

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم الاجتماع

سنة ثانية ماستر تنظيم وعمل

الموضوع



UNIVERSITE MOHAMED EL BACHIR EL IBRAHIMI
BORDJ BOU ARRERIDJ



UNIVERSITE MOHAMED EL BACHIR EL IBRAHIMI
BORDJ BOU ARRERIDJ

دور التدريب المهني في التقليل من حوادث العمل

في المؤسسة الاقتصادية

دراسة ميدانية بمؤسسة Géant Electronics

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

إشراف :

د / حمزة جحنيط

❖ من إعداد الطلبة :

➤ عزوق شعيب

➤ صيودة أسامة

السنة الجامعية

2022 - 2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

A decorative floral illustration featuring a central flower with multiple petals and a stem with leaves, positioned to the left of the main text.

شكر وعرافان

قال الله تعالى

" وَإِذْ تَأْتِيَن رَّبُّكُمْ لَمِنَ شَجَرَتِهِ لَأَرْبَبْتُمْ ۗ وَلَمِنَ حَقَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ "

سورة إبراهيم الآية 7

قال صلى الله عليه وسلم

" لا يشكر الله من لا يشكر الناس "

أولا وقبل كل شيء أشكر الله عز وجل وأحمده

الذي وفقني للإنجاز هذا العمل المتواضع

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الدكتور حمزة جديط

الذي أهرق على هذا العمل من البداية ولم يبخل علينا بمعلوماته وتوجيهاته

ونصائحه التي مهدت الطريق لنا لإتمام هذا العمل ، كذلك أتقدم بالشكر

إلى الدكتور عمارة بوجمعة الذي ساعدتنا بمعلوماته وتوجيهاته لإكمال هذا

العمل ، وإلى الأستاذة باحدي سامية



الإهداء

الحمد لله و الصلاة و السلام على رسول لله
إليك ربي يصعد الكلام الطيب و الدعاء الخالص والشكر الصادق
على جميع النعم ما ظهر منها و ما بطن ..أما بعد

نهدي هذا العمل المتواضع إلي والدينا و إلى كافة أساتذتنا الذين درسونا طيلة
سنوات دراستنا ، كما نهدي هذا العمل إلى الأستاذ المشرف : جمزة جحنيط
الذي لم يبخل علينا بأي معلومات والى كافة عمال كلية العلوم الإنسانية و
الاجتماعية و بأخص عمال المكتبة الذين تعبوا معنا كما نهدي هذا العمل إلى
كافة أصدقائنا الذين كانوا دعما لنا في مشوارنا هذا ونخص بذكر كل من صياد
شمس الدين ، بلقندوز كنزة ، ولا ننسى عمال مؤسسة الذين ساعدونا على
إتمام هذا العمل.

مخزوق شعيب

صيودة أسامة

هدفت هذه الدراسة الي الاكشاف عن دور التدريب المهني في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية ، و لقد أجريت هذه الدراسة في مؤسسة **Géant Electronics** و التي تقع في مدينة برج بوعريريج ، وقد جاءت هذه الدراسة بإشكالية مفادها هل للتدريب المهني دور في الحماية و الوقاية من حوادث العمل ؟ هل الاليات والوسائل التي تعتمدھا المؤسسة تكفي من أجل تقليل من حوادث العمل ؟ كيف تساهم البرامج التدريبية في تنمية المهارات و القدرات التي تساعد في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية ؟ ومن خلالها تم صياغة الفرضيات التالية للتدريب المهني دور في حماية ووقاية من حوادث العمل . تكفي الاليات و الوسائل التي تعتمدھا المؤسسة من اجل التقليل من حوادث العمل . تؤثر البرامج التدريبية في تطوير المهارات و القدرات المساعدة على تقليل من حوادث العمل . وقد استعنا بالمنهج الوصفي و بلعينة العشوائية البسيطة و بالاستمارة كأداة من اجل جمع البيانات الميدانية و توصلنا الى النتائج التالية : - أن نشاط التدريب يساهم في تخفيض حوادث العمل من خلال تلقين العامل الطريقة الآمنة و السليمة في أداء العمل. - إن التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية يساهم في فعالية البرنامج التدريبي و نجاحه، و ذلك من خلال توافق محتوى و مضمون البرنامج التدريبي مع متطلبات العمال. أن المؤسسة تعمل على تدريب عمالها قبل شروعهم في العمل عن طريق برامج تدريبية ميدانية. الكلمات المفتاحية : التدريب ، حوادث العمل ، المؤسسة الاقتصادية .

This study aimed to reveal the role of vocational training in reducing work accidents in the economic institution, and this study was conducted at the Géant Electronics Corporation, which is located in the city of Bordj Bou Arreridj. work accidents? Are the mechanisms and means adopted by the institution sufficient to reduce work accidents?

How do training programs contribute to developing skills and capabilities that help reduce work accidents?

How do training programs contribute to developing skills and capabilities that help reduce work accidents?

In the industrial enterprise? Through which it was formulated.

Vocational training has a role in the protection and prevention of work accidents. The mechanisms and means adopted by the institution are sufficient to reduce work accidents. Training programs affect the development of skills and abilities to help reduce work accidents.

We used the descriptive method, simple random sampling, and the questionnaire as a tool for collecting field data

And we reached the following results: – The training activity contributes to reducing work accidents by teaching the worker the safe and sound way of performing work. – The accurate identification of training needs contributes to the effectiveness and success of the training program, through the consistency of the content and content of the training program with the requirements of the workers. The organization is working on training its workers before they start working through field training programs.

Keywords: training, work accidents, economic institution



فهرس المحتويات

	الشكر والعرفان
	الإهداء
	ملخص الدراسة باللغة العربية
	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الاشكال
أ - ب	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول : موضوع الدراسة	
6-5	I. الإشكالية
6	II. الفرضيات
7	III. أسباب اختيار الموضوع
7	IV. أهمية الدراسة
7	V. أهداف الدراسة
13-8	VI. تحديد المفاهيم
19-13	VII. الدراسات السابقة
21-19	VIII. المقاربة النظرية
الفصل الثاني : التدريب المهني	
23	تمهيد
25-24	I. أهمية وأهداف التدريب المهني
25-24	1 - أهمية التدريب المهني
25	2 - أهداف التدريب المهني
26-25	II. متطلبات التدريب المهني
28-26	III. وسائل التدريب المهني
29-28	IV. مجالات التدريب المهني
33-30	V. أنواع التدريب المهني
37-34	VI. الاحتياجات التدريبية
40-37	VII. العمليات التدريبية

48-40	VIII. نظريات التدريب المهني
49	خلاصة

الفصل الثالث : حوادث العمل

51	تمهيد
56-52	I. أسباب حوادث العمل
58-57	II. تصنيف حوادث العمل
59-58	III. أشكال حوادث العمل
61-59	IV. عناصر حوادث العمل
63-62	V. طرق قياس حوادث العمل
68-64	VI. آثار حوادث العمل
69-68	VII. استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل
74-69	VIII. نظريات حوادث العمل
75	خلاصة

الفصل الرابع : المؤسسة الاقتصادية


77	تمهيد
78	I. خصائص المؤسسة الاقتصادية
80-79	II. أهداف المؤسسة الاقتصادية
84-81	III. وظائف المؤسسة الاقتصادية
87-84	IV. تصنيفات المؤسسة الاقتصادية
88-87	V. استراتيجيات المؤسسة الاقتصادية
91-89	VI. الهيكل التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية .
98-91	VII. مراحل التي مرت عليها المؤسسة الجزائرية
99	خلاصة

الجانب الميداني

الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

102	تمهيد
105-103	I. منهجية الدراسة
103	1 - المنهج المستخدم في الدراسة


103	2 - مجتمع الدراسة
104-103	3 - عينة الدراسة
105-104	4 - مصادر جمع المادية العلمية النظرية والبيانات الميدانية
105	II. مجالات الدراسة
106-105	1 - المجال المكاني
107	2 - المجال الزمني
107	3 - المجال البشري
108	خلاصة
الفصل السادس : عرض ، تحليل وتفسير البيانات الميدانية	
111	تمهيد
116-112	I. عرض ، تحليل وتفسير البيانات الشخصية
144-118	II. عرض ، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى
159-144	III. عرض ، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية
160	خلاصة
الفصل السابع : نتائج الدراسة	
166-163	I. عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ظل فرضيات الدراسة
163	1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
163	2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
165-164	II. الاستنتاج العام
166-165	III. الاقتراحات
168	خاتمة
175-170	قائمة المراجع
	الملاحق



فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
112	يوضح توزيع العينة حسب الجنس	1
113	يوضح توزيع العينة حسب السن	2
114	يوضح توزيع افراد العينة حسب الحالة العائلية	3
115	يوضح توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي	4
116	يوضح توزيع افراد العينة حسب الاقدمية في العمل	5
118	يوضح من يتكفل بتثبيت الات العمل في المؤسسة	6
119	يوضح راي افراد العينة حول عزل الآلات الصاخبة	13
120	يوضح راي افراد العينة حول مستوى الإضاءة في المؤسسة	14
121	يوضح توفير المؤسسة لوسائل السلامة المهنية ومدى قبولهم لها	15
123	يوضح الوسائل و المعدات السلامة المهنية التي توفرها المؤسسة	16
124	يوضح مدى احترام افراد العينة لإجراءات السلامة المهنية	17
125	يوضح تعرض افراد العينة لحوادث العمل و علاقتها بالأقدمية في العمل	18
127	يوضح رأى افراد العينة حول كثرة انحائهم اثناء العمل	19
128	يوضح الرقابة الإدارية على العمال حول استعمال وسائل السلامة المهنية وعلاقتها بمتغير الجنس	20
130	يوضح راي افراد العينة حول فرض المؤسسة لعقوبات على عدم التزام باستعمال وسائل السلامة المهنية ونوع العقوبة	21
132	يوضح وضع المؤسسة للافتات و ملصقات السلامة المهنية و مدى ملائمة المكان الذي توضع فيه	22
134	يوضح نوع لافتات التي تضعها المؤسسة حول السلامة المهنية	23
135	يوضح توفر المؤسسة على مسالك خاصة بالحالات الطارئة	24
136	يوضح رأى افراد العينة بقيام المؤسسة بصيانة أدوات العمل بصورة دورية	25
137	يوضح رأى افراد العينة حول ما اذا كانت الآلات المستعملة تسبب امراض ونوع هذه الامراض	26
138	يوضح مساهمة تقارير حول حوادث العمل في التقليل منها	27
140	يوضح كيفية قيام التقارير حول حوادث العمل بالحد منها	28

142	يوضح رأي افراد العينة حول ما اذا كانت هناك استراتيجيات تضعها المؤسسة من اجل تقليل حوادث العمل و اهم هذه الاستراتيجيات	29
143	يوضح كيفية تعامل المؤسسة مع العمال الذين يتعرضون لحوادث العمل	30
145	يوضح رأي افراد العينة فيما اذا تلقوا تدريب قبل الشروع في العمل و علاقتها بزيادة المهارات و تطوير القدرات في العمل	31
147	يوضح كيفية تلقي التدريب	32
148	يوضح رأى افراد العين فيما اذا كانت مدت التدريب كافية من اجل الالمام بكافة متطلبات العمل	33
150	يوضح تنظيم المؤسسة لدورات تكوينية و علاقتها بتقليل حوادث العمل	34
151	يوضح تنظيم دورات تكوينية و كيفية مساعدة هذه الدورات في العمل	35
154	يوضح كيف تكون هذه الدورات التكوينية	36
155	يوضح متابعة البرامج التدريبية من قبل المؤسسة	37
156	يوضح رأي افراد العين فيما اذا كانوا يخضعون للفحوصات الطبية	38
157	يوضح ما اذا كانت هذه الفحوصات قد ساعدت على تطوير القدرات و المهارات في العمل و كيفية ذلك	39
158	يوضح رأى افراد العين فيما اذا كان هناك تكوين حول كيفية التعامل مع المواد الملتهبة و القابلة للاتهاب .	40
159	يوضح رأي افراد العين فيما اذا كان هناك مكان خاص في المؤسسة لإدارة المخاطر	41



فهرس الأثكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الأشكال
56	يوضح أسباب حوادث العمل	1
67	يوضح الآثار الناتجة عن حوادث العمل للمؤسسة	2
82	يوضح وظيفة التمويل و المحاسبة	3
83	يوضح وظيفة الموارد البشرية	4
90	يوضح الهيكل التنظيمي العمودي	5
91	يوضح الهيكل التنظيمي الافقي	6
112	يمثل توزيع افراد العينة حسب الجنس	7
113	يمثل توزيع افراد العينة حسب السن	8
114	يمثل توزيع افراد العينة حسب الحالة العائلية	9
115	يمثل توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي	10
116	يمثل توزيع افراد العينة حسب الاقدمية في العمل	11
117	يوضح من يتكفل بتثبيت الات العمل في المؤسسة	12
118	يوضح راي افراد العينة حول عزل الآلات الصاخبة	13
119	يوضح راي افراد العينة حول مستوى الإضاءة في المؤسسة	14
120	يوضح توفير المؤسسة لوسائل السلامة المهنية ومدى قبولهم لها	15
121	يوضح الوسائل و المعدات السلامة المهنية التي توفرها المؤسسة	16
123	يوضح مدى احترام افراد العينة لإجراءات السلامة المهنية	17
124	يوضح تعرض افراد العينة لحوادث العمل و علاقتها بالأقدمية في العمل	18
125	يوضح رأى افراد العينة حول كثرة انحنائهم اثناء العمل	19
127	يوضح الرقابة الإدارية على العمال حول استعمال وسائل السلامة المهنية وعلاقتها بمتغير الجنس	20
128	يوضح راي افراد العينة حول فرض المؤسسة لعقوبات على عدم التزام باستعمال وسائل السلامة المهنية	21
130	يوضح نوع العقوبة	22

132	يوضح وضع المؤسسة للافتات و ملصقات السلامة المهنية و مدى ملائمة المكان الذي توضع فيه	23
134	يوضح نوع لافتات التي تضعها المؤسسة حول السلامة المهنية	24
135	يوضح توفر المؤسسة على مسالك خاصة بالحالات الطارئة	25
136	يوضح رأي افراد العينة بقيام المؤسسة بصيانة أدوات العمل بصورة دورية	26
137	يوضح رأي افراد العينة حول ما اذا كانت الآلات المستعملة تسبب امراض	27
138	يوضح نوع هذه الامراض	28
140	يوضح مساهمة تقارير حول حوادث العمل في التقليل من	29
142	يوضح كيفية قيام التقارير حول حوادث العمل بالحد منها	30
143	يوضح رأي افراد العينة حول ما اذا كانت نهاك استراتيجيات للحد من حوادث لعمل	31
145	يوضح كيفية تعامل المؤسسة مع العمال الذين يتعرضون لحوادث العمل	32
147	يوضح رأي افراد العينة فيما اذا تلقوا تدريب قبل الشروع في العمل و علاقتها بزيادة المهارات و تطوير القدرات في العمل	33
148	يوضح كيفية تلقي التدريب	34
150	يوضح رأي افراد العين فيما اذا كانت مدت التدريب كافية من اجل الالمام بكافة متطلبات العمل	35
151	يوضح تنظيم المؤسسة لدورات تكوينية و علاقتها بتقليل حوادث العمل	36
154	يوضح تنظيم دورات تكوينية و كيفية مساعدة هذه الدورات في العمل	37
155	يوضح كيف تكون هذه الدورات التكوينية	38
156	يوضح متابعة البرامج التدريبية من قبل المؤسسة	39
157	يوضح رأي افراد العين فيما اذا كانوا يخضعون للفحوصات الطبية	40
158	يوضح ما اذا كانت هذه الفحوصات قد ساعدت على تطوير القدرات و المهارات في العمل و كيفية ذلك	41

159	يوضح رأي افراد العين فيما اذا كان هناك تكوين حول كيفية التعامل مع المواد الملتهبة و القابلة للاتهاب .	42
160	يوضح رأي افراد العين فيما اذا كان هناك مكان خاص في المؤسسة لإدارة المخاطر	43

مقدمة

يعتبر النشاط الاقتصادي العصب الأساسي الذي تقوم عليه جميع المجتمعات في الوقت الحالي ، وهذا نظرا لأهميته في تحقيق الاستقرار و التطور و الازدهار فكل مجالات الحياة مرتبطة بنشاط الاقتصادي ، ولأهميته البالغة تسعي جميع دول العالم الى تحسينه و تطويره و تنشيطه ، من خلال انشاء مؤسسات اقتصادية كبرى توفر لهم حاجياتهم أولا قم تقوم بتصديرها الى كافة انحاء العالم ، هذه المؤسسات تتمثل في المصانع بدرجة الأولى فهي المسؤولة عن انتاج كافة متطلبات المجتمع ، الا ان هذه الأخير تواجه عدة مخاطر خاصة في العصر الحالي و لعل اهم هذه المخاطر هي حوادث التي تنتج اثناء العمل و التي تتوقع العامل في إصابات متزاوجة الخطورة .

فظاهرة حوادث العمل ظاهرة منتشرة في كافة المصانع الكبرى منها او الصغيرة فهي تعتبر جزء أساسي في عملية التصنيع ، اذ انه لا يمكن تصور مصنع او أي مؤسسة سواء كانت اقتصادية او غيرها بدون تسجيل حادث للعمل ، وهي من الظواهر السلبية التي تؤرق اصحاب المؤسسات و المصانع نظرا لما تحدثه من خسائر مادية تتمثل في تعطل الآلات و خسائر بشرية تتمثل في إصابة المورد البشري ، وزلان هذا الأخير يعتبر اهم عنصر في العملية الإنتاجية كان لا بد من إيجاد حل يسمح بمحافظة عليه .

ومن بين اهم الحلول المتواصل اليها من طرف العلماء و أصحاب الاختصاص هو التدريب المهني فهو يساعد العامل على اتقان عمله ، كما يسمح له بالعمل بكل اريحية وهذا لأنه يكرر للعامل الفعل و كيفية أدائه جيدا ومع تكرار المتواصل يصبح عقل العامل على دراية تامة بكيفية أداء هذا العمل و يصبح العامل مؤهلا للعمل على الآلات دون خوف من تعرضه للإصابة ، فتدريب العمال قبل و ثناء شروعهم في العمل قلل من نسب تعرض العمال لحوادث العمل .

وبما ان الجزائر دخلت مرحلة استقلال السوق وأصبحت المؤسسات مستقل عن الدولة أي انه اصبح بمقدور رجال العامل الاستثمار و انشاء مؤسساتهم الخاصة ظهرة في الآونة الأخيرة عدت مؤسسات اقتصادية كبرى ، وهذه الأخيرة انتشرت بسرعة وتوسع انتاجها الى ان أصبحت شركات كبرى ، وبطبيعة الحال فإنها تسجل حوادث العمل هي الأخرى وتحاول ساعيتا الى التقليل و خفض معدلات حوادث العمل لديها ، ومن بين الشركات و المؤسسات نجد مؤسسة Géant إلكترونيك و التي تقع في مدينة برج بوعريبرج ، هذه المؤسسة تسعي الى التقليل من حوادث العمل ، ولهذا ارتئينا الى دراسة موضوع دور التدريب المهني في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية ، في مؤسسة Géant إلكترونيك من خلال هذه الدراسة التي تضمن ما يلي:

الجانب النظري وتضمن أربعة فصول ، حيث تناولنا في الفصل الأول والذي حمل عنوان موضوع الدراسة كل من الإشكالية والفرضيات ، أسباب اختيار الموضوع ، أهمية الدراسة ، أهداف الدراسة ، المفاهيم و الدراسات السابقة والمقاربة النظرية .

أما الفصل الثاني والذي حمل عنوان التدريب المهني و الذي تناولنا فيه أهمية و اهداف التدريب المهني متطلبات التدريب المهني ، وسائل التدريب المهني ، مجالات التدريب المهني ، أنواع التدريب المهني الاحتياجات التدريبية ، العمليات التدريبية ، نظريات التدريب المهني .

اما الفصل الثالث فقد حمل عنوان حوادث العمل و قد تناولنا فيه أسباب حوادث العمل وتصنيفات حوادث العمل واشكال حوادث العمل وعناصر حوادث العمل وكيفية كقياس حوادث العمل و الاثار الناجمة عن حوادث العمل و اهم الاستراتيجيات المتبعة لتقليل م حوادث العمل و أخيرا نظريات حوادث العمل اما الفصل الرابع فقد حمل عنوان المؤسسة الاقتصادية و تناولنا فيه كل من خصائص المؤسسة الاقتصادية و اهداف المؤسسة الاقتصادية وتصنيفات المؤسسة الاقتصادية و استراتيجيات المؤسسة الاقتصادية و الهيكل التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية و أخيرا اهم المراحل التي مرت عليها لمؤسسة الاقتصادية في الجزائر .

اما الجانب الثاني من الدراسة فقد كان للجانب الميداني وقد جاء بثلاث فصول وقسمت كتالي : الفصل الخامس والذي حمل عنوان الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية ، حيث عرضنا فيه المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية ، وهذا من خلال التعريف بالمنهج المستخدم في الدراسة ، ثم مجتمع الدراسة ومن ثم عينة الدراسة ، إضافة إلى مصادر جمع المادة العلمية النظرية ، ومصادر جمع البيانات الميدانية بعد ذلك تطرقنا إلى مجالات الدراسة وكانوا كالتالي : المجال المكاني ، المجال الزمني والمجال البشري وبخصوص الفصل السادس والذي حمل عنوان عرض ، تفسير وتحليل البيانات الميدانية ، حيث عرضنا فيه تحليل البيانات الشخصية وبيانات الفرضية الأولى و بيانات الفرضية الثانية الثانية.

وأخيرا الفصل السابع والذي حمل عنوان نتائج الدراسة ، حيث تناولنا فيه عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ظل الفرضيات من خلال استنتاج نتائج كلا من الفرضية الأولى والثانية ، بعد ذلك تطرقنا إلى الاستنتاج العام ، وأخيرا وليس آخرا بعض الاقتراحات وصولا إلى الخاتمة .

الجانب النظري

الفصل الأول : موضوع الدراسة

I . الإشكالية

II . الفرضيات

III . أسباب اختيار الموضوع

IV . أهمية الدراسة

V . أهداف الدراسة

VI . تحديد المفاهيم

VII . مقارنة النظرية

VIII . الدراسات السابقة

1- الإشكالية :

يسعى الانسان طيلة حياته جاهدا لتحقيق كامل احتياجاته ورغباته ، ومن أجل هذا لجئ إلى العمل كوسيلة تحقيقها ، فكان أول عمل مارسه هو الزراعة وهذا من أجل تحقيق حاجياته الاساسية كأكل والشرب وغيرها ، ومع ازدياد عدد افراد المجتمع وتطوره وانتقاله من مجتمع بسيط الى مجتمع معقد ازدادت حاجياته فلم تعد الزراعة تلبى له كل رغباته ذلك اضطر إلى البحث عن مجالات عمل أخرى من اجل تحقيق هذه الاحتياجات ، حث عمل في مجالات عدت من بينها المجال الصناعي والذي ازدهر مع ظهور الثورة الصناعية ، والتي تعتبر من بين أهم الأسباب التطور التكنولوجي الذي تعيشه المجتمعات في الوقت الحالي ، هذا التطور أثر على كل جوانب الحياة سواء الاقتصادية أو الاجتماعية ، كما أثر على نظام العمل بشكل خاص .

فالتقدم الصناعي والتكنولوجي الحديث صاحبه عدت معوقات كان لها الأثر البالغ على مردودية المصانع من جهة وعلى أداء العمال من جهة أخرى ، ومن بين هذه المعوقات حوادث العمل التي كانت و لا تزال تعاني منها المؤسسات الصناعية ، وهذا نظرا لما تخلفه من اضرار تعود بالسلب على العامل وعلى المؤسسة بشكل خاص وذلك من خلال الاضرار والخسائر المترتبة عنها مثل تعطل الآلات ونقص الإنتاج و غيرها وتؤثر على العامل من خلال ما تسببه له من إصابات التي قد تؤدي إلى اعاقات جسدية وقد تؤدي حتى إلى موته وهو ما يعني فقدان المؤسسة لأهم عنصر في العملية الإنتاج وهو المورد البشري .

لذا كان لا بد على أصحاب المؤسسات إيجاد بدائل واستراتيجيات من أجل المحافظة على المورد البشري من خلال توعينه وتوفير له كافة الوسائل الحماية والسلامة المهنية ووضع برامج تدريبية تتماشى مع طبيعة العمل الذي يقوم به العامل في المؤسسة وهذا من أجل رفع كفاءتهم المهنية وتطوير الأنماط السلوكية في ادارتهم لأعمالهم .

فالتدريب يعتبر من بين الاستراتيجيات التي تجعل العمال أكثر تقبلا للتطور التكنولوجي الذي تشهده المؤسسة ، وهو ما يعني قيام العامل بأداء افضل وأحسن وبتالي تقل حوادث العمل له ، إذ أن التدريب يستهدف تزويد العمال بالمعلومات والمهارات والأساليب المختلفة والمتجددة ، لهذا فان مهمة الأساسية للتدريب هي تفعيل وتطوير قدرات العمال وهو ما يعني توافقتهم مع الوسائل والأدوات الموجودة داخل المؤسسة ، كل هذا من أجل تخفيض وتقليل من حوادث العمل التي يتعرض لها العامل اثناء تأدية اعماله

إلا أن المؤسسات الصناعية تبقي تسجل ارتفاعا في حوادث العمل رغم اخضاع العمال لهذه البرامج التدريبية ، ولهذا كان لابد من الوقوف على هذه الظاهرة ومعرفة دور التدريب المهني في الحد وتقليل من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية وهذا من خلال طرحنا للتساؤل التالي :

➤ هل للتدريب المهني دور في الحماية و الوقاية من حوادث العمل ؟
وتتفرع منه مجموعة من الأسئلة :

➤ هل الاليات والوسائل التي تعتمدھا المؤسسة تكفي من أجل تقليل من حوادث العمل ؟
➤ كيف تساهم البرامج التدريبية في تنمية المهارات و القدرات التي تساعد في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية ؟

II – الفرضيات :

الفرضية العامة :

❖ للتدريب المهني دور في حماية ووقاية من حوادث العمل .

الفرضيات الفرعية :

❖ تكفي الاليات و الوسائل التي تعتمدھا المؤسسة من اجل التقليل من حوادث العمل .
ونكشف عنها من خلال المؤشرات التالية :

- دورات تكوينية .

- تنظيم ندوات وملتقيات عن السلامة المهنية .

- توفير وسائل السلامة المهنية .

- تحسين محيط المؤسسة .

❖ تؤثر البرامج التدريبية في تطوير المهارات و القدرات المساعدة على تقليل من حوادث العمل .
ونكشف عنها من خلال المؤشرات التالية :

- مدة التدريب .

- طبيعة التدريب .

- القيام بتبرصات .

III - أهمية الدراسة :

تكمّن أهمية هذه الدراسة في الوقوف على أهمية موضوع التدريب المهني في الحد من حوادث العمل و الدور الذي يلعبه التدريب المهني في أداء العمال داخل المؤسسات الاقتصادية ، كما تكمن أهمية هذه الدراسة في معرفة الاثار التي تخلفها حوادث العمل داخل المؤسسة الاقتصادية و معرفة اهم الاستراتيجيات التي تتبناها المؤسسات الاقتصادية في الحد منها.

IV - أهداف الدراسة :

- التعرف على واقع التدريب و فعاليته في تخفيض حوادث العمل.
- معرفة العالقة الكامنة بين التدريب و حوادث العمل.
- إبراز أهمية كل من التدريب و حوادث العمل في المنظمات .
- إثراء المعرفة العلمية في مجال موضوع التدريب باعتباره يساعد في التقليل و التخفيض من معدلات حوادث العمل ، و أن نجاح المؤسسة مرتبط بمدى توفر برنامج تدريبي فعّال يساهم في تخفيض حوادث العمل.

V - أسباب اختيار الدراسة :

1- أسباب الذاتية :

رغبة الذاتية لمعالجة هذا الموضوع .

2- أسباب الموضوعية :

- التعرف على انعكاسات التدريب على المستويين المؤسسة و الموارد البشرية.
- التعرف على أسباب حوادث العمل وكيفية الحد منها .
- معرفة دور التدريب المهني في التقليل من حوادث العمل .

VI - تحديد مفاهيم الدراسة :

1- تعريف الدور :

لغة : فالدال والواو والراء أصل واحد يدل على إحداث الشيء بالشيء من حواليه ، ويشير الدور إلى الاضطلاع بمهمة.¹

اصطلاحا : تعددت التعاريف لتحديد مفهوم الدور ولعل ذلك راجع إلى انتشار استخدام هذا المفهوم في العديد من المجالات العلمية ومن بين أبرز التعريفات نجد :

" أحمد زكي بدوي" فقد عرفه في معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية بأنه " السلوك المتوقع من الفرد في الجماعة " ، وبهذا فسلوك الفرد سيتوقع في ضوء توقعات الأفراد الآخرين منه ، ويتأثر هذا التوقع بفهم الفرد والأفراد الآخرين للحقوق والواجبات المرتبطة بمركزها الاجتماعي الذي يشغله ومنه فإن السلوك يتحدد من خلال توقعات الفرد والأفراد الآخرين.²

ويعرف كل من " نعمان عاطف سالم " و " تيسير عبد الحميد " الدور بأنه: " يمثل الدور المظهر الحركي للوضع الاجتماعي ، ويركز على الحقوق والواجبات أي على التوقعات المعيارية المرتبطة بالأوضاع السائدة في دنيا الاجتماعية أو نظام ما " بحيث يعتبر الدور ترجمة للحقوق والواجبات التي تخضع للقوانين في المجتمع أو نظام ما .³

في حين يذهب " بديع القشاعلة " في قاموس مصطلحات علم النفس إلى تعريف الدور بأنه " وظيفة يقوم بها كل عضو داخل جماعة" وبهذا فإن كل فرد في الجماعة يقوم بوظيفته .

أما " مصلح الصالح " فيعرفه على أنه " الجانب الدينامي للمكانة ، و هو عبارة عن مجموعة الحقوق والواجبات المتعلقة بالمكانة و أيضا السلوك والاتجاهات و القيم الملزمة " وبهذا فهو عبارة عن مجموعة من متطلبات تتعكس على توقعات الفرد و أفراد في الجماعة تقوم على الحقوق و الواجبات تحدد مكانة الفرد .⁴

إجرائيا : الدور هو مجموعة أفعال الأشخاص في أثناء علاقاته مع بعضهم البعض ضمن النظام الاجتماعي بحيث أن تقسيم العمل في النظام الاجتماعي أدى إلى تعدد الأدوار و تباينها، و تكوّن كل مجموعة من هذه الأدوار المتخصصة المترابطة نظاما معينا في البناء الاجتماعي كما هو الحال في المؤسسة الاقتصادية .

1 أبي الحسين أحمد بن فارس بن زكريا ، معجم مقاييس اللغة ، دار الفكر للطباعة والنشر ، الجزء 2، بغداد ، العراق ، 1979 ، ص 31 .
2 أحمد زكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان ، بيروت ، لبنان ، 1993 ، ص 385 .
3 نعمان عاطف سالم عمرو و تيسير عبد أبو ساكور : " دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية قيم المجتمع المدني في محافظة خليل من وجهة نظر طلبتها " ، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات ، العدد 23 ، حيران 2011 ، قدس ، فلسطين ، ص 17 .
4 بديع عبد العزيز القشاعلة ، المعاني مصطلحات في علم النفس، شركة السيكولوجي لنشر والتوزيع ، رهط ، فلسطين ، 2019 ، ص 92 .

2 - مفهوم التدريب :

لغة : بمعنى تعود و تمرن عليه .¹

اصطلاحاً : تجدر الإشارة أن التشريع المغربي يستعمل مصطلح التكوين تبعاً للاستعمال الفرنسي **formation** خلافاً لكلمة التدريب المتداولة في المشرق العربي والتابعة للاستعمال الإنجليزي **Training** وهكذا لم نجد فرق بين المصطلحين ، و لهذا استخدمنا مفهوم التدريب مرادفاً للتكوين .

فقد تعددت المفاهيم في تقديم تعريف للتدريب وتنوعت بتنوع الكتاب والباحثين فحاولنا إعطاء ابرز هذه التعريفات ونذكر منها :

عرفه "صالح معيار" بأنه " مجموعة من الأنشطة التي تسعى إلى إكساب المتدرب المعلومات والمهارات والاتجاهات بناء على حاجاته الملحة باستخدام أساليب تدريب فردية أو جامعية " ،فهو يستخدم أساليب مختلفة أو جماعية تطور المتدرب في اختصاصه ، فالتدريب يعد من مقومات التنمية الاجتماعية ، التي تتطلب إعداد الكوادر والقوى البشرية للقيام بمهامهم بكفاءة عالية واستثمار طاقات العاملين الإنتاجية لتحقيق أقصى إنتاج ممكن .²

ويوضح "مايكل جينكر" **GINKR MICHAEL** : " أن التدريب إجراء منظم يتضمن ثلاثة جوانب رئيسية هي المهارات و المعرفة ثم الاتجاهات فهو يركز على الإعداد النفسي والمعنوي للمتدرب واستخدام المعرفة وسيلة لتعديل السلوك " ، وبهذا يكون مايكل قد ركز في تعريفه على أهمية النفسية والمعنوية للمتدرب ورفع روح التعاون وتفعيل علاقات الاتصال.³

كما عرفه " مجيد الكرخي " أيضاً بأنه " نشاط منظم تقوم به المنظمة من أجل رفع قدرات أفرادها وتسهيل عملية انتقال الخبرات و المهارات ذات العلاقة بالأعمال التي يقومون بها من خلال إحداث تغييرات في سلوكهم تدفعهم لتطوير عملهم و تحسينه "، وبهذا فالتدريب هو عمليات تقوم بها المنظمة من أجل تطوير الأفراد للقيام بالعمل المطلوب بكفاءة .⁴

1 جبران مسعود، معجم الرائد ، ، دار العلم للملايين ، الطبعة 7، بيروت ، لبنان، 1992، ص ، 203 .

2 صلاح صالح معيار : التدريب الأسس والمبادئ ، ، دبيونو للطباعة والنشر و التوزيع ، الطبعة 1، عمان ، الأردن ، 2010 ، ص 21.

3 حمدي شاكر محمود، كتاب مهارات التدريب ، دار الأندلس للنشر والتوزيع ، الطبعة 1 ، الرياض، المملكة العربية السعودية ، 2006 ، ص

4 مجيد الكرخي ، إدارة الموارد البشرية ، ، دار المناهج للنشر و التوزيع ، الطبعة 1 ، عمان ، الأردن ، 2014 ، ص 153 .

كما يعرفه " محمد جاسم الشعبان " و " محمد صالح الابجع " على أنه "إجراء منظم يتزود الأفراد من خلاله بالمعرفة والمهارة المتعلقة بأداء مهمة أم مهام محددة " ، وبهذا فهم برنامج مخطط له في المؤسسة من أجل رفع كفاءة أفرادها من أجل إتقان العمل .¹

كما عرفه " خضير كاظم حمود " و"ياسين كاسب الخرشنة " مفهوم التدريب إنما هو عملية مستمرة يمارسها الإنسان الفرد منذ ولادته و تستمر مرافقة له طيلة حياته و مقتضيات تحقيق أهدافه و إشباع حاجاته المتنامية داخل إطار المنظمات التي يعمل بها الفرد العديد ، لا سيما إذا تم اعتبار المنظمة كوحدة اجتماعية هادفة يستقي من خلالها الأفراد العديد من القدرات الكفيلة بتحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة التي يعملون بها باستمرار² .

كما عرفه أيضا "محمد كامل مصطفى" بأنه "الجهود الإدارية و التنظيمية والفنية التي تهدف إلى تحسين قدرة الفرد على أداء عمل معين أو القيام بدور محدد في المنظمة التي يعمل بها ، فهو إجراء منظم من شأنه زيادة معارف ومهارات الفرد لتحقيق هدف معين "،فالتدريب يعتبر عملية مخططة ومستمرة تهدف إلى تلبية الاحتياجات من خلال زيادة معارفه و تدعيم اتجاهاته وتحسين مهاراته و مواهبه بما يساهم في تحسين أدائه في العمل و زيادة إنتاجية المؤسسة .³

إجرائيا : وبهذا يمكن تعريف التدريب بأنه عملية هادفة مقصودة لتطوير مهارات الفرد و سلوكياته واتجاهات هو معارفه ومختلف العمليات المقدمة للمتدربين أثناء العمل من أجل رفع مستوى مهاراتهم وخبراتهم بهدف تقليل من حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية .

3 - تعريف حوادث العمل :

- يعرف حادث العمل بأنه : " واقعة تسبب ماسا بالجسم البشري و تكون ذات أصل خارجي ، و تتميز بقدر من المفاجأة. و المقصود بالمساس بجسم الإنسان ، كل أذى يلحق به مثل الكسور و الجروح و التشويه " .⁴

1 محمد جاسم الشعبان ، محمد صالح الابجع : إدارة الموارد البشرية ، دار الرضوان للنشر والتوزيع ، الطبعة 1، عمان ، الأردن ، 2014ص 217 .

2 خضير كاظم حمود و ياسين كاسب الخرشنة ، إدارة الموارد البشرية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، الطبعة 6 ، عمان ، الأردن ، 2015 ، ص 125 .

3 محمد كمال مصطفى ، معجم الموارد البشرية ، مركز الخبرات المهنية للإدارة ، القاهرة ، مصر ، 2013 ، 251 .

4 محمد الصغير بعلي، القانون الاجتماعي-تشريع العمل في الجزائر-، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995،ص6.

" تعتبر حادثة العمل حادث عمل مهما كانت الأسباب ، فهو يقع نتيجة عمل كل فرد أو مجموعة من العمال يتقاضون راتباً و يعملون في وضع مهني ¹ .

" أي حادثة تحصل أثناء سير العمل و التي تؤدي إلى ضرر جسدي أو عقلي و يشتمل على حالات إصابات شديدة أو حالات أذى متعمد من قبل أشخاص آخرين .

ذلك الحادث الذي يطرأ خلال العمل أو بمناسبة مهما كان السبب و في كل الحالات التي يكون العامل خاضعاً لرب العمل ، و يلحق أضراراً جسدية بجسم العامل و يحدث فجأة " ² .

كما عرف المشرع الجزائري حادث العمل بأنه : " كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي و طرأ في إطار علاقات العمل ، كما يعتبر حادث العمل كل حادث طرأ أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقاً لتعليمات صاحب العمل .

اجرائياً : حوادث العمل هي كل حادث طارئ مفاجئ و غير متوقع او مخطط له يقع خلال العمل ، مما يؤدي إلى تعطل النشاط المبذول من طرف العمال و ما يترتب على ذلك من خسائر مادية و معنوية و جسدية على العامل و المؤسسة الاقتصادية على حد سواء .

4 - تعريف الإصابات العمل :

فهو إصابة العمل ويقصد بإصابة العمل إصابة العامل نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه ويعتبر في حكم ذلك الحادث ما يقع للعامل أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه ، من خلال النص السابق نجد ان المشرع لم يتطرق لمفهوم الحادث اصطلاحاً بل اكتفى ببيان مفهوم إصابة العمل والشروط القانونية والحالات التي تعتبر الحادث الذي وقع إصابة عمل ³ .

وتعرف أيضاً حسب قانون العمل بأنها ، إصابة العمل بأنها الضرر الذي يقع به للموظف أثناء العمل أو بسببه ، أو أثناء ذهابه إلى الوظيفة أو العودة ⁴ .

1 محمود عبد المولى، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار الجامعية الكبرى، القاهرة-مصر، 1984، ص19

2 محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، المطبعة العالمية، القاهرة-مصر، 1972، ص52

3 جعفر حامد فايز المناصر، احكام التعويض عن إصابات العمل في القانون الأردني ، أطروحة للنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص تحت اشراف : د.تامر يعقوب ناصر الدين ، قسم القانون الخاص ، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط ، جويلية ، 2020 ، ص 12 (منشورة)

4 براءة رشيد ، ما و مفهوم إصابة العمل حسب قانون العمل ، مقال على الموقع الالكتروني : <https://e3arabi.com/> ، 2020/10/31 ،

و تعرف بانها الاصابات التي تحدث للعامل في مكان العمل او بسببه وكذلك تعتبر إصابات التي تقع للعامل في طريق ذهابه للعمل او الرجوع منه شرط ان يكون الطريق الذي يسلكه هو الطريق مباشر دون توقف او انحراف ¹.

اجرائيا : إصابة العمل هي الضرر الذي يقع للعامل بسبب وقوع حادث معين في مكان العمل ، أي هي نتيجة للحادث الذي تعرض له العامل .

5 - تعريف المؤسسة الاقتصادية :

تعرف على أنها: " اندماج عدة عوامل بهدف إنتاج أو تبادل سلع وخدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين وهذا في إطار قانوني ومالي اجتماعي معين ، ضمن شروط تختلف تبعا لمكان وجود المؤسسة وحجم ونوع النشاط الذي تقوم به ، ويتم هذا الاندماج لعوامل الإنتاج بواسطة تدفقات نقدية حقيقية وأخرى معنوية وكل منها يرتبط ارتباطا وثيقا بالأفراد وتتمثل الأولى في الوسائل والمواد المستعملة

في نشاط المؤسسة ، أما الثانية فتتمثل في الطرق و الكيفيات والمعلومات المستعملة في تسيير ومراقبة الأولى " ².

