,82667	1,4875	في حالة الإجابة ب (نعم) تبرز هذه المخاطر في:
غير موافق	5	,42824	1,2375	متى يتم إعلامك بمواقع الخطر؟
غير موافق	7	,33281	1,1250	هل تلقيت برامج معينة للوقاية من هذه المخاطر؟
غير موافق	4	,65495	1,3375	في الحالة الإجابة ب(نعم) تتمثل هذه البرامج في:
غير موافق	6	,21932	1,0500	هل تعتقد أن التحكم الجيد في الآليات يقلل من حوادث العمل؟
محايد	2	,49299	1,6000	هل سبق لك وان تعرضت لحادث العمل؟
محايد	1	1,51316	2,2059	في حالة الإجابة ب (نعم) يتمثل سبب الحادث في:

المصدر: من إعداد الطالبين إعتامداً على نتائج spss

من خلال الجدول رقم (2-13) نلاحظ أن العبارة رقم 2 (هل سبق لك وان تعرضت لحادث العمل؟)، قد حصل على أعلى تأييد بمتوسط حسابي قدره 1,6000، أما العبارة رقم 1 (هل تواجهك مخاطر أثناء تأديتك لعملك؟)، حصل على أدنى تأييد بمتوسط حسابي قدره 1,0875، وهذا يدل على العدد الكبير للإصابات في ورشات العمل بالمؤسسة.

ثانيا: بعد الأساليب الوقائية:

الجدول رقم (2-14) إجابات عينة الدراسة حول بعد الأساليب الوقائية

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	متوسط الحسابي	العبارات
محايد	4	,48376	1,6375	هل سبق وان تعرضت لإصابة؟
غير موافق	6	,34078	1,1290	في حالة الإجابة "ب" نعم" تتمثل هذه الإصابة في:
محايد	2	1,26391	2,1500	عند وقوع حادث أو إصابة أين يتم تقديم الإسعافات الأولية؟
غير موافق	8	,00000	1,0000	هل تقوم المؤسسة بإجراء فحوصات طبية للعاملين؟
موافق	1	,00000	3,0000	في حالة الإجابة ب (نعم) تجرى هذه الفحوصات:
غير موافق	7	,31797	1,1125	هل تقوم المؤسسة بتزويدكم بأدوات السلامة المهنية؟
محايد	3	1,70609	1,9750	في حالة الإجابة "ب" نعم" تتمثل هذه الأدوات في:
محايد	5	,55103	1,5125	هل تلتزم باستعمال أدوات السلامة المهنية بالمؤسسة؟

المصدر: من إعداد الطالبين إعتقاداً على نتائج spss

يوضح الجدول رقم (2-14) إجابات عينة الدراسة حول بعد الأساليب الوقائية حيث نلاحظ أن العبارة رقم 01 (عند وقوع حادث أو إصابة أين يتم تقديم الإسعافات الأولية؟)، قد حصل على أعلى تأييد بمتوسط حسابي قدره 2,1500، أما العبارة رقم 8 (هل تقوم المؤسسة بإجراء فحوصات طبية للعاملين؟)، حصل على أدنى تأييد بمتوسط حسابي قدره 1,0000، وهذا يدل تقديم الاسعافات الاولية مكان وقوع الحادث.

ثالثا: بعد تطوير المهارات والقدرات:

الجدول رقم(2-15) إجابات عينة الدراسة حول بعد تطوير المهارات والقدرات

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	متوسط الحسابي	العبارات
غير موافق	3	,43574	1,2500	هل تعتمد المؤسسة على وضع إجراءات التوعية والسلامة في بيئة العمل؟
محايد	1	1,31922	2,2625	ما هي الطريقة التي يتم بها إجراء عملية التوعية في المؤسسة؟
غير موافق	4	,37124	1,1625	تعتقد أن إجراءات الوقاية والسلامة تضمن سلامتكم أثناء العمل؟
غير موافق	2	,44933	1,2750	حسب رأيك هل الإجراءات الوقائية المتبعة في المؤسسة تقلص من حوادث العمل؟

المصدر: من إعداد الطالبين إعتقاداً على نتائج spss

الجدول رقم (2-15) إجابات عينة الدراسة حول بعد تطوير المهارات والقدرات: حيث نلاحظ أن العبارة رقم 01 (ما هي الطريقة التي يتم بها إجراء عملية التوعية في المؤسسة)، قد حصل على أعلى تأييد بمتوسط حسابي قدره 2,2625، أما العبارة رقم 04

(تعتقد أن إجراءات الوقاية والسلامة تضمن سلامتكم أثناء العمل؟)، حصل على أدنى تأييد بمتوسط حسابي قدره 1,1625، وهذا يدل على إجراءات الوقاية والسلامة المتبعة أثناء العمل وعمليات التوعية .

الجدول رقم (2-16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار بحاسي مسعود حول أبعاد تقليل المخاطر:

الرقم	أبعاد المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	المتوسط العام لبعد حسن الاداء	1,3270	20705,	03	موافق
02	المتوسط العام لبعد الأساليب الوقائية	1,7471	32691	01	محايد
03	المتوسط العام لبعد تطوير المهارات والقدرات	1,4875	38340,	02	محايد
	المتوسط العام لبعد تقليل المخاطر	1.5205	30578	--	غير موافق

المصدر: من إعداد الطالبين إعتماًداً على نتائج spss

من خلال الجدول(2-16) أعلاه تبين أن بعد الأساليب الوقائية جاء بمستوى مرتفع بينما بعد تطوير المهارات والقدرات جاء بمستوى متوسط، وكان أعلى متوسط حسابي الأساليب الوقائية وهو (1,7471) وانحراف معياري (32691) وهذا يدل على وجود تعدد الاساليب الوقائية في المؤسسة، ويليه بُعد تطوير المهارات والقدرات بمتوسط حسابي قدره (1,4875) وانحراف معياري (38340)، وهو ما يفسر وجود تطوير المهارات والقدرات من خلال التدريب، ثم يأتي في المرتبة الثالثة والأخيرة حسن الاداء بمتوسط حسابي (1,3270) وانحراف معياري (20705) وهو بقيمة تعكس النظرة السلبية للتحسين من أداء العمال، عموماً هناك نظرة إيجابية حول عبارات تقليل مخاطر العمل في المؤسسة ما يدل على وجود مستوى مرتفع ومقبول من أفراد عينة الدراسة. وهو ما تأكده الفرضية الأولى بأن مستوى تطبيق التدريب في المؤسسة، ومن هنا نحصل على الجواب المتعلق بالسؤال الأول على أن مستوى تطبيق التدريب بالمؤسسة محل الدراسة كان مرتفع.

الفرع الرابع: عرض نتائج معامل الارتباط بين رأس المال النفسي الإيجابي وتميز الأداء البشري

اولا: العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة

جدول رقم (2-17): العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة.

		Corrélations ^b							
		البرامج بعد التدريبية	الاحتياجات بعد التدريبية	بعد مقاييس التقييم	حسن بعد الاداء	الوقائية الأساليب بعد	المهارات تطوير بعد والقدرات	الأول المحور التدريب	
Rho de Spear man	البرامج بعد التدريبية	Coefficient de corrélacion	1,000	-,106	,062	-,083	,128	,482**	,490**
		Sig. (bilatérale)	.	,348	,586	,462	,258	,000	,000
	الاحتياجات بعد التدريبية	Coefficient de corrélacion	-,106	1,000	,064	,129	,043	,129	,334**
		Sig. (bilatérale)	,348	.	,575	,255	,704	,255	,002
	مقاييس بعد التقييم	Coefficient de corrélacion	,062	,064	1,000	,078	,170	,172	,714**
		Sig. (bilatérale)	,586	,575	.	,494	,132	,127	,000
	الاداء حسن بعد	Coefficient de corrélacion	-,083	,129	,078	1,000	-,328**	-,036	,031
		Sig. (bilatérale)	,462	,255	,494	.	,003	,753	,785
	الأساليب بعد الوقائية	Coefficient de corrélacion	,128	,043	,170	-,328**	1,000	,052	,314**
		Sig. (bilatérale)	,258	,704	,132	,003	.	,646	,005
	تطوير بعد المهارات والقدرات	Coefficient de corrélacion	,482**	,129	,172	-,036	,052	1,000	,422**
		Sig. (bilatérale)	,000	,255	,127	,753	,646	.	,000
	الأول المحور التدريب	Coefficient de corrélacion	,490**	,334**	,714**	,031	,314**	,422**	1,000
		Sig. (bilatérale)	,000	,002	,000	,785	,005	,000	.

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

b. Observations incomplètes = 80

المصدر: من إعداد الطالبين إعتقاداً على نتائج spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائياً وعند مستويات إيجابية بين المتغيرات المستقلة لأبعاد التدريب كمتغير مستقل، حيث بلغت القيمة الارتباطية بين بعد مقاييس التقييم والمتغير مستقل 71.40%، ثم يأتي بعد مدى بعد البرامج التدريبية حيث له علاقة ارتباطية مع المتغير مستقل بنسبة 49%، وكانت أضعف هذه العلاقات كانت مع المتغير التابع التدريب بنسبة (03.10%).

ثانياً: تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى:

ويمكن ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0,05 حيث المتغيرات المستقلة هي (بعد البرامج لتدريبية, بعد الاحتياجات التدريبية, بعد مقاييس التقييم) والمتغير التابع (بعد حسن الاداء, بعد الأساليب الوفاية, بعد تطوير المهارات والقدرات), والجدول التالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع:

جدول رقم (2-18) تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,606 ^a	,367	,359	,11625

المصدر: من إعداد الطالبين إعتماًداً على نتائج spss

a. Valeurs prédites : (constantes),

Valeurs prédites :

(constantes),

المتغير المستقل التدريب

Variable dépendante :

المتغير التابع تقليل مخاطر العمل

من الجدول معالم الارتباط الخطي بين أبعاد التدريب كمتغيرات مستقلة و تقليل مخاطر العمل كمتغير تابع هو(60.6%) أي أن هناك ارتباط أكبر من المتوسط، وبلغت نسبة اختبار R-deux (36.7%) والتي تبين مدى دقة أبعاد التدريب في تقدير تقليل مخاطر العمل، أي أن (36.70%) من تقليل مخاطر العمل يعود لأبعاد التدريب، والنسبة المتبقية (3.3%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ.