وتعرف كذلك على أنها " شكل اقتصادي وتقني وقانوني واجتماعي لتنظيم العمل المشترك للعاملين فيها وتشغيل أدوات الإنتاج وفق أسلوب محدد لقيم العمل الاجتماعي بهدف إنتاج سلع أو وسائل الإنتاج أو تقديم خدمات متنوعة " ³.

كما تعرف "أنها مجموعة من الطاقات البشرية والموارد المادية (طبيعية كانت أو مادية أو غيرها) والتي تشغل فيما بينها وفق تركيب معين وتوليفة محددة قصد إنجاز أو أداء المهام المنوطة بها من طرف المجتمع " ⁴.

اجرائيا : هي كل هيكل تنظيمي مستقل ماليا ، يخضع لكلا من الإطار القانوني والاجتماعي ، وهدفها دمج جميع عوامل الإنتاج من أجل تحقيق أكبر قدر ممكن من الإنتاج او التبادل للسلع او تبادل الخدمات وإن المؤسسة باعتبارها منظمة تعتبر في ذات الوقت هيكل اجتماعيا ومتعاملا اقتصاديا ، وتتبع خصائص تنظيمية .

1 البربري ادم ، دليل السلامة و الصحة المهنية ، مقال على الموقع الالكتروني : <http://adamelbarbary.com/> ، 2020/10/31 ، 20:10
 2 ناصر دادي عدون : اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة للنشر و الطباعة ط 2 ، الجزائر العاصمة ، الجزائر ، 1998 ، ص 8 .
 3 أحمد طرطار : تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر العاصمة ، الجزائر ، 1999 ، ص 15 .
 4 صمويل عيود : اقتصاد المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2 ، الجزائر العاصمة ، الجزائر ، 1982 ، ص 5 .

6- تعريف السلامة المهنية :

لغة : سَلِمَ/ سَلِمَ لـ/ سَلِمَ من ، الحمد لله على السَّلَامَةِ : عبارة نقال للعائد من السَّفَر أو النَّاجي من حادث أو مرض أو نحوهما ¹.

اصطلاحاً : يقصد بها حماية جميع عناصر الإنتاج من الضرر الذي تسببه لهم حوادث العمل وفي مقدمة هذه العناصر العنصر البشري ، وتتطلب سلامة الأفراد حمايتهم من " الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث محتملة في كل مكان العمل ، وهذا الأذى البشري " تظهر نتائجه فوراً كالكسور بكافة أنواعها والجروح ، والحروق ، والإختناق وغيره كما تشمل أيضاً مجموعة الإجراءات التي تهتم بلحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثه ².

إجرائياً : السلامة المهنية هي عبارة عن اجراءات وتدابير تتخذها المؤسسة بهدف الحماية والمحافظة على المورد البشري داخل وخارج بيئة العمل من مختلف المخاطر المهنية مثل حوادث واصابات العمل .

VII- الدراسات السابقة :

1- دراسات المحلية :

الدراسة الاولى :

دراسة بعنوان " الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية " مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة نموذجاً .

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في علم اجتماع تخصص علم اجتماع إدارة و العمل .

قامت بها الطالبة : سلامة امينة سنة 2018

وقد جاءت أسئلة الإشكالية على النحو التالي :

- ما دور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية ؟

- كيف تساهم التوعية داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل ؟

- كيف تساهم الإجراءات التنظيمية الصناعية في التقليل من حوادث العمل ؟

وقد قامت الباحثة بصياغة فرضيات التالية :

1 مجد الدين بن محمد بن يعقوب الفيروآبادي : المجلد الأول ، القاموس المحيط ، دار الحديث ، القاهرة ، مصر ، 2008 ، ص 785 .
2 عتيقة حرارية : " الصحة والسلامة المهنية في الجائر من التشريع إلى التثقيف " ، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية ، العدد 17 جوان 2017 ، قسم العلوم الاجتماعية ، جامعة الجزائر 2 ، الجزائر ، ص 3 .

- تساهم التوعية داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل .
- تلعب الثقافة الأمنية دورا كبيرا في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية .
- تساهم إجراءات التنظيمية الصناعية في التقليل من حوادث العمل.
- تستخدم المؤسسة الصناعية اليات من اجل تقليل من حوادث العمل .
- استخدمت الباحثة المنهج الوصفي كمنهج رئيسي ، كما استعانة بالعينة الطبقية المنتظمة .
- وقد توصلت الى مجموعة من النتائج نذكر منها ما يلي :
- ابراز الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية وذلك عن طريق فعالة البرامج الارشادية و التوعوية وارساخها في ذهنية العامل حتي تكون مسلمة في حياته المهنية.
- كلما كانت هناك توعية وقائية داخل المؤسسة الصناعية كلما قلت حوادث العمل .
- تساهم إجراءات التنظيمية في التقليل من حوادث العمل .
- تساهم السلامة في التقليل من حوادث العمل .
- تساهم اليات التكفل الصحي التي تعتمدها المؤسسة في التليل من حوادث العمل ¹.

تعقيب عن الدراسة :

الدراسة الأولى حملت عنوان الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية وهي تتفق مع دراستنا في أنها تدرس حوادث العمل و كيفية التقليل منها ، كما انها تتفق في انها تدرس حوادث العمل في المؤسسة الصناعية والتي تعتبر أيضا مؤسسة اقتصادية ، وتتفق أيضا في انها ركزت على الجانب التدريبي من خلال الاليات المعتمدة في التقليل من حوادث العمل ، وقد اختلفت هذه الدراسة مع دراستنا في أنها درست دور الثقافة الأمنية المتبعة في المؤسسة بينما دراستنا تدرس دور البرامج التدريبية والتي تعتبر جزء من الثقافة الأمنية للمؤسسة الصناعية .

الدراسة الثانية :

دراسة بعنوان "مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل" دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء و الغاز لولاية الاغواط ، ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل و التنظيم تخصص هندسة بشرية و تصميم العمل. دراسة قام بها الطالب موسى ذراذري سنة 2016 .

1 سلامة امينة : الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة نموذجا ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه طور الثالث ل.م. د. ، تخصص علم الاجتماع إدارة و العمل ، شعبة علم الاجتماع ، قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، جامعة محمد خضير ، بسكرة ، الجزائر ، 2018 / 2017.

وقد صاغ مجموعة من الأسئلة جاءت كالتالي :

- هل يساهم التكوين في مجال السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل ؟
- هل تساهم أساليب التوعية و الوقاية في التقليل من حوادث العمل ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين افراد العينة في مجال السلامة المهنية تعزي لمتغير السن .

وقام بصياغة الفرضيات التالية:

- تساهم السلامة في التقليل من حوادث العمل .
 - التكوين في مجال السلامة المهنية يساهم في التقليل من حوادث العمل .
 - أساليب التوعية و الوقاية تساهم في تكوين افراد في مجال السلامة المهنية تعزي لمتغير السن .
- واستعانة الباحث بمنهج الوصفي التحليلي ، وبعينة العشوائية البسيطة قدرت ب100 عامل من مجموع العمال .

وقد توصل من خلال هذه الدراسة الي مجموعة من النتائج جاءت كالتالي :

- إن التكوين في مجال السلامة المهنية وأساليب التوعية و الوقاية لهم مساهمة كبيرة في الحد من حوادث العمل ، كونهم الوسيلة الناجمة عن تطوير وتنمية هذا من جانب قدرات العاملين خاصة جانب التحكم في المهارات اثناء العمل
- تقوم عملية التكوين في مجال السلامة المهنية على استمرارية وهذا من اجل التكيف مع المتغيرات البيئية المتجددة .

- من خلال أساليب التوعية و الوقاية المتوفرة في المؤسسة ، اصبح العاملون على دراية بمواقع الخطر.¹
- تعقيب عن الدراسة :**

الدراسة الثانية جاءت تحت عنوان مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل ، وهي تتفق مع دراستنا في ان كلاهما تطرقا الى حوادث العمل وخطورتها ، كما انهما يتفقان في انهما يحاولان الحد و تقليل من حوادث العمل في المؤسسات ، كما انهما كلاهما اهتمتا بالجانب التكويني للعاملين في الحد من حوادث العمل ، واختلفت هذه الدراسة مع دراستنا في أنها ركزت على البرامج السلامة المهنية بينما داستنا ركزت على التدريب المهني ودوره في الحد من حوادث العمل ، واختلفت أيضا في انها كانت الدراسة الميدانية

1 موسى ذرذاري، مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل -دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء و الغاز لولاية الأغواط ، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل و التنظيم تخصص: الهندسة البشرية وتصميم العمل، قسم علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة وهران ، وهران ، الجزائر ، 2016/2015

في المؤسسة العمومية بينما داستنا كانت في مؤسسة خاصة كما اختلفت هذه الدراسة مع دراستنا في انها درست الموضوع من الناحية النفسية بينما دراستنا درستها دراستنا اجتماعية اقتصادية.

الدراسة الثالثة :

دراسة بعنوان "تطوير برنامج لإدارة الصحة و السلامة المهنية وفق سياسة نظام HSE لتقليل من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، دراسة ميدانية بمؤسسة كهريف سطيف ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس تخصص علم النفس الصحة .

قامت بها الطالبة بالة نهاد سنة 2019 .

وجاءت هذه الدراسة بمجموعة من أسئلة هي كالتالي :

هل ارتفاع حوادث العمل في مؤسسة كهريف راجع إلى التدريب الخاص بالصحة و السلامة المهنية ؟

هل ارتفاع حوادث العمل في المؤسسة كهريف راجع إلى عدم تنفيذ بقواعد وإجراءات الصحة و السلامة المهنية ؟

هل ارتفاع حوادث العمل في المؤسسة كهريف راجع الى عدم موائمة ملابس الوقاية الشخصية

مع الخصائص انثروبومترية بعمل ؟

وقامت الباحثة بصياغة فرضيات التالية :

- إن ارتفاع حوادث العمل في مؤسسة كهريف راجع الى التدريب الخاص بالصحة و السلامة المهنية .

- ارتفاع حوادث العمل في المؤسسة كهريف راجع الى عدم تنفيذ بقواعد وإجراءات الصحة و السلامة المهنية .

- ارتفاع حوادث العمل في المؤسسة كهريف راجع الى عدم تنفيذ بقواعد وإجراءات الصحة و السلامة المهنية .

استعانت الباحثة بالمنهج الوصفي و بالعينة العشوائية الطبقية و بلغت 106 عامل من مجموع مجتمع الدراسة .

وقت توصلت الباحثة الى مجموعة من النتائج نذكر منها ما يلي :

- عدم اهتمام المؤسسة بتقارير خاصة بالحوادث العمل .

- يجب اعتماد على إحصاءات في العملية تطوير القواعد واللوائح السلامة المهنية .

هناك استجابة فعالة لبرنامج المقترح من قبل العاملين بالمؤسسة .

- هناك تحسن في معدل حوادث العمل بعد تفعيل برنامج المقترح ¹.

تعقيب على الدراسة :

الدراسة الثالثة جاءت بعنوان تطوير برنامج لإدارة الصحة و السلامة المهنية وفق سياسة نظام HSE لتقليل من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، وقد اتفقت مع دراستنا في انهما كلاهما يدرسان حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية ، كما اتفقت أيضا في انهما كلاهما يحولان التقليل من حوادث العمل ، وقد اختلفت في ان هذه الدراسة هي عبارة عن تطوير لبرنامج لإدارة الصحة و السلامة المهنية بينما دراستنا هي دراسة عن دور التدريب المهني فقي الحد من حوادث العمل .

2 - الدراسات العربية :

الدراسة الرابعة :

دراسة بعنوان برنامج تدريبي مقترح لزيادة مستوى السلامة المهنية وعلاقتها بالكفاءة الإنتاجية ، دراسة تجريبية على عينة من العاملين الذين تعرضوا لحوادث عمل في شركة الإنشاءات المعدنية والصناعات الميكانيكية التابعة لوزارة الصناعة السورية ، رسالة مقدمة لنيل درجة دكتوراه في علم النفس الصناعي دراسة قامت بها الطالبة : صفاء عبد الله العريضي

وقد انطلقت الدراسة من الأسئلة التالية :

- ما فعالية برنامج التدريبي المقترح لزيادة مستوى السلامة المهنية ؟

- ما علاقة برنامج التدريبي المقترح بالكفاءة الإنتاجية ؟

وقد صاغت الباحثة الفرضيات التالية :

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى السلامة المهنية و مستوى الكفاءة الإنتاجية لدجى مجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج .

1. بالة نهاد ، تطوير برنامج لإدارة الصحة و السلامة المهنية وفق سياسة نظام HSE لتقليل من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، دراسة ميدانية بمؤسسة كهريف سطيف ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس تخصص علم النفس الصحة، قسم علم النفس و التربية و الارطونيا ، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، جامعة محمد لمين دباغين ، سطيف ، الجزائر ، 2019/2018.

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين الضابطة و التجريبية .
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى السامة المهنية وبين القياس القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية .

وقد استخدمت الباحثة منهج التجريبي ومنهج الوصفي التحليلي .

واستعانة بعينة العشوائية البسيطة التي بلغت 50 عاملا .

وقد توصلت الباحثة الى مجموعة من النتائج جاءت كالتالي :

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى السلامة المهنية و مستوى الكفاءة الإنتاجية لدى المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج .

- بلغت نسبة الإصابات العمال للمجموعتين التجريبية و الضابطة قبل تطبيق البرنامج بـ 3 اشهر 8 بمعدل 4 إصابات لكل فرد من العينة .

بلغت نسبة إصابات العمال بعد تطبيق البرنامج .

وجود فوارق في مستوى السلامة المهنية بين المجموعتين التجريبية و الضابطة بعد تطبيق البرنامج التدريبي لصالح المجموعة الضابطة .¹

التعليق على الدراسة :

الدراسة الرابعة جاءت تحت عنوان بعنوان برنامج تدريبي مقترح لزيادة مستوى السلامة المهنية وعلاقتها بالكفاءة الإنتاجية ، هذه الدراسة اتفقت مع دراستنا في انها ركزت على السلامة المهنية التي تعني تقليل حوادث العمل ، كما أنها اتفقت في انها جاءت ببرنامج تدريبي لتحقيق السلامة المهنية ، وقد اختلفت في أنها ركزت على الكفاءة الإنتاجية بينما دراستنا تركز على الحد من حوادث العمل ، كما اختلفت أيضا في أن هذه الدراسة كانت دراسة تجريبية بينما دراستنا هي دراسة تحليلية .

الدراسة الخامسة :

دراسة بعنوان اثر البرامج التدريبية في السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل ، مذكرة ماجستير

1 صفاء عبد هلا العريضي ، برنامج تدريبي مقترح لزيادة مستوى السلامة المهنية وعلاقته بالكفاءة الإنتاجية، دراسة تجريبية على عينة من العاملين الذين تعرضوا لحوادث عمل في شركة الإنشاءات المعدنية والصناعات الميكانيكية التابعة لوزارة الصناعة السورية رسالة مقدمة لنيل درجة ، الدكتوراه في علم النفس الصناعي، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة دمشق ، سوريا ، 2013/2014

في العلوم الأمنية و السلامة المهنية .

قام بها الطالب : علي عبد الله القرني ، سنة 2001 .

و انطلقت الدراسة من التساؤلات التالية

- ما اثر البرامج التدريبية في السلامة المهنية في الحد من إصابات حوادث العمل ؟
- ما محتوى البرامج التدريبية التي تساعد على السلامة المهنية .
- ما مدى توفر العناصر التدريبية في البرامج التدريبية التي يشارك فيها العاملون من أجل تحقيق السلامة المهنية ؟

وصاغ الباحث الفرضيات التالية :

- تؤثر البرامج التدريبية في السلامة المهنية ؟
 - للبرامج التدريبية مجموعة من المحتويات اتي تساعد في السلامة المهنية
 - تتوفر البرامج التدريبية على عناصر تساعد على تحقيق السلامة المهنية .
- وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، كما اختار عينة العشوائية البسيطة و التي تقدر بـ 1123 عامل .

وقد توصل الى النتائج التالي :

- هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين قدرات المبحثن قبل و بعد التدريب .
- أكثر محتويات البرامج التدريبية الخاصة بالسلامة المهنية هي كيفية اجراء الإسعافات الاوية الفورية .
- الأسباب الأكثر احتمالاً لوقوع هذه الحوادث هي عدم التدريب الجيد على إجراءات السلامة المهنية .¹

التعقيب على الدراسة :

الدراسة الخامسة جاءت بعنوان أثر البرامج التدريبية في السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل ، هذه الدراسة اتفقت مع دراستنا في انهما كلاهما يدرسان الحوادث العمل وكيفية الحد منها ، كما اتفقت في أنهما ركزتا على التدريب للحد من الحوادث العمل ، واختلفت في أن هذه الدراسة ركزت على آثار التدريب على السلامة المهنية ، بينما دراستنا ركزت على دور التدريب في الحد من حوادث العمل واختلفت أيضا في أنها ركزت على البرامج التدريبية بينما دراستنا ركزت على التدريب المهني ككل .

1 علي عبد الله القراني ، اثر البرامج التدريبية في السلامة المهنية في الحد من إصابات حوادث العمل ، مذكرة ماجستير في علوم الأمنية و السلامة المهنية ، معهد الدراسات العليا لناف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، 2001

VIII- المقاربة النظرية :

تعتبر النظرية الوظيفية من أهم الاتجاهات الرئيسية في علم الاجتماع حيث ترجع أصولها إلى نظرية الجشطالت في علم النفس ، حيث بدأت النظرية كاتجاه في علم الاجتماع في القرن 19 عشر ، حيث صاحب ظهورها تغيرات واضطرابات في المجتمع الأوروبي و بالتحديد الثورة الفرنسية ، مما ساهم كثيرا في بلورة أفكارها الرئيسية لدى ابرز روادها قبل تطويرها كأمثال اوغنست كونت ، ايميل دوركايم ، هربرت سبنسر، روبرت ميرتون و تالكوت بارسونز .

و أما عن مفهوم البنائية الوظيفية فهي مركبة من جزئين :

أ : البناء **structure** : هو مصطلح يشير إلى الطريقة التي تنظم بها الأنشطة المتكررة في المجتمع
 ب : الوظيفة **fonction** : يشير المصطلح إلى مساهمة شكل معين من الأنشطة المتكررة في الحفاظ على استقرار توازن المجتمع .

يرون الوظيفيين بان لكل نسق اجتماعي يتكون من انساق (أنظمة) اجتماعية فرعية متساندة ، والتي بدورها تتكون من أجزاء ، يؤدي كل جزء وظيفته الاجتماعية في إطار من التكامل و التساند الوظيفي وذلك من أجل الحفاظ على توازن و استمرار النسق الاجتماعي. أي أن الاتجاه الوظيفي يهتم بدراسة التنظيمات الاجتماعية من حيث بنيتها والأدوار المناط بها ، والتي تمارسها من اجل الوصول إلى تحقيق أهدافها . ويرى بارسونز بأن " الأنساق الاجتماعية هي انساق للتفاعل الاجتماعي بين جمع من البشر والذين يعملون على تحقيق الأهداف المشتركة " ¹ ، فالأنساق الاجتماعية حسبه تتغير وتستمر من خلال عملية اجتماعية أساسية ، وهي التفاعل الاجتماعي الذي يعني العلاقات متبادلة التأثير بين أجزائه والتي تهدف إلى تحقيق نتائج مشتركة للحفاظ على استمرار واستقرار البناء الاجتماعي .

ويشير البناء الاجتماعي إلى " مجموعة من العلاقات الاجتماعية المتبادلة التي تتكامل و تتناسق من خلال الأدوار الاجتماعية ."

كما يرى بارسونز بأن الأنساق ، ومن ثم المجتمعات من الممكن أن تحلل وظيفتها في أربع متطلبات وهي كما يلي : وظيفة المحافظة على النمط وهذه الوظيفة تتعلق بالارتباط بين المجتمع كنسق اجتماعي والنسق الثقافي الفرعي للفعل ويكون ذلك بدمج الأجزاء لثقافة المجتمع هذه الأخيرة تضبط وتحدد أفعالهم² ووظيفة التكامل ، وتتضمن هذه الوظيفة تأمين التعاون النظامي بين وحدات أو أجزاء النسق الاجتماعي

1 مصطفى زايد : التنمية الاجتماعية و نظام التعليم الرسمي في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1986 ص 27 .

2 عبد الباسط عبد المعطي : اتجاهات نظرية في علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية ، مصر ، 1999 ، ص 133 .

وبصفة خاصة تكامل الوحدات أو أجزاء النسق المختلفة ، وإسهامهم في التنظيم أو الوظيفة الكلية ويكون بتأدية كل جزء لوظائفه ، بالتناسق مع وظائف الأجزاء الأخرى .

وظيفة تحقيق الأهداف ، وهي تتمثل في العلاقة بين المجتمع كنسق اجتماعي ، والشخصية الفرعية للفعل وهي معنية بتحقيق الأهداف وثيقة الصلة بالهدف العام للمجتمع العام ، وهذا طبعا بعد تحديدها ، كما تعني تعبئة قوى المجتمع من أجل انجاز هذه الأهداف وظيفية التكيف ، حيث تتعلق هذه الوظيفة بالعلاقة ما بين المجتمع كنسق اجتماعي ، والتنظيم السلوكي الفرعي للفعل ، أي تحقيق التكيف لأجزاء النسق الاجتماعي ، من أجل الاندماج في ثقافة المجتمع ككل التي تحمل قيما ومعايير تحكم وتضبط سلوكياتهم ، من أجل تحقيق التوازن والاستقرار .

وميز روبرت ميرتون بين نوعين من الوظائف الوظيفية الكامنة و الوظيفة الظاهرة ويقصد ميرتون بالوظيفة الظاهرة :هي تلك النتائج الموضوعية التي يمكن ملاحظتها والتي تسهم في الحفاظ على النسق والتي يقصدها المشاركون في النشاط ، أما الوظيفة الكامنة : فهي التي لم تكن مقصودة أو متوقعة .

كما أنه قدّم مفاهيم مهمة " المعوقات الوظيفية ، أو الأضرار الوظيفية والذي يعني النتائج القابلة للملاحظة والتي تقلل من تكيف النسق الاجتماعي أو توافقه.¹

وتم اختيار البنائية الوظيفية في هذه الدراسة كون انها تدرس ظروف المحيطة بالمؤسسة كبناء اجتماعي كما ان المؤسسة تعتبر بناء اجتماعي له أدوار و له وظائف تقدمها للنسق الكلي النسق الاجتماعي وأي خلل في الوظائف يؤدي الى خلل في البناء وهو ما يحدث عندما تحدث حوادث العمل في المؤسسة فالحدث يعتبر خلل في الوظيفة وهو ما ينعكس على المؤسسة أي على البناء ، وهناك علاقات اجتماعية بين افراد المؤسسة كما ان المؤسسة الاقتصادية كبناء اجتماعي لها وظائف مثل وظيفة المحافظة على النمط وهذا من خلال محفظتها على الافراد العاملين والمحافظة على بقاء المؤسسة لأطول مدة ممكنة ووظيفة تحقيق الأهداف فكل مؤسسة اقتصادية لها اهداف تحاول ان تحققها لهذا نجدها تحاول ان تقلل من معوقات التي تواجهها وأبرزها حوادث العمل من خلال التدريب المهني للعاملين بالمؤسسة الذي له وظيفتان الأولى وظيفة ظاهرة وهي تخفيض حوادث العمل في المؤسسة والثانية الوظيفة الكامنة وهي نتائج الغير مقصودة من التدريب المهني .

1 مصطفى زايد ، المرجع سابق ، ص 28 .

الفصل الثاني : التدريب المهني

تمهيد

I - أهمية و أهداف التدريب المهني

1 - الأهمية

2 - الأهداف

II - متطلبات التدريب المهني

III - وسائل التدريب المهني

IV - مجالات التدريب المهني

V - أنواع التدريب المهني

VI - الاحتياجات التدريبية

VII - العمليات التدريبية

VIII - نظريات التدريب المهني

خلاصة

تمهيد :

يحتل التدريب مكانة هامة بين الأنشطة الهادفة لرفع الكفاءة الإنتاجية وتحسين أساليب العمل داخل المنظمات ويكون ذلك عن طريق السعي لمحاولة تحسين مهارات الأفراد وقدراتهم ، ما يؤدي إلى تحسين أدائهم ، عليه فقد أصبح التدريب في العمل كمدخل لتنمية الموارد البشرية نشاطا معترفا به في جميع المنظمات ، مهما كانت طبيعتها إنتاجية أم خدمتية ، كبيرة الحجم أو صغيرة .

وفي هذا الفصل سنحاول التعريف على التدريب وأهميته بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية والأفراد العاملين فيها مع توضيح أهم الأهداف التي يسعى لتحقيقها وإبراز وسائله ومجالاته ومتطلبات نجاحه .

1. أهمية و أهداف التدريب:

1 - أهمية التدريب:

- هناك مجموعة من الأسباب التي تجعل التدريب ضرورة ملحة و لازمة أبرزها ما يلي :
- أ- يحسن أداء الفرد ، وينعكس ذلك في زيادة كمية إنتاجه و تحسين جودته ، بأدنى تكلفة ، وأقل جهد وفي أقصر وقت .
- ب- عن طريق التدريب يمكن مواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة والتنظيمية المستجدة ، فمن نتائج التقدم التكنولوجي انتشار واستعمال الآلات الحديثة والمعقدة ، مما يوجب على المؤسسات تدريب موظفيها على استعمال وصيانة كل ما هو جديد من الأجهزة الحديثة ، أما التطورات التنظيمية الحديثة فقد دفعت المؤسسات إلى تدريب موظفيها ليتمكنوا من مواكبة و استيعاب التنظيم الحديث .
- ج- يقلل التدريب الحاجة إلى الإشراف ، فالعامل المتدرب الذي يعني ما يتطلبه عمله يستطيع انجاز ذلك العمل دون الحاجة إلى التوجيه أو مراقبة مستمرة من رؤوسه ، وبذلك يوفر وقتهم ، ويجعلهم يتفرغون للقيام بنشاطات أخرى في خدمة المنشأة ، وهذا نقيض حال العامل غير المتدرب ، فهو يظل في حاجة إلى توجيه دائم ، ورقابة مستمرة من قبل رؤسائه ، وبذلك يعمل على إضاعة أوقاتهم في أمور يمكن استغلالها في نشاطات أخرى .
- د- يحسن التدريب خدمات المنشأة و طريقة تقديم السلع التي تنتجها وتعرضها مما ينعكس على صورة علاقات جديدة بين المنشأة و عملائها.
- هـ- والتدريب يؤدي إلى تخفيض نسبة حوادث العمل : فقد دلت الإحصائيات المتعلقة بإصابات حوادث العمل أن نسبة الإصابات في حوادث العمل و بين العمال المدربين أقل بكثير منها بين العمال غير المدربين ، كلما قلت نسبة حوادث العمل قلت الخسائر التي تتحملها المنشأة في معالجة عمالها ، وأدى إلى زيادة إنتاجها ، وبالتالي زيادة مبيعاتها وأرباحها¹ .
- و- يحقق التدريب الاستقرار الوظيفي في المنشأة ، ويكسبها صفة الثبات وحسن السمعة في المجتمع فالعامل المدرب يقوم بإدارة عمله على أكمل وجه ممكن ويؤدي إلى زيادة رضا الإدارة عن إنتاجه فيدفعها ذلك إلى مكافئته ، إما بزيادة الراتب أو إتاحة مزايا أخرى وهكذا حفز العمال لرضاهم عن المؤسسة وشعورهم بأنهم

1 طاهر محمود الكلاهد ، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، عمان ، الأردن ، 2011، ص100 - 102.

جزء منها ، فيقل احتمال ترك العمل والانتقال إلى منشأة أخرى كما أنها يقومون بالدفاع عن مؤسساتهم في أوساط المجتمع

2 - أهداف التدريب:

تقف وراء التدريب أهداف عدة منها :

- زيادة المهارات لدى المتدربين ورفع قدراتهم على التفكير والوصف الذهني .
- تنمية الصف الثاني من الموظفين و تأهيلهم لاحتلال مواقع متقدمة في المنظمة .
- إجراء تحريك بين أصناف العاملين في المنظمة من خلال التدريب وتغيير هيكله القوى العاملة فيها .
- رفد المتدربين بالمعرفة الحديثة و المتطورة التي تتعلق بالبرامج التدريبية.
- ربط المعرفة النظرية بالمعرفة العملية التي تقدمها البرامج التدريبية .
- تشجيع العاملين على التعامل مع التيارات التجديد و التغيير في مختلف جوانب العملية الإنتاجية في المنظمة¹.

II .متطلبات التدريب :

يتطلب نجاح التدريب و تحقيق الأهداف المرجوة منه بفعالية توافر متطلبات و ظروف عديدة منها ما يتعلق بدعم و مؤازرة الإدارة العليا ، وتوافر المناخ السليم ، واستعداد العاملين ورغبتهم للتدريب وغيرها و يناقش هذا الجزء أهم هذه المتطلبات و الظروف .

من متطلبات نجاح جهود و برامج التدريب أن يكون المتدربون على الاستعداد و لديهم الرغبة للتعلم والتدريب وأن يمتلك المتدرب المهارات الرئيسة للتعلم ولا سيما القدرة الإدراكية (مهارات و قدرات لغوية وحل مشكلات رياضية واستخدام المنطق لحل المشكلات) ، بالإضافة إلى المهارة والقدرة على التعلم من الضروري أن تكون لدى المتدرب الدافعية و الحماس والرغبة والأكيدة للتعلم .

إن استعداد ودافعية الفرد للتعلم تتوقف على بيئة العمل ، تتضمن بيئة العمل قيود محددات موقفه والدعم المؤازرة الاجتماعية ، أما القيود والمحددات فتشمل نقص مخصصات التدريب ، نقص الوقت للتدريب والممارسة ، ونقص مستلزمات التعلم ، تشير الدراسات إن المتدرب يمكن أن يطبق ما يتعلمه إذا وفرت المنظمة الفرص له باستخدام المهارات الجديدة و قامت المنظمة بمكافأة المتدرب مقابل ذلك.

1 مجيد الكرخي، إدارة الموارد البشرية، دار المناهج للنشر و التوزيع ،ط1، عمان ، الأردن،2014،ص155ص156.

أما الدعم الاجتماعي فيشير إلى دعم الناس للتدريب ، بما في ذلك مدح وتشجيع المتدربين ، تقاسم المعلومات حول المشاركة في برامج التدريب والتعبير باتجاهات إيجابية حول برامج التدريب في المنظمة كما أن الدعم يأتي من نظراء الموظفين و تستطيع المنظمة توفير دعم الزملاء رسمياً من خلال إنشاء جماعات من العاملين يجتمعون بانتظام لمناقشة تقدمهم . كما يمكن تشجيع مساندة .

الزملاء من خلال قيام إدارة الموارد البشرية أو غيرهم بإصدار نشرة تتضمن مقالات ذات علاقة بالتدريب ومقابلات مع عاملين نجحوا في تطبيق مهارات جديدة وأخيراً تستطيع المنظمة تعيين العاملين ذوي خبرة ليكونوا معلمين للمتدربين ليقدموا لهم النصح و المشورة .

وجود فلسفة تتبناها الإدارة العليا تؤكد على أن أداء المديرين و المشرفين و العاملين خام و حيوي ، وأن التدريب الفعّال يمكن أن يسهم بجدية في تحسين و تطوير هذا الأداء الذي يربط في حقيقتها بين السلوك و النتائج .

ضرورة وجود وحدة إدارية مسؤولة عن التدريب تضم عددًا كافيًا من المتخصصين في هذا المجال وتوفير المخصصات الكافية لأغراض التدريب .

وجود حاجة فعلية للتدريب ، بمعنى أن المعارف والقدرات والمهارات حيوية لأداء العمل .

دعم و تشجيع ، بل ومكافأة ، المتدربين في تطبيق ما اكتسبوه من معارف و قدرات و مهارات في أداء العمل .

تقييم فعالية التدريب بتكلفة معقولة ، فالتقييم يمكن أن يوفر إشارات و دلالات تقود إلى أفكار حول كيفية تحسين التدريب.¹

III. وسائل التدريب :

ولتدريب وسائل عدة منها :

1- المحاضرات :

وهي من الوسائل الأكثر انتشاراً أو استعمالاً إضافة إلى كونها من الأساليب القديمة و التي لا زالت فاعلة و مؤثرة و تهدف إلى الاطلاع للمتدربين مباشرة على الجوانب المعرفة و الأفكار و المفاهيم المستخدمة في عملهم و الاتجاهات الحديثة في الإدارة و الوسائل المستخدمة فيها .

و يؤخذ على هذا الأسلوب إن مقدار المشاركة فيه محدودة إضافة إلى ضآلة الآثار التي يمكن أن يحدثها في المتدرب و قلة المقترحات المطروحة ، اللهم إلا فسح المدرب المجال أمام المتدربين .

1 حسين حريم، إدارة الموارد البشرية (إطار كامل)، دار الحامد للنشر و التوزيع ، ط1 ، عمان ، الأردن ، 2013 ، ص205ص206.

2- الحلقات الدراسية :

وتحتوي على حزمة من الطرق : كالمحاضرات و المناقشة و المؤتمرات و العروض و هي تتطلب مهارات من اجل إدارتها أكثر مما تتطلبها الوسائل الأخرى و خاصة الوقت التي تستنزفه والجهد المبذول لأدائه .

3-المؤتمرات :

وهذه الوسيلة يتركز على قيام مجموعة من الأفراد أبحث مشكلة محدودة أو قضية معينة من أجل الوصول إلى اتفاق احبها .و يعاب عليها أن السيطرة على المؤتمر ليست بالسهلة مثلما يحدث في الوسائل الأخرى حيث يمكن السيطرة على المتحدثين ، في هذه الحالة ربما تنشب الخلافات و التصادم في الآراء و لكن هذه المعضلة يمكن حبها من خلال الإدارة الرشيدة المؤامرة .

4- المناقشات :

ويقضي هذا إثارة مجموعة من النقاط أبحث قضية معينة و يقوم المشاركون في المناقشة بطرح وجهات نديهم بالإجابة على الأسئلة المثارة في تلك النقاط و يفسح فيه المجال لمشاركة متدربين من المنظمة .

5- المحاكاة :

وذلك بخلق نسخته من العمل مطابقة الأصل و مشابهة لظروفه لتدريب الموظفين على وسائل التي تختلف من حيث صحتها و تميزها و تفوقها عن الأصل .

الأفلام والأشرطة وغيرها من الوسائل البصرية والسمعية وهي وإن كانت مكلفة إلا أنها أكثر جاذبية وشدة الموظفين العملية التدريبية .

6- دراسة الحالة :

وتستخدم لتدريب القيادات الوسطى حيث تنمي لديهم القدرة على التحليل والمتابعة والاستنتاج وحل المشاكل وعادة ما تناقش الحالة المطروحة مشكلة عملية ذات صلة يعمل المتدرب والمتدربين وتبدأ بعرض خلفية نظرية ثم يتم الانتقال إلى الجانب العملي من خلال الأمثلة التطبيقية ويترك للمتدرب إبداء آراءه وملاحظاته واستخدام قدراته وتجاربه في تناول الحالة المطروحة وأبعادها ويتشارك عادة عدد من المتدربين في مناقشة حالة معينة لكي يحاط من خلال أفكارهم وآرائهم وتجاربهم بجمع جوانب الحالة

7- تمثيل الأدوار :

وذلك بقيام المدرب بإسناد دور لمتدرب معين يقوم من خلاله بدور إداري أو إشرافي أو إنساني يمكن أن يقع في الحياة العملية ، وباستطاعة المتدرب أن يأخذ بمشكلة معينة ويقوم بتحليلها بمشاركة المجموعة التي يمثل دور المشرف عليها وصولاً إلى إصدار سياسات أو تعليمات أو قرارات محدودة بشأنها.¹

8- التدريب باستخدام الكمبيوتر :

وهو تدريب فردي يقوم به الأشخاص أنفسهم عن طريق الكمبيوتر ويتميز بانخفاض تكاليفه وسعة انتشارا و مؤنثه .

9- المباريات الإدارية :

وذلك بتقسيم المجموعة إلى مجموعتين فرعيتين متنافستين كل منها تمثل منظمة أو إدارة وتحدد مشكلة معينة لمناقشتها ونختار من بينها مديراً لها لكي يكون مديرا المنظمة المفترضة وتقوم كل مجموعة بدراسة وتحليل الموضوعات المعروفة النقاش بشكل مفتوح يستند على الجدل و الحوار والنقد وصولاً إلى قرارات محدودة يقدم بعدها المدير المفترض لكل مجموعة وقائع الاجتماع والقرارات التي تم التوصل إليها .

10- الزيارات الميدانية :

ويتيح هذا النوع من التدريب فرص إطلاع الموظفين على التجارب ميدانيا من خلال الوقوف على واقعا الفعلي وكيفية سريان العمل فيها ، والتعرف على الجوانب لا يمكن أن تتوفر في بيئة العمل داخل المنظمة.¹

IV. مجالات التدريب :

يمكن تقسيم مجالات التدريب استناداً إلى المكان الذي يتم فيه التدريب إلى نوعين هما :

1 - التدريب أثناء العمل :

يتم وفقاً لهذا الأسلوب التدريب في نفس موقع العمل أي داخل المنظمة المعنية التي يجري العمل فيها و يتم التدريب عادةً أثناء الأداء للعمل المعين أو من خلال مراكز التدريب الخاصة بالمنظمة ، في كلا الحالتين فإن التدريب يتم تحت إشراف شخص مسئول في المنظمة يقوم بتوجيه و تدريب العاملين الجدد أو القدامى وفق الاحتياجات التدريبية المطلوب معرفتها وتطوير مهاراتهم من خلالها ويمكن أن يكون المدرب هو ذاته المشرف المباشر للعامل و العاملين الذين يحصلون على التدريب المطلوب ، ويقوم المدرب بإعطاء معلومات تعريفية أولية للمدرب ، كما يقوم بالإجابة على كافة التساؤلات التي يطرحها المتدرب أثناء التدريب ، إضافة إلى قيام المدرب بإعطاء المتدرب المعلومات المتخصصة للقيام بأداء معين أو القيام بالأنشطة التي تضمنها عمله ، ثم يقوم بتكليفه للقيام بأداء انجاز معين على سبيل الاختيار أو التجريب للتأكد من مدى فهمه و استيعابه للمعلومات التي تم تزويده بها و طريقة الأداء

وقد يسمح له بالعمل بمفرده و أحيانا يمكن أن يرتبط ببعض المسؤولين أو المشرفين لمتابعة الأداء والإجابة حول بعض الإيضاحات التي يتطلبها العمل و تعتبر هذه الطريقة من أكثر شيوعاً واستخداماً لدى العديد من المنظمات إلا أن نجاحها يعتمد أساساً على درجة الإخلاص الذي يتمتع بها المدرب

1 المرجع نفسه ، ص 206 .

و مدى تجاوب من قبل المتدربين أيضا ¹.

ويمكن لهذه الطريقة أن تمزج بين أسلوب المحاضرة التدريبية و كذلك ممارسة العملية للأداء بغية تحقيق التفاعل و التكامل بين الجانب النظري و الجانب التطبيقي في العمل ، ويمكن أن يتم إجراء العملية التدريبية أثناء الأداء أو من خلال المراكز التدريبية الداخلية للمنظمة ، إذ أن المركز التدريبي يقوم بتدريب العاملين في المنظمة من خلال الترشيحات التي يحصل عليها المركز من المنظمة ذاتها ثم يقوم مدير المركز بتزويد دوائر المعنيين (المتدربين) بالتقارير المتعلقة بإنجاز التدريب و مدى الاستفادة أو الصعوبات التي واجهتهم أثناء التدريب ومن عيوب هذه الطريقة أنها أكثر كلفة من التدريب أثناء العمل على الرغم من خضوع المتدربين فيها إلى متابعة و المراقبة المستمرة من المركز ذاته .

2 - التدريب خارج العمل :

ووفقاً لهذه الطريقة يتم التدريب خارج المنظمة التي يعمل بها الفرد ، حيث غالباً ما تتوفر منظمات أو مراكز تدريبية متخصصة و غالباً ما اضمن هذه المراكز عناصر متخصصة بالتدريب وتكون برامجها التدريبية منظمة و دقيقة و ذات فائدة واضحة و ملموسة في مجالات التخصص المهني والإداري للمدربين ، إذا غالباً ما يمتلك هؤلاء التراكم المعرفي الكبير والخبرات العالية في مجالاتهم الاختصاصية مما يعود بمنافع واسعة على المتدربين على الرغم من أن المنظمات الراغبة بالتدريب لموظفيها تتكلف جراء ذلك أعباء مالية كبيرة لتغطية البرنامج التدريبي والعديد من المصروفات المتعلقة بإنجازه كالنقل والقامة و توفير التسعينات التدريبية و غيرها من التكاليف المالية العالية .

وقد تقوم بعض المؤسسات الأكاديمية كالجامعات والمعاهد بالقيام بإعداد البرامج التدريبية التي توفر للعديد من المنظمات العاملة سبل الالتحاق بها لأغراض التدريب ، إلا أن هذه الأساليب لا تخلو من بعض العيوب مثلاً قد تكون البرامج المعدة مسبقاً من المراكز التدريبية أو الجامعات لا تتلاءم أو تتسجم مع المتطلبات أو الحاجات التدريبية العاملين أو أنها أحياناً تتسم بالجانب الأكاديمية أو النظري الذي قد يلحق تغطية كافية للجوانب التطبيقية التي تتوخى المنظمة الاستفادة منها في تدريب موظفيها و رغم هذه العيوب إلا أنها لا تخلو من العديد من المزايا التي تحققها تلك المراكز التدريبية أو الجامعات أو المعاهد و غيرها لاسيما أنها غالباً ما توفر للعاملين احدث البرامج التدريبية والتطويرية في هذا المجال ².

1 ،مجيد الكرخي ، مرجع سابق، ص 163 - 165 .

2 خضير كاضم حمود ، ياسين كاسب الخرشنة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة السادسة، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان ، الأردن ، 2016 ، ص 135- 137.

V. أنواع التدريب :

هناك عدة أنواع من البرامج التدريبية التي تعتمد عليها منظمات الأعمال وتعتمد تلك الأنواع على أسس مختلفة لتقييم البرامج التدريبية ، فبعضها يعتمد المستوى التنظيمي البرامج وبعضها يقسم البرنامج وفقاً للأسس الزماني ، وبعضها يعتمد عدد المتدربين كأساس للتقسيم وهكذا .

وفيما يلي سيتم إيضاح مختلف هذه الجوانب بشكل أكثر تفصيلاً وهي :

1 - التدريب وفق المستوى التنظيمي :

أ-التدريب المهني :

ويمثل التدريب الذي يستهدف إكساب الأفراد مهارة ومعرفة الأداء في مهنة معينة يتخصص الفرد المتدرب بأدائها ، وهذا النوع من التدريب يشمل الأفراد الذين تم تعيينهم حديثاً في مهن تخصصية معينة أو ربما بشكل القدامى من للعاملين ممن يتطلب أدائهم اكتساب بعض المهارات أو المعارف الجديدة أو إعادة تدريبهم في مجالات مهنية لتحديث وتحديد المعلومات لديهم .

ب-التدريب الإداري :

ينصب هذا النمط من التدريب على الأفراد للعاملين في الوظائف الإدارية والتنظيمية ، وغالباً ما يتم التركيز من خلاله على الأفراد والعاملين بالإدارات الوسطى أو الدنيا في العمل الإداري ، وأحياناً يشمل التدريب العاملين الذين يستهدف تهيئتهم للمراكز القيادية العليا ، إن هذا النمط من التدريب يعتمد على معالجة المشاكل وسبل اتخاذ القرارات والجوانب اليومية والإنسانية ، إذا يتركز بشكل أساسي على تطوير وتحسين المهارات الإنسانية و المعرفة الأفراد .

ج-التدريب الإشرافي :

و يشمل هذا النمط من التدريب ، تدريب المشرفين بزيادة مهاراتهم وقدراتهم على الإشراف والتعامل مع الأفراد تحت ظل مسؤوليتهم لغرض نيل رضاهم و توجيههم نحو تحقيق الأهداف المراد انجازها وغالباً ما يشمل هذا النوع من التدريب معلومات عن التنظيم الرسمي و التنظيم الغير الرسمي والصراعات العمالية و أنماط القيادة و اتخاذ القرارات و غيرها من المعارف و المعلومات التي ترتبط بطبيعة العلاقة السائدة في الأعمال الذين يتوخون تحسينها و تطويرها بغية انجاز المهام الموكلة إليهم بكفاءة و فاعلية عالية.¹

1 خضير كاضم حمود ، ياسين كاسب الخرشنة، نفس المرجع ، 140 إلى 143

د-التدريب التخصصي :

و يمثل هذا النمط من التدريب زيادة المعلومات و المعارف و تطوير المهارات التخصصية في مجال محدد من الاختصاصات المهنية و لذا فانه غالبًا ما يشابه التدريب المهني في رأي بعض المتخصصين والباحثين ، إلا أن هذا النوع من التدريب يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمجال تخصصي محدد من الأطر الوظيفية أو المهنية بغية اكتساب المهارات و المعارف التخصصية المحددة بوضوح وفق حاجات ومتطلبات العمل في المنظمة .

هـ-تدريب المدربين :

و يتم تدريب المدربين في المنظمة بغية قيامهم بدورهم التدريبي في إطار مختلف البرامج التدريبية ، إذا أن تدريب المدربين لا يقتصر على النواحي الفنية البحار التي تركز على إتقان المهارات والمعارف المهنية أو التخصصية وإنما يمتد ليشمل الجوانب المتعلقة بعلم النفس والعلاقات الإنسانية والأساليب التربوية لغرض رفع كفاءتهم في التعامل الناجح مع الأفراد الذين يتولون تدريبهم لاحقاً ، فالمدرّب عادة يتطلب الحصول على المهارات والمعارف التي تحقق له سبل التعامل البناء مع مختلف المستويات الثقافية والتنظيمية ، لذا فإن هذا النمط من البرامج التدريبية يتركز في تزويد الأفراد المدربين بمهارات سلوكية وفكرية (ذهنية) ترتبط بصورة مباشرة بتنظيم وتسهيل عمليات نقل المعرفة والخبرات الآخرين كما تستلزم استيعاب هؤلاء المدربين لنظريات التعلم والاتصال وأساليب التدريب وأنواعها والتقنيات المستخدمة في الاتصالات وغيرها من الجوانب التي ينبغي أن يتحلى بها المدرّب في تعامله مع مختلف المستويات التنظيمية والإدارية السائدة.

2 - التدريب وفق الزمن :

و يعتمد هذا النوع من التدريب المدة الزمنية المطلوبة للتدريب كأساس لتحديد نوع التدريب وهي :

أ-التدريب قصير الأجل : وغالبًا ما يستغرق هذا النوع من التدريب فترة أسبوع إلى ستة أسابيع وفي إطار هذا النمط التدريبي يتم عقد الدورات التدريبية بصورة مكثفة أو مركزة ، حيث يقوم المدرّب عادة بإعطاء فكرة عامة و شاملة حول البرنامج التدريبي دون الدخول بالتفاصيل التي يتطلبها البرنامج وإذا فإن من عيوب هذا النوع من التدريب عدم توفر الوقت الكافي للمدرّب بتغطية الموضوع بصورة تفصيلية ، كما أن المتدرب لا يمتلك الوقت الكافي للإلمام بالمادة التدريبية بصورة كاملة و شمولية .

ب-التدريب طويل الأجل : وفي هذا النوع من التدريب يمتد إلى سنة أو أكثر ، زمن المزايا التي يتسم بها هذا النمط من التدريب حصول المتدرب على معلومات وافية و كافية حول المادة التدريبية مما يجعل

الاستفادة اكبر بكثير قياسًا بالتدريب قصير الأجل ، كما أن المدرب يمتلك الوقت الكافي للدخول في التفاصيل التي يرغب بإيصالها للمتدرب ، ومن العيوب أو المآخذ على هذا النمط من التدريب طول الفترة الزمنية و التي تتطلب تعيين أشخاص يقومون بأداء عمل المتدرب بالإضافة إلى التكاليف الناجمة عن العملية التدريبية .

3 - التدريب وفق نوعية الأفراد :

و هذا النمط من التدريب يأخذ بعدين أساسيين هما :

أ-التدريب الفردي :

ويمثل هذا النمط من التدريب تطوير المهارات و القدرات الفردية والتي غالبًا ما تتعلق بالأفراد الذين تتم ترقيتهم لمراكز إدارية أو فنية عليا ، و لذا فإنه يقتصر على الأفراد المعنيين بذلك .

ب-التدريب الجماعي :

هذا النمط من التدريب يعتمد الأسلوب الجماعي في التدريب ، اذا غالبًا ما تلتحق مجموعة من الأفراد المراد تدريبهم جماعيًا في مراكز تدريبية متخصصة لغرض تطوير مهاراتهم في احد المجالات التي يعملون بها ، كمجموعة من الفنيين على استخدام الآلات والأجهزة الجديدة او مجموعة من الإداريين على استخدام أجهزة الحاسوب أو التقنيات الحديثة في العمل وهكذا فإن هذا النمط التدريبي يقوم على تدريب جماعات و ليس أفراد¹.

وأما الدكتور مجيد الكرخي قد وضع لنا أنواع أخرى من التدريب وهي على النحو التالي :

4 - التدريب داخل المنظمة :

ويقوم على مبدأ التلمذة المهنية والتي تعني أن يتولى مدير الإدارة رعاية الموظف وتزويده (بأسرار) المهنة والتعليمات والإرشادات في المرحلة الأولى من عمله ويقدم له النصائح والإرشادات ويبين له واجباته و مسؤولياته وقواعد السلوك في العمل وسبل أداءه .

في هذا الأسلوب من التدريب لازال يتكل عليه في تهذيب و تعليم الموظف في مطلع حياته الوظيفية ويعطى نتائج مثمرة ويفتح المجال أمام الموظف إلى التطور المستمر والتربية بأعمال أكثر مسؤولية في المستقبل و يأخذ هذا التدريب أنماطاً متعددة نذكر منها ما يلي :

- فترة التجربة : والتي يتعين على الموظف الجديدة قضاؤها قبل أن يصبح مسئولاً عن مهام وظيفته .

1 خضير كاظم حمود ، ياسين كاسب الخرشة ، نفس المرجع ، ص 140 -143.

- الانتقال بين الوظائف داخل المنظمة : من أجل التعرف على المتطلبات الأولية لكل وظيفة امتلاك صورة إجمالية عن العمل في المنظمة .
- المكتب المجاور لرب العمل : ويقتضي أن بوضع مكتب الموظف تحت التدريب مجاور لمكتب المدير أو المشرف لإمكان متابعته ونقل البعض من الإرشادات و التعليمات والنصائح وسبل العمل له .
- المكتب المجاور لأحد زملائه : حيث يجلس الموظف الجديد بجوار مكتب أحد زملائه القدامى لكي يأخذ منه الخبرة والمعرفة و ينقل إليه تقاليد العمل .
- القيام بأعمال الغائبين : وذلك يتكيف الموظف الجديد بأداء أعماله زملائه الغائبين لفترة معينة والتواصل مع المدير خلال أداء هذا الواجب حين مواجهة أية مشاكل أو صعوبات .
- قاعة التدريب : وذلك بتخصيص قاعة مجاورة الموظفين لتدريبهم على بعض الأساليب ذات العلاقة بتطوير عملهم دون التأثير على ساعات عملهم الفعلية.
- مشاركة الموظف في أنشطة اللجان : و ذلك من خلال فسح المجال أمام الموظف المتدرب للمشاركة في أعمال اللجان التي تشكلها المنظمة لمختلف الأغراض و عن طريق ذلك يستطيع الاطلاع على مجرى القضايا التي تناقش القرارات و التوصيات المتخذة .
- توجيه الأسئلة : ويتم ذلك من قبل رئيس الموظف الجديد أو من قبل احد زملائه بين فترة و أخرى لكي يجب عليها بشكل منظم و تطبيق إجاباته عمليا و تحويلها إلى خطط تنفيذية تحت رقابة ومتابعة الرئيس المباشر أو الزميل القديم .
- النشرات والتعليم : حيث تحتوي هذه النشرات والتعليمات على مجموعة من الإرشادات والتوجيهات والتعليمات التي ترشد جميع الموظفين ومنهم الموظفين الجدد في حالة متابعة و تنفيذها إلى سبب العمل وآليات و إجراءات أدائها ¹ .

VI الاحتياجات التدريبية :

يعتمد النشاط التدريبي على الدقة و الموضوعية في تحديد الاحتياجات التدريبية المناسبة لتنمية وتطوير المعارف والمهارات والاتجاهات المختلفة للأفراد و ترجمة هذه الاحتياجات إلى برامج وسياسات تدريبية تعمل على تحقيق أهداف المؤسسة .

فالتقويم السليم للاحتياجات يضمن لنا أن يكون التدريب ملائماً و في محله ، وأن تكلفة البرامج تبررها الفائدة الناتجة ، كما أن تقويم الاحتياجات يقلل من مخاطر تمويل البرامج غير المنتجة .

1 مجيد كرغي ، مرجع سابق ، ص 161-163.

وقد وردت تعاريف كثيرة لمفهوم الاحتياجات التدريبية منها : " كثيرا ما يطلق على مرحلة تحديد الاحتياجات بأنها شبيهة بما يقوم به الطبيب لدى معاينته للمريض ، فتشخيص حالة المؤسسة يقتضي الدراسة المتعمقة لأوضاعها و واقعها قبل تصميم برامج التدريب المناسبة التي تقي باحتياجاتها ، كما أن نجاح التدريب يتوقف على ذلك التشخيص من حيث مدى دقته واقعيته كما ينظر إلى الاحتياجات على أنها الأهداف التي ينبغي أن يوجّه التدريب إلى تحقيقها ، وبذلك فإن عملية تحديد الاحتياجات عملية مستمرة تنشأ عن متطلبات العمل المتغيرة .

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 و تحديد الانحرافات¹ .

1- طرق تحديد الاحتياجات التدريبية :

يتفق معظم الباحثون والكتاب حول الطرق التي يعتمد عليها في تحديد الاحتياجات التدريبية على أنها تنقسم 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 و متطلبات العمل ، وتقييم فعالية التنظيم وتحديد التعديلات اللازمة لزيادة فعالية التدريب ، أي أن مسؤول التدريب يقوم هنا بعملية تشخيص للوضع التنظيمي الفعلي .

ب- تحليل الفرد :

يقوم هذا النوع من التحليل على دراسة العامل من حيث قدراته الفنية العلمية و العملية ، مؤهلاته ودوافعه و اتجاهاته و سلوكه الوظيفي ، قدرته على الاتصال و مدى انسجامه مع الآخرين ، و هذا للتأكد من أن كل هذه القدرات والصفات كافية لتحقيق مستويات الأداء المطلوبة في عمله الحالي أو المتوقع أن يشغله مستقبلا ، وهذا يستوجب توافر وصف لكل وظيفة لدى المنظمة ، و من الضروري كذلك عند تحليل الفرد التعرف على أهدافه ، و عما إذا كانت تتفق أو تتعارض مع أهداف المنظمة ، حيث أن التدريب يكون

¹ أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطبع و النشر و التوزيع، الإسكندرية-مصر، 1999، ص 329

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 و طرق جمعها عند تحديد و تحليل الاحتياجات التدريبية إذ أن توفرها بالعدد الكافي والشكل المطلوب يسمح بتحديد فعال للاحتياجات ، و من ثم اختيار نوع التدريب المطلوب و الفئة المستهدفة من عملية التدريب ، ومستوى الأداء المطلوب لمواجهة مشكلات معينة أو تطوير أساليب العمل ، و تتمثل 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 .

من مزايا المقابلة أنها تعطي للمتدربين المحتملين فرصة كبيرة و كافية لإبداء الآراء و تقديم المقترحات إلا أن من عيوبها أنها تتطلب وقت طويل و قد تؤدي إلى نتائج يصعب تطبيقها .

ب-الاستبيان : تتمثل في استمارة تتضمن عددا 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 .

- أن لا تكون الأسئلة صعبة .²

- 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 و واضحة .

ج-الاختبارات : قد تكون شفوية أو كتابة يلجأ إليها مسؤول التدريب بهدف التوصل و التعرف

على الاحتياجات التدريبية للعاملين ، وتستخدم طريقة الاختبارات من أجل تحديد و تشخيص أوجه القصور في الأداء ، لأنها تعطي مؤشرات عامة ولا نهائية في تقييم أداء الفرد أو احتياجاته التدريبية .

1 عادل رمضان الزيايدي، إدارة الموارد البشرية، مكتبة عين الشمس، القاهرة-مصر، 2002ص189

2 حسين الدوري، الإعداد و التدريب الإداري بين النظرية و التطبيق، مطبعة العاصمة، القاهرة-مصر، 1976،ص139.

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

د-تقييم الأداء : تعتبر طريقة تقييم الأداء من بين المؤشرات الهامة التي تعتمد عليها المؤسسة وذلك لأنها تعطي الوضعية الحقيقية للواجبات التي لم تنجز ، وأسباب عدم إنجازها ، كما تبين نتيجة تقييم مدى حاجة العاملين للتدريب ، فهو وإن كان يقدم معلومات دقيقة عن واجبات ومسؤوليات الوظائف وأنواع التدريب الذي يحتاج إليه شاغلي الوظائف فإنه يستغرق وقتا طويلا .

هـ- دراسة التقارير والسجلات : تسمح لنا هذه الطريقة بتحديد نقاط الضعف التي يمكن علاجها بالتدريب وتتميز 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 يطغى 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 و من أهم هذه المشكلات ما يلي :

أ-عدم تحديد الاحتياجات التدريبية تحديدا دقيقا : يقتضي التخطيط السليم أن يكون هناك تحديد دقيق للاحتياجات التدريبية للمتدربين ، ولكن غالبا ما يكون التدريب مقتصر على إرسال عدد من المتدربين إلى مراكز التدريب المختلفة دون تحديد مسبق ودقيق للاحتياجات التدريبية ، ودون حاجة حقيقية للتدريب وقد يقوم بعض الرؤساء ببعض الجهات بترشيح المتدربين لمجرد التخلص منهم.

ب-عدم الارتباط بين الاحتياجات التدريبية و تصميم البرامج التدريبية : كثيرا من البرامج التدريبية التي تنفذ حاليا لا تفي بالاحتياجات الحقيقية للمتدربين ، كما أنها تفتقد إلى الواقعية و القابلية للتطبيق العملي فما يدرس في قاعات التدريب بعيدا تماما عن المشاكل الفعلية ، كما أنه يرتكز أساسا على المعلومات النظرية التي تختلف عن الواقع الفعلي للعمل مما يفقد التدريب فعاليته و أهميته بالنسبة للمتدرب .

¹حسين الدوري ، نفس المرجع ، ص136

ج-تنفيذ البرامج التدريبية : يجب يكون بسرعة كبيرة فلا يسمح الوقت بالانتظار بتحديد الاحتياجات التدريبية .

د-الاهتمام بالكم دون الكيف في البرامج التدريبية : أي بعدد الذين يجتازون الدورات التدريبية وليس بنوع المهارات أو السلوك الذي يكتسبونه في هذه الدورات .

هـ-وجود نقص في المدربين الأكفاء : إن وجود نقص في المدربين الأكفاء يعرقل العملية التدريبية ويحد من فاعليتها ، لأن نجاحها يتوقف بالدرجة الأولى على توافر المهارات المرتفعة التي ستقوم بمهمة التدريب ، لذلك ينبغي توفير المدربين الأكفاء وإعدادهم للقيام بالمهام التي سيتكفون بها. ومن صعوبات تحديد الاحتياجات التدريبية نذكر أيضا :

- عدم الفحص الدقيق للأراء التي تبديها الإدارة العليا أو العاملين في المؤسسة عند التعبير عن احتياجاتهم التدريبية ، مما قد يؤدي إلى بذل جهد و تحمل نفقات ليست ضرورية .

- 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 و إهمال الاحتياجات المستقبلية مما يجعل التحديد غير فعال ، خاصة في ظل التغيرات التكنولوجية التي تعرفها البيئة .¹

- عدم توفير الموارد المالية و البشرية المساعدة في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية ، إذ أن بعض المؤسسات تعتبر هذه المرحلة بأنها غير مهمة .

- نقص الوعي التدريبي لدى بعض المتدربين : يرجع ذلك إلى عدم ثقة بعض المتدربين في جدوى التدريب ، لذلك ينبغي ربط عمليات الترقية والحوافز بعملية التدريب بصفة مستمرة .²

VII. العملية التدريبية :

هي مجموعة الأنشطة أو العمليات الفرعية التي توجه لعدد من المتدربين لتحقيق أهداف معينة في برنامج تدريبي معين وتحديث الأثر والآثار المطلوبة فيه .

و يمكن تقسيم العملية التدريبية إلى المراحل (العمليات الفرعية) التالية :

1 عادل رمضان الزياي، مرجع سبق ،ص، 219-218

2 عادل رمضان الزياي، مرجع سبق ، ص 220

1- تصميم البرنامج التدريبي :

- تعد مرحلة تصميم البرنامج من أهم المراحل في العملية التدريبية وذلك للأسباب التالية :
- إن مرحلة تصميم البرنامج التدريبي تتكون من عدة عناصر أو مراحل فرعية ، وبالتالي فهي ليست سهلة ، بل عملية معقدة ، متشابكة مع عدد من المتغيرات والقوى و العوامل داخل النظام التدريبي وخارجه .
 - إن نجاح البرنامج التدريبي يعتمد فيها الأساس على التصميم الدقيق الجيد لذلك البرنامج .

2- تحديد الاحتياجات التدريبية :

- الحاجة التدريبية تعني وجود تناقض أو اختلاف حالي أو مستقبلي بين وضع قائم و بين وضع مرغوب فيه في أداء منظمة أو أفراد في مجال المعارف أو المهارات أو الاتجاهات أو فيها جميعها .
 - إن الحاجة التدريبية تمثل تناقضاً أو نقصاً أو فجوة بين الوضع القائم وبين وضع مرغوب فيه .
 - إن التدريب يردم فجوة بين الوضع الحالي والوضع المرغوب فيه في الأداء في نواحي معينة مثل المعارف و المهارات أو الاتجاهات أو فيها جميعها .
 - إن النقص يكون في الأداء المتعلق بالمنظمة أو وظيفة ، أو أفراد .
- ومن ثم فإنه يمكن القول بأن تحديد الاحتياجات التدريبية يتم على مستويات ثلاثة :

أ- مستوى المنظمة : وعلى هذا المستوى فإننا نسأل السؤال التالي :

أين توجد الحاجة إلى التدريب في المنظمة هل هو في دائرة معينة كالإنتاج أو التسويق مثلاً أم في دائرة المحاسبة أم في التدريب ؟ .

ب- مستوى الوظيفة : و هنا نسأل السؤال التالي : ما المعارف والمهارات والاتجاهات التي تتطلبها وظيفة من الوظائف كوظيفة مدرب أو محلل مالي مثلاً ؟ وهنا نستعين بالتحليل الوظيفي ، لتقدير الحاجة التدريبية ، أي ننظر إلى الوصف الوظيفي ، و مواصفات الوظيفة¹ .

ج- مستوى الأفراد : وهنا نسأل السؤال التالي : من الأفراد الذين يحتاجون إلى تدريب

في المنظمة ؟ هل هم المحاسبون أو الطابعون أو المدربون ؟ وما المعارف والاتجاهات التي تحتاج إلى تنمية و تطوير لديهم ؟ .

د- تحديد الأهداف المطلوبة من البرنامج التدريبي :

- أن تكون أهداف تعليمية : تختصر الفجوة بين الموقف المتدرب (المتعلم) من حيث المعلومات

1 عباس محمود مكي، هواجس العمل (من قلق المؤسسة إلى تحديات العلاج النفسي والإداري) ، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ، ط1،بيروت ، لبنان ، 2007 ، ص 105 - 108 .

- والمهارات والاتجاهات و بين الوضع الذي سيؤول إليه بعد تعرضه للخبرات التدريبية .
- يجب أن تكون قابلة للملاحظة والتقييم : أن يجب أن تنص على نتائج يمكن قياسها وإن تبتعد عن العموميات والغموض .
- يجب أن تكون واقعية يمكن تحقيقها وليست صعبة المنال .
- ينبغي أن تتسجم مع سياسات المؤسسة وفلسفتها .
- يستحسن أن تصاغ سلوكيًا أي تبدأ صياغتها بفعل مضارع أو مصدر وأن تدل على سلوك يؤديه المتعلم بعد التدريب .

3- وضع محتوى البرنامج التدريبي و إعداد المواد التدريبية :

- ويتضمن البرنامج التدريبي ما يلي :
- المعلومات والمعارف المتعلقة بالعمل وظروف التنظيم .
- المهارات والطرق والأساليب التي يمكن استخدامها لتطوير الأصدقاء وتحسينه .
- أنماط السلوك والاتجاهات التي يؤمل تنميتها .
- وعند صياغة المادة المكتوبة يجب أن تراعي مبادئ أساسية في العرض ، أهم هذه المبادئ ما يلي :
- التركيز على المتدرب أكثر من التركيز على المدرب .
- مراعاة الفروق الفردية بين المشتركين .
- إبراز مجموعة مهارات محددة و تعزيز اتجاهات و قيم إيجابية .
- الجمع بين الناحية النظرية والناحية العملية التطبيقية .
- أن تكون المادة المستمدة من واقع المشتركين ، و ذات معنى لهم .
- أن تكون مصاغة بلغة سليمة واضحة .
- أن تراعي الدقة والموضوعية والحدثة .
- أن تكون الأفكار والمفاهيم متماسكة ومتتابعة ومترابطة و واضحة ، وأن تبتعد على التكرار الممل والحشو .
- أن تتناسب بالزمن المقرر البرنامج التدريبي .
- أن تلتزم بفلسفة و أهداف البرنامج التدريبي وتوجهاته .
- أن تتناسب مستوى المتدربين الذين يشتركون في البرنامج .

4- اختيار الأساليب التدريبية والتقنيات السمعية والبصرية المناسبة :

وهي تعتمد بشكل أساسي التقنيات السمعية والبصرية التكنولوجية الحديثة بشكل متوافق وفعال ، هذا بالإضافة إلى الاهتمام بقاعات التدريب مناسبة وبالعامل على استقطاب المدربين والخبراء وكذلك إلى استقطاب المشاركين وإعداد موازنة البرنامج التدريبي والجدول الزمني والأجندة البرنامج التدريبي وبرمجة المواد والأيام والساعات واعتماد نموذج لتقييم البرنامج التدريبي ¹.

VIII. نظريات التدريب:

لقد حظيت العمليات التدريبية باهتمام كبير من العلماء والباحثين في ميادين المعرفة المختلفة وبملاحظة أهم المساهمات البحثية في هذا المجال نستطيع أن نصف مجمل هذه المساهمات في عدة نظريات رئيسية هي :

1 - نظريات الكلاسيكية :

تعتبر النظريات الكلاسيكية أول ما تم تقديمه في مجال الفكر الإداري والتنظيمي بعد المشاكل التي مرت بها المنظمات مع بداية القرن العشرين ، حيث يعد الفكر الكلاسيكي نقطة الارتكاز في بزوغ العديد من النظريات في مجال التسيير وتدريب الموارد البشرية ، ومن إسهامات المدخل الكلاسيكي في مجال التدريب النظريات التالية : نظرية الإدارة العلمية ، النظرية البيروقراطية ، ونظرية التقسيم الإداري .

أ - نظرية الإدارة العلمية :

يعتبر **فريدريك تايلور (1856-1915)** رائد هذه المدرسة و أول من حدد معالمها و مبادئها و هي تعد اليوم مرجعا لا غنى عنه في ميدان العمل ، وقد ركزت نظرية الإدارة العلمية على الدراسة العلمية لأسلوب العمل عن طريق استخدام أدوات دراسة الحركة والزمن والتي تقوم بتبسيط العمل إلى حد أقصى ممكن والتخلص من الحركات الزائدة و تحديد الوقت اللازم لكل حركة ، وعليه فأساس الإدارة العلمية هو أن النشاط الانساني يمكن تحليله وقياسه والرقابة عليه بوسائل تشبه تلك المستخدمة في العلوم الطبيعية كما أكدت النظرية على مبدأ الرشد و العقلانية للأفراد ، وعليه فقد رأت في الحوافز أسلوب تضمن من خلاله المنظمة قيام العمال بأداء عملهم بشكل أفضل ، فيما أن العامل رجل اقتصادي فإن قراراته تتسم بالعقلانية ، وهذا يعني أن ما يدفعه للعمل هو الحصول على أكبر عائد مادي من ورائه ، لذلك فإنه بالإمكان العمل على زيادة إنتاجية الأفراد ، بربط هذه الإنتاجية بنظام سليم للأجور التشجيعية...

1 المرجع نفسه ، ص 109 .

ويهدف تايلور من وراء تطبيق نظام الحوافز إلى رفع مستوى الأداء و بالتالي زيادة الربح والذي يعتبر الهدف الرئيسي للمنظمة ، فمضاعفة الجهد يعود على العامل بزيادة أجره و يعود على المنظمة بزيادة أرباحها ، و هذا ما يبعث الطمأنينة بجميع الأطراف .

وتولي النظرية العلمية عنصر التدريب كمتغير أساسي في تنمية الموارد البشرية أهمية بالغة نظرا للدور الذي يلعبه في تحسين أداء العمال ، حيث إذا ما درب العامل على الطريقة الصحيحة فلا شك أن ذلك يقضي على الإبطاء في العمل ، كما قام تايلور بتقسيم مكونات العمل إلى مجموعة من الحركات و حساب الزمن اللازم لأدائها ، ل يتم فيما بعد تدريب الأفراد على الأداء بأدق التفاصيل و أصح الطرق وذلك من شأنه أن يرفع من كفاءة المورد البشري مما ينعكس على عملية الأداء و يزيد في الإنتاجية . إضافة إلى أن هذه النظرية ووعيا منها بضرورة التدريب واعتقادا منها أن المنظمة نظام مغلق لا يتبادل التأثير و التأثير مع البيئة الخارجية فهي تعتبر تدريب الأفراد عملية داخلية هامة يجب القيام بها ، حيث أنه إذا كانت هذه النظرية تسعى إلى اكتشاف أفضل الأساليب الواجب اتباعها لرفع كفاءة العمل والإنتاج فإن عملية التدريب الداخلي تعتبر جزءا لا يتجزأ من هذه العملية .

أغفلت نظرية الإدارة العلمية الجوانب الإنسانية للفرد العامل و اعتباره كأداة إنتاج ، إهمال روح الجماعة والاعتماد على التقسيم الفردي للعمل ، و تجريد العامل من كل إحساس بالاستقلالية .¹

ب- النظرية البيروقراطية :

يعتبر الألماني ماكس فيبر المؤسس الأول لها ، إذ يصفها بأنها الأولى في نظريات التنظيم العلمية وتحاول هذه النظرية من خلال أفكارها إبراز أهمية التقسيم الإداري ومدى تأثيره على الأداء والسلوك داخل المنظمة ، وقد قام ماكس فيبر بوضع قواعد لشكل بيروقراطي مثالي لعمل التنظيم ، تقوم على التسلسل الهرمي الواضح للأهداف و على عمل يرتكز على أفراد لديهم الكفاءات اللازمة فالبيروقراطية هي آلية لبلوغ الأهداف المعروفة بطريقة أكثر عقلانية وفعالية ، وهي نظام فعال للقواعد والإجراءات واتجاهات غير شخصية تركز بالدرجة الأولى على هيكل المنظمة والمستويات التنظيمية إلى جانب الاعتماد على التقسيم الإداري للعمل الميداني والعمل المكتبي والتخصص الوظيفي والرقابة على السلوك وترى أن نجاح التنظيم و فعاليتها تتوقفان على الخصائص الداخلية و الذاتية له .

1 عبد العالي اللو ، سامي بركات، التدريب و دوره في تخفيض حوادث العمل، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص: تنظيم و عمل، قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة احمد دراية ، ادرار، الجزائر ، 2017/2018، ص 79، نقلا عن Taylor .w , la direction scientifique des entreprises , enac édition , 1992, Alger , p 57 .

وتملي طبيعة التنظيم البيروقراطي على الموظف كيفية أداء عمله ، فهو مطالب بأداء أعمال محددة بطريقة تم تدريبه عليها ، ويخضع في ذلك لرقابة وإشراف المستويات العليا ، ومن ناحية أخرى فإن أساس تطوره الوظيفي هو الترقى في السلم الوظيفي وفقا للقواعد التي يحددها التنظيم .

من خلال خصائص النظرية البيروقراطية يتضح لنا من مواطن عدة الأهمية التي أولتها هذه النظرية لتنمية الموارد البشرية كمتطلب أساسي وضروري من أجل تحقيق الكفاءة في الأداء ، ففي المبدأ القائل بتخصص العمل ينتج عنه عدد من الوظائف المتخصصة الفرعية يتم تدريب الأفراد عليها ، الأمر الذي يزيد في تحقيق الكفاءة وفي زيادة درجة الإنتاجية الفردية .

بالإضافة إلى هذا يعتبر التدريب المسبق للأفراد ضرورة و أساس مهم لشغل الوظائف في هذه النظرية حيث ينص مبدؤها على التعيين والتوظيف يتم على أساس الخبرة والشهادة العلمية ، إذ أن توفر قدر من المعلومات و المعارف لدى الفرد ضرورة حتى يكون قادرا على أداء وظيفة ما ، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على مدى وعي النظرية البيروقراطية بالدور المهم الذي يلعبه التدريب في زيادة مقدرة الأفراد على الأداء الجيد ، إضافة إلى المكانة التي يمنحها للفرد في التنظيم البيروقراطي بالنظر إلى قدراته المعرفية و خبرته .

أهملت النظرية البيروقراطية أي مجال للمبادرة و الابتكار و هذا نتيجة للوصف الدقيق للوظائف و ما ينتج عنه من إضعاف الدافع للإنجاز و الابتكار إضافة إلى خلق حالة من التوتر والروتين لدى الفرد العامل مما يؤدي إلى انخفاض مستوى أدائه .¹

ج - نظرية التقسيم الإداري :

يعتبر الفرنسي **هنري فايول** رائدها الأول إذ اهتمت بمظاهر الأداء المادي للعمال ، غير أنها تداركت النقص الذي كان موجودا في سابقتها بتناولها للجوانب التي أغفلتها و المتمثلة في وظائف الإدارة العليا والمشكلات الخاصة بالعمليات التنظيمية عموما .

وقد أسس **فايول** نظريته على 14 مبدأ ، و يرى أنها تشكل الأساس الذي تقوم عليه المنظمة الناجحة وتتمثل المبادئ التي جاء بها في : تقسيم العمل والسلطة ، التأديب ، وحدة الأمر ، وحدة الإدارة اتباع المصالح الخاصة إلى المصالح العامة ، مكافأة كافية للأفراد ، المركزية ، التدرج ، القيادة ، العدالة استقرار العمال ، المبادرة ، روح الجماعة ، وقد أكد **فايول** على مرونة مبادئه .

1 جمال الدين لعويسات، مبادئ الإدارة و التنظيم، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر العاصمة ، الجزائر ، 2005، ص43

وتؤكد هذه النظرية من خلال مبدأ تقسيم العمل أن الأفراد يجب أن يشغلوا وظائف معينة و ثابتة يوجهون إليها حسب مؤهلاتهم و قدراتهم ، كما أنهم يخضعون في كل وحدة إدارية أو مستوى إداري إلى إشراف مسؤول تفوض له سلطة الرقابة و التوجيه .

لم يهمل فايول ضرورة أن تتميز الموارد البشرية في المنظمات ببعض الخصائص كالخبرة العلمية والقدرات الفنية لدى العاملين والمهارات الإدارية لدى فئة المسيرين والإداريين ، كما أكد على ضرورة التعزيز والتدعيم المستمر لقدرات كل من العمال والإداريين عن طريق التدريب والتجديد والإبداع المستمر ، فركزت نظرية التقسيم الإداري على التدريب كنشاط أساسي من أجل تنمية الموارد البشرية ، إذ أن أعمال فايول حرصت على التأكيد على الحاجة المستمرة لتعزيز القدرات الفنية والإدارية وهذا عن طريق إقامة دورات تدريبية دورية إلى جانب إعطاء دروس تعليمية ، وهذا ما يتطلبه مبدأ تقسيم العمل كما أكد فايول أن التدريب المستمر للأفراد يجعلهم يتمتعون بروح المبادرة والابتكار في العمل وبالتالي فتشجيع المنظمة على الابتكار والمشاركة في العملية الإنتاجية مرهون بإكساب الموارد البشرية لمهارات ومعارف من شأنها أن تؤهلهم لذلك .

تعرضت نظرية التقسيم الإداري للعديد من الانتقادات أبرزها أن المبادئ 14 التي جاء بها فايول تتسم بالجمود والروتين ، بالإضافة إلى ذلك إعطاء صلاحيات غير محدودة للرجال الأقوياء بحيث تمكنهم من فرض هيمنتهم على الضعفاء و التحكم فيهم .¹

2 - نظريات الحديثة :

على ضوء الانتقادات التي وجهت للنظريات الكلاسيكية ، والتي اعتبرت الفرد كآلة وبأنه يتجاوب فقط مع المحفزات المادية ، ظهرت في بداية الثلاثينيات ومع استمرار الأبحاث في ميدان العمل بغية رفع أداء حركة العلاقات الانسانية والتي تقوم على مبدأ هام وهو التركيز على الإنسان باعتباره العنصر الحيوي في التنظيم ، لتليها بعد ذلك النظريات السلوكية و التي أكدت على ضرورة الفهم الواضح والعميق لحقيقة السلوك الإنساني ، وعلى العموم فإن من إسهامات مدخل العلاقات الإنسانية في مجال التدريب النظريات التالية : نظرية العلاقات الإنسانية ، نظرية تدرج الحاجات ، نظرية x و y ، و نظرية العوامل المزدوجة .

1 جمال الدين لعويسات ، نفس المرجع ، ص 43

أ - نظرية العلاقات الإنسانية :

يعتبر إلتون مايو العالم الأسترالي الممثل لهذا الاتجاه من خلال الأبحاث التي قام بها في مصانع " هاوثورن " بالولايات المتحدة الأمريكية ، والتي ساعدت على اكتشاف التأثير المهم للعوامل الاجتماعية والعلاقات الإنسانية على الإنتاجية لدى العمال ، فقد أوضحت الدراسات أن إنتاجية الفرد لا تتأثر فقط بالطريقة التي يصمم بها العمل والأسلوب و السلوك الاقتصادي الذي يكافأ به الفرد ولكن أيضا بعوامل اجتماعية و نفسية معينة .

كما أبرزت هذه النظرية أهمية الجماعات في تحديد سلوك العمال ، إذ أن سلوك الفرد لا ينبع من شخصه و لكن هو انعكاس لأفكار الجماعة و اتجاهاتها ، وهي بهذا (النظرية) تنظر إلى المنظمة على أنها بناء اجتماعيا .

وعليه فقد أصبح رجال الإدارة يدركون حقيقة هي أن كثيرا من العاملين يقيدون إنتاجهم ويحدون من نشاطهم لا لشيء إلا للمحافظة على عضويتهم في المجتمع الداخلي (المنظمة)

في ضوء ما تحدده قواعد التنظيم غير الرسمي السائد ، كما أبرزت نتائج الأبحاث المتعددة على أنه من بين مسببات المردود غير الحسن للأفراد عوامل أخرى من بينها تدرج المهارة داخل المصنع ، إضافة إلى نمط التسيير والذي أثر على علاقات العمل بين العمال وأرباب المصانع ، وبهدف استغلال أقصى للمورد البشري دعى مايو إلى ضرورة إتاحة فرص التدريب والتعلم للعمال ، وهذا بهدف اكسابهم لمهارات وقدرات تمكنهم من فرض تواجدهم داخل جماعات العمل ، كما أكد على ضرورة رفع مستوى كفاءة المدربين من خلال تكوينهم على أنجع طرق الاتصالات وهذا بغية التغلب على مشاكل الاتصال بين الجماعات داخل التنظيم .¹

بالغت نظرية العلاقات الإنسانية في إبراز الجانب الاجتماعي النفسي ودوره في خلق الدافع لدى العمال لأداء العمل بكفاءة ، كما أنها تجاهلت الأثر القوي للحوافز المادية وأظهرت فقط الأثر الإيجابي للحوافز المعنوية .²

1 راوية حسن، إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية-مصر، 1999، ص59
2 راوية حسن، نفس المرجع، ص 60

ب - 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 ، وقد ركز في تحليله للدافعية على مفهوم الحاجات فقد اقترح تصنيفا للحاجات و هذا في شكل هرمي ، حيث أن الفرد يشبع حاجاته بشكل متسلسل ، فيقبل على إشباع الحاجات في قاعدة الهرم ، ثم ينتقل إلى الحاجات الأخرى في المستوى الأعلى .

وقد أولت نظرية تدرج الحاجات أهمية بالغة للتدريب لاعتباره عاملا أساسيا يساعد في إشباع حاجات المورد البشري و هذا على كل المستويات ، فرغبة الفرد في الحصول على أجر كاف أو تحقيق الأمان لديه على منصبه يكون من خلال أدائه لعمله بشكل متقن أو من خلال شغله لوظيفة في مستوى أعلى ويتحقق له ذلك إذا استفاد من دورات تدريبية تسمح له برفع مستوى أدائه و قدرته على الإنجاز بكفاءة وبالإضافة إلى إسهامه في إشباع الحاجات الفيزيولوجية وحاجات الأمان ، فإن التدريب يعتبر عاملا ضروريا لتحقيق الحاجات في المستوى الأعلى من هرم تدرج الحاجات ، فحاجات التقدير والتمثلة

في رغبة المورد البشري في تكوين سمعة طيبة و الرغبة في التمتع بالاستقلالية اتجاه الآخرين يمكن إشباعها من خلال تحسين المستوى و تمكين الأفراد من رفع مهاراتهم ، وكذا الحصول على الكم اللازم من المعلومات والمعارف المختلفة التي تساعد على الارتقاء في سلم الوظائف ، وعليه فالدورات التدريبية تعد عاملا مساعدا على إشباع الحاجات البشرية في المنظمة ، وهي بالتالي تحرك الدافع لدى الفرد وتحرك القوى الموجهة لتصرفاته من أجل أن يقوم بتأدية عمله بكفاءة ، و هذا من شأنه أن ينعكس 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 و معنوية ، كما أن إشباع المورد البشري للحاجات في أسفل الهرم لا يعني بالضرورة أنه سينتقل إلى إشباع الحاجات في المستوى الأعلى فالأفراد بطبيعتهم يختلفون¹.