3- تباين خط الانحدار

جدول رقم (2-19) تحليل تباين خط الانحدار

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	,612	1	,612	45,288	,000 ^b
1 Résidu	1,054	78	,014		
Total	1,666	79			

المصدر: من إعداد الطالبين إعتماًداً على نتائج spss

a. Valeurs prédites : (constantes),

b. Variable dépendante : تقليل مخاطر العمل التابع المتغير

من الجدول السابق نجد ما يلي: مجموع مربعات الانحدار يساوي 074، ومجموع مربعات البواقي هو 1,592 ومجموع المربعات الكلي يساوي

1,666

درجة حرية الانحدار هي 3 ودرجة حرية البواقي 76؛

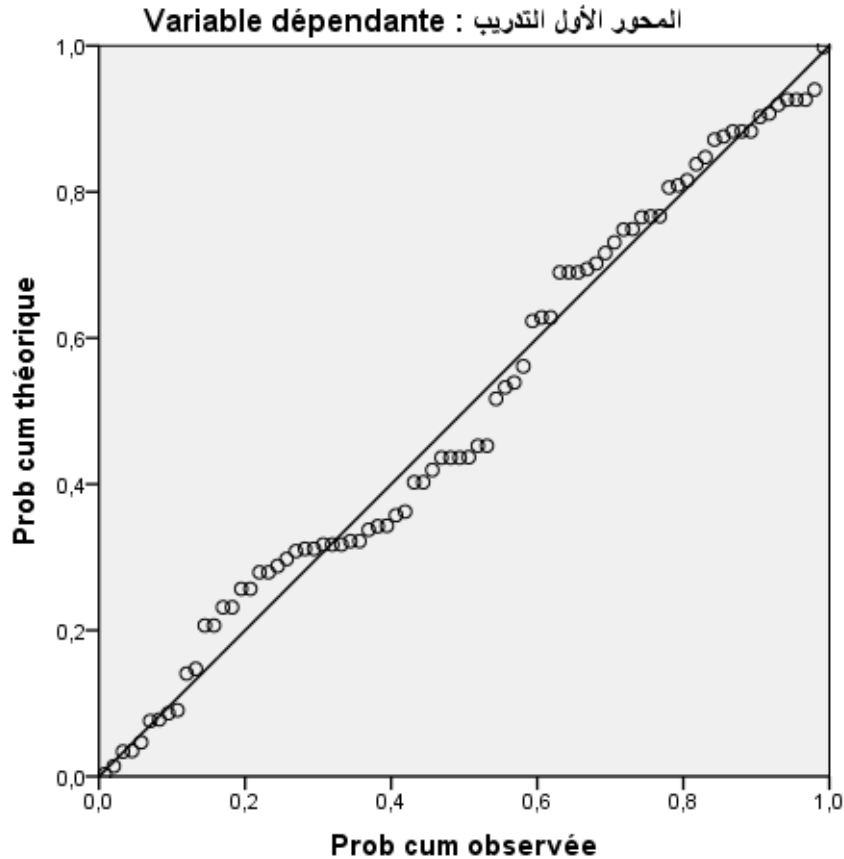
معدل مربعات الانحدار هو 074 ومعدل مربعات البواقي 021؛ -

قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار 1,179؛ -

- مستوى دلالة الاختبار 0.00 اقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0,5 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات والشكل

التالي يوضح ذلك، وحسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي

Diagramme gaussien P-P de régression de Résidu standardisé



1-دراسة معاملات خط الانحدار :

الجدول الموالي قيم معاملات خط الانحدار للتدريب:

جدول رقم (2-20): يوضح قيم معاملات خط الانحدار للتدريب

Coefficients ^a				
Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t
	A	Erreur standard	Bêta	
1 (Constante)	,783	,123		6,348
المحور الثاني حول مخاطر العمل	,541	,080	,606	6,730

المصدر: من إعداد الطالبين إعتماًداً على نتائج spss

a. Variable dépendante : المتغير المستقل التدريب

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن:

مقطع خط الانحدار يساوي , 7.83 الذي يمثل a من معادلة المستقيم $Y=a+Bx$ ، أما ميل خط الانحدار b في الجدول هو 5.41 وبذلك تصبح

معادلة خط الانحدار للمتغير المستقل $Y=7.83+5.41x$ ، بحيث Y متغير تابع و x متغير مستقل؛

1- نتيجة اختبار t على فرضيات ميل خط الانحدار للمتغير المستقل 6,730، ومقطع خط الانحدار 6,348

كما نلاحظ أن إشارة معامل $B\hat{e}t\alpha$ هي موجبة للدلالة على العلاقة الطردية بين أبعاد التدريب وتقليل مخاطر العمل، وهي تعني انه كلما زادت الإجراءات

المحققه التدريب كلما زاد تقليل مخاطر العمل فتصبح معادلة خط الانحدار مبدئيا $Y=7.83+5.41x$:

2 - اختبار T وتحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين العمال بخصوص مدى استخدام أبعاد التدريب وتقليل مخاطر العمل

1- متغير الجنس:

تحليل اختبار T لدراسة فروق المتوسطات بين العمال تبعا لمتغير الجنس بخصوص مدى استخدام أبعاد التدريب وتقليل مخاطر العمل

هنا لم يتمكن برنامج **SPSS** بإخراج بيانات الجنس لأن الفئة المدروسة أغلبها ذكور ولا توجد إناث

هنا لم يتمكن برنامج **SPSS** بإخراج بيانات الجنس لأن الفئة المدروسة أغلبها ذكور ولا

توجد إناث

متغير العمر:

جدول رقم (2-21) تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين العمال تبعا لمتغير العمر بخصوص مدى

استخدام أبعاد التدريب و تقليل مخاطر العمل.

المتغير التدريب

ANOVA à 1 facteur

المحور الأول التدريب

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	,081	3	,027	1,302	,280
Intra-groupes	1,585	76	,021		
Total	1,666	79			

المصدر: من إعداد الطالبين إعتقاداً على نتائج spss

نتيجة تحليل التباين لمتغير العمر للعمال كانت قيمة $Sig=0.280$ وهي اكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود علاقة ذات

دلالة إحصائية بين متغير العمر التدريب، ومنه متغير العمر لا يؤثر على التدريب، أي لا توجد فروق بين إجابات العمال

متغير المنصب الوظيفي:

جدول رقم (2-22) تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين العمال تبعا لمتغير الخبرة بخصوص مدى

استخدام أبعاد التدريب و تقليل مخاطر العمل

- a. Variable dépendante : المحور الأول التدريب
 b. Valeurs prédites : (constantes), المحور الثاني حول مخاطر العمل

ANOVA à 1 facteur

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	,074	3	,025	1,179	,323
Intra-groupes	1,592	76	,021		
Total	1,666	79			

المصدر: من إعداد الطالبين إعتماًداً على نتائج spss

نتيجة تحليل التباين لمتغير الخبرة للعمال كانت قيمة $Sig=0.323$ وهي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الخبرة و التدريب، ومنه متغير الخبرة للعمال لا يؤثر على التدريب، أي لا توجد فروق بين إجابات العمال. متغير المستوى التعليمي:

جدول رقم (2-23) تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين العمال تبعاً لمتغير العمر بخصوص مدى استخدام أبعاد التدريب و تقليل مخاطر العمل.

المتغير التدريب

ANOVA à 1 facteur

المحور الأول التدريب

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	,017	3	,006	,268	,849
Intra-groupes	1,649	76	,022		
Total	1,666	79			

المصدر: من إعداد الطالبين إعتماًداً على نتائج spss

نتيجة تحليل التباين لمتغير المستوى التعليمي للعمال كانت قيمة $Sig=0.849$ وهي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي و التدريب، ومنه متغير المستوى التعليمي للعمال لا يؤثر على التدريب، أي لا توجد فروق بين إجابات العمال . التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي: من تحليل النتائج لدينا نموذجين:

سنعتمد في الأخير على النموذج الثاني والنهائي في علاقة كل المتغيرات تكنولوجياً المعلومات والاتصال مع التشارك المعرفي وذلك من خلال بعدين فقط هما مدى استخدام البرامج والأجهزة الحاسوبية وقواعد البيانات التي هي دالة إحصائية.

جدول رقم (2-24): يوضح المتغيرين المستقلين المتبقين في نموذج الدراسة

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	بعد البرامج التدريبية		. Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire <= ,050, Probabilité de F pour éliminer >= ,100).
2	بعد حسن الاداء		. Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire <= ,050, Probabilité de F pour éliminer >= ,100).

a. Variable dépendante : المحور الثاني حول مخاطر العمل

المصدر: من إعداد الطالبين إعتماًداً على نتائج spss

من الجدول السابق نلاحظ أن المتغيرين المتقيين في نموذج الدراسة هما بعد البرامج التدريبية و بعد حسن الاداء فقط.

جدول رقم (2-25): يوضح تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	,334	1	,334	14,865	,000 ^b
	Résidu	1,753	78	,022		
	Total	2,088	79			
2	Régression	,537	2	,269	13,347	,000 ^c
	Résidu	1,550	77	,020		
	Total	2,088	79			

a. Variable dépendante : المحور الثاني حول مخاطر العمل

b. Valeurs prédites : (constantes), بعد البرامج التدريبية

c. Valeurs prédites : (constantes), بعد البرامج التدريبية, بعد حسن الاداء

المصدر: من إعداد الطالبين إعتماًداً على نتائج spss

من الجدول السابق نجد ما يلي:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 5.37 ومجموع مربعات البواقي هو 1,550 ومجموع المربعات الكلي يساوي 2,088

- درجة حرية الانحدار هو 2 ودرجة حرية البواقي 77؛
- معدل مربعات الانحدار هو 0.269، ومعدل مربعات البواقي 0.089؛
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 0.020.
- مستوى دلالة الاختبار 0.00 أقل من مستوى دلالة المعتمد في الدراسة 0,005، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات.

أما بالنسبة لدراسة معاملات خط الانحدار فالجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise.