1 عمر وصفي عقيلي، إدارة الأفراد، مديرية الكتب و المطبوعات الجامعية، حلب-سوريا، 2000، ص357-358

ج- نظرية x و y

يعد ماك غريغور من أبرز الباحثين المساهمين في حركة العلاقات الإنسانية، إذ قام بتقديم مجموعتين من الافتراضات حول طبيعة السلوك الإنساني في محيط العمل لدى فئة المديرين، و تتمثل هذه الافتراضات في:

- الفروض المتعلقة بنظرية x
- الفروض المتعلقة بنظرية y
- نظرية x و تقوم على جملة من الفروض أهمها :
- الإنسان كسول بطبعه لا يحب العمل ولا يعمل إلا قليلا .
- الإنسان ليس طموح و يكره المسؤولية .
- يفضل الإنسان أن يقاد بدل أن يقود .
- الإنسان كائن منغلِق داخليا أي أنه لا تهمة أهداف المنظمة و كل ما يهمله هو ذاته فقط .
- وعليه فإن ممارسة الضبط الخارجي والتهديد بالعقاب وتطبيق الرقابة اللصيقة على الأفراد وتوجيههم باستمرار هو السبيل الوحيد لجعلهم يعملون بجدية و فعالية .
- أما نظرية y تقوم على الفروض التالية :
- الإنسان كائن فعال قادر على العمل وراغب فيه .
- الإنسان قادر على تحمل المسؤولية و له استعداد لتحقيق أهداف المنظمة .
- الإنسان أكثر التزاما بالأهداف التنظيمية إذا ما تم مكافئته على ذلك .
- يمتلك الإنسان القدرة على الابتكار و الإبداع .

ويرى ماك غريغور أن إتباع نظرية y في مجال إدارة المنظمات و الموارد البشرية سوف يؤدي إلى زيادة إنتاجيتها و الرفع من مستوى أداء أفرادها .¹

تظهر من خلال الفروض التي تقوم عليها نظرية y الأهمية إلى تدريب الموارد البشرية ، فالأفراد في ظل هذه النظرية يتصفون بكون المجهود العضلي الفكري لديهم في العمل تصرف طبيعي ، كما أنهم قادرين على تحمل المسؤوليات ولديهم كل الاستعداد لتحقيق أهداف المنظمة ، إلى جانب ذلك فالأفراد يمتلكون القدرات على الابتكار والإبداع ، لكن كل هذه القدرات غير مستغلة و هم يبحثون عن الظروف

1 عبد العالي اللو ، سامي بركات، المرجع السابق ، ص85

الملائمة التي يتمكنوا في إطارها من استغلالها ، لذا فإن قيام المنظمة بتنظيم دورات تدريبية من شأنه إمداد الموارد البشرية بالمعلومات اللازمة وبأساليب وطرق الأداء الضرورية والتي تتضمن تفاصيل أداء وظائفهم ، كما أن برامج التدريب الخاصة تكسب الأفراد مهارات فنية وإدارية تمهد لهم الطريق إلى تحمل المسؤوليات وتفتح لهم آفاقاً للابتكار والإبداع .

مما سبق يتضح لنا الدور المهم لنشاط التدريب و دوره في دفع الموارد البشرية و تحفيزهم على أداء الأعمال بكفاءة أكبر ، وهذا ما يتيح لهم إشباع حاجاتهم المختلفة ، الأمر الذي يؤدي إلى نتائج إيجابية على مستوى المنظمة .

بالرغم من اسهامات ماك غريغور في مجال تحليل الدافع للعمل لدى المورد البشري ، إلا أنه ركز فقط على فئة المديرين و أهمل بذلك بقية المستويات الوظيفية من عمال تنفيذيين ، مشرفين ، وقادة ، كما أنه لم يحدد الطريقة المثلى للتعامل مع صنف آخر من الأفراد لا ينتمي لا إلى الصنف x أو الصنف y¹

د- نظرية العوامل المزوجة :

وضع هذه النظرية الباحث فريديريك هيرزبيرغ سنة 1959 ، وقد احتوت على تحليل آخر عن الدافعية والفكرة التي جاءت بها النظرية هي أن العوامل التي تؤدي إلى الرضا عن العمل هي من طبيعة مختلفة عن تلك التي تؤدي إلى إزالة حالة عدم الرضا ، وقد صنفت نتائج الدراسة التي أجراها هيرزبيرغ على 200 مهندس و حاسب في مجموعة من المنظمات قسمت هذه العوامل إلى مجموعتين : مجموعة العوامل الوقائية و مجموعة العوامل الدافعة .

العوامل الوقائية و المتمثلة في الإشراف ، العلاقة مع الزملاء ، الأجر ، تأمين الوظيفة...إلخ

هي عوامل مسؤولة عن زوال حالة عدم الرضا ، وعليه فلتحقيق الاستغلال الأمثل للموارد البشرية وبالتالي عوامل الإنتاج الأخرى ، فإن المنظمة مطالبة بإشباع هذه العوامل إلى درجة زوال حالة عدم الرضا .

أما فيما يتعلق بالعوامل الدافعة والمتمثلة في الاعتراف ، الإنجاز ، التقدم الوظيفي ، المسؤولية...إلخ كل هذه العوامل هي المسؤولة عن الشعور عن حالة الرضا ، وعليه فإن سعي المنظمة إلى إشباع العوامل الدافعة يعني تحقيق درجة الرضا العام لدى الأفراد عن العمل ، ما يعني زيادة دافعية الموارد البشرية إلى العمل .

1 عبد العالي اللو ، سامي بركات، المرجع السابق ، ص86

إن أساس نظرية العوامل المزدوجة **لهرزبيرغ** يقوم على ضرورة قيام المنظمة بإشباع العوامل الوقائية إلى المستوى الذي يزول فيه الشعور بحالة عدم الرضا في العمل ، ويعد التدريب كأحد العناصر الفعالة والتي يمكن أن تستند عليها المنظمة لإشباع بعض العوامل الوقائية ، فاستعادة العنصر البشري من فترات تدريبية يكسبه أجرا كبيرا ، كما أنه يؤمن له وظيفته وينقص من حدة الرقابة والإشراف المباشر على أدائه. و تعمل المنظمة بعد إشباع العوامل الوقائية و رغبة منها إلى الاستغلال الأقصى لما تتوفر عليه من موارد بشرية ، العمل على التركيز على إشباع العوامل الدافعة ، ويلعب التدريب هنا كذلك دورا جوهريا في تمكين الموارد البشرية في تحقيق مختلف هذه العوامل ، فالتقدم الوظيفي ، المسؤولية المركز... إلخ ، كلها عوامل وحاجات لا يمكن للفرد الحالي إشباعها إلا إذا تمتع بقدرات عملية ، علمية و كذا بمعارف عامة والتي يمكن لنشاط التدريب الهادف أن يوفرها ¹.

1 عبد العالي اللو ، سامسي بركات، المرجع السابق، ص 87

خلاصة :

التدريب نستنتج مما سبق أن التدريب يعتبر من الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات بمختلف أشكالها ، في تحسين أداء الموارد البشرية ، باختصار الوقت و الجهد لذلك يعد التدريب أمر مهم في جميع المنظمات والمؤسسات مهما كانت طبيعتها خدماتية ، صناعية ، إنتاجية ، عمومية خاصة كبيرة كانت أو صغيرة أساسها للنجاح متطلبات العمل بتدريب المورد البشري .

الفصل الثالث : حوادث العمل

تمهيد

- I - أسباب حوادث العمل
- II - تصنيف حوادث العمل
- III - أشكال حوادث العمل
- IV - عناصر حوادث العمل
- V - قياس حوادث العمل
- VI - آثار حوادث العمل
- VII - استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل
- VIII - نظريات حوادث العمل

خلاصة

تمهيد :

عرفت الكثير من المؤسسات الاقتصادية ظاهرة حوادث العمل التي تعد من ظواهر السلبية في مجال العمل وهذا لتأثيرها الكبير على المؤسسة وعلى العامل ، ونظرا لخطورتها وما يترتب عنها من آثار سلبية ، فقد تطرقنا في هذا الفصل اليها من خلال التطرق الى أسباب حدوثها وإشكالها وأهمية تحليل حوادث العمل والأثر المترتبة عنها وأهم الاستراتيجيات للحد منها وفي الأخير اهم نظريات التي فسرت حوادث العمل .

1. أسباب حوادث العمل :

ان أول خطوة يجب القيام بها في سبيل الوقاية من حوادث العمل ومنع تكرارها ، تتمثل أساسا في تحديد أسبابها ، ذلك أن معرفة أسباب الحوادث تعتبر العامل الفعال لنجاح أي برنامج للوقاية ، وبصفة عامة فإن كل أسباب حوادث العمل يمكن إرجاعها إلى أسباب إنسانية وأسباب مادية ، وهنا سنتطرق إلى مختلف الأسباب المتعلقة بكل جانب يهدف إعطاء صورة شاملة عن مختلف الأسباب التي تقف وراء حوادث العمل.

الأسباب الإنسانية لحوادث العمل تتمثل في مجموع الخصائص المرتبطة بالفرد التي أخطاء أو تبني سلوكيات غير آمنة والتي من شأنها أن يمكن لها أن تؤدي إلى ارتكاب تتحول إلى حوادث عمل ويندرج ضمن هذه الأسباب جميع العوامل المرتبطة بالفرد كـنقص التدريب والتكوين الأمني ، سلبية السلوكيات الحالة النفسية واجتماعية... الخ .

فنجـد P.BOULLACHE يرى أن 80 % من الحوادث ناتجة عن أسباب إنسانية و 20 % مصدرها أسباب مادية .

وأهم هذه الأسباب الإنسانية ما يلي :

1 - أسباب البشرية :

إن العنصر البشري فاعل في الحوادث إلى جانب العناصر غير البشرية ومن العناصر البشرية ذات الفاعلية في الحوادث ما يلي:

أ - تعاطي الخمر والمخدرات : لتعاطي الخمر أو المخدرات عواقب وخيمة على سلوك العامل بحيث يتعرض الارتكاب الحوادث ومن ذلك أن المخدرات تؤدي إلى ضعف التآزر الحركي واختلال الشعور بالزمن والمسافة والرغبة في النوم والشعور العام بالخمول ، وبالإستهانة وبالأخطار ، وهذه كلها أسباب مؤدية إلى الحوادث .

ب- الذكاء : إن تدني نسبة الذكاء إلى حدود الضعف العقلي قد تتسبب في وقوع الحوادث ، لإن ضعيف العقل يكون بوجه عام غير قادر على التبصر بالأخطار.¹

1محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان-الأردن، 2010، ص 22، 20.

- ج - **الإجهاد الناتج عن العمل** : الإجهاد البدني يجعل العامل يشعر بالآلام تضعف من قدرته على العمل وتفقدته التركيز المطلوب ، وبالتالي يكون عرضة للحوادث ، ويرجع الإجهاد البدني إلى أسباب مختلفة أهمها:
- عدم تلاؤم القدرات العقلية والبدنية للعامل مع متطلبات الوظيفة .
 - ظروف العمل السيئة وثقل المهمة الموكلة للعامل .
 - السرعة في العمل مع قلة فترات الراحة المنتظمة .
- د - **الخبرة** : أن الخبرة تؤدي بالعامل إلى معرفة الطرق السليمة لأداء العمل وتجنب أخطاره ، وهنا يتدخل عامل آخر هو التدريب الذي يؤثر على الخبرة وبالتالي يؤثر على معدل الحوادث .
- هـ - **السن** : العلاقة بين كبر السن وقلة التورط في الحوادث تتصل إلى حد كبير بالعلاقة بين طول الخبرة وقلة التورط في بالحوادث فهما متلازمان في التورط للحوادث ، رغم أن التقدم في السن قد يصاحبه الضعف العام في الصحة أو ضعف الإبصار وبطء زمن الرجوع ، إلا أن الخبرة التي تأتي مع السن تستطيع أن تحجب هذه العوامل وتتجاوزها .
- و- **نقص التدريب والتكوين الأمني** : تستدعي طبيعة العمل أن يكون العامل متحكماً في طريقة العمل الآمنة ، متدرباً على الكيفية المناسبة لتشغيل الآلات والأجهزة ، ذلك أن أي جهل لهذه الأسباب أو نقص في التكوين حول الأخطار وطرق تجنبها ، من المحتمل أن يؤدي إلى بروز مواقف وسلوكيات تكون سبباً في وقوع الحوادث .
- كالعامل بمعدل سرعة غير مأمون .
 - العمل على أجهزة متحركة وخطيرة دون مراعاة الاحتياطات الضرورية لتشغيلها .
 - جهل عوامل الخطر المرتبطة بالعمل ومحيطه .
 - عدم اتخاذ إجراءات وقائية من مختلف الأخطار بسبب نقص التكوين الوقائي¹ .
- ز- **سوء الاختيار المهني** : إن ملائمة العامل لعمله يرتبط بمدى توفر المواصفات والقدرات الجسمية والذهنية والنفسية فيه ، والتي تعتبر ضرورية حتى يتمكن من التكيف مع مركز عمله والظروف التي تسببه في وقوع المحيطة به ، وبالمقابل فإن غيابها عند اختياره للعمل ، يرفع من احتمال تسببه في الوقوع في الحوادث بنسبة كبيرة ، ومن أهم مظاهر سوء الاختيار ما يلي :
- توظيف عمال مستهدفين للحوادث .

1 المرجع نفسه ، ص 22 - 24 .

- وضع العامل في موقع عمل لا يتناسب مع قدراته .
 - إهمال قواعد الوقاية الامن وعدم بالقواعد وتعليمات الوقاية : ومن مظاهر إهمال قواعد وتعليمات الوقاية ما يلي :

- عدم التبليغ عن ظروف العمل الغير مأمونة .
 - عدم استعمال وسائل الوقاية الشخصية .
 - عدم احترام طريقة تشغيل والاستعمال الجيد لآلات .
 - عدم التفنن عم مواقع الخطر وعلاجها .
 - عدم مراية العمال واكتشاف المستهدفين منهم للحوادث .
 - عدم احترام والتزام العمال بقواعد الوقاية بسبب نقص الرقابة والتفتيش .
- ويرجع إهمال قواعد وتعليمات الوقاية غالبا إلى نقص الوعي الوقائي لدى العمال وجهلهم بهذه التعليمات إضافة إلى عدم اقتناعهم بجوداها في الوقاية ¹.

2 - أسباب غير البشرية :

يلاحظ أن حوادث العمل و إصاباته كنوع من السلوك غير المتوافق لا تنشأ على عامل واحد يمكن تحديده في العنصر البشري ، لكن هناك عوامل أخرى ترتبط بالظروف الفيزيكية للعمل ، ونتحدث عن هذه الأسباب من خلال التقاط التالية :

أ- البيئة الفيزيكية :

أدت التكنولوجيا الحديثة وما تضمنته من تقنية بالغة التعقيد إلى عدم قدرة العامل على التكيف مع الآلة وفي المقابل فإن تطوير الآلات يسير بسرعة أكبر بكثير من تطوير قدرات العامل على التعامل مع هذه الآلات مما يعرضه إلى سوء استخدامها و من ثم تتلف الآلة أو يتعرض هو لحادث عمل .
 كما يجب أن نأخذ في اعتبارنا كذلك التصرف أو العمل غير المأمون للعامل ، ونعني بهذا السبب مخالفة الإجراءات المأمونة المتفق عليها لأداء العمل والذي يؤدي مخالفتها أو الخروج عليها أو عدم الالتزام بها إلى وقوع الحادثة ، ومن هذه التصرفات الغير مأمونة ، إدارة الآلات دون تصريح من المسؤولين عن التشغيل ، العمل أو التشغيل بسرعة فائقة غير مأمونة ، تعطل أو تعطيل أجهزة الوقاية

1 عبد المولي محمد، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي ، دار العربية للنشر و التوزيع ، القاهرة ، مصر ، 1984، ص 206 .

والتحكم أو استخدام أجهزة غير مأمونة أو استخدام آلات تالفة ، كذلك الاستعمال اليدوي بدلا من الأجهزة المخصصة للعملية ، مع الأخذ في الاعتبار عمليات التحميل ، الوضع ، الخلط أو المزج بطريقة غير مأمونة ، عدم استعمال العامل لملابس و معدات الوقاية الشخصية .

ب- ساعات العمل :

قد نتوقع أنه كلما زادت ساعات العمل زادت معدلات الحوادث ، ولكن الدراسات لا تشير إلى علاقة محددة بالذات ، نعم نتوقع أنه كلما زادت ساعات العمل زادت معدلات الحوادث ، وفي المقابل فإن إنقاص ساعات العمل لم يؤدي إلى تخفيض الحوادث ، حيث يرى شولتز أن العلاقة بين ساعات العمل والحوادث هي علاقة غير محسومة ، كما يثار سؤال لذلك هل ترتبط حوادث العمل بنظام العمل بالورديات؟ لقد اتضح أن نظام الورديات يرتبط بمعدلات الحوادث ، حيث تزيد معدلات الحوادث في الوردية الثانية والثالثة عن الأولى رغم استخدام التكنولوجيا الحديثة في نظام الإضاءة على مدار الربع والعشرين ساعة يوميا في المصانع الأمريكية ، ومع ذلك فإن العلاقة وثيقة بين سوء الإضاءة وزيادة معدلات الحوادث وتشير دراسات عديدة يوردها شولتز إلى أن سوء الإضاءة يتسبب في حوالي 25 % من الحوادث .

ج- درجة الحرارة :

تكون الحوادث في أدنى معدلاتها عندما تكون درجة الحرارة معتدلة و تزيد هذه المعدلات عندما تكون الحرارة منخفضة جدا و مرتفعة جدا ، و ربما أن زيادة درجات الحرارة أو تدنيها يؤدي إلى شعور بالضيق و التعب مما يسبب الحوادث .

د- تصميم الآلات :

هناك أنواع مختلفة من الآلات يعمل عليها العمال و رغم أن المهندسين الذين يقومون بتصميم هذه الآلات يراعون إلى حد كبير شروط السلامة و الأمن ، إلا أن بعض الآلات تبقى خطرة بسبب سرعتها الزائدة أو وجود أجزاء مكشوفة منه ¹.

1 محمد عبد الله مجدي ، علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق ، دار المعرفة الجامعية ، القاهرة-مصر ، 2013ص315

شكل رقم 01 : يوضح أسباب حوادث العمل



المصدر : من إعداد الطلبة .

II .تصنيف حوادث العمل :

1 - تصنيف الحوادث من حيث أسبابها :

وتقسم من حيث المسببات إلى حوادث بالدرجة الأولى إلى :

أ - عوامل بشرية : كالإهمال والطيش وشرود الذهن واللامبالاة و نقص الخبرة وضعف كل ما يتعلق بالإنسان ، الذكاء ، عدم القدرة على ضبط النفس .

ب - عوامل مادية ميكانيكية : مثل سقوط أشياء على العامل أو وجود شحوم أو زيوت على أرضية مكان العمل أو انفجار بعض المواد أو تعطل مفاجئ للماكينات .

2 - تصنيف الحوادث من حيث نتائجها :

وهي تصنف إلى :

أ - حوادث تتلف الآلات والمنتجات .

ب - حوادث تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق والكسور وفقد الحواس والأعضاء والتشوهات المختلفة أو حتى الموت .

3 - تصنيف الحوادث من حيث خطورتها ونسبة العجز الذي تتركه لدى العامل:

وهي صنفان :

أ - الصنف الأول : الحوادث التي تصيب العاملين والتي تؤدي إلى :

أولاً : عجز جزئي مؤقت : وهو عجز يصيب العامل ويؤثر على أدائه لعمله بشكل متقن و يمنعه عن العمل لفترة زمنية وجيزة لمدة يوم أو عدة أسابيع ، بعدها يقوم باستئناف العمل دون أي عائق أو ضرر مثل بتر اليد أو الرجل .

ثانياً : عجز جزئي دائم : وهو عجز يصيب العامل ويؤثر على استخدامه لأحد الأعضاء بصفة مستديمة ، كبتر الرجل أو أصابع اليد أو فقدان إحدى العينين ، هذا النوع من الإصابات يجعل من الأفراد غير قادرين على القيام بكل العمال كالسابق .¹

ثالثاً : عجز كلي مستديم : وهو عجز يصيب العامل لكنه بدرجة عالية يمنع صاحبها من ممارسته أي عمل مثل بتر اليدين أو فقدان العينين .

1 رجاء مشاتة ، العوامل المؤدية لحوادث العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي ، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للتنقيب ، بحاسي مسعود مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع ، تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل ، قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية جامعة حمة لخضر ، الوادي ، الجزائر ، 2016/2017 ، ص 34 (منشورة) .

رابعاً : حادث جسيم شديد الخطورة : وهو الحادث المميت ، وهذا نتيجة للإصابات الجسمية جراء حوادث الحريق أو الانهيار أو الانفجار .

ب - الصنف الثاني : حوادث عمل بريئة :

وهي مجموعة الحوادث البسيطة التي تسفر عن أي إصابات خطيرة مثل : وهي تش كل نسبة كبيرة من حوادث العمل في أوساط العمل الجروح البسيطة ، العاملين بالإجازات وأهميتها تتجلى في الأضرار المادية الكبيرة الناتجة عن تمت العملية وتأثيرها على إنتاجية العمل والآثار المترتبة عن بعض المضاعفات التي تحدثها هذه الإصابات البسيطة .

4 - تصنيف الحوادث من حيث إمكانية تجنبها :

وهذا ما يراه "هنرش" أن 20% من الحوادث لا يمكن الوقاية منها و تجنب بينما 50% يمكن تجنبها بالوقاية منها ، وأن 98% من الحوادث يمكن تجنبها .¹

III. أشكال حوادث العمل :

إن أشكال حوادث متنوعة والتي يكون العامل عرضة لها تتجلى فيما يلي :

1- اصطدام العامل بأجسام ثابتة :

ويتم أثناء اصطدام العامل ببعض المعدات و الآلات و الأعمدة في المصنع وهذا أثناء التنقل والتحرك من مكان إلى آخر مما يؤدي إلى إصابات عمل مثل الكسور والكدمات .

2- اصطدام العامل بأجسام متحركة أو حرة الحركة :

أغلب هذه الحوادث تنجم عن الأجسام المتحركة والمصانع مثل الماكينات والآلات أو أجزاء منها كمعدات النقل والمحركات والأجسام المرنة في الحركة .²

3- الانحشار بين الآلات :

ويكون ذلك أثناء سقوط العامل أو انزلاقه لسبب ضيق المكان أو عدم ترتيبه إلى الانحشار بين الآلات والمعدات مما ي ب في إصابة جسمه أو أجزاء منه تسب ، أين تصبح هذه الإصابة خطيرة ، إذا كانت هذه الآلات من التي تعتمد على الحركة الدورانية كالمضخات ، السيور النقالة ، وآلات المطابع .

1 رجاء مشانة، نفس المرجع ، ص 35

2 محمد ذيب العقابلية، الإدارة الحديثة للسالمة المهنية، دار الصفاء للنشر والتوزيع،الأردن،2004،ص132

4- الاصطدام أثناء الحركة :

وتكون أثناء تعذر في رؤية الآلات والمعدات المحيطة بالعامل وعدم توقع وجودها أو حركتها أو توقفها المفاجئ ، وبالتالي فإن العامل أحيانا يتعرض أحيانا للاصطدام بها أثناء السير والتنقل بين الآلات خاصة الآلات التي تحتاج إلى المراقبة المستمرة مما يجعله أكثر عرضة للحوادث .

5- السقوط على نفس المستوى :

أي وجود المعدات والأسلاك والأدوات الملقاة على نفس المستوى الموجود فيه العامل ويساهم في تعثره وانزلاقه بسبب الشحوم الموجودة على الأرضية، ويكون هذا الشكل من الحوادث في الأماكن الضيقة والأماكن التي يكون فيها تكديس الآلات ، مما يتسبب للعامل بكسور وجروح ورضوض أو كدمات وتصبح إصابته خطيرة عندما يكون السقوط على مستوى الأجسام الحادة أو المسننة .

6- السقوط من وإلى مستويات مختلفة :

وهذا يكون أثناء سقوط العامل من أماكن مرتفعة في عمله ويؤدي إلى وفاته أو إصابته بإصابات خطيرة ومن أسباب هذا السقوط عدم تسوية السلالم أو عدم تسوية الطوابق خاصة التي تتخذ شكل رأسي، وهو من أشهر الحوادث التي يتعرض لها العامل من هذا النحو.

7- إصابات الجهد الذاتي :

والتي يكون فيها العامل سبب الحوادث والإصابات وهذا لعدم التزامه بالقواعد السليمة والتعليمات الموجب إتباعها في نقل المواد المستخدمة وحمله لآلات الثقيلة أو تحميل نفسه أثقالا لا يستطيع احتمالها مما يؤدي إلى الإجهاد والتعرض إلى السقوط أو الإصابة بألم الظهر أو التواء المفاصل ، وتختلف نوعية أو درجة الإصابة المتعرض لها حسب المجهود البدني أو العقلي الذي يبذله العامل¹.

IV. عناصر حوادث العمل :

1- الإصابة البدنية:

هي كل مساس بجسم الإنسان ، كالجروح ، الكسور ، فقدان الوعي وفقدان القوى العقلية فمصطلح الجسم يؤخذ بمعناه الواسع ، حيث يشمل الجسم ككل خارجيا وداخليا ، ويستوي أن يكون عضويا

أو نفسيا بغض النظر عن عمقه أو سطحه فالإصابة البدنية هي كل ما يصيب الإنسان في عاطفته

1 المرجع نفسه ، ص 133 .

أو شرفه أو كرامته فهي كل مساس من الناحية النفسية للإنسان، دون أن تسبب له خسارة مالي إن إصابة العامل بضرر معنوي، أو مالي ال يعطي للحادث صفة مهنية، علما بأنه بالإمكان تعويضهما إما بتكليف الحادث إلى حادث مرور، أو بالرجوع إلى القواعد العامة في المسؤولية المدنية التي تسمح بتعويض الضرر المالي والأدبي .

2- يجب أن يكون الضرر ناشئا بفعل قوة خارجية :

يجب أن يكون الضرر ناشئا بفعل قوة خارجية، أي خارج جسم العامل ، إن وفاة العامل اثر استغلاله في جو شديد الحرارة ، وتحت الشمس المحرقة، يعتبر حادث عمل ، أن ضربة الشمس فعل خارجي فلا يشترط أن يكون الأصل الخارجي ماديا ، بل قد يكون معنويا ، فالوفاة نتيجة للخوف، أو الفزع من رؤية الحريق تعتبر حادث عمل ، رغم عدم تعرضه للاختناق فالأصل هنا خارجي وهو الحريق فيقتضي أن يكون سبب الحادث قوة خارجية التكوين الجسماني للمتضرر ، وال يهم أن يكون الفعل الخارجي ماديا أو معنويا ، فقد يكون انهيارا أو انفجارا ، كما قد يكون امتناع عن إرسال الهواء إلى منجم أو إلى غواص أو الشتم الذي يؤدي إلى صدمة عصبية أو نفسية .¹

3- توفير صفة المفاجأة في الحادث :

المقصود بهذا الشرط أن يكون الفعل الضار قد وقع بغتة وفي فترة قصيرة، أو بمعنى آخر أن يكون الحادث الذي نشأ بسبب خارجي عن جسم العامل ، قد انتاب الجسم بصورة مفاجئة، بحيث يمكن معرفة زمن الحادث بتحديد وقت وقوعه بكل دقة وفي المكان ، وهذا بحصر المحل الذي وقع فيه بالضبط حتى تأخذ الإصابة صفة حادث العمل أما إذا لم تتمكن من تحديد وقت بدأ الفعل ووقت نهايته ، فإن الحادث ال يعد حادث عمل والفعل المفاجئ يمكن أن يكون إيجابيا ، مثل سقوط العامل من مكان مرتفع، أو اصطدامه بآلة حادة ، كما يمكن أن يكون سلبيا، فيتحقق بالامتناع أو الترك، مثل عدم توصيل الهواء النقي أو الأكسجين إلى عمال المناجم أو الغواصين في الماء ، مما يؤدي إلى وقوع الحادث ويلاحظ بأن عنصر المفاجأة يتعلق بالفعل الضار المسبب للحادث ، بغض النظر عن سرعته أو ببطء ظهور أثره يجب أن يكون الحادث أو الواقعة المسببة للحادث مبالغة سريعة الانتباه ، أي أن تكون قد تمت في فترة زمنية محددة، فتبدأ أو تنتهي في فترة وجيزة لتعتبر حادثه ، حتى ولو كان أثرها الضار لم يظهر إلا بعد فترة من الزمن .

1 سلامة امينة، الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة نموذجا ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه طور الثالث ل.م.د ، تخصص علم الاجتماع إدارة و العمل ، شعبة علم الاجتماع ، قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، جامعة محمد خضير ، بسكرة ، الجزائر ، 2018/2017، ص 50 (منشورة)

4- صفة العنف :

ذهبت بعض التشريعات، إلى اشتراط أن يتضمن الفعل المكون لحادث العمل بالعنف ، واعتبرته من العناصر المهمة ، حيث تبرز واقعة العنف شدة الحادث، كلما كان واضحا أمكن ذلك في الكشف عنه في حادث العمل كان التمييز بين الحادث والمرض سهلا وصفة العنف من شأنها أن تتفي عن الحادث البطء و التدرج فيها، ويرى بعض الفقهاء بأن تفسير عنصر العنف ال يقتصر على العوامل المادية المتسببة في الفعل الضار، كأن تصيب الآلة عين العامل ، أو تقطع ذراعه ، بل قد يكون الحادث عنيفا من الناحية المعنوية، كأن يصاب العامل بأضرار نتيجة سقوطه مغميا عليه، حين شاهد آلة تقطع يد زميله في العمل إن العنف ليس دائما حتميا إذ توجد أفعال تصنف على أنها حوادث عمل رغم خلوها من العنف توجد حوادث عمل عدة لا تتصف بالعنف ، مثل التعرض للضرر بسبب التغيير المناخي المفاجئ .

5- العلاقة السببية :

وهو إثبات العالقة السببية بين الحادث والعمل ، فإذا ظهرت الجروح فور الحادث ، أو الوفاة فلا إشكال ولا صعوبة في الإثبات ، ولكن في الواقع العملي كثيرا ما تحدث الحوادث ويظل سببها غير معروف و انطلاقا من هذا يجب علينا مراعاة مدى ارتباط أداء العمل ، بمكان العمل و زمانه ، أما فيما يخص ارتباط الأداء بمكان العمل ، فإنه يتجلى في نص المادة 06 من القانون 00/83 ، التي تنص بضمان الإصابة إذا حدثت بعد العمل أو بمناسبة أدائه ، ويتضح لنا من خلال نص المادة 16 كذلك من نفس القانون، مدى أهمية مكان العمل في تحديد أي إصابة موجبة للضمان ، ويقصد بمكان العمل ذلك المكان الذي يتواجد فيه المؤمن عليه ، لتنفيذ العمل الواجب عليه أدائه، ويكون خاضعا فيه لسلطة وصاحب العمل ، أما إذا نظرنا إلى مدى ارتباط العمل بزمانه، فنجد أنه من أهم العناصر التي يجب أن يشترط في حادث العمل ، هو أن يقع أثناء العمل وبسبب العمل، أي اشتراط الرابطة الزمنية والسببية معا ، وقد أخذ المشرع الجزائري ، بمعيار زمن العمل الذي يكون فيه العامل مستقيدا من الحماية القانونية¹ .

1 المرجع نفسه ، ص 51 .

٧. طرق قياس حوادث العمل :

لان الإصابات والحوادث أصبحت لها تعابير ومؤشرات كمية وإحصائية ، بحيث نجد أن منظمة العمل الدولية قد ساهمت بقسط كبير في بلورتها وإلزام الدول والمنظمات العامة والخاصة بوجود تطبيقها ونشر نتائجها .

وفيما يلي طريقة حساب معدل الإصابة وكذا حساب شدة حوادث العمل و تكرارها .

1 - قياس معدل وقوع الإصابة : ويحسب على النحو التالي :

$$\frac{\text{عدد الإصابات المسجلة بسبب العمل} \times 1 \text{ مليون}}{\text{عدد ساعات العمل المتاحة}}$$

ويمكن حساب عدد ساعات العمل المتاحة لمدة سنة مثلا كما يلي :

$$\frac{\text{عدد العمال} \times \text{ساعات العمل الأسبوعية} \times \text{عدد ساعات العمل في السنة}}$$

2 - قياس شدة حوادث العمل : وتقيس حجم الأضرار وجسامتها وتحسب كما يلي :

$$\frac{\text{عدد الأيام المفقودة} \times 1000}{\text{أيام العمل} \times \text{عدد العاملين}}$$

3 - قياس تكرار حوادث العمل : ويستخدم هذا المعدل من أجل معدل معرفة تكرار وقوع وحدوث كل حادثة، وهذا يتطلب بالتالي ضرورة تصنيف الحوادث من أجل حساب تكرار كل منها على حده ، ويتم حساب معدل تكرار الحوادث وفقا لملا يلي¹ :

$$\frac{\text{عدد مرات حوادث } 1 \times \text{ مليون}}{\text{عدد ساعات العمل المتاحة}}$$

ويمكن حساب معدل دوران العمل وفقا للمعادلة التالية :

$$\frac{\text{معدل الانفصال} + \text{معدل الانضمام}}{2}$$

معادل الانفصال :

$$\frac{\text{العمال الذين انفصلوا عن العمل لفترة معينة}}{\text{متوسط عدد العمال في نفس الفترة}}$$

معادل الانضمام:²

$$\frac{\text{عدد العمال المنظمين الى العمل في فترة معين}}{\text{عدد العاملين في نفس الفترة}}$$

1 د.بالة نهاد ، د.بوعلي نور الدين ، "الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة كهريف (دراسة تحليلية)" ،مجلة وحدة البحث في التنمية الموارد البشرية ، المجلد 09، العدد 01، جوان 2018 ، جامعة محمد لمين دباغين ، سطيف ، الجزائر ، ص 51، 52 .
²المرجع نفسه ، ص 52 .

VI. أثار حوادث العمل :

1 - الأثار الاقتصادية :

لا شك أن الحوادث الصناعية تتسبب في أهدار الكثير من المال والوقت، فوفقا للتقديرات المسجلة في فترة الثمانينات في القرن الماضي في بعض الدول الصناعية، فقد بلغ متوسط التكاليف الشاملة للإصابات والأمراض المهنية ما يعادل 4 % من الناتج القومي الكلي، هذا علاوة على التكاليف غير الظاهرة والتي تتمثل فيما يلي:

- تكاليف الوقت الضائع الناجمة عن إصابة العامل وتتمثل في حجم ساعات التوقف عن العمل .
- تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للعمال الآخرين ، حيث أن بعض العمال يتوقفون عن العمل انتقالهم إلى مكان الحادث حبا في اطالع عما حدث ، كما يتعطل البعض الآخر نتيجة لمساعدة العامل المصاب .
- تكاليف العلاج التي يغطيها التأمين.

- التكاليف الخاصة بتلف الآلات والمعدات المستخدمة في العمل استبدالها ، أو إصلاحها وصيانتها كما تتحمل المؤسسة تكاليف غير مباشرة ، تتمثل في تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للمشرفين عند مساعدتهم للفرد المصاب ، أو لتحري أسباب الحادث ورفع التقارير والتوقف للوقتي للعمل الذي تحدث فيه الإصابة ، كذلك تدريب عامل جديد محل العامل الذي انقطع عن العمل .

تكلفة تعطل الإنتاج عند حدوث الإصابة

- * تكلفة مولد التنظيف والتسوية بعد الحادث .
- * تكلفة إحلال عامل محل العامل المصاب .
- * تكلفة غرامات التأخير التي قد يطالب بها العملاء نتيجة لتأخير تسليم الطلبات .
- * تكاليف الوقاية من الحوادث وتتمثل في :

* **تكاليف التصميم :** مثل التصميمات لوسائل الوقاية لبعض الآلات.

- تكاليف التشغيل : مثل تكاليف لجان السلامة والصحة المهنية من رواتب وتدريب.

- تكاليف التخطيط : وذلك للحد من العواقب التي تتصل بالحماية في المستقبل وترتبط اقتصاديا بالحوادث ارتباطا وثيقا باقتصاديات الوقاية من الحوادث .¹

2 - الاثار المتعلقة بالعمال :

تترك الحوادث أثارا سلبية على العامل حسب خطورتها، وحسب نوعها، فهناك من الحوادث ما ينتج عنها ضحايا من الموتى وهي تلك التي تمثل درجة عالية من الخطورة ، كالحرائق التي تحدث داخل المصانع ويصعب إخمادها، والتي تحتوي على الكثير من المواد الخطرة والملتهبة وسريعة الاشتعال أو انقلاب أحد مكونات الآلة الحادة ، مما ينتج عنه إصابة العامل ، كما قد تكون هناك حالات وفاة كحالة التسمم بالغازات الضارة والتي تتطور مع مرور الوقت ، إلى مرض خبيث سرعان ما يقضي على جسم المصاب ، وغير ذلك من الحوادث التي تسبب في فقدان أحد الأعضاء ، أو شلل نصفي أو كلي فيصبح العامل ذو عاهة مستديمة ، تلزمه ترك العمل كليا ، أو تفرض عليه ملازمة الفراش ، كما قد تكون عاهة جزئية ، كفقدان العامل أحد الأصابع أو الأطراف ، هذه الأخيرة تجعل من العامل يغير عمله في حالة ما إذا كانت عاهته تعيقه عن الاستمرار في عمله السابق ، نظرا لما تتطلبه طبيعة العمل كما قد يؤدي تغيير العمل إلى التغيير في الحالة الاجتماعية للعامل ، نظرا للاختلاف الأجر فقد يقل مقارنة ، مما قد يكون عليه سابقا قبل وقوع الحادث ، كذلك نظرة المجتمع للعامل الذي أصيب بحادث نضرة شفقة احسان، ونظرة دونية التي لا يقبلها أي عامل ، بالإضافة إلى الحالة النفسية التي يخلفها الحادث وحيث يصبح العامل منعزلا ، منطويا ، يشعر دوما بالنقص مقارنة بزملائه .

3 - الاثار المتعلقة بالمؤسسة الصناعية :

لحوادث العمل انعكاسات سلبية على المؤسسة ، تتفاوت هذه الانعكاسات بدرجة خطورة الحوادث وكذا بنسبتها وحجمها، أي بتكرار وتفاقم الحوادث تنهار الروح المعنوية لمجموعة العمال ، وتتطور نتيجة فقدانهم لإحساس الأمن والشعور الدائم بالخوف وعدم الاستقرار، مما يؤدي إلى البحث عن أعمال أخرى تكون أكثر أمانا، سواء داخل المؤسسة ذاتها ، أو البحث عن أعمال في مؤسسات توفر ظروف آمنة أفضل وأحسن

1 سيد محمد جاد الرب، إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، القاهرة-مصر، 2009، ص418،417

وأفضل ، إذ تعتبر ارتفاع نسبة الحوادث من مؤشرات عدم الاستقرار المهني ، فالجو الصناعي هو المسؤول عن ارتفاع أو انخفاض معدل حوادث العمل ، ولهذا يجب توفير كل الظروف الملائمة التي تقلل من إصابات العمل ، كالألبسة ، الأقفعة ، مع تخصيص قسم لأمن الصناعي ومن هنا يشعر العامل بالاهتمام به وشعوره بخوف الإدارة على أمنه و صحته .

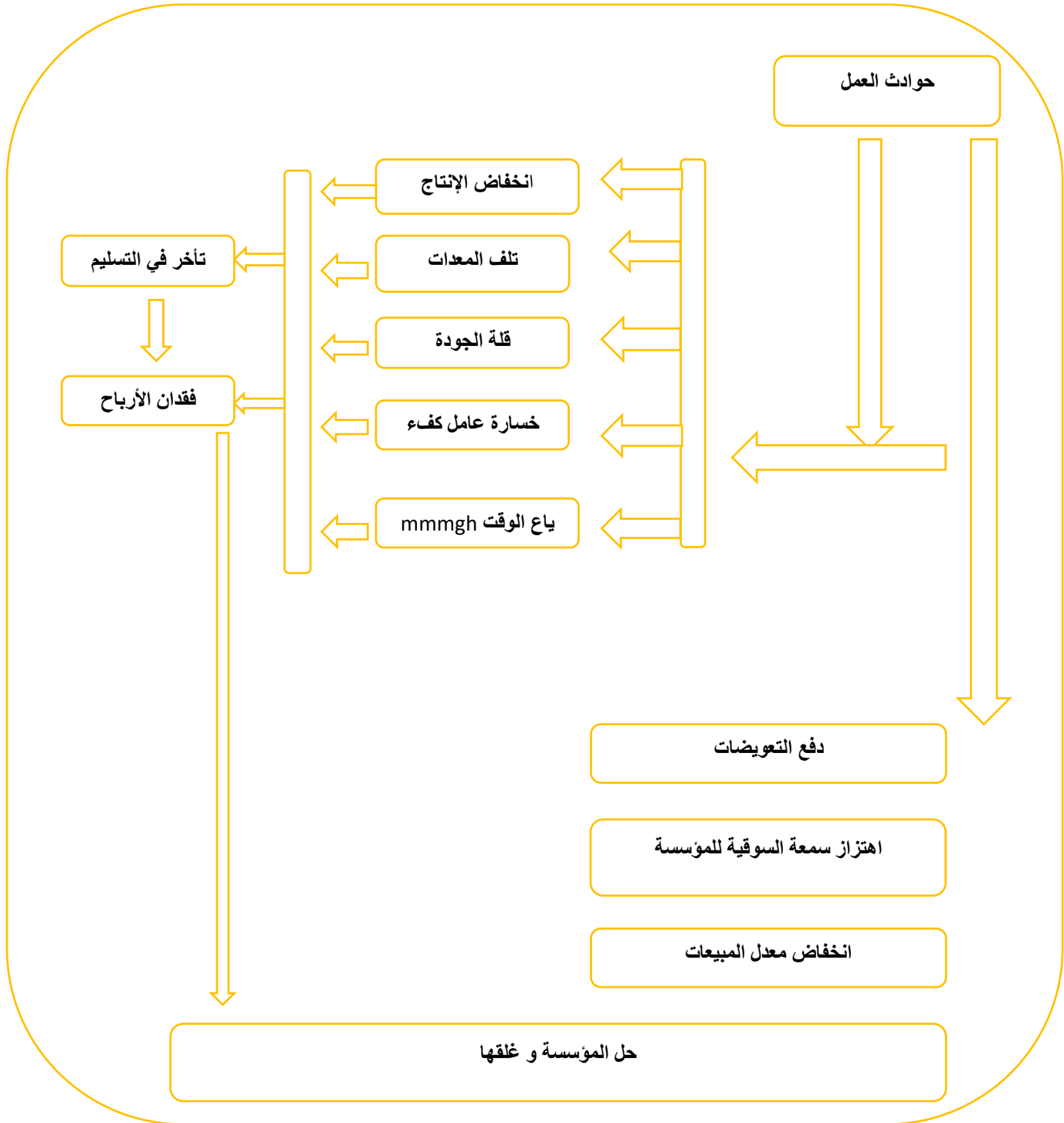
كثرة الحوادث وتكرارها يصيب أيضا العمال المدربين وكذا ذوي الخبرة في ميدان العمل. وهذا ما يؤثر على إنتاجية المؤسسة، سواء بالوقت الضائع أثناء تقديم الإسعافات الأولية والتي تتوقف فيها العملية الإنتاجية جزئيا أم كليا ، هذا في الحالات البسيطة ، أما في الحالات الخطرة التي تؤدي إلى وفاة

أو عاهات مستديمة ، فان المؤسسة يلزمها وقت كافي لإعداد عمال آخرين وتدريبهم ، وخلال هذه الفترة تتعطل العملية الإنتاجية ، فتصبح وتيرتها بطيئة ، بالإضافة إلى كل هذا الميزانية التي تخصصها المؤسسة لسد نفقات حوادث العمل للمصابين، بالإضافة إلى إصلاح وترميم الآلات ومكان العمل والنفقات الخاصة بتكوين وتدريب العمال الجدد، بالإضافة إلى الخسائر المترتبة على النقص في الإنتاج ويمكن تلخيص هذه الآثار فيما يلي :

- الإنتاج الضائع نتيجة تجمع العمال لمشاهدة الحادثة ومعاينة المصاب.
- الإنتاج الضائع نتيجة توقف العمال بعد وقوع الحادث وصعوبة العودة إلى نفس معدلات الإنتاجية العادية ، إذ تكثر الأخطاء و تبطئ العمليات .
- الإنتاج الضائع من خلال إجراءات نقل المصابين .
- النفقات التي تصرف لتدريب العامل البديل و فرق إنتاجيته¹ .
- قد يترتب على الإصابة عدم إمكانية الوفاء بالالتزامات الإنتاج المقررة في الخطة وما يترتب عليها من آثار على سمعة المؤسسة ومكانتها في السوق .

1 المرجع نفسه ، ص 418 .

شكل رقم 02 : يوضح الآثار الناتجة عن حوادث العمل للمؤسسة



المصدر : من اعداد الطلبة

4- الأثار الاجتماعية :

- إن هناك دائماً تخوف من احتمال وقوع حوادث في كل مجالات النشاط البشري .
- إن حوادث العمل ما هي إلا الناتج النهائي لتصرفات وظروف وأخطاء إنسانية .
- يترتب على وقوع حوادث العمل فقدان العامل لغالبية دخله وقد دلت الدراسات أن التعويضات التي يتحصل عليها العامل ، لا تعادل الدخل الذي كان سيحصل عليه خلال هذه الفترة ، ويضاف إلى ذلك ما تعانيه الأسرة بفقدان عائلها إذا كانت الحادثة مميتة .
- تكلف الحوادث بالنسبة للمجتمع تتسبب الحوادث في فقدان المجتمع لعضو عامل أو أكثر وتعطله ويترتب على ذلك التزامات اجتماعية لمساعدة أسرة العامل المصاب وفقدان المجتمع لإنتاج العامل وخاصة إذا كان من النوع الماهر وليس من السهل تعويضه خلال فترة قصير¹.

VII. استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل :

- استراتيجية دراسة أسباب الحوادث :

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

2 - استراتيجية تصميم بيئة العمل :

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

1 سلامة امينة، المرجع السابق ، ص61

3 - استراتيجية الجو التنظيمي :

إن للجو التنظيمي أثر نفسي كبير على العمال من حيث التورط في الحوادث ، و يورد "شولتز" العديد من الدراسات التي تؤكد على العلاقة بين الجو النفسي الآمن في المؤسسة الصناعية وبين معدلات التورط في الحوادث .

4 - استراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي :

يعتقد بعض الخبراء في الأمن الصناعي أن تدريب العمال على أساليب الوقاية والأمن الصناعي هو من أهم أساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث ، وهذا النوع من التدريب على الأمن الصناعي بالغ الأهمية ، لأنه يعرف العمال بالأخطار المحتملة من العمل وكيفية تجنب هذه الأخطار قدر الإمكان ، كما يعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع وأسبابها ، كما يشتمل البرنامج على كيفية استخدام الأدوات والإسعافات الأولية ، وأسلوب إخلاء المصابين في حالة الحوادث ونقلهم بسرعة إلى الأماكن العلاجية المتخصصة .

5 - استراتيجية الحوافز :

يشير "شولتز" إلى نظام تستخدمه إحدى شركات النقل بالسيارات والتي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث حيث أعدت نظام حوافز يمنح بمقتضاها السائقون الذين لا يتورطون في الحوادث أو تقل عندهم نسب المخالفات المرورية ، وهي حوافز مالية مجزية وقد أدى ذلك إلى تقليل معدل الحوادث بنسبة "65%".¹

VII. نظريات المفسرة لحوادث العمل :

1 - نظرية الميل الاستهداف الحوادث :

تعتبر هذه النظرية من أقدم النظريات التي وضعت لتفسير الحوادث من الناحية السيكولوجية فالأفراد الذين يرتكبون الكثير من الحوادث بصورة متكررة يطلق عليهم اسم "مستهدفي الحوادث"، و السبب في ذلك وجود

1 دوباخ قويدر ، دراسة مدى مساهمة الامن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل و الامراض المهنية ، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية ، قسم علم النفس و علوم التربية و الارطفونيا ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة اخوة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر ، 2009/2008 ، ص 61-62 (منشورة)

بعض السمات الوراثية الخاصة ، أنهم يقحمون أنفسهم في السلوك الخطير أي القابلية للحوادث وقد يكون ذلك لإشباع بعض الدوافع داخل الفرد نفسه .

وقاموا بتفسير الحوادث على أساس ميل الأشخاص إلى التورط في الحوادث باستمرار يرجع إلى وجود خصائص نفسية و أخرى جسمية تدفعهم إلى القيام بسلوك غير سليم في مجال نشاطهم .

وقد حاول "أرجونس" و"أريك" في العديد من الأبحاث الاختبار مدى صحة هذه النظرية فواصل من خلال الإحصائيات المختلفة للحوادث والتي مفادها أن الاستهداف حقيقة موجودة لكن هما اعترفا بأنهما لم ينجحا في تعريفه وتقدير أبعاده وعناصره ك ما أنهما لم يصل إلى أسلوب يضعه موضع استخدام .

ركزت نظرية الميل الاستهداف الحوادث في تفسيرها لحوادث العمل على أن هناك أشخاص لهم سمات وراثية خاصة تدفعهم إلى ارتكاب الحوادث، لكن هذا مبرر غير كاف فقد يرتكب الفرد العامل حوادث أكثر من غيره لأنه كان يتعرض لمواقف خطيرة أكثر من غيره .¹

2 - نظرية الضغط والتكيف :

هذه النظرية تؤكد أهمية طبيعة بيئة العمل ومناخ 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 ، وقد تبدو هذه النظرية للأولى وهلة أنها تشبه نظرية الاستهداف للحوادث ولكن الحقيقة غير ذلك ، حيث أن نظرية الاستهداف للحوادث تشير إلى وجود خلل دائم طبيعي في بناء الإنسان أو في تكوينه ، أما نظرية الضغط والتكيف فتشير إلى التكيف العادي للضغوط الناتجة عن الظروف الوقائية مثل الإضاءة أو درجة الحرارة أو مرض العامل أو الضعف الناتج عن إدمان الخمر مثلا 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 و ضعف هذا التجانس يمكن أن نظرية

1 عبد الرحمن العيسوي، دراسات في علم النفس الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر ، 1990 ، ص 275-276 .

الضغط و التكيف بالغت 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 لآلات والأجهزة ، كل هذا من شأنه أن يخفف من حدة الضغوط والتوترات التي يتعرض لها العامل في بيئة العمل يؤدي إلى تدني الإنتاج و زيادة معدل الحوادث .¹

3 - نظرية الحرية والأهداف والانتباه واليقظة :

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 والجزاء على ما يبذل من جهد يجب أن يوفر كذلك فرص وضع الأهداف القريبة والبعيدة المدى على أن تكون ممكنة التحقيق، فينبغي أن يكون العامل قادرا على إثارة بعض الموضوعات والمشكلات ووضع الحلول لها، هذه الموضوعات تقود إلى تكوين عملية اليقظة وجودة الإنتاج ، فالظروف السيكولوجية والاقتصادية الصحية تشجع العامل على اليقظة والانتباه 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 والإصابات المهنية .

ومما يلاحظ أن الإدارة تهتم بالإعلانات الكثيرة وعدم السؤال الكافي عن العمال وما بينهم من علاقات إنسانية وبين المشرفين وإدارة المؤسسة أو المنظمة ، إن 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 و إعطاء مكافأة للعامل المتعاون الذي يقوم بعمله على أحسن حال والذي يعرف كيف يتجنب الإصابة، و هنا يجب أن يشعر العامل أنه حر في تأثيره مع البيئة ، ركزت نظرية الحرية والأهداف والانتباه و اليقظة 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 .²

1 عبد الرحمان عيسوي، سيكولوجيا العمل والعمال، دار الراتب الجامعية، بيروت، لبنان ،د.س.ن ، ص 108

2 عبد الرحمان عيسوي، نفس المرجع ، ص 108

4 - نظرية الدومينو :

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 الخسائر وتوصل "هينرتش" إلى تحديد خمسة محاور تشكل في مجملها أهم 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 :

- البيئة الاجتماعية السيئة " آليات التسيير " والتي تقود إلى ← - الأخطاء الفردية " الأخطاء الإدارية " والتي تتسبب في ← - التصرفات الخطرة " الأخطاء التقنية " والتي ينتج عنها الحوادث وبدورها تقود إلى ← - وقوع خسائر مادية وبشرية .

ومثلما يحول نزح وحدة الدومينو دون سقوط البقية في الصف، فإن تحديد العامل الأكثر تأثيرا يحول دون وقوع الحوادث المهنية ، وهذا العامل كما يراه " هينرتش " هو العامل الثالث أي التصرفات الخطرة أو كما سماه الدومينو المفتاح " clé domin "

ومن خلال الدراسات التي أجراها " هينرتش " توصل إلى أن العوامل الإنسانية تتسبب في 22 % من الحوادث ، أما الظروف التنظيمية فتتسبب في 07 % تقريبا .

تعرضت نظرية الدومينو لهينرتش الانتقادات في أنه ليس بالضرورة أن يؤدي وقوع حادث إلى وقوع حوادث موائية ، حيث أن دراسة الأسباب التي تكمن في وقوع الحادث الأول يجنب العمال الوقوع في حوادث عمل أخرى مشابهة .¹

5 - النظرية القدرية :

مفاد هذه النظرية أن الناس صنفان سعيد الحظ وتعييس الحظ، فالأول محصن ضد الحوادث والثاني محروم من هذه الحصانة ، وأنه أكثر قابلية للإصابة بها على الدوام لسوء حظه وقدره ، فيما يتناسى أصحاب هذه النظرية أثر الإنسان في وقوع الحوادث .

إن كل من دراسات " جرينود " و" مارييس " والتي لخصها "فليينس" على أن وجهة نظر أصحاب هذه النظرية مرفوضة لأنها لا تقوم على المنطق العلمي ، كما أنها تقف للموضوعية والإجرائية العلمية وأكدت

1 محمود نجيب توفيق، عبد الله محمد بازعة، العلاقات الصناعية في الشركات و المؤسسات العامة، مكتبة القاهرة الحديثة للطباعة و النشر و التوزيع ، القاهرة-مصر، 1996، ص 597

نتائج بحوث كل من جرفي و دوس إلى عكس ما ، تشير له هذه النظرية إذ أن الإنسان يقع في الحوادث لعوامل أخرى تتسبب له في إصابات عمل وهذا ما تم التركيز عليه في النظريات الموالية .

6- النظرية الطبية :

محتوى هذه النظرية أن الشخص دائم الإصابة إنما يعاني من خلل جسدي أو عصبي وأن هذا الخلل هو سبب الحوادث، ربما يكون مثل هذا الخلل من أحد الأسباب التي تتجمع مع أسباب أخرى لوقوع الحوادث ، إلا أنه ليس السبب الوحيد لوقوعها فلقد أجرى لها علاقة ، جراف بحث حول 708 من العمال، أي 75,9 % من الحالات ليس لها علاقة بالناحية الطبية أي جانب الصحي ، وأن 14 من الحالات أي 1.3 % لها علاقة بالناحية الطبية والتي تدخل ضمن الأسباب الطبية .

وفي دراسة أخرى قام بها "سلوكامب" وجد أن السائقين الذين يعانون من الضغط الدموي المرتفع بلغ عدد حوادثهم ضعف الذين لا يعانون من الضغط . كما جاء في دراسة لحوالي 15 ألف حرفي وتلاميذ الترسانة البحرية فوجد كل من "فارمر" و "تسارمر" أنه يوجد ارتباط بين الحوادث والأمراض وتقول الدكتورة "مالندرفيار" أن المسببين للحوادث عادة ما يكون لهم سجلات طبية ويعانون خاصة من أمراض البرد وسوء الهضم .

والواقع أنه لا يمكن أن نرجع أسباب وقوع الحوادث إلى خلل جسماني أو عصبي فقط أو كما سبق وأشرنا إلى أنه تتخذ جملة من الأسباب قد تتعلق بالفرد نفسه أو بالمحيط الخارجي لتؤدي إلى وقوع حوادث مع عدم الإدراك الحقيقي للأسباب التي تقف وراء كل حادث .¹

7- النظرية الوظيفية :

هذه النظرية جاءت خلافا للنظريات السابقة حيث أن ها تتميز بالشمول و التكامل في التفسير لظاهرة الحوادث ، تذهب جميع النظريات إلى إرجاع حوادث العمل لعامل أو متغير واحد ، تؤكد هذه النظرية على أن حادثة العمل لا ترجع إلى عامل وحيد بل هي ناتج مجموعة من عوامل إنسانية ومتغيرات مادية تتفاعل فيما بينها لتخلق بهذا التفاعل جو يسمح بوقوع الحوادث، هذا الاتجاه الجديد في الدراسة كظاهرة متعددة الأسباب أدى إلى تطور كبير في ميدان الوقاية منها والتحكم فيها والتقليل من وقوعها في المؤسسات الصناعية .²

1 رجاء مشانة : المرجع السابق ، ص 29- 30

2 عبد المجيد عبد الرحمان : علم الاجتماع التنظيم ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2005 ، ص 309 .

إن جميع النظريات المفسرة للتدريب وحوادث العمل قد ركزت على جانب واحد ، وهذا ما جعلنا لا نستطيع ترجيح نظرية على أخرى مهما كانت طروحاتها معقولة ، فكل نظرية من هذه النظريات ساهمت بشكل كبير في إثراء موضوع التدريب وحوادث العمل من خلال إكساب العامل السلوك السليم والأمن لأداء العمل ، الذي من شأنه أن يقلل معدلات الإصابة بحوادث العمل أو الحد منها على الأقل

خلاصة :

تعتبر مشكلة حوادث العمل وإصاباتهما من بين المشكلات التي تجدر بالإدارة العليا بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية والأطراف المعنية الاهتمام بها ، وبذل المزيد من الجهود مع إشراك العمال في اتخاذ التدابير اللازمة والإجراءات الضرورية للتقليل قدر الإمكان منها ، لأنه ومن دون شك أن التحكم في مسببات الحوادث وإصاباتهما يكون أقل تكلفة على المدى البعيد من معالجته.

الفصل الرابع : المؤسسة الاقتصادية

تمهيد

I - خصائص المؤسسة الاقتصادية

II - أهداف المؤسسة الاقتصادية

III - وظائف المؤسسة الاقتصادية

IV - استراتيجيات المؤسسة الاقتصادية

V - تصنيفات المؤسسة الاقتصادية

VI - استراتيجيات المؤسسة الاقتصادية

VII - الهيكل التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية

VIII - مراحل تشكل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

خلاصة

تمهيد :

تعتبر المؤسسة الاقتصادية النواة الأساسية والمحور الأساسي الذي يدور حوله أي اقتصاد حيث تعمل من خلال وظائفها المختلفة إلى بلوغ وتحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية متعددة و تعتبر المؤسسة المصغرة أحد أنواع المؤسسات الاقتصادية ، التي شهدت في الآونة الأخيرة اهتماما بالغاً من العديد من الدول متقدمة منها أو نامية وهذا لما تتميز به هذا النوع من المؤسسات من خصائص ومميزات ، أدت بها إلى الوصول إلى نتائج ملموسة حيث أثبتت قدرتها في معالجة المشكلات الاقتصادية الرئيسية التي تواجه الاقتصاديات المختلفة وبدرجة أكبر من المؤسسات الكبيرة .

1. خصائص المؤسسة الاقتصادية :

للمؤسسة الاقتصادية عدت مميزات وخصائص من بينها مايلي :

- 1- للمؤسسة شخصية قانونية مستقلة من حيث امتلاكها لحقوق وصلاحيات أو من حيث واجباتها ومسؤولياتها .
- 2- القدرة على الإنتاج أو أداء الوظيفة التي وجدت من أجلها .
- 3 - أن تكون المؤسسة قادرة على البقاء بما يكفل لها تمويل كاف و ظروف سياسية مواتية و عمالة كافية ، وقادرة على تكييف نفسها مع الظروف المتغيرة .
- 4 - التحديد الواضح للأهداف والسياسة و البرامج و أساليب العمل فكل مؤسسة تضع أهداف معينة تسعى إلى تحقيقها ، أهداف كمية و نوعية بالنسبة للإنتاج، تحقيق رقم معين .
- 5 - ضمان الموارد المالية لكي تستمر عملياتها، و يكون ذلك إما عن طريق الاعتمادات ، و إما عن طريق الإيرادات الكلية ، أو عن طريق القروض ، أو الجمع بين هذه العناصر كلها أو بعضها حسب الظروف .
- 6 - لا بد أن تكون المؤسسة مواتية للبيئة التي وجدت فيها وتستجيب لهذه البيئة فالمؤسسة لا توجد منعزلة فإذا كانت ظروف البيئة مواتية فإنها تستطيع أداء مهمتها في أحسن الظروف ، أما إذا كانت معاكسة فإنها يمكن أن تعرقل عملياتها المرجوة و تفسد أهدافها .
- 7 - المؤسسة وحدة اقتصادية أساسية في المجتمع الاقتصادي ، بالإضافة إلى مساهمتها في الناتج ونمو الدخل الوطني ، فهي مصدر رزق الكثير من الأفراد.
- 8 - يجب أن يشمل إصلاح مؤسسة بالضرورة فكرة زوال المؤسسة ، إذا ضعف مبرر وجودها أو تضاءلت كفاءتها¹.

1 عمر صخري ، مبادئ الاقتصاد الجزئي الوحدوي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر العاصمة ، الجزائر ، 1986 ، ص 18

II . اهداف المؤسسة الاقتصادية :

يسعى منشئ المؤسسات العمومية و الخاصة الى تحقيق أهداف عدة أهمه :

1 - الأهداف الاقتصادية :

أ - **تحقيق الربح** : يعتبر تحقيق الربح المبرر الأساسي لوجود المؤسسة لأنه يسمح لها بتعزيز طاقتها التمويلية الذاتية التي تستعملها في توسيع قدراتها الإنتاجية وتطويرها أو على الأقل الحفاظ عليها وبالتالي الصمود أمام منافسة المؤسسات الأخرى والاستمرار في الوجود .

ب - **عقلنة الإنتاج** : أي الاستعمال الرشيد لعوامل الإنتاج ورفع إنتاجياتها من خلال التخطيط المحكم والدقيق للإنتاج والتوزيع ثم مراقبة تنفيذ الخطط والبرنامج وذلك بهدف تفادي الوقوع في المشاكل الاقتصادية والمالية والإفلاس في آخر المطاف نتيجة لسوء استعمال عوامل الإنتاج .

ج - **تغطية المتطلبات التي يحتاجها المجتمع** : وهذا من خلال تحقيق كامل عناصر الإنتاج لتلبية الحاجات المتزايدة ، ويجب أن يحقق الإنتاج ما يلي :

- مستوى عالي من المرونة .

- أن يتم الإنتاج في وقته المحدد دون تقديم أو تأخير .

- أن يتم تسليمه لطالبيه في الوقت المحدد .

2 - الأهداف الاجتماعية :

من بين الأهداف الاجتماعية التي تسعى المؤسسة الاقتصادية على تحقيقه ما يلي:

أ - **ضمان مستوى مقبول من الأجور**: يعتبر العمال في المؤسسة من بين المستفيدين الأوائل من نشاطها، حيث يتقاضون أجورا مقابل عملهم بها، ويعتبر هذا المقابل حقا مضمونا قانونا وشرعا وعرفا، إذ يعتبر العمال العنصر الحيوي والحي في المؤسسة إلا أن مستوى وحجم هذه الأجور تتراوح بين الانخفاض والارتفاع حسب طبيعة المؤسسة وطبيعة النظام الاقتصادي ومستوى المعيشي.

ب - تحسين مستوى معيشة العمال : ان التطور السريع الذي شهدته المجتمعات في الميدان التكنولوجي يجعل العمال أكثر حاجة إلى تلبية رغبات تتزايد باستمرار بظهور منتوجات جديدة بإضافة إلى التطور الحضاري لهم ¹.

ج - توفير تأمينات ومرافق للعمال : تعمل المؤسسات على توفير بعض التأمينات مثل التأمين الصحي والتأمين ضد حوادث العمل وكذلك التقاعد ، بالإضافة إلى المرافق العامة مثل تعاونيات الاستهلاك والمطاعم... الخ .

د - تأهيل العمال : حيث يتم تدريب وتطوير العاملين ورفع مستويات مهاراتهم المهنية ، وهذا عن طريق إخضاع العمال إلى دورات تكوين وتدريب من أجل رفع المستوى المهني ، والتخصص حسب القدرة المهنية للعمال .

3 - الأهداف التكنولوجية :

من بين الأهداف التكنولوجية التي تؤديها المؤسسة :

أ - البحث والتنمية : حيث مع تطور المؤسسات عملت على توفير إدارة أو مصلحة خاصة بعملية تطوير الوسائل والطرق الإنتاجية علميا ، وترصد لهذه العملية مبالغ قد تزداد أهمية لتصل إلى نسبة عالية من الأرباح ، ويمثل هذا البحث نسبا عالية من الدخل الوطني في الدول المتقدمة ، وخاصة في السنوات الأخيرة، إذ تتنافس المؤسسات فيما بينها على الوصول إلى أحسن طريقة إنتاجية وأحسن وسيلة ، تؤدي إلى التأثير على الإنتاج ورفع المردودية الإنتاجية في المؤسسة .

كما أن المؤسسة الاقتصادية تؤدي دورا مساندا للسياسة القائمة في البلاد في مجال البحث والتطور التكنولوجي نظرا لما تمثله من وزن في مجموعها وخاصة الضخمة منها من خلال الخطة التنموية العامة للدولة المتوسطة الأجل، التي يتم من خلالها التنسيق بين العديد من الجهات ابتداء من مؤسسات البحث العلمي، والجامعات والمؤسسات الاقتصادية ² .

1 ناصر دادي عدون : اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، ط2، الجزائر العاصمة ، الجزائر ، 1998 ، ص 08 .

2 المرجع نفسه ، ص 09 ، 12 .

III . وظائف المؤسسة الاقتصادية :

للمؤسسة عدة وظائف تمكنها من أداء دورها الاقتصادي والاجتماعي :

1 - الوظيفة المالية :

تعتبر الوظيفة المالية من أهم الوظائف في المؤسسة، فالمؤسسة لا تقوم بنشاطها من إنتاج وتسويق.. دون توافر الأموال اللازمة لتمويل أوجه النشاط المختلفة وأوجه الإنفاق.

وتعرف الوظيفة المالية على أنها مجموعة من المهام والعمليات، التي تسعى في مجموعها إلى البحث عن الأموال في مصادرها الممكنة بالنسبة للمؤسسة ، بعد تحديد الحاجات التي تريدها من الأموال من خلال برامجها وخططها الاستثمارية .¹

2 - وظيفة التموين : التموين كمجموعة من مهام والعمليات، يعني العمل على توفير مختلف عناصر المخزون المحصل عليا من خارج المؤسسة ، بكميات وتكاليف ونوعيات مناسبة طبقا لبرامج وخطط المؤسسة .

ومن هذا التعريف يتضح لنا أن وظيفة التموين تنقسم إلى مهمتين فرعيتين : مهمة الشراء ومهمة التخزين.
أ - مهمة الشراء : هي مجموعة من الأنشطة التي تختص بتوفير مستلزمات النشاط من خارج المؤسسة بالكمية والجودة والأسعار المناسبة ، وفي التوقيت ومن المصدر المناسبين .

ب - مهمة التخزين : هي مجموعة من الإجراءات والأعمال التي تقوم بها المؤسسة على أساس أنظمة محكمة ، ووفق صيغ معينة وعبر أجهزة مختصة، لتأمين الإمداد المستمر بالمستلزمات السلعية لعمليات التشغيل في الزمن المحدد وبالكميات والنوعية المطلوبتين .²

3 - وظيفة الانتاج :

يعتبر الإنتاج الوظيفة الأساسية للمؤسسات الإنتاجية فهو المبرر لوجودها و الحافز على استمرارها وبقاءها كون الإنتاج يرتبط بإشباع الحاجات الإنسانية و بالتالي فإنه يستمر ما دامت الحاجة الإنسانية قائمة ، ويمكن تعريفها بأنها "عملية إنتاج المنفعة أو المنافع التي يقام العمل من أجل خلقها وبيعها كوسيلة لتحقيق الربح .

1 عمر صخري : اقتصاد المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر العاصمة ، الجزائر ، 1993 ص 25- 26 .

2 أحمد طرطار، الترشيد الاقتصادي للطاقت الإنتاجية في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص 75 .

4 - وظيفة التسويق :

يعد التسويق من المفاهيم التي استقطبت انتباه واهتمام العديد من الاقتصاديين والباحثين خلال العقود الأربعة الأخيرة وتركز هذا الاهتمام حول كيفية تعريف مفهوم التسويق . ويعرف التسويق على أنه مجموع العمليات و المجهودات التي تبذلها المؤسسة من اجل معرفة أكثر لمتطلبات السوق ، وما يجب إنجازه في مجال مواصفات المنتج الشكلية والتقنية حتى تستجيب أكثر لهذه المتطلبات من جهة، و كل ما يبذل من جهود في عملية ترويج وتوفير المنتج للمستهلك في الوقت المناسب .¹

5 - وظيفة التمويل و المحاسبة :

في كل مؤسسة وظيفة توفر لها موارد لتمويل حاجياتها العادية و الطارئة ، ونظرا لما يلعبه رأس المال في حياة المؤسسة ، ونظرا لما يتطلبه من معرفة بالمحيط تعقدت فيه طرائق اقتناء رأس المال والتزاماته لفترات طويلة الأمد ، أصبح لازما على المؤسسات إعطاء أهمية قصوى لهذه الوظيفة و وضعها بين أيدي خبراء يحسنون تقنيات و فنون الاستثمار ، التخطيط والمحاسبة من خلال الجدول التالي يمكن الإشارة إلى أهم أربعة دوائر تشملها إدارة التمويل و المحاسبة .²

شكل رقم 03 : يوضح وظيفة التمويل والمحاسبة



المصدر : محمد رفيق طيب، "مدخل للتسيير" ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط1، بن عكنون الجزائر 1995 ،ص116

1 بن جيمة عمر ، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من البطالة بمنطقة بشار ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم الاقتصادية ، قسم العلوم الاقتصادية و التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير و علوم التجارية ، جامعة ابي بكر بلقايد ، تلمسان ، الجزائر 2011/2010 ، ص 15 (منشورة) .

2 محمد رفيق طيب، "مدخل للتسيير" الجزء الأول ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون الجزائر 1995 ،ص116 - 132 .

- الدراسات المالية و الإحصائية : تقديم المعلومات و إجراء الدراسات المالية و التحليلية اللازمة لاتخاذ القرارات .

- الحسابات المالية : يعني ضبط العمليات والحسابات التجارية وفقا لأصول المحاسبة المتفق عليها مثل دفتر الأستاذ ، ميزانية محاسبية أو مالية ، جدول حسابات النتائج...الخ .

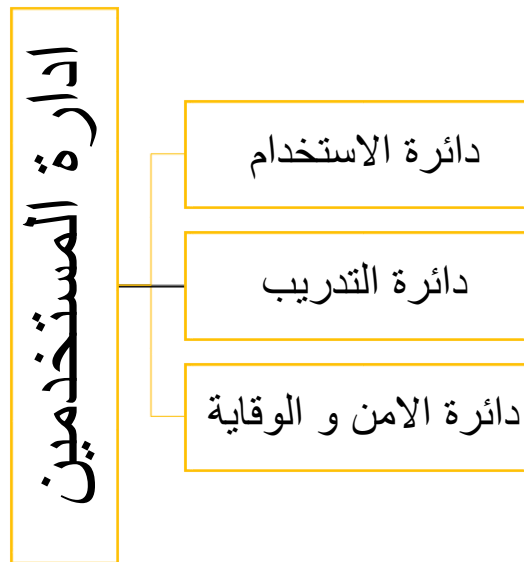
- حسابات التكاليف : يتم تصنيف التكاليف وتحليلها قصد التوصل الى تحديد التكاليف المرحلية وحسابات التكلفة النهائية لكل المنتجات أو الخدمات .

- الأجور والمرتبات : تتخذ الإجراءات اللازمة لحساب الأجور و المرتبات وفقا لمعطيات المنشأة¹.

6 - وظيفة الموارد البشرية :

يشكل الأفراد العنصر الحي والأكبر أهمية في التنظيم ، وتشكل كتلة الأجور والمرتبات أكبر قيود التكاليف ،لذا فإنه لا بد من التأكد من صلاحية العاملين وتأهيلهم من كونهم في أماكنهم المناسبة ، ومن كون شروط عملهم حسنة ومشجعة على بذل الجهد وتكريس الطاقات من أجل العمل ويمكن توضيح ذلك من خلال الشكل التالي :

شكل رقم 04: يوضح وظيفة الموارد البشرية



المصدر : محمد رفيق طيب، المرجع السابق ، 125

- الاستخدام : الاعتناء بأمور التوظيف و الترقية و الانضباط و تدرج المناصب و التعويض.

¹المرجع نفسه ، ص 116-132 .

- التدريب : هدفه تأمين الفرصة لكل عامل أو موظف لاكتساب المعرفة و المهارة اللتين تساعدانه على أداء عمله على أحسن وجه يستطيعه.

- الأمن و الرفاه : للتأكد من أن محيط العمل مأمون المخاطر.¹

7- وظيفة الإدارة :

لكل مؤسسة إدارة تضم وظائف القرار و تنسيق الرقابة و التمثيل في الداخل و الخارج ، و تكون وظيفة الإدارة في المؤسسة أو الوحدة أو المصلحة...إلخ .هذا بالإضافة الى وظائف أخرى كوظيفة البحث و التطوير، ووظيفة الإعلام و الاتصال...إلخ.²

VIII. تصنيفات المؤسسة الاقتصادية :

يمكن للمؤسسات أن تأخذ أشكالاً متعددة و نظراً للامتيازات التي تتمتع بها والالتزامات التي تخضع لها دون سواها ، فقد يكون من الضروري تصنيفها حسب معايير مختلفة ، نذكر أهمها :

أ - حسب طبيعة الملكية : هناك ثلاثة أنواع من الملكيات

أولاً : الملكية الخاصة : حيث تكون المؤسسة ملك لشخص واحد أو مجموعة من الأشخاص .

ثانياً : الملكية العامة (العمومية) : وهي المؤسسات التي تعود ملكيتها للدولة فلا يحق للمسؤولين عنها التصرف بها كيفما شاء ولا يحق لهم بيعها أو إغلاقها إلا إذا وافقت الدولة على ذلك. والأشخاص الذين ينيبون عن الحكومة في تسيير وإدارة المؤسسات العامة مسؤولون عن أعمالهم هذه اتجاه الدولة وفق القوانين للدولة .

ثالثاً : الملكية المختلطة : وهي مؤسسة يكون رأسمالها مشترك بين القطاع العام والقطاع الخاص .

ب- حسب الحجم :

يرجع تصنيف المؤسسات حسب الحجم إلى أهمية المؤسسة ومكانتها في الاقتصاد ، وقد اختلف في عدد في عدد المعايير التي تمكن من تصنيف المؤسسات حسب حجمها فهناك من يأخذ بعين الاعتبار عدد العمال ورقم الأعمال كمعيارين أساسيين للتصنيف ، وهناك من يضيف إلى ذلك قيمة ما يلاحظ في السنوات الأخيرة أن المؤسسات في علاقاتها مع مورديها بدأت تأخذ منحاً آخر يختلف تمام عن المعاملات الكلاسيكية ، ففي العادة عندما تريد المؤسسة الحصول على سعر شراء منخفض تقوم باختيار وانتقاء الموردين على أساس المناقصات بعدها تتعاقد مع الذي يوفر أرخص الأثمان طبقاً لمبدأ المنافسة أما حالياً فهناك الكثير

1محمد رفيق طيب، المرجع السابق ، 125
2 بن جيمة عمر ، المرجع السابق ، ص 25

من المؤسسات التي أعادت النظر في علاقاتها مع مورديها بالدخول معهم في شركة ذات آجال طويلة حيث تتقاسم معها العوائد ، وخير مثال على ذلك الجزائر التي أبرمت عدة اتفاقيات للشركة في مجال المحروقات وهي تعمل على توسيع هذا النوع من العلاقات إلى قطاعات اقتصادية أخرى لما توفره هذه الأخيرة من مزايا وإيجابيات تعود بالنفع على المؤسسات وعلى الاقتصاد الوطني ككل الأصول والقيمة المضافة للتمكين من الفصل بين حجم المؤسسات ، وهناك أيضا من يعتمد على الأموال الخاصة للمؤسسة ¹.

ج - معيار عدد العمال أو حجم العمالة :

يعتبر هذا المعيار الأكثر شيوعا واعتمادا على الإطلاق في العديد من الدول ، حيث يتم تصنيف المؤسسات الاقتصادية ووضع الحدود الفاصلة بين مختلف أحجمها استنادا على حجم اليد العاملة

في المؤسسة ، ويتم الأخذ بهذا المعيار في العديد من الدول نظرا للخصائص الذي يتميز بها وهي :

- الثبات النسبي حيث لا يتأثر هذا المعيار بالمتغيرات في قيمة النقود نتيجة عامل التضخم .
- كذلك توافر البيانات إلى حد كبير وسهولة الحصول عليها من المؤسسات لكن هذا المعيار من جهة أخرى له سلبياته وقد وجهت له عدة انتقادات أهمها .
- أن العمالة المؤقتة تؤدي إلى تغير حجم المؤسسة من وقت لآخر .
- كذلك نوعية التكنولوجيا والمعدات المستخدمة ومدى تطورها يؤثر على حجم العمالة .

كذلك يعاب على هذا المعيار أن استخدام العمالة وحدها قد لا يعكس تماما الوضع الحقيقي لحجم المؤسسة فعلى سبيل المثال هناك صناعات كثيرة تتطلب استثمارات مالية كبيرة ولكنها توظف عدد صغير من العمال ، وبالتالي يمكن اعتبارها صغيرة وهي في الحقيقة العكس ، وكذلك هناك صناعات تتطلب استثمارات مالية صغيرة لكنها توظف عدد كبير نسبيا من الأيدي العاملة ، وبالتالي يمكن أن تقع في نفس الإشكالية في عملية تصنيفها أي يمكن اعتبارها كبيرة بالرغم من كونها صغيرة ².

د- المعيار المالي أو نقدي :

أولا : معيار رأس المال المستثمر :

يتم تصنيف كل نوع من المؤسسات ووضع الحدود الفاصلة فيما بينها على أن لا يتجاوز رأس المال المستثمر في كل نوع حد أقصى معين يختلف باختلاف الدول التي توجد بها تلك المؤسسات وذلك تبعا

1 وادة جميلة ، المؤسسة الجزائرية وتحديات العولمة ، مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة الليسانس في العلوم الاقتصادية ، تخصص : تسيير و اقتصاد، قسم العلوم الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة قسدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر 20172018 ، ص 25 (منشورة) .

2 د. ناصر داددي عدون ، اقتصاد المؤسسة ، دار المحمدية العامة للنشر و التوزيع ، ط2 ، الجزائر العاصمة ، الجزائر ، ص 10.

لدرجة النمو الاقتصادي التي بلغتها الدولة وتبعاً لمدى الوفرة أو الندرة النسبية في عناصر الإنتاج المختلفة ولا يتم الاعتماد على هذا المعيار كثيراً وهذا راجع إلى أنه يتطلب إجراء تعديلات مستمرة تبعاً لمعدلات التضخم ، كذلك اختلاف دلالاته من دولة إلى أخرى وفي الدولة الواحدة من قطاع إلى آخر ومن فترة لأخرى

ثانياً : المعيار الثنائي أو المزدوج (العمالة ورأس المال) :

نظراً لأن العمالة ليست هي العنصر الوحيد في العملية الإنتاجية حيث هناك العديد من العناصر الأخرى مثل رأس المال المستثمر فهناك بعض الدول تستخدم خليطاً من المعيارين " معيار حجم العمالة ومعيار رأس المال " في تصنيف المؤسسات الاقتصادية ويعتمد هذا المعيار في تحديد حجم المؤسسات المختلفة على الجمع ما بين المعيارين السابقين أي معيار العمالة ورأس المال معاً في معيار واحد ، وذلك عن طريق وضع حد أقصى للعمالة بجانب مبلغ معين لرأس المال المستثمر .

هـ - معيار حجم المبيعات أو حجم الإنتاج أو رقم الأعمال :

هناك بعض الدول تستخدم هذا المعيار لتحديد حجم المؤسسة، حيث كلما كبرت نسبة مبيعات المؤسسة كبر حجمها ، حيث تستخدم حجم الإنتاج إذا كانت المؤسسة تحصل على إيراداتها من مصدر واحد وتستخدم رقم الأعمال إذا كانت تحصل على إيراداتها من مصادر مختلفة ، كذلك يعاب على هذا المعيار إنه يتطلب تعديلاً مستمراً وفقاً لتغيرات الأسعار ومعدلات التضخم¹.

و- المعايير النوعية لتصنيف المؤسسات الاقتصادية :

نتيجة لبعض العيوب التي تتصف بها المعايير الكمية في تصنيف المؤسسات الاقتصادية هناك من يعتمد على المعايير النوعية في وضع الحدود الفاصلة بين المؤسسات وهذه المعايير تركز على الخصائص الرئيسية التي تتميز بها المؤسسة .