جدول رقم (2-26): يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise

Coefficients ^a						
Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.	
	A	Erreur standard	Bêta			
1	(Constante)	1,037	,127		8,135	,000
	بعد البرامج التدريبية	,317	,082	,400	3,856	,000
2	(Constante)	0,699	,161		4,349	,000
	بعد البرامج التدريبية	,326	,078	,410	4,176	,000
	بعد حسن الأداء	,245	,077	,312	3,177	,002

المصدر: من إعداد الطالبين إعتقاداً على نتائج spss

من الجدول السابق يمكن تحديد مقطع خط الانحدار ميل خط الانحدار بالنسبة لبعدي التدريب وميل خط الانحدار بالنسبة لبعدي مخاطر العمل وفق المعادلة التالية:

$$Y = a + Cx_1 + bx_2$$

ومنه معادلة خط الانحدار هي: $y = 0,699 + 0.2x_1 + 0.191x_3$

حيث X_1, X_3 هما المتغيرين المستقلين المتبقيين: مدى بعد البرامج التدريبية و بعد حسن الأداء

ومنه عند دراسة قيم sig نجد أن جميع القيم مقبولة لأنها أقل من 0.05 وتحقق الفرضية البديلة H1 ونستنتج أن أهم الأساليب المؤثرة على فعالية التدريب هي مدى استخدام البرامج التدريبية و بعد حسن الأداء

المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة:

بعد تحليل الاستبيان واختبار فرضيات الدراسة بالأساليب الإحصائية المناسبة، وكذلك إجراء مقابلات شخصية مع بعض العمال في المؤسسة الوطنية لخدمات الأبار ENSP بحاسي مسعود، من أجل تحليل بعض المتغيرات تم التوصل إلى النتائج التالية: فيما يخص واقع متغيرات الدراسة:

كما أسلفنا الذكر أن متغيرات الدراسة هي التدريب كمتغيرات مستقلة وتقليل مخاطر العمل كمتغير تابع.

الفرع الأول: مناقشة نتائج محور التدريب لدى العمال في المؤسسة محل الدراسة

المتوسط العام للتدريب كان مرتفعاً مما يدل على النظرة الإيجابية عمال الورشات لأبعاد هذا المتغير حيث كانت نظرهم، فيما يخص بعد نقل المعرفة كان مرتفع ما يفسر دور علاقات التبادل والتعاون بين أفراد عينة الدراسة في تحويل الخبرة إلى معرفة وانتقال المعارف الضمنية وظاهرة فيما بينهم.

فيما يخص بعد البرامج التدريبية كان المتوسط الحسابي لبعدي تبادل المعرفة بقيمة متوسطة تعكس وجود بعض النقائص في بناء برامج تدريبية ناجحة، من وجهة نظر العمال وهذا ما يفسر على افتقار المؤسسة للوسائل وأدوات التدريب فيما يخص بعد

الاحتياجات التدريبية كان متوسط أيضا ما يفسر على الاحتياجات التدريبية للعمال عموما مستوى التدريب لعمال المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار ENSP كان مرتفع ما يؤكد على فعالية البرامج التدريبية والعمل الديناميكي الجماعي في ظل جو عمل يتسم الشفافية والثقة المتبادلة في نقل وتشارك المعرفة بين العاملين،

الفرع الثاني: مناقشة نتائج محور تقليل المخاطر العمال لدى في المؤسسة محل الدراسة

المتوسط العام تقليل المخاطر العمال كان متوسطا، بمعنى لدى أفراد العينة نقص في الرضي حول واقع تقليل مخاطر العمل في المؤسسة، حيث كانت نظرتهم، فيما يخص بعد مدى لبعد حسن الاداء ، المتوسط الحسابي لبعد مدى حسن الاداء كان بقيمة منخفضة أي وجود نظرة سلبية نوعا ما لأفراد العينة لهذا البعد، فبالرغم من الإدراك الواضح لعمال المؤسسة لأهمية حسن الأداء إلا أن اهتمام المؤسسة بتطبيق هذا البعد متوسط وغير كافي.

فيما يخص بعد الأساليب الوقائية ، المتوسط الحسابي لبعد الأساليب الوقائية كان بقيمة مرتفعة هذا ما يفسر إلى نظرة الإيجابية للأفراد حول استخدام الأساليب الوقائية في المؤسسة وهذا لتسهيل عملهم.

فيما يخص بعد قواعد البيانات، المتوسط الحسابي لبعد قواعد البيانات كان بقيمة مرتفعة وهذا يدل على النظرة الإيجابية لأفراد المبحوثين لهذا البعد، فهم يرون أنها تساعدهم في حفظ واسترجاع المعلومات عند الحاجة إليها وكذا في تسهيل تبادل المعلومات بين مختلف المصالح.

فيما يخص بعد مدى تطوير المهارات والقدرات ، المتوسط الحسابي لبعد تطوير المهارات والقدرات كان بقيمة منخفضة هذا ما يفسر أن البرامج المستخدمة غير كافية لأداء أعمالهم بشكل المطلوب. عموما مستوى تقليل مخاطر العمل في المؤسسة الوطنية للآبار ENSP كان متوسط ونظرة قد تميل إلى السلبية نوعا ما حول واقع تقليل مخاطر العمل.

الفرع الثالث: مناقشة نتائج الدراسة

العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة

من خلال تحليل العلاقات الارتباطية بين أبعاد التدريب و تقليل مخاطر العمل يتضح أن جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائيا وعند مستويات إيجابية بين المتغيرات المستقلة لتدريب وأبعاد تقليل مخاطر العمل كمتغير تابع، حيث بلغت القيمة الارتباطية بين بعد قواعد البيانات والمتغير التابع 45.90%، ثم يأتي بعد مدى ملائمة البرامج المستخدمة حيث له علاقة ارتباطية مع المتغير التابع بنسبة 39.10%، وكانت أضعف هذه العلاقات كانت مع المتغير المستقل للتدريب بنسبة (9,8%).

دراسة معاملات خط الانحدار

مجموع مربعات الانحدار يساوي 5.37 ومجموع مربعات البواقي هو 1,550 ومجموع المربعات الكلي يساوي 2,088

درجة حرية الانحدار هي 2 ودرجة حرية البواقي 77؛

معامل مربعات الانحدار هو 0.269 ومعامل مربعات البواقي 0.089؛

قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 0.020؛

مستوى دلالة الاختبار 0,00 أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0,5 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات والشكل التالي يوضح ذلك، وحسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي. من خلال تحليل قيم معاملات الارتباط الخطي بين أبعاد تقليل مخاطر العمل كمتغيرات مستقلة و التدريب كمتغير تابع هو (50.7%) أي أن هناك ارتباط قوي، وبلغت نسبة اختبار R-deux (25.7%) والتي تبين مدى دقة أبعاد تقليل مخاطر العمل في تقدير التدريب، أي أن (25.7%) من التدريب يعود لأبعاد تقليل مخاطر العمل، والنسبة المتبقية (74.3%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ.

يمكن تحديد مقطع خط الانحدار a ميل خط الانحدار بالنسبة لبعد مدى استخدام البرامج والأجهزة الحاسوبية وميل خط الانحدار بالنسبة لبعد قواعد البيانات وفق المعادلة التالية:

$$Y = a + Cx_1 + bx_2 \text{ ومنه معادلة خط الانحدار هي : } y = 1.461 + 0.2x_1 + 0.191x_3$$

حيث x_1, x_3 هما المتغيرين المستقلين المتبقيين: مدى استخدام البرامج والأجهزة الحاسوبية وقواعد البيانات.

خلاصة الفصل:

من خلال الدراسة النظرية والميدانية التي قمنا بها والتي أجريناها في المؤسسة الوطنية لخدمات الابار ENSP لمعالجة الإشكالية التالية: هل يوجد أثر للتدريب في تقليل مخاطر العمل في مؤسسة ENSP ،
توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات المتمثلة فيما يلي: من خلال ما توصلنا إليه من نتائج لهذا الموضوع بشقيه النظري والتطبيقي يمكننا اختبار الفرضيات كالتالي:

يوجد مستوى تطبيق مقبول من التدريب في المؤسسة الوطنية لخدمات الابار ENSP ، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (1.6085) وهو مستوى عالي ومنه يمكن إثبات الفرضية الأولى الدالة على وجود مستوى مقبول من التدريب لدى عمال المؤسسة الوطنية لخدمات الابار ENSP

يوجد مستوى متوسط من تقليل مخاطر العمل في المؤسسة الوطنية لخدمات الابار ENSP ، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (1.5205) وهو مستوى منخفض ومنه يمكن اثبات الفرضية الثانية الدالة على وجود مستوى منخفض لاستخدام الاساليب لتقليل من مخاطر العمل المؤسسة الوطنية لخدمات الابار ENSP
توجد علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين تقليل مخاطر العمل كمتغير مستقل التدريب كمتغير تابع في المؤسسة الوطنية لخدمات الابار ENSP

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول التدريب وتقليل مخاطر العمل تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة، التخصص)، ومنه يمكن اثبات الفرضية الرابعة الدالة على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول التدريب و تقليل من مخاطر العمل تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة، التخصص).

الاستنتاجات المتوصل إليها في الدراسة:

من خلال إجرائنا لدراستنا توصلنا لجملة من النتائج المثلثة فيما يلي:

اتضح أن هناك مستوى مقبول من التدريب لدى العمال وهذا يعود إلى اهتمامهم بتحسين معارفهم واكتساب معارف جديدة؛ أن المؤسسة لا تحرص على تقديم برامج تدريبية الملائمة .

ولا تقدم حملات ترشيد وتوعية لضرورة التدريب على التكنولوجيات الجديدة؛

لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات الأفراد العينة حول تكنولوجيا المعلومات؛

أن هناك تأثير مقبول للتدريب على التقليل من مخاطر العمل .

توصيات الدراسة:

تقديم برامج تدريبية كافية للعمال لتحسين الأداء

تقديم حملات ترشيد وتوعية لضرورة التدريب على التكنولوجيات الجديدة الموجودة في المؤسسة؛

توفير وسائل إتصال حديثة التي تساعد على اكتساب مهارات جديدة بشكل كافي بين الأقسام والمصالح.

الأفاق المستقبلية:

من بين الأفاق المستقبلية التي ننصح بتناولها في المستقبل لمواصلة البحث في هذا المجال ما يلي:

أثر التدريب في تحقيق المعارف للعمال؛

أهمية التدريب في تحسين أداء العمال ؛

أهمية الثقة التنظيمية في تعزيز البرامج التدريبية؛

دور القيادة الإدارية في تفعيل الدورات التدريبية لفائدة العمال لمواجهة العصر ؛

خاتمة

تتمثل المنظمات الحديثة وبصفة خاصة بنشاط التدريب، باعتباره وظيفة أساسية من وظائف إدارة الموارد البشرية، وكونه يساعد في ترويض الموارد البشري بالمعلومات و المهارات اللازمة من اجل رفع مستوى الكفاءة في الأداء وزيادة الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية والتقليل أو الحد من مخاطر حوادث العمل واصاباتها لما لها من أثر بالغ على الفرد العامل والمؤسسة على حد سواء.