وأهم هذه المعايير المستعملة هي :

أولاً: الاستقلالية : والمقصود بها استقلالية الإدارة والعمل، وعدم تدخل هيئات خارجية في عمل المؤسسة، وصاحب أو أصحاب المؤسسة يتحملون المسؤولية الكاملة فيما يخص التزامات المؤسسة تجاه الغير، حيث نجد في المؤسسات الكبيرة أن الوظائف الخاصة بالإنتاج والإدارة توزع وتتجزأ على عدة أشخاص ، أما في المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة غالباً ما يؤدي صاحب المؤسسة تلك الوظائف وحده ويفرد في اتخاذ القرارات .

1 بن جيمة عمر ، المرجع السابق ، ص 6

ثانيا: الحصة السوقية : يعتبر السوق المآل النهائي لإنتاج المؤسسة وعليه فإن حصة المؤسسة من السوق قد تعطي صورة عن قوتها ومدى تحكمها فيه، حيث تعتبر المؤسسة التي تمتلك حصة كبيرة في السوق تعتبر كبيرة وأما تلك التي تنشط في حدود معينة تعتبر صغيرة أو متوسطة ذلك أنه من خصائص هذه الأخيرة صغر حجم إنتاجها وضآلة حجم رأس مالها ومحدودية نشاطها ويكون إنتاجها موجه لأسواق المحلية والتي تتميز بضيقها ولا تستطيع أن تفرض أي نوع من الاحتكار في السوق عكس المؤسسات الكبرى التي يمكن تفرض حالة من الاحتكار لضخامة رأس مالها وكبر حجم إنتاجها وحصتها السوقية .

ثالثا: طبيعة الصناعة : تم كذلك تصنيف المؤسسات اعتمادا على الطبيعة الفنية للصناعة أي مدى استخدام الآلات في العملية الإنتاجية فبعض الصناعات تحتاج في صناعتها إلى وحدات كبيرة نسبيا من العمل ووحدات صغيرة نسبيا من رأس المال كما هو الحال في الصناعات الاستهلاكية الخفيفة، في حين تحتاج بعض الصناعات الأخرى إلى وحدات قليلة نسبيا من العمل ووحدات كبيرة نسبيا من رأس المال الأمر الذي ينطبق على الصناعات الثقيلة .¹

V استراتيجية المؤسسة الاقتصادية :

الاستراتيجية تموقع حيث عرفها " (Porter 1980) إن الاستراتيجية هي المحرك الرئيسي للحصول على الميزة التنافسية الذي يعتمد على تموقع المؤسسة في الصناعة والمعرفة الجيدة لسلسلة القيم " أي أن الاستراتيجية وفق هذا الطرح هي الاختيار الذي تتبناه المؤسسة بشأن وضعيتها في المحيط التنافسي المكون من القوى الخمس وتدافع عنها بالأفضلية التنافسية التي تتميز بها .

1 - خصائص الاستراتيجية :

أ - الشمولية : إن الاستراتيجية تمكن من الإلمام بجميع جوانب المؤسسة والمحيط باعتبارها الوسيلة الأكثر ديناميكية لإدراك جميع الجوانب .

ب - موجهة لنظام مفتوح : باعتبار المؤسسة نظام مفتوح تؤثر وتتأثر وبالتالي تأتي الإستراتيجية من أجل خلق تكامل بين أجزاء ووحدات نظام المؤسسة .

ج - مجموعة قرارات : إن الاستراتيجية تتم ترجمتها إلى مجموعة من القرارات وهي خاصة بالتوجهات الأساسية للمؤسسة ولها دور في تحديد مستقبلها.

¹ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص 60، 59

د - **الإلزامية الوقت** : إن احترام الوقت مهم جدا في الجانب الاستراتيجي أي أن تكون الاستراتيجية في الوقت المناسب أي ارتباط الاستراتيجية بالوقت وإلا أصبحت لا جدوى منها .

هـ - **الوضوح والإقناع** : يجب أن تكون واضحة من حيث الأهداف وغير متعارضة عند تنفيذها في جميع مستوياتها .

و - **أسلوب المشاركة** : من أجل نجاح الاستراتيجية يجب إشراك جميع الكفاءات وفي مختلف المستويات من تحسيسهم بأنهم قاموا بدورهم وبأنهم ينتمون للمؤسسة .

ز - **محددة من حيث المراحل** : إن الاستراتيجية تمر بالمراحل التالية (الصياغة ، التنفيذ ، الرقابة) .

ح - **المرونة** : الاستراتيجية تستدعي التغيير متى لزم الأمر فالمتابعة المستمرة للمحيط يستدعي من المؤسسة تحضي .

2 - هدف الاستراتيجية :

المؤسسة تحتاج للاستراتيجية نظرا لأهميتها ونتائجها فالمؤسسة تمارس نشاطها في محيط يتغير باستمرار فالمؤسسة معرضة في أي لحظة لخطر الخروج من السوق، إذن فإن أرادت البقاء يجب أن تأخذ الاحتياطات اللازمة لذلك تجعل إبعادها من السوق صعب ولكي تصل إلى ذلك يجب أن تتوفر المؤسسة على شيء إضافي يميزها عن المؤسسات الأخرى وهي الأفضلية التنافسية يمكن أن تخص الإنتاج التسويق ، التموين ، بالنسبة للمنافسين هذا الشيء هو الأفضلية التنافسية فهي : " عبارة عن مستوى تطور أو تنظيم معين أو تقنيات إنتاجية تجعل من الصعب إخراج المؤسسة من السوق أي يحميها ويبقيها إذن فهدف الاستراتيجية هو الحصول على الأفضلية التنافسية لمدى طويل ، " وهذه الأفضلية قد توجد قبل وجود الاستراتيجية ويمكن أن تكون موجودة فإذا كانت موجودة فالاستراتيجية يجب أن تعتمد عليها وتتطلب منهل للبقاء في السوق أما إذا كانت غير موجودة فيجب خلق هذه الأفضلية ثم الانطلاق منها ، يمكن للمؤسسة أن تواجه المنافسين وهو ما يسمى بالاستراتيجية الهجومية أما إذا لم يمكنها ذلك فيجب الدفاع عن البقاء في السوق وهي الاستراتيجية الدفاعية فالأفضلية هي التي تفرق بين مؤسسة وأخرى لذلك يجب على المؤسسة أن تستغل أفضليتها ولأطول فترة ممكنة فالأفضلية تسمح بزيادة أرباح إضافية للمؤسسة .¹

1 وادة جميلة ، المرجع السابق ، ص 20-22

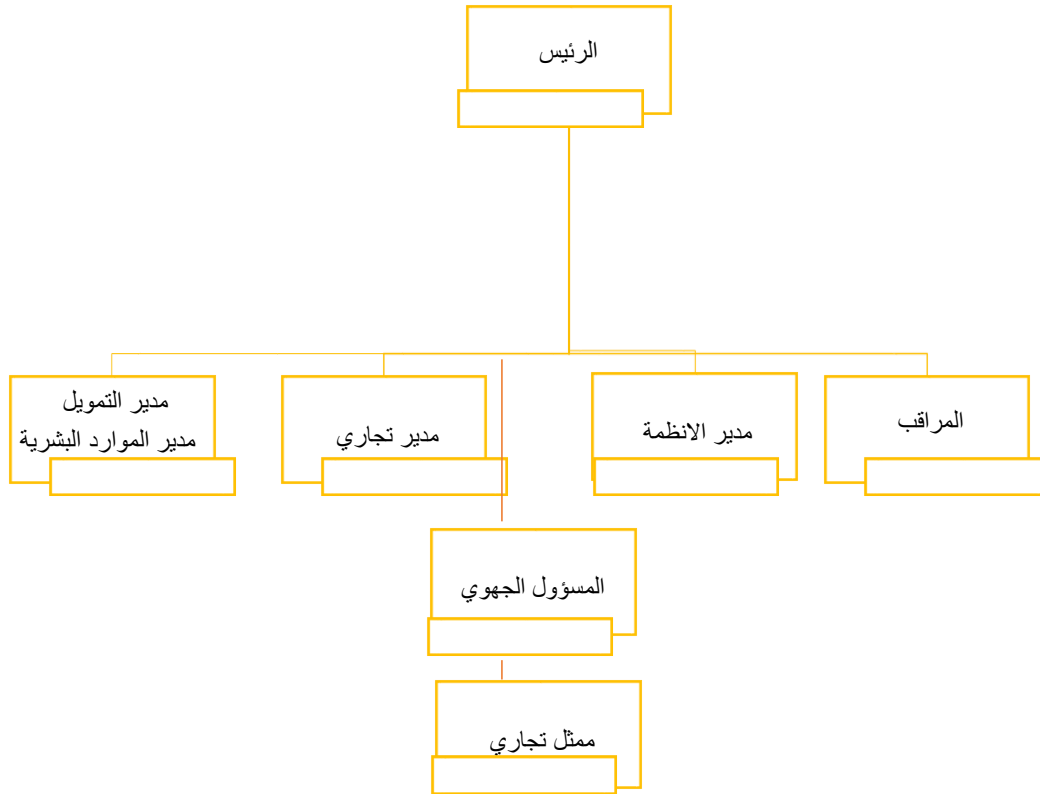
VI. الهيكل التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية :

لا يمكن وضع نظام محاسبي فعال بدون تنظيم محكم داخل المؤسسة ، ويقصد بالتنظيم هنا تقسيم المؤسسة إلى هيئات تسمح بتحديد المسؤوليات وإظهار نقاط القوة ونقاط الضعف ، وبالتالي اتخاذ القرارات الرشيدة ، وبالرجوع إلى تاريخ التنظيمات وبالتحديد إلى المدرسة الكلاسيكية نجد أن " فايول " هو من أول حدد التقسيمات الأساسية للمؤسسة الاقتصادية ومازال نفس التقسيم ساري المفعول ، مع إضافة بعض الهياكل التي فرضها التطور التكنولوجي والنظرة الجديدة للمؤسسة ، تركز هذه الهياكل على نماذج تختلف باختلاف الأهداف المسطرة من طرف المسيرين ، وفي هذا الإطار يمكن ذكر بعض النماذج المعمول بها في كثير من المؤسسات .

1 - الهيكل التنظيمي العمودي :

يحدد هذا النوع من الهياكل العلاقات الموجودة بين لك رئيس (مسؤول) ومروؤسيه وكذا العلاقات بين مختلف الوحدات الإدارية على جميع المستويات ، يوجد هذا النوع من التنظيمات خاصة في المؤسسات الجديدة حيث لا يتلقى الموظف تعليمات إلا من طرف مسؤول واحد وهذا حسب مبدأ وحدة القيادة **commandement de Unité** وتحدد السلطة عموديا أي من المديرية إلى أبسط عامل مرورا بجميع المستويات ، وهذا ما يسمى أيضا بمبدأ تفويض السلطة ¹.

الشكل رقم 4: يوضح الهيكل التنظيمي العمودي

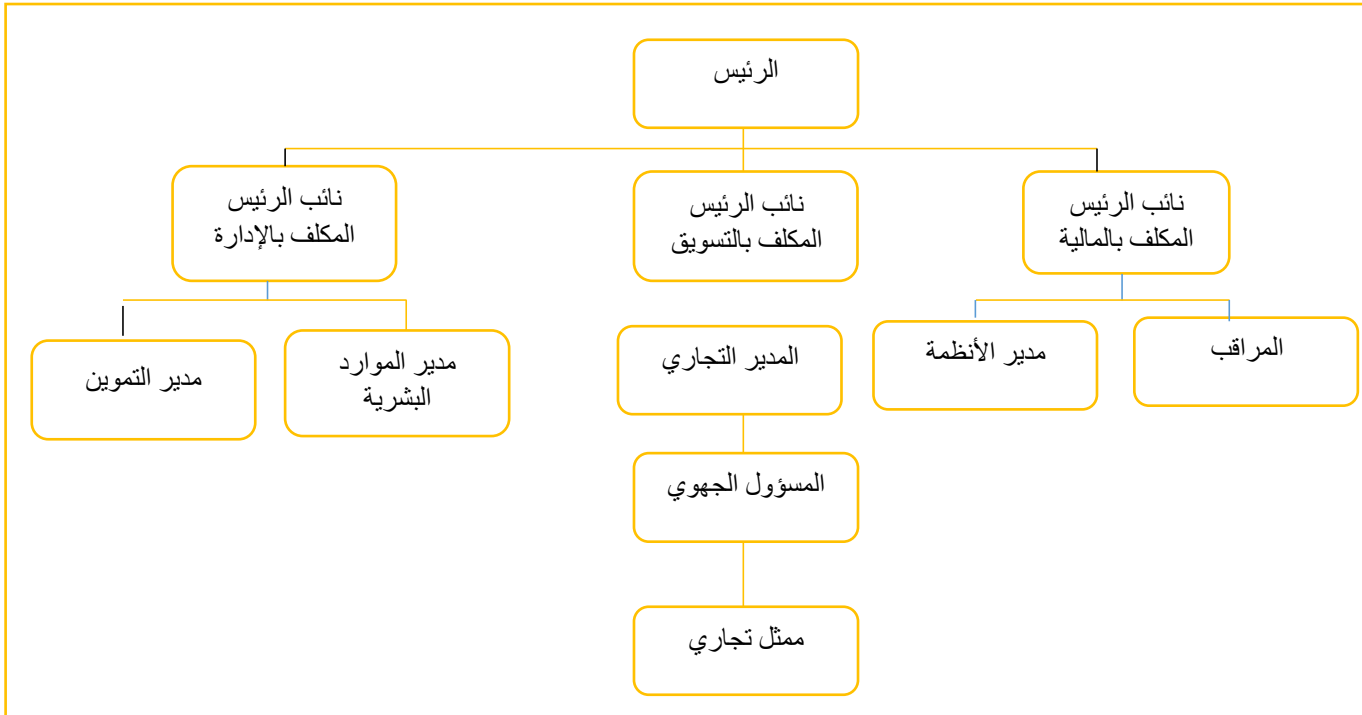


المصدر :

2 - الهيكل التنظيمي الأفقي :

عندما يتسع تنظيم المؤسسة يصبح من الصعب على المسؤولين الإلمام بكل جوانب المهام المسندة إليهم وبالتالي يكونون بحاجة إلى مساعدات ونصائح تقنية ، وفي هذه الحالة يمكن توسيع الهيكل التنظيمي للمؤسسة من الناحية الأفقية بخلق وهذا ما يسمى **major-état'd Postes** مناصب جديدة تسمى مناصب مجلس القيادة بالتنسيق أو الهيكل التنظيمي الأفقي حسب ما يوضحه الشكل الآتي:

شكل رقم 05: يوضح الهيكل التنظيمي الأفقي :



المصدر : P.D. GAGNON, OPCIT, P 116.

3 - الهيكل المصفوفاتية :

من بين الهياكل التي ظهرت مؤخرا تلك التي تعتمد على تنظيم المؤسسة في شكل التي هي عبارة عن تجميع لعدة نشاطات مرتبطة ببعضها ومستعملة بشكل مسارات موجهة إلى زبون موجود إما داخل المؤسسة أو خارج يسمح بتحقيق مخرجات المؤسسة ، أما أن النشاطات في حد ذاتها هي عبارة عن مهام تابعة لمختلف الوظائف (تسويق، إنتاج، مالية، موارد بشرية،....) الخ والتي لها علاقة بالسلعة أو الخدمة المراد إنتاجها أو أدائها كما أن هذا النوع من الهيكلية يهدف إلى تحقيق تنسيق أكبر ومرونة مقارنة بالهياكل التنظيمية السالفة الذكر، وذلك بخلق إراديا علاقات وصائية متعددة و لكن متكاملة .

VII. المراحل التي مرت عليها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية :

لقد شهدت المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية منذ الاستقلال العديد من التطورات عبر مختلف المراحل، فهذه المؤسسة كانت خلال كل سنوات العمل التنموي بالبلاد الأداة الأساسية التي تستخدمها الدولة من أجل تحقيق المشاريع المختلفة الاقتصادية والاجتماعية وحل المشاكل القائمة وبعث عملية التنمية الشاملة ،

انطلاقاً من هذه المكانة تعتبر المؤسسة العمومية الركيزة الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وقد تلخصت المراحل التي مرت بها في :

1 - مرحلتى التسيير الذاتى و التسيير الاشتراكى :

لقد بدأت المؤسسة العمومية الاقتصادية تطورها القانونى من التسيير الذاتى، الذى كان تبنيه نتيجة للوضعىة التى كانت تشهدها الدولة الجزائرية والتى تميزت بسياسية اقتصادية غير واضحة المعالم، ثم اتجهت الدولة نحو الإصلاح من خلال التسيير الاشتراكى .

أ- مرحلة التسيير الذاتى 1962 - 1970 : غداة حصول الجزائر على استقلالها السياسى ، لم تكن هناك صناعة جزائرية على الإطلاق ، ففي غياب تعاليم اقتصادية ملموسة كان على القيادة السياسية أن تتبرج اهتماماً أساسية من خلال تدخلها فى توظيف المؤسسات المتواجدة آنذاك و خلق جهاز إدارى قادر على التكفل والتأقلم و الإيديولوجية الرسمية للحكومة، حيث تجسدت هذه الأيديولوجية من خلال بيان أول نوفمبر 1954 ، ومؤتمر الصومام 1956 ، وبرنامج طرابلس 1962 و ميثاق الجزائر 1964 والمتمثلة فى كون حزب جبهة التحرير الوطنى يسعى إلى تحقيق مهام و أهداف الثورة الديمقراطية والشعبية وبناء مجتمع اشتراكى فى الجزائر .

فكانت تجربة التسيير الذاتى الصناعى والفلاحى التى تعد وليدة الظروف التى عرفها الاقتصاد الجزائرى بعد الاستقلال فبعد مغادرة المعمرين الأوروبين للتراب الوطنى، تركوا وراءهم العديد من المؤسسات المخربة والآلات المعطلة ، حتى الوثائق والمستندات لم تسلم وظالها بدورها الحرق والإتلاف، مما أدى إلى تعطل دورة الإنتاج ، لكن لم تنثى هذه الأوضاع والصعوبات من عزيمة العمال والفلاحين الجزائريين الذين تحركوا بصورة تلقائية وعفوية وقاموا بتسيير هذه المؤسسات فما كان من السلطات السياسية وقتها إلا تركية هذا النوع من الإرادة فتطبيق نظام التسيير الذاتى بمقتضى مرسوم 22 مارس 1962 على الوحدات الصناعية و الزراعة فى حقيقته لم يكن تطبيقاً لأيديولوجية واضحة المعالم مسبقاً ، بقدر ما كان أمراً واقعياً أملتة مجموعة من العوامل أبرزها ظاهرة الأملاك الشاغرة ، التى برزت كنتيجة للهجرة الجماعية للأوروبين بعد استقلال الجزائر .

وفى السنوات الممتدة ما بين [1965 1970] أخذت الجزائر منعرجاً جديداً نظراً لأحداث جوان 1965 حيث شاع فى هذه الفترة استعمال مفهوم الشركة الوطنية خاصة بعد التوسع فى سياسة التأميم وامتصاص

المؤسسات الصغيرة المسيرة ذاتيا من طرف الشركة الوطنية. والجدير بالذكر أن الشركات الوطنية هي شركات حكومية وأن عملية التسيير والإدارة ترجع لأعوان الدولة الذين تم تعيينهم بمقتضى مرسوم وزاري . الملاحظ خلال هذا العقد هو وجود نظامين لإدارة وتسيير الوحدات الاقتصادية ، نظام التسيير الذاتي للأمالك الشاغرة ، ونظام الدواوين الوطنية .

نتائج الفترة الأولى: 1962-1970 : ما يمكن استنتاجه في هذه الفترة الأولى هو صياغة الأهداف العامة

لإستراتيجية التنمية الوطنية، وتوفير الأرضية الصلبة في الواقع وذلك من خلال ما يلي :

- التوسع في عمليات التأميم للاحتكارات الأجنبية وخاصة في المجال الصناعي باعتباره " المتعامل الرئيسي لعميلة التصنيع المستهدفة آنذاك .

- بعث مؤسسات وطنية بديلة عن هذه الاحتكارات ، تضطلع بعمليات البناء والتشييد لمواكبة مخططات التنمية الوطنية عن كثب .

- اعتبار المؤسسات الوطنية العمومية الركيزة الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية وفرض نفسها لا سيما تبنيها نموذج منفرد للتنمية المستقلة في حد ذاته .

- التركيز على إظهار المؤسسة العمومية إلى حيز الوجود باعتبارها هدفا الاعتماد على الأسلوب التقليدي التلقائي في تنظيم وتسيير المؤسسة ، وذلك لاعتبارات منها قلة الإطارات المؤهلة ، وكذا انعدام التجربة الكافية ، بالإضافة للوضعية السياسية والاجتماعية السائدة آنذاك .

ب - مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات 1971 - 1980 : عرفت المؤسسة العمومية تحولات هيكلية باعتبار أن صدور قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسة قد مهد لبروز مفهوم جديد تسمية لهذه المؤسسة حيث أصبحت تسمى بالمؤسسة الاشتراكية ، إن التطبيق الفعلي للنظام الاشتراكي في الجزائر لم يكن إلا بتاريخ 56 نوفمبر 1971 ، وذلك بموجب صدور وثيقة رسمية لتسيير المؤسسات العمومية بصورة جماعية وفقا للمنهج الاشتراكي ، وهي " ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات " ، الذي يندرج ضمن التحول العام نحو الاشتراكية، وكان القصد من ورائه تطبيق المبادئ الاشتراكية في تسيير المؤسسات العامة خاصة مبدأ إشراك العمال في الإدارة والتسيير بهدف تجاوز علاقات العمل السلعية القائمة على الأج فقد أصبح العامل منتجا ومسيرا في نفس الوقت .

تم تطبيق النظام الاشتراكي في إطار المؤسسة الاشتراكية ، التي هي ملك للدولة تابعة للقطاع العام تولت الدولة الاستثمار فيها ومشاركة العمال في إدارتها وقد سيرت وهي تسيير حسب مبادئ التسيير الاشتراكي

أما عن رأسمالها فكان من أموال عامة ، وتمتعت بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتضمنت وحدة أو عدة وحدات ، ويعتبر عمالها منتجون ومسирون في آن واحد (المواد :2،3،4،7، من المرسوم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات) وقامت على التعاون بين جميع المنتجين ، وعلى الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج ونبذ الاستغلال ، كما تميز النظام الاشتراكي بمركزية التخطيط الشامل واتخاذ القرارات وذلك للقضاء على الفوضى الاقتصادية وغيرها ، كما تميز أيضا بوجود هيئة مركزية تتمثل في الحزب الواحد ، الذي يقوم " بإعداد و توجيه سياسة البلاد ومراقبة تطبيقها " ، لأنه دون حزب طلائعي حقيقي يكون المعبر الوافي عن مطامح الشعب العميقة ستعرض الدولة لعدم الفعالية والبيروقراطية ، وبهذا فإن الحزب هو الذي يتولى رسم سياسة البلاد وممارسة الرقابة والإمساك بزمام السلطة .

إلا أن ما يمكن ملاحظته في هذه المرحلة هو اضطلاع المؤسسة العمومية الاشتراكية بعدد كبير من المهام (البعض منها ليست له أي صلة بمهمتها الرئيسية) وانعدام الاتصالات ، وقصور نظام المعلومات ومركزية القرار إلى جانب كل هذا لقد اقتصر قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات على تطوير ظروف و شروط العمل أكثر من مساهمته في رفع أداء المؤسسة ، فهذا ما زاد من صعوبة المراقبة وتشابك المسؤولية حيث انعكس ذلك في سوء التسيير والإدارة .

2 - مرحلتي إعادة الهيكلة الاقتصادية واستقلالية المؤسسات :

إن تطبيق التسيير الاشتراكي نجم عنه العديد من الأزمات، وهو ما دفع من جديد للبحث عن حلول تجسدت من خلال إعادة الهيكلة ، ومع أواخر مرحلة إعادة الهيكلة بدأت تظهر بوادر التوجهات الاقتصادية الجديدة التي أفصح عنها بموجب القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، والذي جاء بعد التبني الرسمي لنظام اقتصاد السوق والتخلي نهائيا عن الاشتراكية، لكن ترتب عن مرحلة إعادة الهيكلة نتائج جد مهمة مست المؤسسة العمومية الاقتصادية وانعكست على اقتصاد البلاد ، مما أدى في مرحلة لاحقة لاستقلالية المؤسسة العمومية الاقتصادية .

أ - مرحلة إعادة الهيكلة الاقتصادية 1980-1990 :

عرفت باسم مرحلة إعادة الهيكلة الاقتصادية التي باشرتها الحكومة مع بداية الثمانينات فاعتبرت هذه المرحلة بمثابة ش؟؟ في مرحلة الجدية والفعالية نظرا للصيغة الجديدة التي بدت على الخطط الاقتصادية

والاجتماعية حيث شرع في هيكلة الشركة الوطنية ، واستبدالها بعدد كبير من نظيراتها وهي أصغرها في الحجم نسبيا وأكثرها تخصصا وانسجاما حيث تضمنت سياسة إعادة هيكلة المؤسسة ما يلي :

أولا : إعادة الهيكلة العضوية : وكان الغرض منه هو تحويل مؤسسات القطاع العام إلى مؤسسات صغيرة الحجم وأكثر تخصصا وكفاءة ، ولقد كان تعداد المؤسسات الوطنية آنذاك 85 مؤسسة، وتعداد المؤسسات الجهوية والمحلية 526 مؤسسة ، وكان العمل المستهدف هو تفتيت الأولى إلى 145 مؤسسة والثانية إلى 120 مؤسسة، وقد أسهمت هذه الإجراءات في زيادة إجمالي الناتج الوطن .

ثانيا : إعادة الهيكلة المالية : وتعتبر بمثابة إعادة توزيع جغرافي لمراكز اتخاذ القرار وتتيح لإعادة الهيكلة العضوية ، وكان الغرض منها إعادة هيكلة ديون المؤسسة بإعادة تنظيم سجلات استحقاقات الفائدة ورأس المال وتصفية الذمم بين المؤسسات، كما يهدف هذا الإصلاح إلى ما يلي :

- إعادة تنظيم المؤسسات الوطنية العمومية وتجنبها والنقائص والانحرافات التي واكبت المرحلة السابقة

- إعادة ترتيب أولويات المهام المنوطة بالمؤسسة في إطار هذا التوجه الجديد الذي أستمده أبعاده من شعار: من أجل حياة أفضل ، كما يركز هذا الإصلاح على مبادئ منها استغلال الطاقة البشرية كفاءة التسيير، اللامركزية في التصرف .

ب - مرحلة استقلالية المؤسسات :

ومع الشروع في جني ثمار سياسة إعادة الهيكلة (العضوية والمالية) ، للمؤسسة الوطنية العمومية بدأت المشاكل والتناقضات تبرز جليا منها ما يرتبط بالوصاية، السلطة والإشراف ، ومنها ما يرتبط بالتمويل والعجز الكبير الذي آلت إليه الكثير من المؤسسات من جهة وما يتعلق بمحتوى فلسفة التسيير المتبعة من طرف إدارة هذه المؤسسات من جهة أخرى ، فبناء على ما تقدم عمدت السلطة السياسية والاقتصادية إلى طرح مشروع بديل للإصلاحات السالفة الذكر . يتمثل هذا المشروع فيما عرف باسم استقلالية المؤسسة العمومية وذلك بموجب القانون رقم 88-01 والقاضي باستقلالية المؤسسة العمومية الجزائرية .

إن مصطلح استقلالية المؤسسات العمومية تم تناوله من طرف الوزير الانجليزي للنقل موريسون هيربت ما بين 1924 و 1931 ، وكان يقصد به "إعطاء حرية أكثر في تسيير المؤسسات العمومية خاصة في نشاطها الدولي خارج إنجلترا"، ومع صدور القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12/01/1988 والمتعلق بتوجيه المؤسسات العمومية الاقتصادية، اتضح مفهوم أكثر لتصبح بذلك استقلالية المؤسسات تعني إعطاء فرصة للمسيرين لتحقيق أهداف المؤسسة وفقا لما تراه مناسبا وإلغاء المفهوم التقليدي للوصاية الذي جعل من

المؤسسة مجرد أداة تسيير عن بعد ولقد جاءت استقلالية المؤسسات في الجزائر من أجل محاولة إعادة المؤسسة العمومية الاقتصادية إلى مسارها ومكانتها الحقيقية المرتبطة أساسا بوظيفتها الإنتاجية ، وكذلك لتجسيد محاولة جدية لإرساء وتفعيل الآليات العلمية والتقنية للتسيير في المؤسسات بعد تطهيرها ماليا . لكن العجز المالي الذي عانت منه المؤسسات الاقتصادية والذي لم يكن وليدة تلك اللحظة، بل هو نتيجة مشاكل تراكمت منذ سبعينات القرن الماضي، أين كان الاقتصاد الوطني يتميز باحتكار القطاع العمومي الذي أعيدت هيكلته نظرا لكبر حجم مؤسساته والمشاكل (الإدارية ، التقنية والمالية) التي عرفها ، أدى لتفاقم الوضع في ظل القيود الممارسة على المؤسسة الاقتصادية من جهة، وارتفاع أسعار المواد والموارد الأولية المستوردة في الوقت الذي انخفضت فيه أسعار البترول بصورة فضيعة من جهة ثانية، ورغم تبني خيار استقلالية المؤسسات عام 1988 ، إلا أنه لم تتم معالجة أغلب المشاكل المذكورة، وبقيت المؤسسات الاقتصادية الجزائرية تعاني ويلات إعسارها المالي إلى أن تم اتخاذ القرار بتطهيرها ماليا في نفس السنة . ما تجدر الإشارة إليه بالنسبة لاستقلالية المؤسسات ، هو بقاء هذه السياسة متأرجحة بين النظري والتطبيق وذلك نظرا لاشتداد الأزمة الاقتصادية من جهة والأزمة السياسية وتعاقب الحكومات مع مطلع التسعينات برؤى مختلفة وطروحات متباينة من جهة أخرى .

3 - مرحلتني إعادة الهيكلة الصناعية و مرحلة الخصخصة :

وبعد فشل الإصلاحات الاقتصادية السابقة كانت الضرورة لانتهاج سياسة إصلاحية جديدة، وهو الأمر الذي تجسد بتبني سياسة إعادة الهيكلة الصناعية التي جاءت كإطار للوفاء بالالتزامات المبرمة مع صندوق النقد الدولي ، وبعد عدم تحقيق إعادة الهيكلة الصناعية لأهدافها المسطرة وجدت الجهات المسؤولة نفسها مرة أخرى أمام ضرورة تبني إصلاحات جديدة، فظهرت بذلك الخصخصة.

- أ - مرحلة إعادة الهيكلة الصناعية : بداية جاءت إعادة الهيكلة الصناعية لتغطية الكثير من مواطن العجز التي مست الاقتصاد الوطني في فترة التسعينات والمتمثلة في :
- نقص وعجز جهاز الإنتاج عن تغطية احتياجات الاقتصاد الوطني .
 - بروز العديد من نقاط الاختلال في التوازنات الهيكلية الداخلية والخارجية .
 - التبعية المفرطة للأسواق الخارجية نتيجة تطور التكاليف والتبذير الفادح للموارد الوطنية .
 - العجز المسجل على مستوى التنظيم والتسيير .

- ضعف القدرة التنافسية للمؤسسات العمومية الاقتصادية الجزائرية مقارنة بنظيراتها في باقي الدول العربية والغربية .

وتهدف إعادة الهيكلة الصناعية إلى :

- حصر اهتمام المؤسسات بالنشاطات الرئيسية المنتجة والتخلي عن النشاطات الثانوية غير المنتجة
- إدخال ثقافة إدارية وتسييرية تركز على التطور والتحكم في التقنيات الحديثة للتسيير ، وضمان إدارة جيدة للموارد البشرية في المؤسسات العمومية الاقتصادية .

وبذلك وفي إطار إعادة الهيكلة الصناعية أصبح للدولة دور جديد تمثل في ضرورة الانسحاب من مجال الإنتاج كمتعامل اقتصادي ، ومن النشاطات ذات الطابع التنافسي ككل ، وذلك لفتح المجال للقطاع الخاص كمالك وكمسير ، وما هذه المرحلة إلا تمهيد للمرحلة القادمة من الإصلاحات الاقتصادية التي جاءت بعنوان الخصخصة .

ب - مرحلة الخصخصة : لقد ظهرت الخصخصة أول الأمر كسياسة اقتصادية وكبرنامج تنموي في بعض الدول مطلع الثمانينات، وكانت بريطانيا من أول الدول التي تبنت هذه السياسة ونفذ كبرنامج عمل لتحقيق معدل نمو اقتصادي أفضل .ولقد عرفها الدكتور خليفة اليوسف بأنها" تحويل الملكية العامة كلياً أو جزئياً للقطاع الخاص"، أي قيام الحكومة ببيع ملكيتها العامة للشركات مباشرة وللمؤسسات الخاصة أو أن تتوقف عن إمداد خدمة مباشرة، وتكليف القطاع الخاص بتسلم تلك الخدمة .

وحسب المشرع الجزائري فهي عبارة عن " كل معاملة تؤدي إلى تحويل تسيير مؤسسة عمومية إلى أشخاص طبيعيين أو معنويين تابعين للقانون الخاص، وذلك بواسطة صيغ تعاقدية يجب أن تحدد كيفية تحديد تحويل التسيير وشروط ممارسته" .

أما عن أهداف الخصخصة فهي ذات طابع مالي، اقتصادي، سياسي واجتماعي.

- على الصعيد المالي : تخفيض النفقات العمومية ومنه تخفيض أعباء الدولة اتجاه القطاع العام .
- على الصعيد الاقتصادي: تحسين فعالية المؤسسات العمومية والإسراع في فتح السوق العالمية لرؤوس الأموال .

- على الصعيد السياسي : تقوية سوق الأسهم الجماهيرية وترقية مساهمة العمال في رأسمال المؤسسة وذلك بإشراكهم في التسيير الحسن لمؤسساتهم .


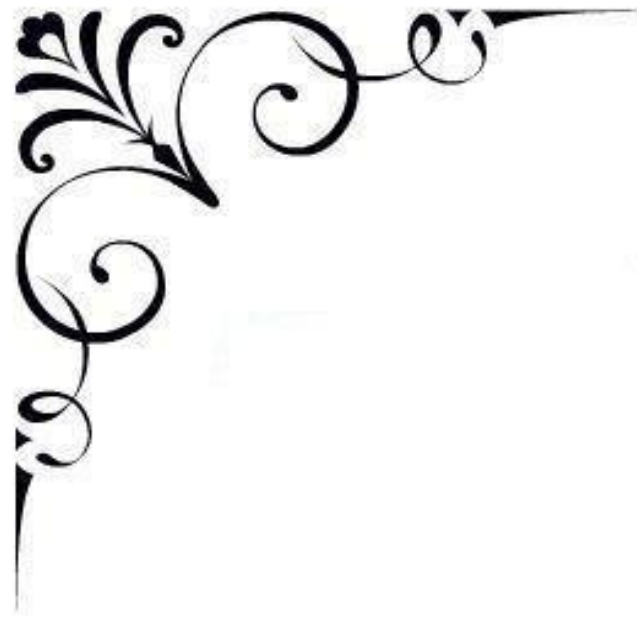
- على الصعيد الاجتماعي : إعادة تشكيل المجتمع بأكمله ، وتخفيض توقعات الشعب حول ما يمكن أن تقوم به الحكومات وما يمكن أن تكون مسؤولة عنه .

وفعلا اعتمدت الجزائر برنامجا الخوصصة بصفة رسمية منذ سنة 1995 وذلك بعد صدور قانون 95-22 المتعلق بها ، تم بعدها توزيع أسهم المؤسسات العمومية على 55 شركة قابضة تمهيدا لإعادة هيكلتها أو خصصتها ، وصنفت المؤسسات العمومية إلى مجموعتين : وحدات عاجزة تمت تصفيتها وبيع عتادها وتجهيزاتها وتسريح عمالها، ومؤسسة أخرى قابلة للخوصصة وقادرة على مواصلة النشاط بصورة أحسن إذا ما تم تغيير طبيعتها القانونية في إطار إعادة بناء المؤسسات ، وواجهت عملية الخوصصة رغم اعتبارها خيارا الهيكلية الاقتصادية ، وبالرغم أيضا من إنشاء وزارت (وزارة الصناعة وإعادة الهيكلة) ومجالس المجلس الوطني للخوصصة لهذا الغرض ، وتوفر النصوص القانونية ، إلا أن بعض الصعوبات جعلتها بطيئة على المستوى التطبيقي في الجزائر.¹



1 بن عيسى بن عبل، زيتوني عبد القادر ، " تطور المؤسسة العمومية الاقتصادية في الجزائر وحتمية تطبيق الحكم الراشد" ، مجلة المنتدى للدراسات و الأبحاث الاقتصادية، العدد04، ديسمبر 2018، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة زيان عاشور ، الجلفة الجزائر ، ص 49-54

خلاصة :

لقد تناولنا في هذا الفصل مفهوم المؤسسة الاقتصادية بصفة عامة و الأهداف والوظائف التي تقوم بها، بالإضافة إلى مختلف تصنيفات التي تتخذها المؤسسة الاقتصادية حيث استخلصنا أن المؤسسة المصغرة ما هي إلى إحدى أصناف المؤسسات الاقتصادية.



الجانب الميداني



الفصل الخامس : منهجية الدراسة والتعرف على ميدان الدراسة

تمهيد

1 - منهجية الدراسة:

1 - منهج الدراسة

2 - مجتمع الدراسة

3 - عينة الدراسة

4 - أدوات جمع البيانات

II - التعرف على ميدان الدراسة

1- المجال المكاني

2- المجال الزماني

3- المجال البشري

خلاصة

تمهيد :

إذ تعد الدراسة الميدانية جانب مهم في أي دراسة ومن أهم خطوات البحث العلمي التي بدورها تتم عبر عدة خطوات ، ويهدف هذا الفصل إلى التعريف بأهم الخطوات المنهجية الضرورية التي تم استخدامها أثناء مرحلة اعداد المذكرة ، ومنها التعريف بمنهجية البحث والتي تضمنت التعريف بالمنهج العلمي والمنهج المستخدم في الدراسة ، إضافة إلى التعريف بمجتمع الدراسة وكذا العينة التي استخدمت في الدراسة ، ودون أن ننسى أيضا الأدوات التي استخدمت في جمع المادة العلمية والنظرية ، وصولا إلى مجالات الدراسة (المكاني ، الزماني والبشري) .

1 - منهجية الدراسة :

1 - منهج الدراسة :

يعتبر المنهج العلمي أساس كل بحث اجتماعي ، وتنوع المناهج وتتعددها بتنوع الموضوع وتعدد الهدف والأسس النظرية ، ويقول الدكتور عبد الرحمن بدوي في التقديم لكتابه مناهج البحث العلمي إن المعرفة الواعية بمناهج البحث العلمي تمكن العلماء الباحثين من إتقان البحث ، فتقدم البحث العلمي مرهون بالمنهج يدور معه وجودا وعدما ، دقة وتخلخل ، صدقا وبطال ، وهو يرى أن كلمة منهج بحث تعني طائفة من القواعد العامة المصاغة من أجل الوصول إلى الحقيقة في العلم.¹

ويمكن تعريف المنهج العلمي على أنه " عبارة عن أسلوب من أساليب التنظيم الفعالة لمجموعة من الأفكار المتنوعة والهادفة للكشف عن حقيقة تشكل هذه الظاهرة أو تلك."²

لقد استخدمنا في هذه الدراسة " المنهج الوصفي التحليلي " الذي يتطلب وصف الظاهرة وجمع البيانات عنها ووصف الظروف والممارسات المختلفة وبناء عليه فإن المنهج الوصفي يعني أسلوب أو طريقة لدراسة الظواهر الاجتماعية بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية معينة أو مشكلة ما.³

2- مجتمع الدراسة :

تمثل مجتمع الدراسة في عمال شركة جيون Géant إلكترونيك للتجهيزات الكهرومنزلية ، و الذي قدر عددهم 1222 عامل .

3- عينة الدراسة :

هي جزء من مجتمع الدراسة الكلي التي تجمع منه البيانات الميدانية وهي تعتبر جزء من الكل، بمعنى أنها تأخذ مجموعة من أفراد المجتمع علي أن تكون ممثلة للمجتمع لتجري عليها الدراسة، فالعينة إذن هي جزء معين أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي ،ثم تعمم نتائج الدراسة علي المجتمع كله. وقد استعنا في هذه الدراسة بالعينة العشوائية البسيطة وهذا لأنها العينة المثلى التي تسمح لنا بإجراء هذه الدراسة ، وقد اخذنا نسبة 5 من مجتمع الدراسة لتصبح العينة عددها 61 عامل .

1 سامي عريفج وآخرون : في مناهج البحث العلمي وأساليبه، دار مجلاوي للنشر ، الطبعة 2 ، عمان ، الأردن ، 1999 ، ص 22 .

2عثمان محمد غنيم : مناهج وأساليب البحث العلمي ، النظرية والتطبيق، دار صفاء للنشر ، الطبعة 9 عمان ، الأردن ، 2000 ص 33 .

3 سالطونية بالقاسم وحسان الجيلاني : مدخل لمناهج العلوم الاجتماعية ، ديوان المطبوعات الاجتماعية ، الجزائر العاصمة ، الجزائر ، 2014 ص 141 .

$$1222 \longrightarrow 100 \%$$

$$N \longrightarrow 5\%$$

$$1222 \times 5 \div 100 = 61$$

4 - مصادر جمع البيانات :

أ- مصادر جمع البيانات النظرية :

أولاً : الكتب .

ثانياً : الرسائل الجامعية .

ثالثاً : القواميس والمعاجم .

رابعاً : المجالات العلمية .

ب- مصادر جمع البيانات الميدانية :

أولاً : الملاحظة :

وهي أهم الوسائل التي يستخدمها الباحثون في جميع المعلومات وذلك من وإيجاد ما بينها من علاقات ، وهذا فهي وسيلة هامة تساهم خلال ملاحظة الظاهرة وتفسيرها إسهاماً كبيراً في البحوث الوصفية والكشفية والتجريبية .

وقد أعتمدنا في دراستنا هذه على الملاحظة من خلال ملاحظتنا لكثرة حوادث العمل في المؤسسة جيون Géant إلكترونيك ، رغم وجود برامج تدريبية يخضع لها العاملون قبل شروع في العمل .

ثانياً : الاستمارة : تعرف الاستمارة علي أنها " نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلي الأفراد من أجل الحصول علي معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف ، ويتم تنفيذ الاستمارة أما عن طريق المقابلة الشخصية وأن ترسل إلي المبحوثين عن طريق البريد ، كما تعرف بأنها مجموعة من الأسئلة بعضها مفتوحة مثل : ما هو مستواك التعليمي ؟ وبعضها مغلقة مثل : هل تابعت التعليم ؟ وبعضها الأخر نصف مفتوحة .¹

وقد اعتمدنا في هذه الدراسة علي الاستمارة التي تضمنت أربعة محاور أساسية هي :

المحور الأول : تضمن البيانات الشخصية .

المحور الثاني : تضمن البيانات الخاصة بالفرضية الأولى (تعتمد المؤسسة على مجموعة من الآليات

و الوسائل من اجل التقليل من حوادث العمل) .

¹رشيد زرواتي ، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية و الاجتماعية ، دار زعايش للطباعة والنشر ، ط4، الجزائر العاصمة ، الجزائر ، 2012 ، ص205 .

المحور الثالث : تضمن البيانات الخاصة بالفرضية الثانية (تؤثر البرامج التدريبية في تطوير المهارات والقدرات المساعدة على تقليل من حوادث العمل) .

II. التعرف على ميدان الدراسة :

1- المجال المكاني :

أجريت الدراسة في مؤسسة جيون Géant إلكترونيك للتجهيزات الكهرومنزلية وهي تقع في المنطقة الصناعية لولاية برج بوعرييج و لها عدت فروع هي شركة خاصة تابعة لمجموعة مباركية متخصصة في الصناعات الإلكترونية، يقع مقرها في ولاية برج بوعرييج بالجزائر.

بعد وفاة الأب 1992 شرع الإخوة مباركيه في التجارة بالآلات الإلكترونية بالاستيراد والتركيب، و في سنة 1998 تأسست شركة مباركيه إلكترونيك.

- 2005 تأسس شركة محدود لشخص واحد للإلكترونيات تحت اسم لطفي إلكترونيك ويديرها لطفي مباركيه بدل الشركة القديمة.

- 2007 تغيير وضع الشركة لمحدودة بالأسهم وإطلاق علامة "جيون Géant إلكترونيك"

2011 تحتل الشركة سمعة جيدة في مجال الصناعة الكهرومنزلية وخصوصا نجاحها في المستقبلات

الفضائية.

ب العمليات المختلفة للمؤسسة :

أولا التجريب:

عملية الإدارة، العمليات المالية والمحاسبية.

ثانيا الانجاز:

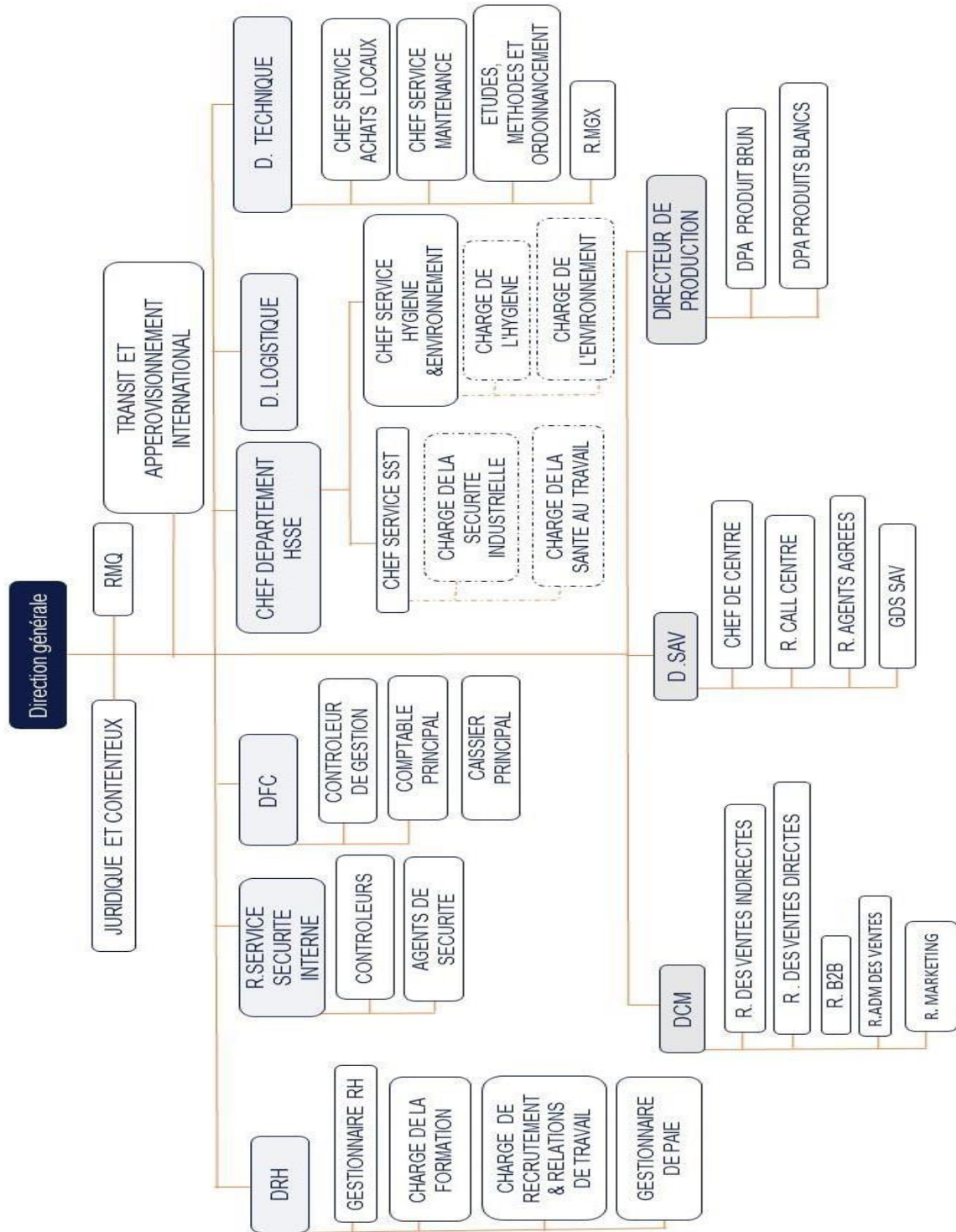
العملية التجارية ، عملية الإنتاج عملية التوريد ، وعملية القياس والمراقبة ، عملية خدمة ما بعد البيع.

ثالثا الدعم :

عملية الصيانة ، عملية الموارد البشرية، عملية النقل والإمداد ، عملية الحوسبة.¹

ج - الهيكل التنظيمي للمؤسسة : Organigramme

1 إسحاق بلعاني ،مسؤول عن مكتب تنمية الموارد البشرية بمؤسسة جيون ، Géant إلكترونيك برج بوعرييج ، الجزائر .



2 - المجال الزمني :

- أجريت هذه الدراسة في الموسم الجامعي 2022/2021 ، وقد تم تقسيمها إلى :
- مرحلة اختيار الموضوع والتعرف على ميدان وقد كان في شهر سبتمبر 2021 .
 - مرحلة جمع المادة العلمية النظرية وامتدت حوالي ثلاث اشهر .
 - مرحلة الضبط النهائي للفصول النظرية.
 - مرحلة ضبط الاستمارة وتصحيحها وقد كان في شهر فيفري 2022.
 - مرحلة جمع المادة الميدانية وقد كانت في شهر مارس
 - مرحلة تفرغ وتبويب وتحليل البيانات الميدانية وامتدت حوالي شهر
 - مرحلة ضبط النهائي للمذكرة وكانت في شهر ماي .

3- المجال البشري :

أجريت الدراسة على مجموعة من عمال مؤسسة جيون Géant إلكترونيك و التي قدر 61 عامل من مجموع العمال الذي يقدر ب1222 عامل.

خلاصة :

لقد تعرفنا في هذا الفصل على أبرز الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية والمتمثلة في التعريف بمنهجية الدراسة التي تمت في الدراسة ، إضافة إلى التعرف على مختلف أدوات جمع البيانات بنوعها النظرية والميدانية ، كما تعرفنا على نوع العينة وطريقة اختيارها لتمثيل مجتمع البحث بميدان الدراسة كذلك تعرفنا على مجالات الدراسة الثلاث المكاني ، الزماني والبشري لميدان الدراسة .

الفصل السادس : عرض ، تحليل وتفسير البيانات الميدانية

تمهيد

١. عرض ، تحليل وتفسير البيانات الشخصية

٢. عرض ، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى

٣. عرض ، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية

خلاصة

الفصل السادس

عرض ، تحليل وتفسير

البيانات الشخصية

تمهيد :

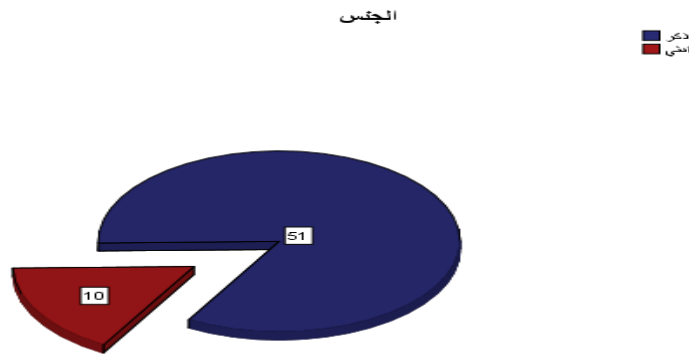
تعد مرحلة عرض ، تحليل وتفسير البيانات الميدانية من أهم الخطوات إعداد هذه الدراسة ، حيث أنها تمكننا من عرض البيانات المتحصل عليها من ميدان الدراسة في شكل جداول إحصائية وأشكال بيانية من خلالها نقوم بتحليل المعطيات الإحصائية بغية الوصول إلى إجابات على التساؤلات المطروحة سلفا في إشكالية بحثنا وطرحها في تحليل علمي يوضح الأسباب والنتائج وراء الظاهرة المدروسة .

1. عرض ، تحليل وتفسير البيانات الشخصية :

جدول رقم 01 : يوضح توزيع العينة حسب الجنس

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نكر	51	83.6 %
انثى	10	16.4 %
المجموع	61	100 %

الشكل رقم 01 : يمثل توزيع افراد العينة حسب الجنس

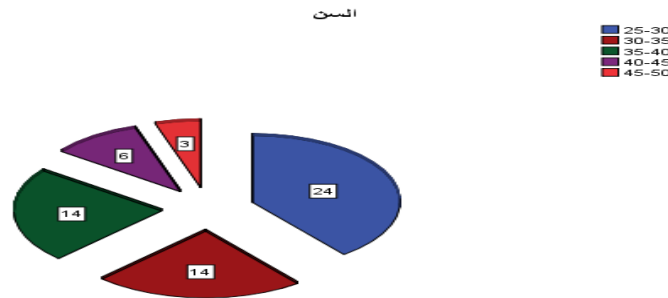


يتضح من خلال الجدول أعلاه أن اغلبية افراد العينة من فئة الذكور وهم يمثلون نسبة 83.6 % من الحجم الإجمالي للعينة ، في حين سجلنا نسبة 16.4 % للإناث ، وهذا يرجع الى طبيعة العمل بالمؤسسة الذي يتطلب الجهد العضلي وكذا موقع المؤسسة الذي هو شبه معزول والذي لا يشجع المرأة على العمل في مثل هذه المواقع .

جدول رقم 02 : يوضح توزيع العينة حسب السن

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
] 30 - 25]	24	% 39.3
] 35 - 30]	14	% 23
] 40 - 35]	14	% 23
] 45 - 40]	6	% 9.8
] 50 - 45]	3	% 4.9
المجموع	61	% 100

الشكل رقم : يمثل توزيع افراد العينة حسب السن

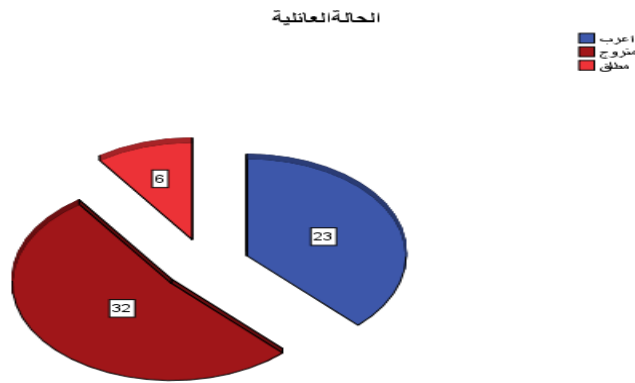


من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا اننا معظم افراد العينة فنتهم العمرية من] 30 - 25] سنة بنسبة **39.3 %** ونسبة **23 %** والتي تتمثل في الفئة التي تتراوح أعمارهم من] 35 - 30] وهي نفس النسبة بالنسبة لفئة التي تتراوح أعمارهم من] 40 - 35] ونسبة **9.8 %** للفئة التي تتراوح أعمارهم من] 45-40] ونسبة **4.9 %** بالنسبة للذين تتراوح أعمارهم] 50 -45] ، وبالتالي فان معظم افراد العاملين في المؤسسة هم فئة الشباب وهذا السن الذي يكون فيه الفرد ادرا على العطاء و بذل المجهودات اللازمة اثناء العمل .

جدول رقم 03: يوضح توزيع افراد العينة حسب الحالة العائلية

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
اعزب	23	% 37.7
متزوج	32	% 52.5
مطلق	6	% 9.8
ارمل	0	% 00
المجموع	61	% 100

الشكل رقم : يمثل توزيع افراد العينة حسب الحالة العائلية

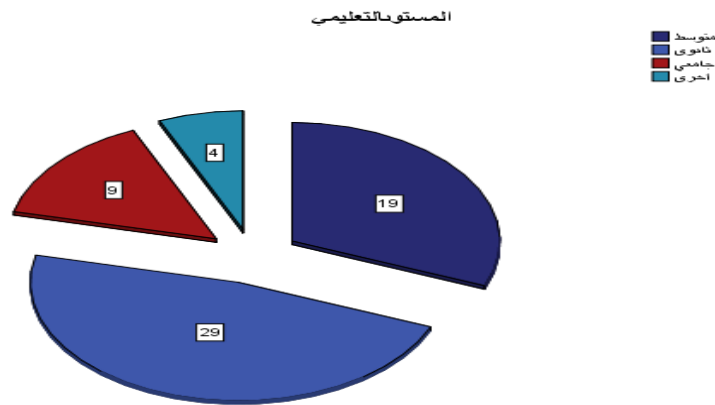


يتضح من خلال الجدول أعلاه ان لعلى نسبة سجلت هي فئة المتزوجين بنسبة 52.5 % تليها فئة العزاب بنسبة 37.7 % بعدها فئة المطلقون بنسبة 9.8 %، بينما لم يكن هناك أرامل من افراد العينة .

جدول رقم 04: يوضح توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
متوسط	19	% 31.1
ثانوي	29	% 47.5
جامعي	9	% 14.8
أخرى	4	% 6.6
المجموع	61	% 100

الشكل رقم : يمثل توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي



يتضح من خلال الجدول أعلاه ان اعلى نسبة من افراد عينة هي لفئة الذين مستواهم الدراسي ثانوي بنسبة 47.5% تليها فئة الذين مستواهم التعليمي متوسط بنسبة 31.1%، ثم فئة الذين مستواهم التعليمي جامعي بنسبة 14.8% ، وبنسبة 6.6% للذين اجابوا بانهم خريجي المعاهد و مراكز التكوين المهني .

جدول رقم 05 : يوضح توزيع افراد العينة حسب الاقدمية في العمل

النسبة	التكرارات	الاحتمالات
% 65.6	40	اقل من 5 سنوات
% 32.8	20	من 06 - 11 سنة
% 1.6	01	اكثر من 12 سنة
% 100	61	المجموع

يتبين من خلال الجدول أعلاه ان معظم العاملين في المؤسسة تتراوح اقدميتهم في العمل اقل من 5 سنوات وهذا بنسبة 65.6 % ، تليها فئة العمال التي تتراوح اقدميتهم في العمل من 6 - 11 سنة بنسبة 32.8 % ثم فئة العمل التي تتراوح اقدميتهم في العمل اكثر من 12 سنة بنسبة 1.6 %.

الفصل السادس

عرض ، تحليل وتفسير

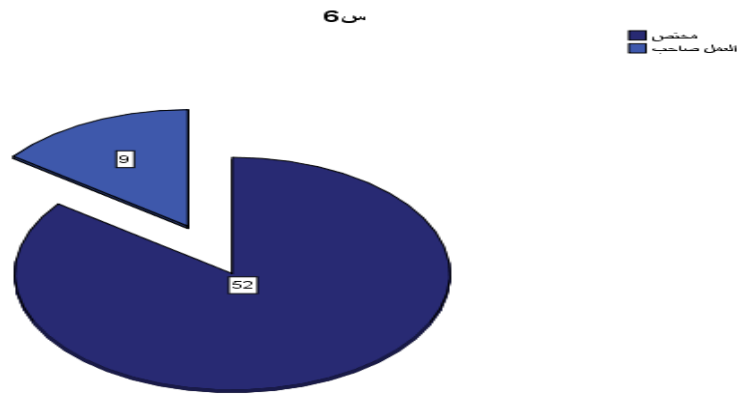
بيانات الفرضية الأولى

II عرض ، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى :

جدول رقم 06: يوضح من يتكفل بتثبيت الات العمل في المؤسسة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
صاحب العمل	9	14.8%
مختص	52	85.2%
المجموع	61	100%

شكل رقم 07: يوضح من يتكفل بتثبيت الات العمل في المؤسسة



يتضح من خلال الجدول أعلاه ان اعلى نسبة من مفردات عينة البحث اجابوا بان المختص هو من يقوم بتثبيت الآلات في المؤسسة وهذا بنسبة 85.2% ، بينما اجاب 14.8% بان الات العمل يقوم بتثبيتها صاحب العمل .

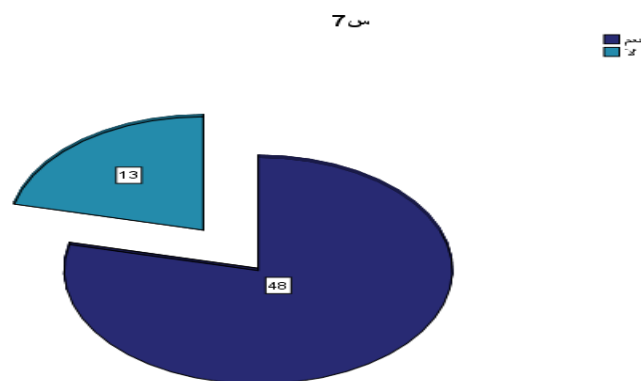
ومنه نستنتج ان مؤسسة Géant الالكترونيك تقوم بتوظيف مختصين من أجل تركيب وتثبيت الات العمل وبالأخص الآلات التي تكلف مبالغ كبيرة والتي يعتبر العمل في اكثر خطورة أي أنه يمكن أن يتعرض فيها العامل لإصابات وحوادث وبتالي يقوم مختص بتثبيت هذه الآلات بغية تقليل من تعرض العمال الى حوادث اثناء العمل على هذه الآلات ، وهذا لان سوء تثبيت هذه الآلات يؤدي الى عدم تمكن العامل من العمل بأريحية وهو ما قد يؤدي به الى ارتكابه أخطاء اثناء العمل هذا الامر ينتج عنه حادث ، إلا أن هناك بعض الآلات التي لا تتطلب مختص لتثبيتها نظرا لأنها الآلات بسيطة وغير معقدة في تركيباتها

وهنا يقوم مسؤول الوحدة او صاحب العمل بنفسه بتركيبها وتثبيتها شريطة ان يكون على دراية بكيفية تركيبها السليمة وأنها لا تعرض العمال الى حوادث التي تتجم عنها إصابات .

جدول رقم 07 : يوضح رأي افراد العينة حول عزل الآلات الصاخبة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	48	%78.7
لا	13	%19.7
المجموع	61	%100

شكل رقم 08 : يوضح رأي افراد العينة حول عزل الآلات الصاخبة



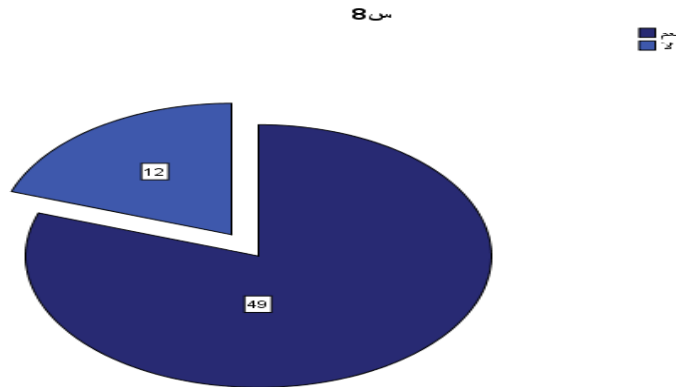
من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا ان %78.7 من افراد العينة اجابوا بان المؤسسة تقوم بعزل الآلات الصاخبة ، بينما % 21.3 من أفراد العينة اجابوا بان المؤسسة لا تتم عزل أصوات الصاخبة . ومنه يتضح ان مؤسسة تقوم بعزل الأجهزة والآلات التي تصدر ضجيج عالي عن باقي الآلات الأخرى وتقوم بتوفير كافة الوسائل والازمة للعمال من أجل أن لا تؤثر هذه الأصوات عليهم و يكون العمل اكثر اريحية وهذا من خلال توفير غرف خاصة تكون عازلة للأصوات من أجل وضع مثل هذه الآلات فيها وبهذا تقل نسبة تعرض العمال لإصابات نتيجة الضجيج سواء تأثير عليهم في المستقبل بضعف حاسة السمع لديهم أو في الحاضر بعدم انزعاجهم من الضجيج والذي قد يؤدي إلى أن يؤثر عليهم نفسيا وهو ما قد ينتج عنه إصابات وحوادث ، بينما هناك فئة الأخرى من العمال الذين اجابوا بان المؤسسة لا تقوم بعزل الآلات الصاخبة وهذا لان هؤلاء العمال قد يكونون يعملون على هذه الآلات والأجهزة كان يكونوا

مختصين في تشغيل هذه الآلات وبالتالي فانهم هم يعتبرون الأكثر عرضت لوقوع إصابات لديهم نتيجة احتكاكهم الدائم بهذه الآلات .

جدول رقم 08 : يوضح رأي افراد العينة حول مستوى الإضاءة في المؤسسة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	49	%80.3
لا	12	%19.7
المجموع	61	100

شكل رقم 09: يوضح رأي افراد العينة حول مستوى الإضاءة في المؤسسة



من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح لنا ان اغلبية افراد العينة اجابوا بان مستوى الإضاءة في المؤسسة التي يعملون فيها جيد وهذا بنسبة 80.3 % ، مقابل 19.7 % من أفراد العينة اجابوا بأن مستوى الإضاءة غير جيدة في المؤسسة .

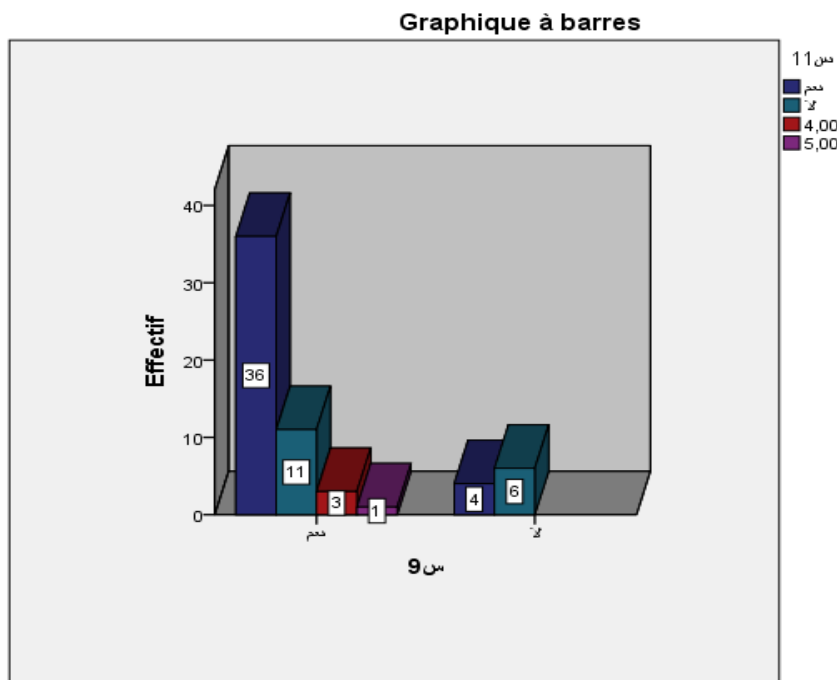
وعليه نستنتج ان مؤسسة Géant الالكترونيك لديها اضاءة جيدة داخل ورشات العمل ، وهذا ما يؤدي إلى نقص في الحوادث العمل لدى العمال لان الجانب الفيزيقي للمؤسسة يلعب دورا كبيرا في توفير الامن وسلامة المهنية فكلما كانت ورشات العمل ذو اضاءة جيدة كلما اجاد العامل العمل ، فتخفيض حوادث العمل مرتبط بشكل كبير تحسين الظروف الفيزيكية للمؤسسة مثل تحسين الإضاءة وزيادة مستواه، لأنه كلما كان مستوى الإضاءة جيد كلما استطاع العامل رؤية الأشياء التي قد تسبب له خطورة و العكس صحيح،

فكلما قلة مستوى الإضاءة كلما زادت نسبة عدم رؤيته للأشياء الخطيرة و بالتالي يصطدم بها فتؤدي الى حادث عمل ؛ بينما نجد ان هناك فئة من افراد العينة اجابوا بان مستوى الإضاءة منخفض و هؤلاء العمال يمكن ان يكونوا يعملون في ورشات لم تخضع للصيانة اذا انه يمكن ان تكون الإضاءة ضعيف نتيجة عدم صيانتها و إصلاحها و هذا بشسب اما تهاون مسؤولين الصيانة عن أداء أدوارهم و بالتالي ينتج عن سوء الإضاءة حوادث و إصابات .

جدول رقم 09 : يوضح توفير المؤسسة لوسائل السلامة المهنية ومدى قبولهم لها

المجموع		غير مقبولة		مقبولة		مدي قابليتها من طرف العمال توفير لوسائل السلامة المهنية
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%83.6	51	%68.4	13	%90.5	38	نعم
%16.4	10	%31.6	6	%9.5	4	لا
%100	61	%100	19	%100	42	المجموع

شكل رقم 10 : يوضح توفير المؤسسة لوسائل السلامة المهنية ومدى قبولهم لها



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان الاتجاه العام يتجه نحو افراد العينة الذين اجابوا بان المؤسسة توفر وسائل السلامة المهنية وهذا بنسبة 83.6 % مقابل 16.4 % للذين صرحوا بان المؤسسة لا توفر وسائل السلامة المهنية ، و عندا ادخالنا المتغير المستقل و المتمثل في مدى قابلية العمال لوسائل السلامة المهنية وجدنا نسبة 90.5 % تواظب الاتجاه العام حيث تمثل افراد العينة الذين اجابوا بان هذه الوسائل تحظي بالقابلية لديهم أي انها مقبولة، مقابل 9.5 % من نفس الفئة توفر المؤسسة وسائل السلامة المهنية ، تليها نسبة 68.4 % للفئة الذين صرحوا بان وسائل السلامة المهنية غير مقبولة 31.6 % للذين صرحوا بان لا تتوفر المؤسسة على وسائل السلامة المهنية و بتالي فهي غير مقبولة .

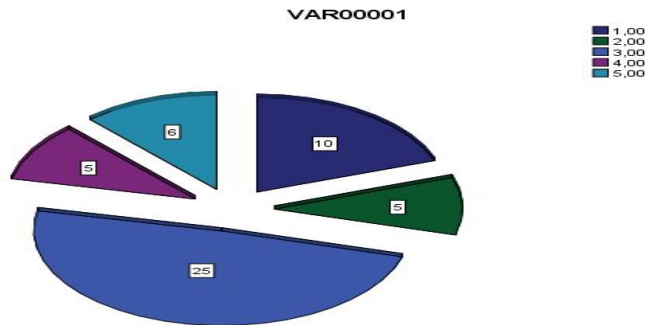
وعندا حسابنا لاختبار كا² وجدنا ان الجدولية تقدر ب 3.84 و كا² المحسوبة تقدر ب 4.64 عند درجة الحرية 1 ومستوى الدالة 0.05 ن وعليه فانه توجد علاقة بين المتغيرين ، ومن اجل معرفة نوع العلاقة قمنا بحساب معامل التوافق الذي قدر ب 0.33 وهذا يعني ان هناك علاقة ضعيفة بين المتغير المستقل والمتغير التابع .

ومنه نستنتج أن اغلبية افراد العينة صرحوا بأن المؤسسة توفر جميع وسائل السلامة المهنية الموصي بها من قبل مختصين الامن الصناعي ، وهذا بغية التقليل من حوادث العمل التي قد تصيب العامل والتي تعرض حياته للخطر وهذه الوسائل هي جد مقبولة من قبل العمال فهم راضون عنها ونجدهم يستعملونها بشكل كبير إلا أنه هناك من يشككي من سوء نوعية هذه الوسائل وهذا نظرا لأنها غير جيدة وسريعة التلف وهو ما قد يعرض العمال إلى الوقوع لديهم إصابات ، فالمؤسسة يمكن أنها تتقني وسائل ذات جودة رديئة وهذا نظرا لانخفاض سعرها ، الا أن هناك فئة من العمال صرحوا بان المؤسسة لا توفر هذه الوسائل ويرجع هذا لطبيعة العمل التي يعملون بها فالمؤسسة توفر هذه الوسائل للعمال الذين يكونون اكثر عرضتا لوقوع الحوادث وهو الامر الذي وجدناه يتفق مع الدراسة السابقة التي جاءت بعنوان مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد م ن حوادث العمل و التي قام بها الطالب موسى نراذري .و التي اكدت أيضا على انه يجب على المؤسسات ان توفر وسائل السلامة المهنية من اجل تخفيض حوادث العمل التي قد تنتج وانه يجب ان تكون هذه الوسائل تحظي بالقابلية من طرف العمال أي انهم يستعملونها .

جدول رقم 10 : يوضح الوسائل والمعدات السلامة المهنية التي توفرها المؤسسة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
قفازات	9	17.6%
احذية	5	9.8%
ملابس العمل	24	47.1%
اقنعة وقائية	5	9.8%
نظارات وقائية	8	15.6%
خوذات	0	0%
المجموع	*51	100%

*نقص في عينة لان هناك 10 افراد من العينة اجابوا بان المؤسسة لا توفر وسائل السلامة المهنية
شكل رقم 11: يوضح الوسائل و المعدات السلامة المهنية التي توفرها المؤسسة



من خلال معطيات الجدول أعلاه يتبين لنا ان نسبة 47.1% من أفراد العينة اجابوا بان المؤسسة توفر الوسائل السلامة المهنية والتي تتمثل في ملابس العمل ، تليها نسبة 17.6% تتمثل في القفازات ثم نسبة 15.6% تتمثل في نظارات الوقائية وبعدها نسبة 9.8% بالنسبة للأحذية و نفس النسبة للأقنعة الوقائية ، و لا نجد أي احد أجاب ان المؤسسة توفر الخوذات كالوسائل للسلامة المهنية .

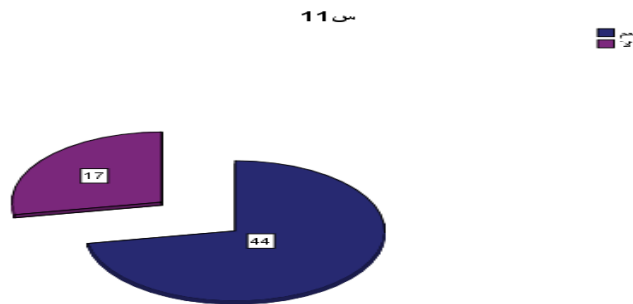
وعليه نستنتج أن اغلبية افراد العينة الذين اجابوا بأن المؤسسة توفر وسائل السلامة المهنية صرحوا بأن هذه الوسائل تتمثل في ملابس العمل أي توفر المؤسسة ملابس شبه مكتملة من اجل حماية العمال من التعرض الى حوادث ، بينما نجد ان هناك فئة صرحوا بأن هذه الوسائل تتمثل في القفازات وهذا نظرا للطبيعة العمل التي يعملون فيه اذا انه من الواجب توفير قفازات من النوعية الجيدة من أجل حماية ايدي العمال وعدم تعرض إلى إصابات ، ونجد ان هناك فئة أخرى صرحوا بأن هذه الوسائل تتمثل في النظارات الوقائية

هذا لان هذه الفئة تعمل في مجال مواد التي يمكن ان تعرض العين الى تلف أو إصابة مثل التلحيم و المواد الكيميائية وغيرها ، كما نجد ان هناك فئة صرحوا بان هذه الوسائل تتمثل في والأقنعة الوقائية وهذا يدل على ان هذه الفئة تعمل في مجال يجب ارتداء الأقنعة الوقائية فيه وهو نفس الامر بالنسبة للذين اجابوا بان هذه لوسائل تتمثل في الأحذية ، بينما لم يجب أي فرد من افراد العينة بان هذه الوسائل تتمثل في الخوذات هذا لان طبيعة العمل في المؤسسة لا تتطلب وجود خوذات .

جدول رقم 11 : يوضح مدى احترام افراد العينة لإجراءات السلامة المهنية

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	53	86.9%
لا	8	13.1%
المجموع	61	100%

شكل رقم 12 : يوضح مدى احترام افراد العينة لإجراءات السلامة المهنية



من خلال معطيات الجدول نلاحظ ان اغلبية افراد العينة صرحوا بانهم يحترمون إجراءات السلامة المهنية وهذا بنسبة 86.9 % ، مقابل 13.1 % من الذين صرحوا بانهم لا يحترمون إجراءات السلامة المهنية

ومنه نستنتج ان معظم العمال يحترمون إجراءات السلامة المهنية الموصي بها من طرف مختصين في مجال الامن الصناعي ، وهذا خوفا منهم على تعرضهم إلى أي حادث و ووقوع إصابات التي قد تدفع العامل إلى ترك العمل خاصة إذا كانت الإصابة خطيرة وبتالي يصبحون عاطلين عن العمل وغير قادرين على ممارسة حائتهم العادية وهذا ما يدفعهم إلى احترام وتطبيق إجراءات السلامة المهنية ، ونجد اغلبهم

يطبقون هذه الإجراءات إلا إن هذا التطبيق يختلف من فرد الى اخر فالعامل ذو مستوى تعليمي جيد يعرف معني احترام هذه الإجراءات والعكس فكما انخفض مستوى الدراسي للعامل كلما كان هناك عدم الالتزام ببرامج السلامة المهنية ، كما نجد أن هناك من لا يحترمون هذه الإجراءات وهذا يفسر على أن هذه الفئة يمكن أن تكون غير مهتمة أو أن لها خبرة كبيرة في مجال العمل .

جدول رقم 12 : يوضح تعرض أفراد العينة لحوادث العمل وعلاقتها بالأقدمية في العمل

المجموع		اكثر من 12		من 06-11 سنة		اقل من 5 سنوات		الأقدمية في العمل التعرض لحوادث
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%50.38	31	%50	1	%19.4	6	%77.4	24	مرة واحدة
%18	11	%0	0	%54.5	6	%45.5	5	مرتين
%18	12	%50	1	%45.5	5	% 54.6	6	أكثر من ثلاث مرات
%13.1	8	%00	0	%37.5	3	%62.5	5	لم يتعرض لإصابة
%100	61	%100	2	%100	19	%100	40	المجموع

شكل رقم 13 : يوضح تعرض افراد العينة لحوادث الهمل و علاقتها بالأقدمية في العمل

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام يتجه نحو افراد العينة الذين صرحوا بانهم تعرضوا للإصابة اثناء العمل مرة واحدة وهذا بنسبة 50.38 % مقابل نسبة 18 % للذين تعرضوا للإصابة مرتين ونفس النسبة لأكثر من ثلاث مرات ، ثم نسبة 13.1 % للذين لم يتعرضوا لأي إصابة اثناء العمل وعند ادخالنا المتغير المستقل المتمثل في الاقدمية في العمل وجدنا أن نسبة 77.4 % تواظب الاتجاه العام

حيث تمثل افراد العينة الذين تعرضوا لحوادث اثناء العمل واقدميتهم في العمل أقل من 5 سنوات ، تليها نسبة 52.5 % من نفس الفئة الذين تلم يتعرضوا لأي حادث ، بعدها 54.6 % من نفس الفئة للذين تعرضوا لأكثر من ثلاث مرات للحوادث ، ثم نسبة 45.5 % للذين تعرضوا لمرة واحدة من نفس الفئة ونجد نسبة 54.6 % تعرضوا للحوادث مرتين واقدمية العمل من [6 - 11] سنة ، بعدها نسبة 45.5 % تعرضوا للحوادث H أكثر من ثلاث مرات ، ثم نسبة 37.5 % من نفس الفئة لم يتعرضوا لأي حادث ، ثم نسبة 19.4 % من نفس الفئة تعرضوا مرة واحدة لحادث ، بينما نجد الفئة التي صرحوا بأن اقدمية العمل عندهم اكثر من 12 سنة بانهم تعرضوا لحادث مرة واحدة بنسبة 50 % ، وهي نفس النسبة للذين تعرضوا لأكثر من ثلاث مرات ، ولا نجد أي صرح بانه تعرض للحوادث مرتين و لم يتعرض أبدا من نفس الفئة .

وعندا حسابنا لاختبار كا² وجدنا الجدولية مقدره 5.99 و كا² المحسوبة تقدر 6.41 عند درجة الحرية 2 ومستوى الدالة 0.05 ، وعليه نجد أنه هناك علاقة بين المتغيرين ، ومن اجل معرفة نوع العلاقة قمنا بحساب معامل التوافق الذي قدر 037 أي أن هناك علاقة طردية موجبة متوسطة بين المتغيرين .