لقد تأكد اليوم لدى اغلب الكتاب والباحثين بضرورة الاهتمام بالموارد البشري، ذلك لأنه يعتبر الدعامة الأساسية والسبيل الانجح واحد العناصر الأساسية في الأداء الكلي للمؤسسة، مما يستلزم ذلك الحفاظ عليه ووقايته من المخاطر الناتجة عن الأعمال التي ي ازولها، عن طريق تدريبه وتعليمه كيفية القيام بالسلوك الأمن والسليم في وظيفته بدلا من السلوك الخطير المؤدي إلى وقوع الحادث.

وتعتبر مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية مرحلة الانطلاق في نشاط التدريب، لذلك فان تحديدها بشكل جيد يسمح بتوجيه التدريب في الاتجاه الصحيح، حيث ينظر إلى الاحتياجات على أنها الأهداف التي ينبغي ان يوجه التدريب إلى تحقيقها، فتوافق الاحتياجات التدريبية مع البرنامج التدريبي كفيل بالتخفيض من معدلات حوادث العمل و اصاباتها.

فنجاح البرنامج التدريبي مرتبط بالتحديد الدقيق لمحتواه، لأن مادة التدريب ما هي إلا ترجمة صادقة لاحتياجات المؤسسة، كما يحتاج البرنامج التدريبي للتطوير المستمر للمعدات والوسائل التي تساعد بدورها في تنمية المهارات والوقاية من الحوادث.

والواقع أن مشكلة حوادث العمل تمثل مشكلة كبرى إنسانية و اجتماعية واقتصادية، مما يتطلب على الجهات المعنية إعادة النظر في هذه الظاهرة التي تشهد تزايد مستمر خاصة في ظل التغييرات التكنولوجية والتنظيمية الحاصلة، الأمر الذي يستلزم زيارة الوعي بنشاط التدريب الذي يمثل فائدة كبيرة في تخفيض حوادث العمل، عن طريق غرس ثقافة الوقاية لدى الفرد العامل من خلال تدريبه وتلقيه الطريقة السليمة في الأداء مما يؤدي إلى الحفاظ عليه من جهة وتجنيد المؤسسة خسائر مادية وبشرية من جهة أخرى.

قائمة المراجع والمصادر

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

- ابن هادية علي واخرون، القاموس الجديد للطلاب، معجم عربي مدرسي الفبائي، ط7، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتابة، 1991.
- أحمد بن عطا هلا حمدان الجهني، التدريب الإداري لمديري المدارس في ضوء احتياجاتهم التدريبية، رسالة ماجستير، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى، السعودية، 2008.
- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية الدار الجامعية الإسكندرية، مصر، الطبعة الثانية 2011/2012.
- أحمد نادر أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات عملية، ط2، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2013.
- أشرف محمد عبد الغني، علم النفس الاصطناعي أسسه وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2001.
- أمين ساعاتي، إدارة الموارد البشرية من النظرية إلى التطبيق، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1998.
- بلال مشعلي، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال، رسالة لنيل شهادة الماجستير، كلية علوم الاقتصاد وعلوم التسيير، قسم الاقتصاد جامعة فرحات عباس، سطيف-الجزائر، 2011.
- جارى ديسلر، إدارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، الرياض، 2008.
- جارى ديسلر، إدارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، الرياض، 2008.
- جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2003.
- حامد كريم الحدراوي، تدريب الموارد البشرية كمدخل لتحقيق الميزة الثقافية المستدامة، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، العراق، العدد 20، 2015.
- حيضية سملاي، دراسة أثر حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية وفاعلية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، 1995.
- ربيع بوعريوة، تأثير التدريب على انتاجية المؤسسة، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز، مذكرة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية علوم التسيير والعلوم التجارية، 2006-2007.
- رمضان عمومن وحزمة معمري، حوادث العمل -أسبابها وأساليب خفضها-، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، د ت.
- سمير حديبي، حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، مذكرة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2003.
- سهيلة محمد عباس، علي حسن علي إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان الأردن، 2007.
- السيد عليوة، تحديد الاحتياجات التدريبية، إيتراك للطباعة والنشر، القاهرة - مصر، 2001.
- سيد محمد جاد الرب، إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، القاهرة-مصر، 2009.
- الطائي يوسف حجيم، العبادي، هاشم فوزي، إدارة الموارد البشرية، قضايا معاصرة في الفكر الإداري، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2014.

- عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية - مصر، 2007.
- عبد الكريم درويش، أصول الإدارة العامة، المكتبة الأنجلو مصرية، القاهرة - مصر، .
- عقلة محمد وأسامة محمد، جردات التدريب الإداري الموجه بالأداء، الطبعة الثانية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2012.
- فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار قباء للنشر والتوزيع، ط 9، القاهرة-مصر، 2003.
- قاسي أسماء، أهمية تدريب الموارد البشرية في المشروعات الصغيرة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة أكلبي محمد أو الحاج - البويرة، الجزائر، 2011/2012.
- قانون رقم 83-13 مؤرخ في 21 رمضان 1403 هـ الموافق لـ 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المنشور في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة في 24 رمضان 1403 هـ الموافق 05 يوليو 28. م، عدد 1983 قانون رقم 83-13 مؤرخ في 21 رمضان 1403 هـ الموافق لـ 2 يوليو.
- كامل محمد محمد عويضة، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، 1997.
- الكلالدة طاهر محمود، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الاردن، 2011.
- مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، ط4، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة مصر، 2004.
- محمد هاني محمد إدارة الموارد البشرية، دار المعترف للنشر والتوزيع، الأردن، 2014.
- محمود جواد كاظم، أهمية دراسة حوادث وإصابات العمل والإحصائيات الخاصة بذلك، محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في الوطن العربي.
- مصطفى يوسف كافي، إدارة الموارد البشرية من منظور إداري، تنموي، تكنولوجي، عملي، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2014.
- المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المرجع في التدريب وإدارة الموارد البشرية، المنظمة العربية للتنمية الادارية مصر الجديدة، القاهرة، 2008.
- هالة موسى، دور التدريب في تطوير أداء العاملين في المؤسسة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم تسيير تخصص ادارة الاعمال الاستراتيجية، جامعة أكلبي محمد أو الحاج - البويرة، الجزائر، 2014 / 2015.
- يوسف أبو الحجاج، إدارة وتنمية الموارد البشرية، دار الوليد القاهرة مصر، 2014.

المراجع باللغة الأجنبية:

Ahmed Mohamed Mohamed, The Effect of Training on Employee
 AymanZakariaNaguib, the impact of training and information and
 Bangladesh 2018
 communication technology on employee performance. Dissertation

District, Research Project Submitted for Master of Arts Degree, University of Nairobi, 2014.

Ghazi Hassan Odeh Al-Halaybeh, The Impact of Incentives on Improving the Performance of Workers in Public Sector Institutions in Jordan – An Applied Study on the Greater Amman Municipality – Middle East University, 2013.

Jean Pierre Citeau, Gestion ressources humaines ,principes généraux et cas pratiques, Armand colin, 4ème édition, dalloz, paris, 2002, p135.

NahidaAfroz Bulletin, Effects of Training on Employee Performance, Banking Study, International Journal of Economics and Business Sector, MaulanaBashani University of Science and Technology –

Performance in Public Sector Institutions in Kenya, Case of NhifMachakos

Pierre Bouloch , les responsabilités de l'entreprise matière d'accident du travail, france, 1991, P 30.

submitted for MBA degree requirements, Middle East University, 2013.

الملاحق

الملحق رقم (01) : يبين أداة الدراسة (استمارة الإستبيان)



جامعة قاصدي مرباح – ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



تحت إشراف الدكتور:

بن عيشاوي احمد

من إعداد الطالبين:

صقر سعد & قزير محمد عتيق

استبانة

إلى السادة المحترمين

موظفي المؤسسة: ENSP

تحية طيبة وبعد:

اتوجه إليكم بالاحترام والتقدير متمنيا تعاونكم معنا لإنجاح هذه الدراسة المعنية بموضوع دور (اثر التدريب في تقليل مخاطر العمل) وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على ماستر أكاديمي تخصص إدارة موارد بشرية ونظراً لأهمية رأيك في هذا المجال فإننا نأمل منكم التكرم بالإجابة على أسئلة الاستبانة بدقة حيث ان نتائج الدراسة تعتمد بدرجة كبيرة على صحة إجاباتكم لذلك نأمل ان تولوا هذه الاستبانة اهتمامكم فمشاركتكم ضرورية ورأيكم عامل اساسي من عوامل نجاحها. ونضمن لكل موظف وعامل السرية في المعلومات والملاحظات في استخدامها لأغراض البحث العلمي.

الرجاء الإجابة ووضع علامة X في الخانة التي ترى أنها مناسبة.

القسم الأول: معلومات متعلقة بالموظف:

♣ الجنس :

أنثى

ذكر

♣ العمر :

50 سنة فأكثر

من 40 إلى 50 سنة

من 30 إلى 40 سنة

أقل من 30 سنة

♣ المستوى التعليمي :

التكوين

دراسات أخرى

جامعي

ثانوي

متوسط

♣ عدد نوات الخبرة :

أقل من 05 سنوات من 05 إلى أقل من 10 سنوات
من 10 إلى أقل من 20 سنة أكثر من 20 سنة

♦ الوظيفة التي تشغلها :

♦ الحالة العائلية :

عازب(ة) متزوج(ة) أرمل(ة) مطلق(ة)

القسم الثاني: محاور الاستبيان

المحور الأول: حول التدريب:

1. ماهي طبيعة برامج التدريب المطبقة بمؤسستكم:

برامج نظرية برامج تطبيقية كلاهما معا

2. هل استفدت من الدورات التدريبية عند التحاقك بالمؤسسة؟ نعم لا

3. هل تتوافق الدورات التدريبية مع متطلبات العمل؟ نعم لا

4. هل مدة التدريب كافية لاستيعاب محتوى البرامج التدريبية؟ نعم لا

حالة الإجابة ب (لا) يرجع ذلك إلى:

قصر مدة التدريب عدم القدرة على الاستيعاب عدم وضوح المواد

5. هل تقوم المؤسسة بتنظيم دورات تدريبية خاصة بالأمن والسلامة في عمل؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة ب (نعم) يتم تنظيمها كل: 3 اشهر كل 6 اشهر كل سنة

حسب الحاجة

6. هل تعتقد أن البرامج التدريبية تساهم في التقليل من مخاطر العمل؟ نعم لا

7. هل تتحكم في الوسائل الخاصة بعملك؟ نعم لا

في حالة الإجابة ب (لا): لم تتلقى تدريب على وسائل العمل عدم استيعاب محتوى التدريب

8. هل سبق وان خضعت لدورات تدريبية قبل الخدمة؟ نعم لا

- متى تم إخضاعك لعملية التدريب؟ قبل التحاقك بالعمل أثناء العمل بعد وقوع الحادث
9. أين تمت عملية التدريب؟ داخل المؤسسة خارج المؤسسة كلاهما معا
10. هل التدريب ساهم في اكتسابك مهارات جديدة في العمل؟ نعم لا
11. ما نوع الآليات التي تعمل عليها؟ معقدة عادية بسيطة
12. هل تدربت عليها سابقا؟ نعم لا

المحور الأول: حول حوادث العمل:

13. هل تواجهك مخاطر أثناء تأديتك لعملك؟ نعم لا
- في حالة الإجابة بـ (نعم) تبرز هذه المخاطر في: حوادث استعمال الآلة أمراض التنفس
- أخطار تصيب العينين
14. متى يتم إعلامك بمواقع الخطر؟ عند التحاقك بالعمل لأول مرة بعد مباشرة العمل
- عند وقوع الحادث
15. هل تلقيت برامج معينة للوقاية من هذه المخاطر؟ نعم لا
- في الحالة الإجابة بـ (نعم) تتمثل هذه البرامج في: دورات تدريبية على استعمال آلات جديدة
- كيفية الوقاية من هذه المخاطر ما يجب ارتدائه وضع لافتات وإشارات في الأماكن الخطرة
16. هل تعتقد أن التحكم الجيد في الآليات يقلل من حوادث العمل؟ نعم لا
17. هل سبق لك وان تعرضت لحادث العمل؟ نعم لا
- في حالة الإجابة بـ (نعم) يتمثل سبب الحادث في: القلق والتوتر الإهمال خلل في الآلة
- عدم الانتباه عدم الالتزام بتدابير الامن
18. هل سبق وان تعرضت لإصابة؟ نعم لا

في حالة الإجابة "ب" "نعم" تتمثل هذه الإصابة في:

جروح كسور حروق بتر عضو

19. عند وقوع حادث أو إصابة أين يتم تقديم الإسعافات الأولية؟ مكان وقوع الحادث

في عيادة المؤسسة في المستشفى حسب الحالة

20. هل تقوم المؤسسة بإجراء فحوصات طبية للعاملين؟ نعم لا

في حالة الإجابة ب (نعم) تجرى هذه الفحوصات: كل شهر كل 3 اشهر كل سنة

21. هل تقوم المؤسسة بتزويدكم بأدوات السلامة المهنية؟ نعم لا

في حالة الإجابة ب "نعم" تتمثل هذه الأدوات في: ألبسة وقائية نظارات وقائية
الخوذة قفازات احذية السلامة

22. هل تلتزم باستعمال أدوات السلامة المهنية بالمؤسسة؟ دائما احيانا ابدا

23. هل تعتمد المؤسسة على وضع إجراءات التوعية والسلامة في بيئة العمل؟ نعم لا

24. ما هي الطريقة التي يتم بها إجراء عملية التوعية في المؤسسة؟ الملصقات الإعلانات

الحملة التحسيسية المحاضرات عن طريق المشرفين

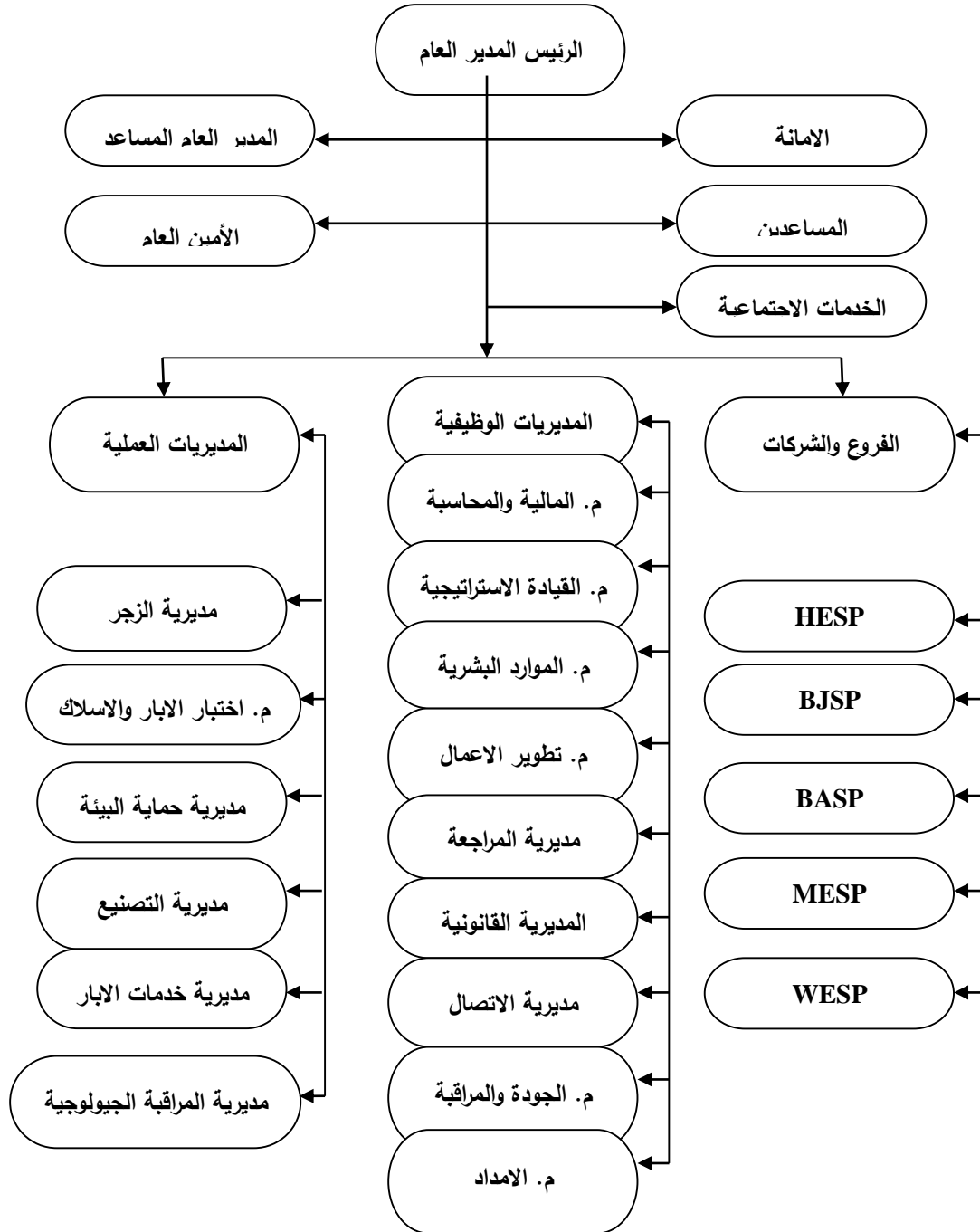
25. تعتقد أن إجراءات الوقاية والسلامة تضمن سلامتك أثناء العمل؟

نعم لا

26. حسب رأيك هل الإجراءات الوقائية المتبعة في المؤسسة تقلص من حوادث العمل؟ نعم لا

جزاكم الله خيرا لتعاونكم

الملحق 02: يوضح الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للخدمات في الآبار "ENSP"



المصدر: من وثائق المؤسسة

الملحق رقم 03: يبين مخطط التدريب لمؤسسة ENSP

	ENTREPRISE NATIONALE DE SERVICES AUX PUITES A SONATRACH COMPANY	FOR.DRH.069	
		Révision : 00	
		Date :	
FICHE D'EVALUATION DES EFFETS DE LA FORMATION			

Date : 01/10/2020

Formation :

Intitulé de la formation : Procédure de Passation des Marchés

Date de la formation : du 19/01/2020 au 23/01/2020

Formateur :

Organisme de formation : ENSP

Agent à évaluer :

Nom : _____ Prénom : _____
 Fonction : _____ Direction : _____
 Département : _____ Service : _____

Evaluation :

L'agent a-t-il mis en application les connaissances acquises lors de la formation ?

Oui ! Lesquelles ? _____
 Non ! Pourquoi ? Manque de temps ! Module non acquis !
 Manque de moyens ! Formation non adaptée !
 Autres : _____

La formation a-t-elle permis d'améliorer l'efficacité de son _____

Oui ! Comment ? _____

Non ! Pourquoi ? _____

Est ce que ces améliorations apportent un plus au service ?

Oui ! Comment ? _____

Non ! Pourquoi ? _____

Quels compléments seraient nécessaires à la formation suivie pour votre service ?

Commentaires / Observations / Suggestions :

ENTREPRISE NATIONALE DE SERVICES AUX PUITES ENSP-Spa

Société par actions au capital de 30 000 000 000 DA
Siège social: ENSP BP 83 Hassi Messaoud (W. Ouargla) Algérie
Tel: 029.79.79.33 Fax: 029.79.82.01
www.enspgroup.com



Plan de formation 2022

ENSP Spa

Plan de formation 2022

Formations longue durée

Formation Longue durée	Nbr Jours	Plan 2022																				Répartition / CSP 2022				ENSP-SPA
		AUD	DAL	DBD	DCF	OS	DML	DPE	DPS	DRH	DWS	FAB	QHSE	SNB	WLWT	JUR	SPM	SYD	COM	DG	C	M	E	Nbr	Coût global KDA	
Master en Comptabilité et Finances selon NSCFA	60												1								1			1	828	
Management des Entreprises - Master	60	1		1																	2			2	1 572	
Management des Ressources Humaines - Master	60													1							1			1	786	
Management de la Logistique et des Transports - FALD	40									1											1			1	496	
Master Professionnel pour HSE	60											2									2			2	1572	
Master en Droits des Affaires	60															1					1			1	786	
S/TOTAL		1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	1	1	0	0	0	0	08			08	6 299	

Formation technique spécifique

Formation Technique Spécifique	Nbr de jours de la formation	2022											
		DPE	DPS	DWS	FAB	SNB	WLWT	HRM	Répartition / CSP 2022			ENSP-SPA	
		Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	C	M	E	Nbr	Coût global
Advanced Snubbing	5					15			15			15	945,00
Advanced Well Testing	5						5	4	9			9	567,00
Advanced Wireline	5						12	2	14			14	882,00
APG- Techniques et réglementations	5	13						2	5	5	5	15	945,00
Chaine Pétrolière et Gazière pour les Opérationnels	5	4	1		1		4	2	5	5	2	12	756,00
Contrôles Non Destructifs - NDT	5				2				2			2	126,00
Monitoring Corrosion - (M1 Inspection Visuelle -M2 Installation et extraction des sondes -M3 Analyse et interprétation)	5			12					12			12	756,00
Neutralisation et Démarrage de Puits	5			4		13	5	2	20	2	2	24	1 512,00
Entretien et Tarage des Soupapes de Sécurité (APG)	5			5			4		7	2		9	567,00
Equipement de Production	5			5			4	2	3	6	2	11	693,00
Etalonnage & Calibration des Instruments de Mesure	5				1	7	7		15			15	945,00
Traitement de Surfaces	5	13						2	2	3	10	15	31,50
Peinture Stratifiée	5	13						2	5	5	5	15	31,50
Habilitation de manipulateur d'extracteurs de faisceaux	5	15							13	2		15	945,00
Snubbing operations	5					15			4	1	10	15	945,00
Initiation Well Testing	5						10	2		6	6	12	756,00
Initiation Production	5					5	5			3	7	10	630,00
Techniques d'Inspection Bacs	5	12							1	4	7	12	756,00
Magnetoscopie et Ultrason	5	15							13	2		15	945,00
Maintenances Réhabilitation des Bacs de stockage des hydrocarbures	5	15							5	5	5	15	945,00

Formation technique spécifique (Suite)

Formation Technique Spécifique	Nbr de jours de la formation	2022												
		DPE	DPS	DWS	FAB	SNB	WLWT	HRM	Répartition / CSP 2022			ENSP-SPA		
		Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	C	M	E	Nbr	Coût global	
Outil Lubricator	5			12						12			12	25,20
Pompage	5					28	5	3	30	4	2	36	2 268,00	
Serrage et Déserrage par Clés Dynamométriques (HydroPneumatique HITORC et HIFORCE)	5			10				2	1	9	2	12	756,00	
Stockage des Hydrocarbures Liquides	5	15							2	5	8	15	945,00	
Techniques de Calorifugeage	5	15						5	5	11	4	20	1 260,00	
Techniques de Démolissage des Bacs	5	10							4	3	3	10	630,00	
Techniques de Réparation des Fuites à Froid	5	10							4	3	3	10	630,00	
Techniques de Revêtement Anti Feu (PFP)	5	10						2	3	4	5	12	756,00	
Techniques de Test hydrostatique des APG	5	3					2	5	4	4	2	10	630,00	
Usinage en Commande Numérique 2/3 axes (Tournage, Fraisage)	5				10					6	4	10	630,00	
Usinage en Commande Numérique 5 axes	5				6				2	3	1	6	378,00	
Well Control (Certification)	5			4			10		9	5		14	2 177,00	
Well Control (Préparation)	5			7	1	4	3		10	5		15	945,00	
Well Intervention (Certification)	5					48	12		60			60	6 000,00	
Well Intervention (Préparation)	5			3		29	8		31	8	1	40	2 520,00	
Work-Over	5					20			20			20	1 260,00	
Technologie des Instruments Intelligents	5			10					7	3		10	630,00	
Etalonnage Calibrage des Capteurs et Transmetteurs Industriels	5			5					5			5	315,00	
Techniques de Régulation Industrielle	5			1					1			1	63,00	
Contrôle des Procèdes Industriels	5			1					1			1	63,00	
Etalonnage des Transmetteurs Intelligents HART	5			1				4	5			5	315,00	
Complétion	5			10		8	4	2	10	10	4	24	1 512,00	
Commissioning et Démarrage des Installations Industrielles	5			6					1	5		6	378,00	
Système d'acquisition des données et de contrôle de télémétrie	5			4					4			4	252,00	

Formation technique spécifique (Suite)

Formation Technique Spécifique	Nbr de jours de la formation	2022											
		DPE	DPS	DWS	FAB	SNB	WLWT	HRM	Répartition / CSP 2022				ENSP-SPA
Thème		Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	C	M	E	Nbr	Coût global
Système de contrôle distribué (DCS) & système SCADA	5			4					3	1		4	252,00
Forage pour Non Foreur	5			5		3	2		4	4	2	10	630,00
Production pour Non Producteurs	5			5		4			4	4	1	9	567,00
TUBAGE ET TETE DE PUIITS	5			4		8			10		2	12	756,00
Techniques d'Inspection	5				2	9	2		4		9	13	819,00
Equipement de SNUBBING (Programme perfectionnement)	5					26			26			26	1 638,00
Outils, garniture et fluide de SNUBBING (Programme perfectionnement)	5					26			26			26	1 638,00
Opérations de SNUBBING et DTM (Programme perfectionnement)	5					26			26			26	1 638,00
Fishing SNUBBING Etude de cas et Incidents (Programme perfectionnement)	5					26			26			26	1 638,00
Complétion et tête de puits (Programme perfectionnement)	5					26			26			26	1 638,00
Total formation en Algérie		163	1	118	23	346	104	43	536	148	114	798	51 231,20

Formation HSE

Formation QHSE	Nombre de jours de la formation	2022														
		DAL	DPE	DRH	DWS	FAB	QHSE	SNB	WLWT	DG	HRM	Répartition / CSP 2022			ENSP-SPA	
Thème		Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	C	M	E	Nbr	Coût global
Analyses des risques en milieu pétroliers par la méthode MOSAR, HAZOP, AMDEC, LOPA	5						9		2			11			11	693,00
Conduite Défensive	2		4			2		36	20	5	5	36	18	18	72	1 814,40
Explosimètre et Détecteur Multi-Gaz (ATEX)	5		1								2	1	2		3	189,00
Ergonomie : Gestes et Postures HSE	3		4			1		8				2	3	8	13	491,40
Espaces Confinés Risques et Protection	5		18				13				5	14	8	14	36	2 268,00
Formation CHS	5		6			2					2	6	4		10	630,00
Echafaudage : Montage, Inspection et Règles de Sécurité	5										8		3	5	8	504,00
FIRE DRILL-BOP DRILL	5							30				27		3	30	1 890,00
Techniques d'Intervention en utilisant (le réseau d'incendie, camion...) M1-M2-M3	15		2			2	20					5	1	18	24	4 536,00
Techniques de Sauvetage	5						24					7		17	24	1 512,00
HA CCP	5						10				2	12			12	756,00
Habilitation Electricien	5	2	1						5			1	5	2	8	504,00
Habilitation Chariot élévateur	5							12				4	8		12	756,00
ISO 9001/2015	5			1		6			2			8		1	9	567,00
ISO 14001/2015	5			1		2			2			5			5	315,00
ISO 45001/2018	5		5	1		3			2			11			11	693,00
Levage et Manutention et Risques et prévention	5		11		3	2		4	2		2	4	10	10	24	1 512,00
Lutte Anti-Incendie	5		10					10			4	10		14	24	1 512,00

Formation HSE (Suite)

Formation QHSE	Nombre de jours de la formation	2022														
		DAL	DPE	DRH	DWS	FAB	QHSE	SNB	WLWT	DG	HRM	Répartition / CSP 2022				ENSP-SPA
Thème		Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	C	M	E	Nbr	Coût global
Mise en place et la maintenance d'un système de détection et d'extinction automatique (BASIC and ADVACED)	10						10					6		4	10	1 260,00
Permis de Travail	5		12		2			10				4	10	10	24	1 512,00
Référentiel du Système de Gestion des Urgences et des Crises (ICS)	5								3		2	5			5	315,00
Risque Chimique	5		12								6	4	6	8	18	1 134,00
Risque Electrique	5							9			3	3	3	6	12	756,00
Risque Pression	5		8					30	4		6	30	6	12	48	3 024,00
Secourisme	5	3	8	1		5	10	36	8	7	6	30	14	40	84	5 292,00
Travail en Hauteur	5		9		4			24	6		5	14	20	14	48	3 024,00
Formations HSE (Programme perfectionnement)	5							26		10		24	10	2	36	2 268,00
Echafaudage : Montage Inspection et Règles de Sécurité	5							32			4	21	10	5	36	2 268,00
Travaux en Hauteur et Echafaudages (Standard OSHA)	5							5				3	2		5	315,00
Atmosphère Explosive - ATEX	5							5				3	2		5	315,00
Techniques d'Elingage et d'Arrimage	5							5				3	2		5	315,00
Investigation des Accidents et Incidents selon le Référentiel SH	5							15				15			15	945,00
Intervention sur Puits SH	5							4				4			4	252,00
Professionnalisation de l'Ingénieur en HSE Forage	5							3				3			3	189,00
EVRP	5							12				8	4		12	756,00

Formation HSE (Suite)

Formation QHSE	Nombre de jours de la formation	2022														
		DAL	DPE	DRH	DWS	FAB	QHSE	SNB	WLWT	DG	HRM	Répartition / CSP 2022			ENSP-SPA	
Thème		Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	C	M	E	Nbr	Coût global
Initiation en Echographie	5						7					7			7	582,75
Prise en Charge de l'Hypertendue par le Médecin Généraliste	5						7					7			7	582,75
Prise en Charge du Diabétique par le Médecin Généraliste	5						7					7			7	582,75
Soins et Prise en Charge des Urgences (Mise à Niveau)	5						7					7			7	582,75
Lecture Accélérée de l'ECG	5						7					7			7	582,75
Urgence Médicaux- Chirurgicale	5						7					7			7	582,75
S/TOTAL		5	111	4	9	25	138	316	56	22	62	386	151	211	748	48 579,30

Formation en maintenance et transport

Formation en Maintenance et Transport	Nombre de jours de la formation	2022											
		DPE	DPS	DWS	FAB	SNB	WLWT	HRM	Répartition / CSP 2022			ENSP-SPA	
Thème		Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	C	M	E	Nbr	Coût global
Brevet Professionnel «Transport des Personnes»	11	10		3				2	3	6	6	15	675,00
Brevet Professionnel «Transport Marchandises	11	8		3		5	3	2	1	7	13	21	945,00
Electricité des Engins	5	3				6	3				12	12	360,00
Habilitation Grutier	5						15		15			15	450,00
Gestion de Maintenance Assistée par Ordinateur (GMAO)	5	15	1		2	10	8		20	10	6	36	75,60
Habilitation Cariste	5				2		6			7	1	8	240,00
Habilitation Plateforme Elévatrice Mobile- Nacelle	5						6			6		6	180,00
Maintenance des Systèmes Hydrauliques et Pneumatiques	5	10		2	1	8	3		8	4	12	24	720,00
Maintenance des Installations et Equipements Electriques	5						4		4			4	120,00
Maintenance des Systèmes Electromécaniques et Hydromécaniques	5	2			2	4	2		4	2	4	10	300,00
Maintenance des Groupes Electrogènes	5						5		5			5	150,00
Maintenance Mécanique des Engins	15	7					4				11	11	990,00
Maintenance des Grues	5	6				6			2	2	8	12	360,00
Pompes Centrifuges : Entretien et Maintenance	5			5			4		4	1	4	9	270,00
Pompes Triplex : Entretien et Maintenance	5			2		10			6	1	5	12	360,00
Révision des Boites à Vitesse Automatiques	5	3							1		2	3	180,00
Révision et Inspection Moteur Diesel -03 Modules	15						4		4			4	720,00
SOUDEGE HOMOLOGUE	5	4			5	3			1	1	10	12	360,00
S/TOTAL		68	1	15	12	52	67	4	78	47	94	219	7 455,60

Formation en informatique spécifique

Formation en Informatique Spécifique	Nombre de jours de la formation	2022						
		FAB	DG	Répartition / CSP 2022			ENSP-SPA	
		Nbr	Nbr	C	M	E	Nbr	Coût global
Microsoft SharePoint 2016	5	1		1			1	75,60
Mise en service et la maintenance du système vidéosurveillance	5		12	4	6	2	12	669,60
SQL Server 2016	5	1		1			1	40,00
Cisco : Initiation et plus	5	1		1			1	40,00
S/TOTAL		3	12	7	6	2	15	825,20

Formation en informatique bureautique

Formations en informatique bureautique	Nombre de jours de la formation	2022														
		AUDIT	DPS	DRH	DWS	FAB	QHSE	SNB	WLWT	DG	HRM	Répartition / CSP 2022			ENSP-SPA	
		Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	C	M	E	Nbr	Coût global
AUTOCAD 3D	5				6							6			6	345,60
MS ACCESS Initiation	5								3				3		3	138,60
MS ACCESS Avancé	5							10	3			13			13	528,60
MS EXCEL Initiation	5	3		1	2	2	3	3	3	5	2	12	8	4	24	957,60
MS EXCEL Avancé	5	3		1	2	3		5	5	5		12	8	4	24	957,60
MS PROJECT	5					2		7	1		2	12			12	489,60
RESHUM	5		1			3			6			10			10	561,60
S/TOTAL		6	1	2	10	10	3	25	21	10	4	65	19	8	92	3 633,60

Formation en management

Formation Management	Nombre de jours de la formation	2022																	
		AUDIT	DAL	DBD	DCF	DPE	DPS	DRH	DWS	FAB	QHSE	SNB	WLWT	DG	Répartition / CSP 2022				ENSP-SPA
		Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	C	M	E	Nbr	Coût global
Communication- HC.010	5	1		1				2	2	3	5	8	6	2	15	5	10	30	2 047,50
Droit des Affaires pour Non Juriste	5												5	5				5	341,25
Elaboration des Cahiers de Charges	5									3		7	5	15				15	1 023,75
Elaboration des Contrats	5												10	10				10	682,50
Examen et Evaluation des Offres (Membres CEOT)	5									10		5		15				15	1 023,75
Gestion des Achats et Approvisionnements	5									1		4	2	5	1	1		7	477,75
Gestion des Stocks	5		1			2			2	1		2	2	10				10	682,50
Gestion des Conflits	5						2			1				3				3	204,75
Incoterms 2020	5		1		2	2	1		1	1		2	2	12				12	819,00
Management de Projet - 05 Modules	14						1			3		6	1	11				11	1 824,90
Management d'Equipe	5	2		1					2	2		8	3	18				18	1 228,50
PNL : Outil de Communication	5							2						2				2	136,50
Prise de Décision et Résolution de Problèmes	5								1			2		3				3	204,75
Ecrits professionnels - GF.020	3	2				5		2					5	6	10	8	2	20	931,00
Archivage : Classer vite et bien - GV.010	3								6					6				6	279,30
Conservation et protection des archives- GV.030	3								6					6				6	279,30
Secrétaire, devenir assistant - GS.070	3							4						4				4	186,20
Leadership	4			1					3			1	1	6				6	344,40
Analyse Transactionnelle- HC.020	4							2						1	3			3	172,20

Formation en management (Suite)

Plan de formation 2022 ENSP Spa

Formation Management	Nombre de jours de la formation	2022																	
		AUDIT	DAL	DBD	DCF	DPE	DPS	DRH	DWS	FAB	QHSE	SNB	WLWT	DG	Répartition / CSP 2022			ENSP-SPA	
		Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	C	M	E	Nbr
Organisation des Entreprises -HM.100	4						1	2						1	4			4	111,28
Gouvernance d'Entreprise	4													2	2			2	71,28
Supply Chain Management	4											1		1	2			2	71,28
Techniques de négociation	4											1		1	2			2	71,28
Sûreté interne : Règlement Sureté Interne	5													3	3			3	110,60
Comment Mener des Enquêtes	5													4	3	1		4	135,60
Inspection et contrôle SIE	5													4	4			4	135,60
Champ d'Intervention de la SIE	5													12	3	7	2	12	335,60
Elaboration et Exécution Plan SIE	5													3	3			3	110,60
Négociation et Achats Externes	4									3					2		1	3	91,28
Transit	5									3			1		3		1	4	135,60
Contrat de Transport Maritime	5												1		1			1	60,60
Droit Douanier et Commerce International	5									3					2		1	3	110,60
Mettre en Place une Stratégie Logistique	5									3					3			3	110,60
Gestion et Préservation du Patrimoine Immobilier	5									1					1			1	60,60
Coaching et Développement Potentiel	5									3			12		15			15	410,60
Manager un Magasin de Stockage	5									1			2		2	1		3	110,60
Maitrise Management et Gestion du CMT	5														2			2	166,50
S/TOTAL		5	2	3	2	9	5	26	28	25	7	63	42	40	216	23	18	257	15 299,90

Formation en ressources humaines

Formations en Ressources Humaines	Formation en finances 2022	Nombre de jours de la formation	DPE	DRH	DWS	FAB	SNB	WLWT	Répartition / CSP 2022			ENSP-SPA	
			Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	C	M	E	Nbr	Coût global
Droit du Travail- HR.060		4	2	2		2		1	5	2		7	415,80
Relation de Travail : le Cadre Juridique- HR.070		4		2					2			2	118,80
Formation de Formateurs (02 Modules HP.040 -HP.050)		10	3	2	1		1	3	10			10	1 275,00
Gestion Prévisionnelle des Emplois & Compétences (GPEC)		4	1	2		1		2	6			6	356,40
Gestion Administrative - HG.050		4		6			1		6	1		7	415,80
Ingénierie de la Formation- HG.060		4		5			1		6			6	356,40
Management RH		4	1				1		2			2	118,80
Prestations Sociales (CNR - MIP - CNAS) - HG.080		3	4	2		1			4	2	1	7	336,35
Veille Sociale - HG.090		3		2					2			2	96,10
Maitriser la Pratique de la Paie - HG.070		4	4	3		1		2	8	2		10	594,00
Gestion des Carrières		4		2	3				5			5	297,00
Tableau de bord et Bilan Social		4						1	1			1	59,40
Système Information et Tableau de bord RH - HM.120		4		2	3			2	7			7	415,80
Sélection et Recrutement		4		2					2			2	118,80
Compétences pour réussite collective		4		2					2			2	118,80
S/TOTAL			15	34	7	5	4	11	68	7	1	76	5 093,25

Formation en Finances	Nombre de jours de la formation	2022														
		AUDIT	DAL	DCF	DML	DPE	DPS	DWS	FAB	SNB	WLWT	Répartition / CSP 2022			ENSP-SPA	
		Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	C	M	E	Nbr
Analyse Financière	5	1	1	1		1	1	1	1	1	1	9			9	771,75
Assurance de l'Entreprise	5			4								4			4	343,00
Audit Comptable et Financier	5	2							1			3			3	257,25
Comptabilité Générale Approfondie	5		2	2	2	2		2	2	2	2	16			16	1 372,00
Comptabilité Analytique	5			4		2	2				2	10			10	857,50
Contrôle et Contentieux Fiscale	5			5								5			5	428,75
Clôture des Comptes : Les dispositions de comptabilisation,.....	5		1	2		2			1	1	1	8			8	686,00
Fiscalité de l'Entreprise	5	1	1	2	1	1		1	1	1	1	10			10	857,50
Formation de déploiement du système KTP	5			1		1		1	1		1	5			5	428,75
Formation des Administrateurs	5										1	1			1	85,75
Gestion de Trésorerie : Elaboration et suivi du plan de trésorerie	5		1	2	1	1		1	1	1	1	9			9	771,75
Gestion des Engagements Hors Bilan	5			5								5			5	428,75
Loi de Finances 2022	5	4		2		2			1		1	10			10	857,50
La Gestion des Immobilisations	5		1		1	1		1	1	1	1	7			7	600,25
Le passage du résultat comptable au résultat fiscal et l'établissement de la liasse fiscale	5			2		2					2	6			6	514,50
Structures et Analyse des Coûts	5			2	1	2		1		2	2	10			10	857,50
Système de Calcul et d'Analyse des Coûts	5						2		3			5			5	428,75
Méthode et Pratique du Contrôle de Gestion	5						2					2			2	171,50
Méthodes d'Evaluation des Entreprises	5			3	1	1						5			5	428,75
Prévention et Evaluation de Risques sur le plan Fiscale	5		1	2	1	2		2		1	1	10			10	857,50
Tableau de Bord Financier	5						2					2			2	171,50
S/TOTAL		8	8	39	8	20	9	10	13	10	17	142	0	0	142	12 176,50

Formation en Langues

Formation en Langues	Nombre de jours de la formation	2022							Plan de formation 2022 ENSP Spa
		DWS Nbr	FAB Nbr	WLWT Nbr	Répartition / CSP 2022			ENSP-SPA	
					C	M	E	Nbr	Coût global
Anglais (02 Niveaux)	5	4	3	12	18	1		19	244,60
Français	5			2	2			2	57,60
S/TOTAL		4	3	14	20	1	0	21	302,20

Séminaires

Séminaires	Nombre de jours de la formation	2022							
		DWS	FAB	WLWT	Répartition / CSP 2022				ENSP-SPA
Thème		Nbr	Nbr	Nbr	C	M	E	Nbr	Coût global
Divers séminaires	3				20			20	1 160,00
S/TOTAL		0	0	0	20	0	0	20	1 160,00

TOTAL GENERAL		202	119	333	1546	402	448	2396	152 055,95
----------------------	--	------------	------------	------------	-------------	------------	------------	-------------	-------------------

Total général Plan 2022

Nombre d'agents à former	Budget (KDA)
2 396 Agents	152 056

Répartition par catégorie professionnelle		
Cadre	Maitrise	Exécution
1 546	402	448

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Valide	7	8,8
Observations Exclues ^a	73	91,3
Total	80	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,090	40

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ذكر	80	100,0	100,0	100,0

العمر

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أقل من 30 سنة	12	15,0	15,0	15,0
من 30 الى 40	32	40,0	40,0	55,0
Valide من 40 الى 50	17	21,3	21,3	76,3
سنة فأكثر 50	19	23,8	23,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

المستوى 8 التعليمي

العبارات	التكرارات	النسبة المئوية
متوسط	4	5,0
ثانوي	16	20,0
جامعي	54	67,5
التكوين	6	7,5
المجموع	80	100,0

عدد 1 سنوات 2 الخبرة

العبارات	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 05 سنوات	10	12,5
من 05 الى أقل من 10 سنوات	22	27,5
من 10 الى أقل من 20 سنة	36	45,0
أكثر من 20 سنة	12	15,0
المجموع	80	100,0

الوظيفة

العبارات	التكرارات	النسبة المئوية
مشرف السلامة المهنية	11	13,8
عامل على سطح الحفارة	13	16,3
مهندس	31	38,8
تقني	25	31,3
المجموع	80	100,0

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	متوسط الحسابي	العبارات
		,63831	2,1875	أماهي طبيعة برامج التدريب المطبقة بمؤسستك
		,47998	1,3500	هل استفدت من الدورات التدريبية عند التحاقك بالمؤسسة؟
		,46115	1,3000	هل تتوافق الدورات التدريبية مع متطلبات العمل؟
		,49025	1,6125	هل مدة التدريب كافية لاستيعاب محتوى البرامج التدريبية؟
		,48756	1,1455	:في حالة الإجابة ب (لا) يرجع ذلك إلى
		,38236	1,1750	هل تقوم المؤسسة بتنظيم دورات تدريبية خاصة بالأمن والسلامة في عمل؟
		,76122	3,0400	:إذا كانت الإجابة ب (نعم) يتم تنظيمها كل
		,47584	1,3375	هل تعتقد أن البرامج التدريبية تساهم في التقليل من مخاطر العمل؟
		,41166	1,2125	هل تتحكم في الوسائل الخاصة بعملك؟
		,46644	1,3125	هل سبق وان خضعت لدورات تدريبية قبل الخدمة؟
		,49921	1,4375	متى تم إخضاعك لعملية التدريب؟
		,75641	2,4000	أين تمت عملية التدريب؟
		,47133	1,3250	هل التدريب ساهم في اكتسابك مهارات جديدة في العمل؟
		,52711	1,7250	ما نوع الآليات التي تعمل عليها؟
		,50253	1,5250	هل تدرت عليها سابقا؟
مرتفع	//	,14522	1,6082	المحور الأول التدريب

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
التدريب الأول المحور	80	1,29	2,07	1,6082	,14522
المحور الثاني حول مخاطر العمل	80	1,21	2,00	1,5243	,16256
N valide (listwise)	80				

مستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	متوسط الحسابي	العبارات
		,28435	1,0875	هل تواجهك مخاطر أثناء تأديتك لعملك؟
		,82667	1,4875	: في حالة الإجابة بـ (نعم) تبرز هذه المخاطر في
		,42824	1,2375	متى يتم إعلامك بمواقع الخطر؟
		,33281	1,1250	هل تلقيت برامج معينة للوقاية من هذه المخاطر؟
		,65495	1,3375	: في الحالة الإجابة بـ (نعم) تتمثل هذه البرامج في
		,21932	1,0500	هل تعتقد أن التحكم الجيد في الآليات يقلل من حوادث العمل؟
		,49299	1,6000	هل سبق لك وان تعرضت لحادث العمل؟
		1,51316	2,2059	: في حالة الإجابة بـ (نعم) يتمثل سبب الحادث في
		,48376	1,6375	هل سبق وان تعرضت لإصابة؟
		,34078	1,1290	: في حالة الإجابة "ب" نعم " تتمثل هذه الإصابة في
		1,26391	2,1500	عند وقوع حادث أو إصابة أين يتم تقاسم الإسعافات الأولية؟
		,00000	1,0000	هل تقوم المؤسسة بإجراء فحوصات طبية للعاملين؟
		,00000	3,0000	في حالة الإجابة بـ (نعم) تجرى هذه الفحوصات:
		,31797	1,1125	هل تقوم المؤسسة بتزويدكم بأدوات السلامة المهنية؟
		1,70609	1,9750	في حالة الإجابة بـ "نعم" تتمثل هذه الأدوات في:
		,55103	1,5125	هل تلتزم باستعمال أدوات السلامة المهنية بالمؤسسة؟
		,43574	1,2500	هل تعتمد المؤسسة على وضع إجراءات التوعية والسلامة في بيئة العمل؟
		1,31922	2,2625	ما هي الطريقة التي يتم بها إجراء عملية التوعية في المؤسسة؟
		,37124	1,1625	تعتقد أن إجراءات الوقاية والسلامة تضمن سلامتكم أثناء العمل؟
		,44933	1,2750	حسب رأيك هل الإجراءات الوقائية المتبعة في المؤسسة تقلص من حوادث العمل؟
				المحور الثاني حول مخاطر العمل

ANOVA à 1 facteur

المحور الأول التدريب

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	,074	3	,025	1,179	,323
Intra-groupes	1,592	76	,021		
Total	1,666	79			

ONEWAY m1 BY _75; ليمي; 93_78; ل_78; 75_8وي; 78_87; لم_87
/MISSING ANALYSIS.

ANOVA à 1 facteur

المحور الأول التدريب

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	,081	3	,027	1,302	,280
Intra-groupes	1,585	76	,021		
Total	1,666	79			

ANOVA à 1 facteur

المحور الأول التدريب

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	,017	3	,006	,268	,849
Intra-groupes	1,649	76	,022		
Total	1,666	79			

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	المحور الثاني حول مخاطر العمل ^b	.	Entrée

a. Variable dépendante : المحور الأول التدريب

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,606 ^a	,367	,359	,11625

a. Valeurs prédites : (constantes), المحور الثاني حول مخاطر العمل

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	,612	1	,612	45,288	,000 ^b
1 Résidu	1,054	78	,014		
Total	1,666	79			

a. Variable dépendante : المحور الأول التدريب

b. Valeurs prédites : (constantes), المحور الثاني حول مخاطر العمل

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t
	A	Erreur standard	Bêta	
1 (Constante)	,783	,123		6,348
المحور الثاني حول مخاطر العمل	,541	,080	,606	6,730

Coefficients^a

Modèle	Sig.
--------	------

1	(Constante) المحور الثاني حول مخاطر العمل	,000 ,000
---	--	--------------

Corrélations

	المحور الأول التدريب	المحور الثاني حول مخاطر العمل
المحور الأول التدريب	Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 ,606** 80
المحور الثاني حول مخاطر العمل	Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale) N	,606** 1 80

** . La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الصفحة	الفهرس
I	الشكر والعرفان
II	إهداء
III	ملخص الدراسة
IV	فهرس المحتويات
VII	قائمة الجداول
VII	قائمة الأشكال
الفصل الأول: الادبيات النظرية والتطبيقية للتدريب و حوادث العمل	
2	تمهيد
3	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للتدريب وحوادث العمل
3	المطلب الأول: الإطار المفاهيمي للتدريب
3	الفرع الاول: ماهية التدريب
8	الفرع الثاني: أنواع التدريب
10	الفرع الثالث: النظريات المفسرة للتدريب
12	الفرع الرابع: العملية التدريبية
18	المطلب الثاني: الإطار النظري لحوادث العمل
18	الفرع الأول: تعريف حوادث العمل
19	الفرع لثاني: أسباب حوادث العمل
21	الفرع الثالث: المحددات الإجرائية لحوادث العمل
24	الفرع الرابع: تكاليف حوادث العمل
31	الفرع الخامس: كيفية الوقاية من حوادث العمل
33	الفرع السادس: النظريات المفسرة لحوادث العمل
35	المبحث الثاني: الدراسات السابقة للتدريب ومخاطر العمل
35	المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية
38	المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية

39	المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية
39	الفرع الاول: ما يميز الدراسة الحالية عن باقي الدراسات
41	الفرع الثاني: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة
42	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر التدريب على تقليل مخاطر العمل
51	تمهيد
52	المبحث الاول: عينة وادوات الدراسة
52	المطلب الأول: تقديم المؤسسة وعينة الدراسة
52	الفرع الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة
55	الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة
56	المطلب الثاني: أدوات الدراسة
56	الفرع الأول: أدوات جمع البيانات
56	الفرع الثاني: الأدوات الإحصائية
57	الفرع الثالث: صدق وثبات الاستبيان
	المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها
58	المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة
58	الفرع الأول: الخصائص الشخصية
63	الفرع الثاني: نتائج محور التدريب
65	الفرع الثالث: نتائج محور تقليل حوادث العمل
68	الفرع الرابع: عرض نتائج معامل الارتباط بين رأس المال النفسي الإيجابي وتميز الأداء البشري
74	المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة
74	الفرع الأول: مناقشة نتائج محور التدريب لدى العمال في المؤسسة محل الدراسة
75	الفرع الثاني: مناقشة نتائج محور تقليل المخاطر العمال لدى في المؤسسة محل الدراسة
75	الفرع الثالث: مناقشة نتائج الإحصائية
77	خلاصة الفصل
79	الخاتمة
81	قائمة المراجع والمصادر
86	الملاحق