والملاحظ من خلال معطيات الجدول أن أغلب أفراد العينة تعرضوا لحوادث العمل اثناء قيامهم بمهامهم المطلوبة منهم في المؤسسة ، إلا أن هذه الحوادث تختلف من فئة إلى أخرى وهذا حسب اقدمية العمال في العمل ، فالعمال الذين اقدميتهم في العمل تكون اقل من 5 سنوات هم الأكثر تعرضا للحوادث العمل اثناء ممارسة نشاطاتهم أو مهامهم وهذا نتيجة نقص الخبرة لديهم كما يلعب المستوى التعليمي دورا كبيرا إذا أننا نجد أن نسبة كبيرة من العمال مستواهم الدراسي ثانوي أو أقل وهذا ما يوضحه الجدول رقم 04 ونتيجة هذا فانهم يكونون اقل مهارة من العامل الذين مستواهم الدراسي جامعي فما فوق فهذه الفئة نجدهم نوعا ما خاضوا نوعا من التدريب الموجه اثناء قيامهم بإعداد تقارير تريضاتهم وهذا ما يسمح لهم باكتساب خبرة حول طبيعة العمل بينما الفئة الأخرى لم يخوضوا هذا نوع من التدريب بل أنهم تركوا الدراسة وتوظفوا مباشرة دون تدريب وهذا ما يفسر تعرضهم لحوادث العمل فخيرتهم في العمل صغيرة

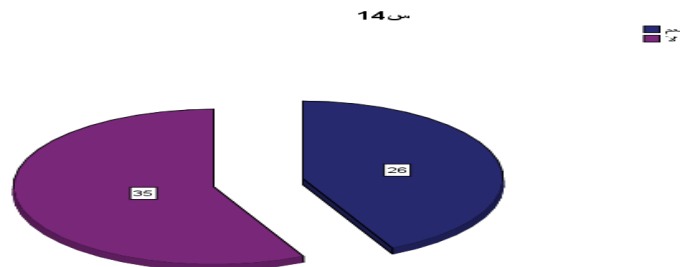
ومستواهم الدراسي متوسط يجعلهم أكثر عرضتا لتعرض لحوادث العمل ، ونجد أيضا أن هناك ارتفاع في نسبة تعرض العمال من فئة الذين اقدميتهم في العمل تتراوح من [6 - 11] سنة وهذا ما يدل على أن هؤلاء العمال رغم انهم اكتسبوا خبرة في العمل إلا أنهم يتعرضون لحوادث وهذا لانهم لم يتلقوا أي تدريب أو أنهم تلقوا تدريب ولكنه لم يكن كافي لهم وإن هذا التدريب ليس متجدد بل هو تدريب قبل الشروع في العمل ولم يتلقوا أي تدريب بعده ، بنما نجد نسبة اقل للفئة التي اقدميتها في العمل اكثر من 12 وهذا لان

هذه الفئة اكثر خبرة في العمل ، وهذا ما أكدته أيضا الدراسة السابقة اثر البرامج التدريبية في السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل ، و التي قام بها الطالب علي عبد الله القرني ، سنة 2001 والتي اكد فيها الى ان الخبرة تلعب دور كبير في تعرض العامل لحوادث العمل وهو نفس الامر الذي وجدناه من خلال هذا الجدول فلخبرة و اقدمية في العمل لها دور كبير في تخفيض حوادث العمل في المؤسسات الاقتصادية .

جدول رقم 13 : يوضح رأى افراد العينة حول كثرة انحنائهم اثناء العمل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	27	44.3%
لا	34	55.7%
المجموع	61	100%

شكل رقم 14 : يوضح رأى افراد العينة حول كثرة انحنائهم اثناء العمل

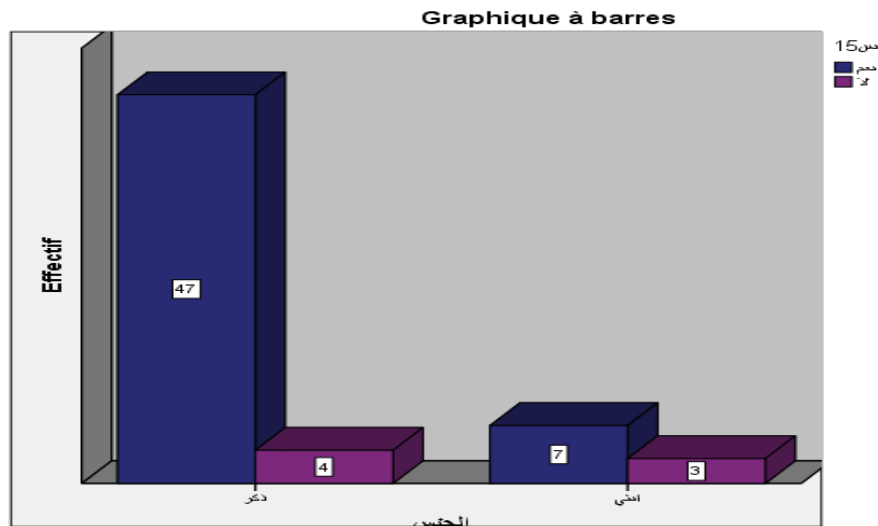


يتضح لنا من خلال معطيات الجدول ان اغلبية افراد العينة لا يكثرون من الانحناء اثناء القيام بالعمل وهذا بنسبة 55.7 % مقابل نسبة 44.3 % للذين يكثرون من الانحناء اثناء العمل . ومن بيانات هذا الجدول نستنتج أن جل افراد العينة لا يكثرون من الانحناء و بتالي فانهم غير معرضين لإصابات في العمود الفقري وهذا يدل على أن المؤسسة توفر لهم كامل الإمكانيات من أجل العمل بارتياح والذي ينتج عنه عدم تعرض العمال لحوادث العمل وهو ما يؤدي بدوره الى زيادة في نسبة الإنتاج بينما نجد ان هناك فئة من أفراد العينة صرحوا بانهم يكثرون من الانحناء اثناء العمل وهذا يعني أنهم معرضون لإصابات في العمود الفقري مع مرور الزمن وهذا لإن طبيعة العمل الذي هم مكلفون به تفرض عليهم الانحناء مثل حمل الأشياء الثقيلة أو أنهم يعملون على الات تتطلب الانحناء .

جدول رقم 14: يوضح الرقابة الإدارية على العمال حول استعمال وسائل السلامة المهنية وعلاقتها بمتغير الجنس

المجموع		انثى		ذكر		الرقابة الإدارية
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%88.5	54	%70	7	%92.2	47	نعم
%11.5	7	%30	3	%7.8	4	لا
%100	61	%100	10	%100	51	المجموع

شكل رقم 15: يوضح الرقابة الإدارية على العمال حول استعمال وسائل السلامة المهنية وعلاقتها بمتغير الجنس



من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو أفراد العينة الذين صرحوا بأن إدارة المؤسسة تفرض عليهم رقابة حول استعمال وسائل السلامة المهنية وهذا بنسبة 88.5 % مقابل

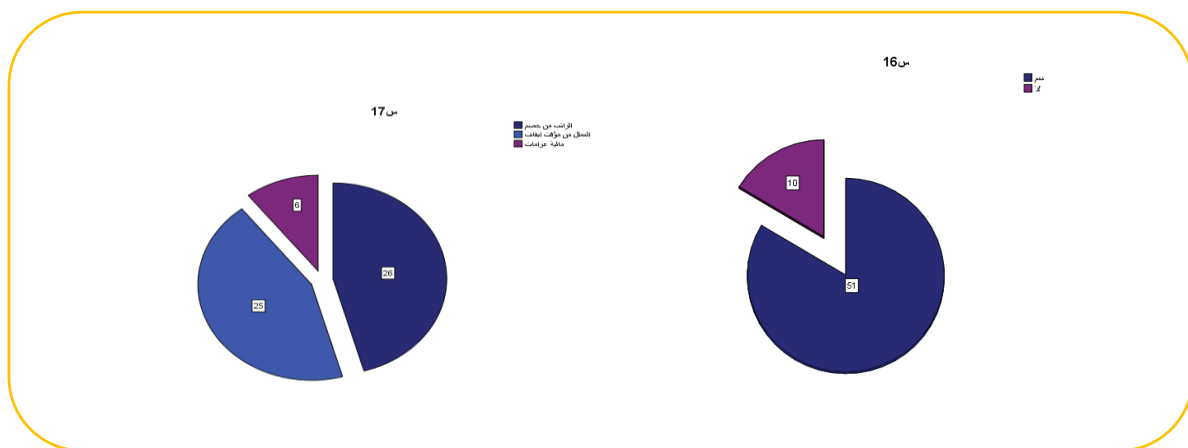
11.5 % من الذين صرحوا بانهم لا تفرض عليهم رقابة من طرف إدارة المؤسسة حول استعمال وسائل السلامة المهنية ، وعند إدخالنا لمتغير المستقل والمتمثل في الجنس وجدنا أن نسبة 92.2 % تواظب الاتجاه العام حيث تمثل افراد العينة من فئة الذكور الذين صرحوا بانهم تفرض عليهم الرقابة من طرف الإدارة مقابل نسب 7.8 % من الذين صرحوا بانهم لا تفرض عليهم رقابة ، ونجد نسبة 70 % من فئة الاناث صرحوا بأن الإدارة تفرض عليهم الرقابة ، مقابل 30 من نفس الفئة لا تفرض عليهم الإدارة رقابة وعند حسابنا لاختبار كا² وجدنا ان القيمة الجدولية تقدر ب 3.84 و كا² المحسوبة تقدر ب 4.04 عند درجة الحرية 1 ومستوى الدالة 0.05، وعليه فانه هناك علاقة بين المتغيرين ، ومن أجل إيجاد نوع العلاقة بين المتغيرين قمنا بحساب معامل التوافق الذي قدر ب 0.44 ، وهذا يعني ان هناك علاقة طردية موجبة قوية بين المتغيرين .

ومنه نستنتج أن إدارة المؤسسة تقوم بمراقبة العمال من اجل استعمالهم لوسائل السلامة المهنية وهذه المراقبة تختلف بين الذكور والاناث ، أنه فئة الذكور هي الأكثر مراقبة من طرف الإدارة وهذا لإن طبيعة الذكر تختلف عن طبيعة الأنثى فالذكور ميالين لعدم الامتثال للأوامر عكس الأنثى التي تمتثل للقوانين كما أن فئة الذكور غير مبالين بالأخطار التي توجد في المؤسسة والتي من شأنها يمكن أن تعرضهم لإصابات ، وبما أن طبيعة عمل المؤسسة يتطلب بدرجة الأول عمال من طرف الذكور نجد ان فئة الذكور هي الفئة الغالبة في المؤسسة وهذا ما يوضحه الجدول رقم 01 ، ولهذا فانه من الضروري مراقبتهم بشكل جيد لانهم يعتبرون العنصر البشري الأكثر فعالية في المؤسسة عكس الإناث التي تقتصر دورهن في أعمال يمكن القول عنها أنها بسيطة وغير خطيرة و هذا ما يفسره عدم مراقبتهم من طرف الإدارة بشكل كبير ، فإدارة المؤسسة تعرف جيدا قيمة العنصر البشري ولهذا تقوم بمراقبته وتوفير له جميع وسائل السلامة المهنية من أجل المحافظة عليه ومحافظة على استقراره الإنتاج وهو ما يعني الاستقرار في الأسواق ، وهو الامر الذي جاء مخالفا للدراسة السابقة "الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية " مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة نموذجاً" و التي قامت بها الطالبة سلامة امينة وأكدت فيها ان من الضروري مراقبة الإدارة المؤسسة لعمال حول استعمال الوسائل السلامة المهنية تكون لكلي الجنسين الذكور و الاناث وهو الامر الذي اختلفت فيه دراستنا هذه فمن خلال هذا الجدول نلاحظ ان المراقبة تكون للذكور اكثر من الاناث .

جدول رقم 15 : يوضح راي افراد العينة حول فرض المؤسسة لعقوبات على عدم التزام باستعمال وسائل السلامة المهنية ونوع العقوبة

الاحتمالات		التكرار	النسبة
نعم	اقتراحات	التكرار	النسبة
	الخصم من الراتب	26	%48.1
	إيقاف مؤقت من العمل	22	%40.7
	غرامات مالية	6	%11.1
لا		7	%11.5
المجموع		61	100

شكل رقم 16 : يوضح راي افراد العينة حول فرض المؤسسة لعقوبات على عدم التزام باستعمال وسائل السلامة المهنية



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان اغلبية افراد العينة صرحوا بان المؤسسة تفرض عليهم عقوبات حول عدم استعمال وسائل السلامة المهنية وهذا بنسبة 88.5 % مقابل 11.5 % للذين صرحوا بأن المؤسسة لا تفرض عليهم عقوبات لعدم استعمالهم لوسائل السلامة المهنية ، وهذه العقوبات تتمثل في أغلبها في الخصم من الراتب بنسبة 48.1 % تليها نسبة 40.7 % بالنسبة للعقوبة المتمثلة في إيقاف المؤقت من العمل ، ثم نسبة 11.1 % بالنسبة للعقوبة لغرامات مالية .

نلاحظ من خلال الجدول ان مؤسسة تفرض عقوبات على عدم استعمال وسائل السلامة المهنية من قبل العمال وهذا من أجل المحافظة عليهم وعدم وقوع إصابات وحوادث اثناء قيامهم بالعمل إذا أنه تسلط المؤسسة مجموعة من العقوبات وتتمثل في أغلبها في الخصم من الراتب أو غرامات مالية ، كون أن هذا نوع من العقوبات اكثر فعالية فالعامل لا يرضي المساس براتبه وهو الامر الذي يجعله يلتزم باستعمال وسائل السلامة المهنية المقدمة له من طرف المؤسسة وبهذا يكون اكثر أمان ، ونجد أن المؤسسة تفرض عقوبات أخرى تتمثل في الفصل من العمل وهذا النوع من العقوبات تلجئ اليه المؤسسة كأخيار أخير بغية تأديب العامل الذي لم يستعمل وسائل السلامة المهنية وترهيب باقي العمال كل هذا من أجل تقليل من حوادث العمل فعقلية العامل الجزائري تفرض على المؤسسة استعمال عقوبات من أجل ضبطه وضمان التزامه بقوانين المؤسسة ، إلا أن هناك من صرحوا بان المؤسسة لا تفرض أي عقوبات على عدم استعمال لوسائل السلامة المهنية وهذا لانهم عمال لم يتعرضوا لأي حادث وأنهم حديثي العهد بالمؤسسة أي انهم عمال جدد او انهم من الفئة التي تحافظ على استعمالها لوسائل السامة المهنية وبالتالي لم تعاقبهم المؤسسة .

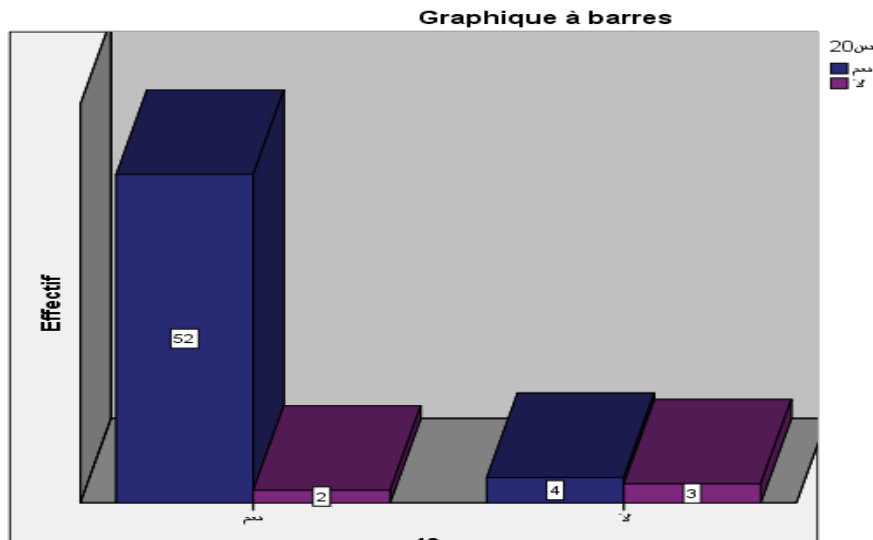
جدول رقم 16 : يوضح وضع المؤسسة للافتات وملصقات السلامة المهنية و مدى ملائمة المكان

الذي توضع فيه

المجموع		لا		نعم		مدى ملائمة مكانها وضع لافتات وملصقات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	تكرار	
88.5%	54	40%	2	92.9%	52	نعم
11.5%	7	60%	3	7.1%	4	لا
100%	61	100%	7	100%	56	المجموع

شكل رقم 17 : يوضح وضع المؤسسة للافتات و ملصقات السلامة المهنية و مدى ملائمة المكان

الذي توضع فيه



نلاحظ أن خلال معطيات الجدول أعلاه أن الاتجاه العام يتجه نحو أفراد العينة الذين صرحوا بأن المؤسسة تضع ملصقات ولافتات حول السلامة المهنية وهذا بنسبة 88.5% مقابل 11.5% للذين صرحوا بأن المؤسسة لا تقوم بوضع ملصقات ولافتات حول السلامة المهنية ، وعند ادخالنا لمتغير المستقل المتمثل في مدي ملائمة مكان الذي وضع فيه هذه الافتات وجدنا ان نسبة 92.9% تواظب الاتجاه العام من أفراد العينة الذين صرحوا بأن مؤسسة تضع لافتات وملصقات وهي واضحة للعمال أي في مكان مناسب ، مقابل نسبة 7.1% من نفس الفئة صرحوا بأن هذه الافتات ليست في مكانها المناسب تليها نسبة 60% بالنسبة لأفراد العينة الذين صرحوا بان المؤسسة لا تضع لافتات والملصقات حول السلامة المهنية وبتالي فهي ليست في مكان المناسب ، مقابل 40% من نفس الفئة يرون بانها في المكان المناسب .

وعندا حسابنا لاختبار كا² وجدنا ان القيمة الجدولية تقدر ب 3.84 و كا² المحسوبة تقدر ب 12.62 عند درجة الحرية 1 ومستوى الدالة 0.05 ، وعليه فانه هناك علاقة بين المتغيرين ، ومن أجل إيجاد نوع العلاقة بين المتغيرين قمنا بحساب معامل التوافق الذي قدر ب 0.55 ، وهذا يعني ان هناك علاقة طردية موجبة قوية بين المتغيرين .

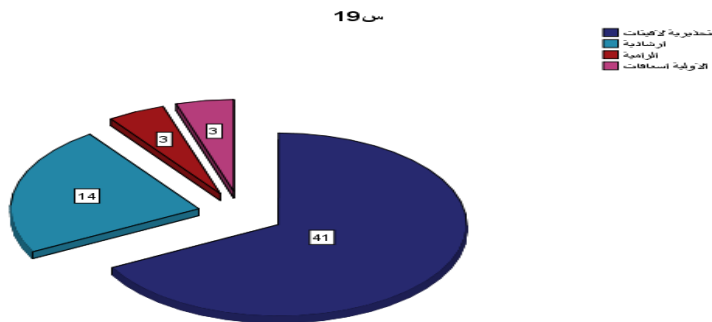
يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن المؤسسة تقوم بوضع لافتات و ملصقات للسلامة المهنية وهذا لإن المؤسسة مهتمة بالجانب سلامة المهنية وهو يعتبر من بين أهداف التي تسعى إلى تحقيقها المؤسسة فتلجئ أي وضع هذه الملصقات في أماكن لتي تكون فيها نسبة الخطر كبيرة مثل وضع أمام أجهزة ولألات أو أمام مواد خطير كالمواد القابلة للاشتعال والمواد السلامة وغيرها من المواد ومن وجب ان تكون هذه الافتات واضحة ويمكن رؤيتها وتكون مفهوم أيضا أي أن العامل مهما كان مستواه التعليمي يجب عليه أن يفهم هذه الملصقات واللافتات كان تكون بسيطة وغير معقدة وأن تكون مصممة للرؤية حتي في الحالات

الخطيرة أو في الأماكن المضلة خاصة إذا مستوى الإضاءة رديء ، وهذا ما تقوم به المؤسسة إذا أننا نجد أن اغلبية أفراد العينة صرحوا بأن هذه الافتات موضوعة في المكان المناسب وهي واضحة بينما هناك فئة من العمال يرون أن هذه الافتات ليست في المكان المناسب أو أن هناك نقص في هذه الافتات و أغلب هؤلاء العمال يكونون من ذو المستوى التعليمية الجيد مثل الجامعي أو أنهم تلقوا تدريبات ودورات تكوينه ولاحظوا أن هذه الملصقات والافتات هي غير كافية بالنسبة لهم وعلى العموم فان مؤسسة تسعي إلى الحد من حوادث العمل وتلجئ كالوسيلة من أجل تحقيق هذا الهدف إلى وضع الملصقات والافتات حول السلامة المهنية هذا من جانب ومن جانب آخر فإنها من الواجب عليها وضع هذه الملصقات والافتات لأنها تخضع لمراقبة دورية من قبل هيأت و أجهزة مختصة في السلامة المهنية على غرار مفتشية العمل ، وهو ما وجدناه ينطبق مع الدراسة السابقة "مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل" و التي قام بها الطالب موسى ذرذري اذ انه توصل الى ان المؤسسة تسعي الى توعية العمال وهذا من خلال الافتات و الملصقات التي تقوم بها وهو نفس الامر الذي فسره هذا الجدول .

جدول رقم 17 : يوضح نوع لافتات التي تضعها المؤسسة حول السلامة المهنية

النسبة	التكرار	الاحتمالات
67.2%	41	لافتات تحذيرية
23%	14	لافتات ارشادية
4.9%	3	لافتات الزامية
4.9%	3	لافتات حول السلامة المهنية
100%	61	المجموع

شكل رقم 18 : يوضح نوع لافتات التي تضعها المؤسسة حول السلامة المهنية



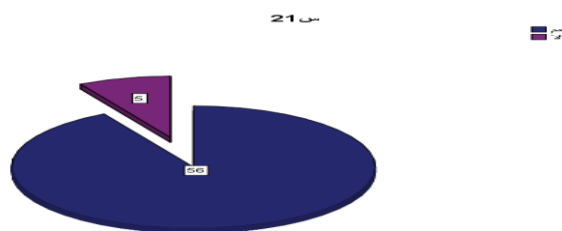
من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا ان نسبة 67.2 % من افراد العينة صرحوا بان لافتات و الملصقات التي تضعها المؤسسة تتمثل اغلبها في لافتات تحذيرية ، تليها نسبة 23 % ، بالنسب للذين صرحوا بان لافتات تتمثل في لافتات ارشادية ، بعدها 4.9 % ، بالنسبة للذين صرحوا بان لافتات هي لافتات الزامية ونجد نفس النسب بالنسبة للذين صرحوا بانها للافتات تتمثل حول الإسعافات الأولية .

ومنه نستنتج أن مؤسسة تقوم بوضع لافتات تحذيرية تعلم العامل بتوخي الحذر حول المناطق الخطرة في مكان العمل واتخاذ الاحتياطات اللازمة ، وعلى سبيل المثال ، يحتوي الصندوق الكهربائي على كهرباء عالية الجهد والتي يمكن أن تسبب أضراراً تهدد الحياة ، كما أنها لا تكفي بهذا النوع من لافتات فقط بل تضع لافتات أخرى تكون الزامية وهي الافات التي تلزم العامل على اتباع السلوك أو إجراء محدد مطلوب في منطقة من مكان العمل ، والامتثال لإجراءات السلامة المهنية وعلى سبيل المثال ، ارتداء نظارات واقية أو نظارات واقية عند استخدام الآلات حيث يوجد خطر تلف العين ، هناك لافتات أخرى تتمثل في لافتات ارشادية ترشد العمال على كيفية القيام الاعمال التي تكون خطيرة أو ترشدهم عند وقوع أي خطر محتمل مثل نشوب حريق في المؤسسة فالإفتات الارشادية ترشد العمال هنا على كيفية التعامل مع خطر ، ونجد أيضا لافتات التي تتعلق بسلامة المهنية كون إن هذه الأخيرة تعتبر من بين أهم الأشياء التي يجب على العامل الاطلاع عليها ومعرفتها حق المعرفة لإن عند وقوع حادث يجب تدخل سريع من أجل إنقاذ المصاب خاصة اذا كان المصاب في حالة حرجة فمعرفة العمال الإسعافات الأولية يمكن أن تنقذ حياة المصاب .

جدول رقم 18 : يوضح توفر المؤسسة على مسالك خاصة بالحالات الطارئة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	56	91.8%
لا	5	8.2%
المجموع	61	100%

شكل رقم 19: يوضح توفر المؤسسة على مسالك خاصة بالحالات الطارئة



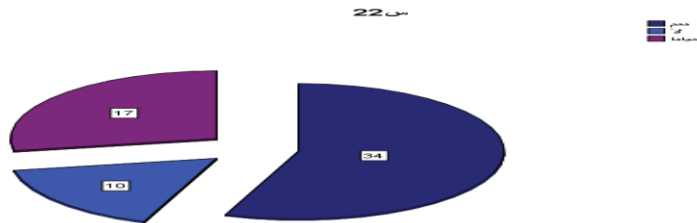
من خلال معطيات الجدول أعلاه نلاحظ أن 91.8 % من أفراد العينة صرحوا بأن المؤسسة تتوفر على مسالك خاصة بالحالات الطارئة ، مقابل 8.2 % من الذين اجابوا بأن المؤسسة لا تتوفر على مسالك خاصة بالحالات الطارئة .

وعليه نستنتج أن المؤسسة توفر مسالك خاصة امنة في حالت وقوع حالات طارئة في المؤسسة مثل نشوب حرق أو وقوع زلزال أو أي كارثة طبيعية قد تحدث ، فالمسالك الخاصة توفر الامن وهروب للعمال عند وقوع أي حادث أو كارثة ، فعلى سبيل المثال يستطيع العمال من خلال هذه المسالك الهروب من خطر نشوب حرق في المؤسسة بكل سهول وبهذا تكون المؤسسة قد حافظت على سلامة العمال ، بينما هناك فئة من العمال صرحوا بأن المؤسسة لا تمتلك مثل هذه المسالك الخاصة وهذا كون أنهم يعملون في وحدات لا تتوفر فيها هذه المسالك إذ أن المؤسسة لكبر حجمها و تعدد وحداتها لم تستطع توفير هذه المسالك على كافة الوحدات التي تمتلكها بل ركزت فقد على الوحدات الكبرى والتي تحتوى على عدد كبير من العمال وأهملت باقي الوحدات الأخرى .

جدول رقم 19 : يوضح رأى افراد العينة بقيام المؤسسة بصيانة أدوات العمل بصورة دورية

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	34	55.7%
لا	10	16.4%
أحيانا	17	27.9%
المجموع	61	100%

شكل رقم 20: يوضح رأى افراد العينة بقيام المؤسسة بصيانة أدوات العمل بصورة دورية



نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه ان نسبة 55.7 % من أفراد العينة اجابوا بأن المؤسسة تقوم بصيانة أدوات وأجهزة العمل بصورة دورية ، مقابل نسبة 27.9 % من الذين اجابوا بأنها تقوم أحيانا بصيانة الآلات وأجهزة العمل ، بينما نجد نسبة 16.4 % من أفراد العينة اجابوا بأن المؤسسة لا تقوم بصيانة أدوات العمال .

يتضح لنا من خلال الجدول أن اغلبية افراد العينة اجابوا بأن المؤسسة تقوم بصيانة أدوات العمل وهذا من أجل عدم تلف هذه الآلات وهو ما يعني عدم تعرض العامل للحوادث لإن تلف وتعطل هذه الآلات أو عدم عملها بشكل المطلوب قد يؤدي إلى تعرض العامل للحوادث أثناء العمل عليها وهو ما يؤدي إلى خسارة المورد البشري وخسارة الإنتاج معه ، فاذا كانت الآلات لا تعمل بشكل جيد فالعامل يضطر إلى العمل عليها رغم أنها غير صالحة للعمل ، كما ان تدريب العامل على العمل على الآلات وأجهزة يكون عندما تكون الآلات جيد وغير تالفة وهو ما يسمح له بتلقي التدريب بشكل جيد فالعامل يكون قد تكون على أداء العمل على الآلات جيد تعمل بشكل جيد ، وعند تلفها أو اصابتها باي عطل أي كان نوعه يكون غير قادر على العمل على هذه الآلات وبالتالي يجب على مؤسسة أن تقوم بصيانتها من أجل العمل عليها ومن أجل ان تكون الآلات آمنة وغير مسببة لأي حادث عمل ، ونجد أن هناك فئة من أفراد العينة صرحوا بأن المؤسسة تقوم أحيانا بصيانة الدورية للآلات وأجهزة المتعلقة بالعمل ، وهذا يعني أن المؤسسة تقوم بصيانة الأجهزة حسب درجة أهميتها وحسب درجة خطورتها على العامل فآلات التي تكون أقل أهمية في أداء العمال وأقل خطورة لا تتم صيانتها بشكل دوري بل تتم صيانتها عند الحاجة إلى صيانتها فقط بينما هناك فئة من عمال صرحوا بأن المؤسسة لا تقوم بأي صيانة دورية للأدوات وأجهزة العمل بل قوم باستبدالها وتعويضها بالآلات وأجهزة جديدة هذا لإن هذه الآلات ليست الآلات كبيرة و ليست الآلات الغالية الثمن .

جدول رقم 20 : يوضح رأى افراد العينة حول ما اذا كانت الآلات المستعملة تسبب امراض ونوع

هذه الامراض

الاحتمالات		التكرار	النسبة
نعم	مرض جسمي	20	71.4%
	مرض نفسي	3	10.7%
	مرض نفسي جسمي	5	17.9%
	لا	33	54.1%
المجموع		61	100

شكل رقم 21 : يوضح رأى افراد العينة حول ما اذا كانت الآلات المستعملة تسبب امراض



من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا ان اغلبية افراد العينة صرحوا بان الآلات المستعملة في العمل لا تسبب لهم أي امراض وهذا بنسبة 54.1% مقابل 45.9% من الذين صرحوا بان هذه الآلات تسبب لهم امراض وتمثلت هذه الامراض في امراض جسمية بنسبة 71.4% ، ثم امراض نفسية وجسمية بنسبة 17.9% ، ثم امراض نفسية بنسبة 10.3% .

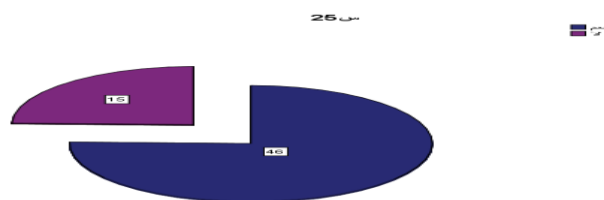
ومنهم من صرحوا بان هذه الآلات التي يستعملها وقوم العمال بالعمل عليها لا تسبب أي امراض وهذا كونها من الآلات الحديثة التي تراعي صحة العامل أولاً كما انها مثبت بطريقة سليمة وهذا ما يوضحه الجدول رقم 6 اذا انها تثبت من طرف المختص وهو ما يسمح لها بالعمل بطريقة امنة وبالتالي لا تسبب أي امراض لمستعملها أي للعمال فالمؤسسة تسعى دائماً الي اقتناء الات و أجهزة حديثة تواكب اخر التطورات التكنولوجية والتي لا تسبب أي امراض وأي اخطار للعمال فألات المستعملة في المؤسسة GéANT الكترونيك الات معظمها جديدة أي انها ليست من النوع القديم الذي يسبب الضجيج و الذي قد يؤثر على العمال من خلال ضعف السمع وأنها ليست من الآلات التي يتطرب كثرة الانحاء أثناء العمل وهو ما يؤدي الى عدم إصابة أي عامل باي امراض وبأي حادث اثناء العمل ، إلا أن هناك نوع من الآلات في المؤسسة تسبب امراض وإصابات هذا النوع هو من الأجهزة القديمة والتي لا تواكب التطورات العصرية وهي تسبب امراض جسمية تتمثل في أغلبها الصداع نتيجة كثرة الضجيج و امراض الربو نتيجة الغبار والدخان المنبعث من الآلات وحروق نتيجة استعمال ادوات قابلة للاستعمال للاختناق نتيجة الغازات المنبعثة ، الحساسية ، كما تسبب امراض نفسية مثل التوتر الذي نتج من ضجيج الآلات والقلق ، ومختلف ضغوط النفسية ، كما تسبب امراض تكون مختلطة بين النفسية والجسمية مثل امراض القلب نتيجة كثرة القلق وكثرة صداع وغيرها من الامراض الأخرى التي قد تصيب العامل أثناء قيام بأعماله على هذا النوع من الآلات ، وهنا تجدر الإشارة إلى أن عدم قيام المؤسسة بصيانة الدورية كما يوضحه الجدول رقم 17

يسبب هذا النوع من الامراض ، و لهذا تقوم المؤسسة بفرض قوانين ومراقبة العمال من اجل استعمال وسائل السلامة المهنية لتقليل من تعرض العمال الى إصابة بأمراض .

جدول رقم 21 : يوضح مساهمة تقارير حول حوادث العمل في التقليل منها

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	46	75.4%
لا	15	24.6%
المجموع	61	100%

شكل رقم 22 : يوضح مساهمة تقارير حول حوادث العمل في التقليل منها



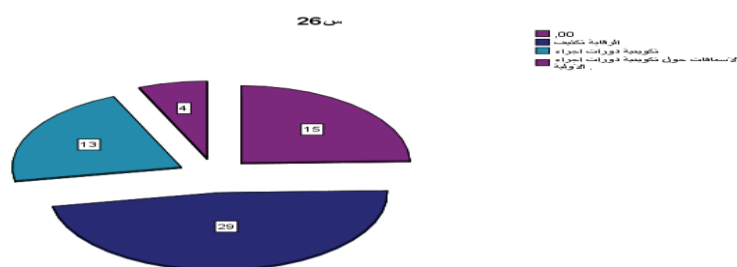
من خلال معطيات الجدول أعلاه نلاحظ ان 75.4 من افراد العينة اجبوا بان التقارير حول حوادث العمل تساهم في الحد و التقليل منها ، مقابل نسبة 24.6 من الذين اجابوا بانها لا تقلل من حواد العمل و عليه نستنتج ان من بين الاليات و الوسائل التي تعتمد المؤسسة عليها من اجل التقليل و الحد من حوادث العمل هو القيام بإعداد تقارير خاصة بكل حادث و هذا التقرير يكون تقرير مفصل عن اسباب و قوعه وكيفية وقوعه و الاضرار التي نجمت عنه ، حيث تساهم هذه التقارير في توفير معلومات نوعية عن طبيعة العمل الذي وقعت فيه الحادثة، و في توعية الأفراد العاملين لتجنب مخاطر الحوادث و إصابات العمل، فمن الضروري الاحتفاظ بسجلات خاصة حول الحوادث في كل منظمة، هذه السجلات و التقارير توضح عدد و نوع الحوادث و كذلك الخسائر الناجمة عن حصول هذه الحوادث، و هذا ما يثبت حرص المؤسسة ووعيتها بأهمية تقارير الحوادث في تخفيض نسبة كبيرة من حوادث العمل، الا ان هذه التقرير ليست كافية لوحدها بل يجب الاعتماد على وسائل و اليات أخرى من اجل الحد من حوادث العمل .

جدول رقم 22 : يوضح كيفية قيام التقارير حول حوادث العمل بالحد منها

الاحتمالات	التكرار	النسبة
تكتيف الرقابة	29	63.1%
اجراء دورات تكوينية حول الوقاية	13	28.2%
اجراء دورات تكوينية حول الإسعافات الأولية	4	8.7%
المجموع	*46	100%

* نقص في العينة نتيجة الإجابة بنعم لأفراد العينة

شكل رقم 23 : يوضح كيفية قيام التقارير حول حوادث العمل بالحد منها



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان اغلبية افراد العينة الذين اجابوا بان التقارير حول حوادث العمل تساهم في الحد من الحوادث صرحوا بان كيفية مساهمة هو من خلال تكتيف الرقابة و هذا بنسبة 63.1 % تليها نسبة 28.2 % بالنسبة للذين اجابوا بان المساهمة تتمثل في اجراء دورات تكوينية حول الوقاية ثم نسبة 8.7 % بالنسبة لإجراء دورات تكوينية حول الإسعافات الأولية .

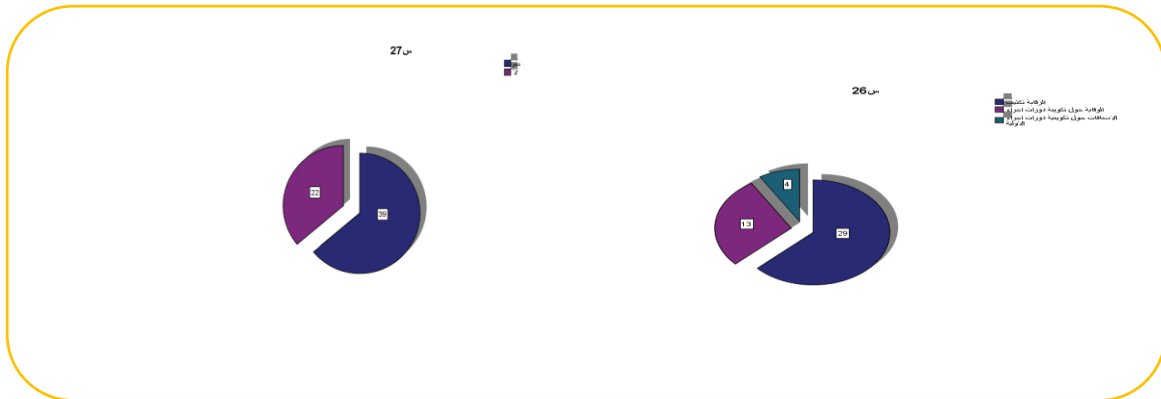
ومنه نستنتج أن التقارير حول حوادث العمل تساهم من خلال تكتيف الرقابة من طرف المؤسسة حول استعمال وسائل السلامة المهنية وحول طريقة عمل العمال على الأجهزة والآلات المختص بالعمل وهذا لإن تكتيف الرقابة على العمال و فرض عقوبات عليهم في حالة ما إذا خالفوا إجراءات السلامة وهذا كما يوضحه الجدول رقم 16 يساهم بشكل فعال في الحد من حوادث العمل ، فتقارير حول حوادث العمل تعني

ان هناك حادث و أن هناك عدم التزام من قبل العمال بإجراءات السلامة المهنية ، كما تسمح هذه التقارير بإجراء المزيد من الدورات التكوينية حول كيفية الوقاية من حوادث العمل هذه الدورات تنظم من طرف المؤسسة هذا اذا كانت نسبة حوادث العمل في المؤسسة مرتفعة جدا فتلجئ المؤسسة إلى إجراء هذه الدورات وتكون وفقا للتقارير التي تقدم حول هذه الحوادث ، فان كانت مثلا حوادث مثل التعرض إلى كسور أو خدوش أو إصابات مهما كان نوعها فان المؤسسة تقوم وفقا لهذه الحوادث بإعداد برامج لهذه الدورات ويكون مقبل مختصين في السلامة المهنية ، كما تساهم كذلك هذه التقارير في إجراء دورات تكوينية حول الإسعافات الأولية هذه الأخيرة أصبحت من واجب العمال معرفتها كون أنها تساعد بشكل كبير في انقاذ المصابين من حوادث العمل ، وتسمح كذلك بإعادة تعليم العامل للطرق السليمة في العمل وهذا يندرج ضمن الدورات التكوينية ، كذلك ادراك العمليات الأكثر خطورة و التي تزيد من نسبة حوادث العمل .

جدول رقم 23 : يوضح رأي أفراد العينة حول ما إذا كانت هناك استراتيجيات تضعها المؤسسة من أجل تقليل حوادث العمل وأهم هذه الاستراتيجيات

الاحتمالات		التكرار	النسبة
نعم	اهم الاستراتيجيات	التكرار	النسبة
	تقديم حوافز مادية	10	25.6%
	مناقشة مع العمال حول السلامة المهنية	25	64.1%
	تقديم هدايا ومكافأة	4	10.3%
لا	22	36.1%	
المجموع	61	100%	

شكل رقم 24 : يوضح راي افراد العينة حول ما اذا كانت نهاك استراتيجيات للحد من حوادث لعمال

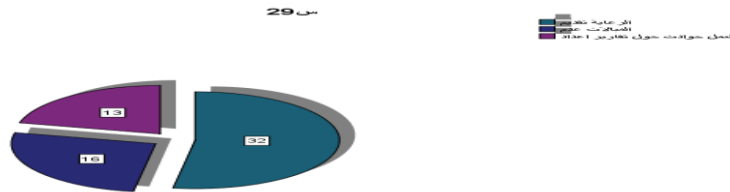


يتضح لنا من الجدول أعلاه أن 63.9% من أفراد العينة صرحوا بأن المؤسسة تقوم بوضع استراتيجيات للحد من حوادث العمل ، ومن بين هذه الاستراتيجيات التي تضعها المؤسسة نجد مناقشة مع العمال حول السلامة المهنية وهذا بنسبة 64.1% من افراد العينة الذين اجابوا بنعم ثم نجد استراتيجية أخرى وهى تقديم حوافز مالية وهذا بنسبة 25.6% بعدها وبنسبة 10.3% تقديم هدايا ومكافئات ، وفي المقابل نجد نسبة 36.1% من أفراد العينة صرحوا بأن المؤسسة لاتضع أي استراتيجيات للحد وتقليل من حوادث العمل . ومنه نستنتج أن المؤسسة تقوم بوضع مجموعة من الاستراتيجيات التي تحد من حوادث العمل والتي تجعل العمال يعملون بكل حذر راغبين في اخذ الامتيازات التي تقدمها المؤسسة من اجل الحد من حوادث العمل فقيام المؤسسة بوضع هذه الاستراتيجيات و التي تتمثل في تقديم حوافز مادية او مكافئات مالية و غيرها من الاستراتيجيات تجعل العامل أكثر حذرا في استعمال أدوات العمل كما تجعله اكثر التزاما بقوانين السلامة المهنية اذا انها تجعله يستعمل وسائل السلامة المهنية (من قفازات ، احذية ، ملابس العمل ، والخوذات) هذا الامر يحد من حوادث العمل ويقلل من نسبه حدوثها كما ان من بين اكثر الاستراتيجيات التي تعتمدها المؤسسة هو مناقشة مع العمال حول السلامة المهنية ففتح المؤسسة باب المناقشة مع العمال يعني ان هناك اهتمام كبير من طرفها للعمال وهو ما يجعل العامل اكثر انتماءا وبتالي يجعله اكثر التزاما بقوانينها ، إلا أن هناك بعض من افراد العينة صرحوا بان المؤسسة لا تقوم ولا تضع أي استراتيجيات من أجل الحد من حوادث العمل وهذا يرجع الى انهم عمال حديثي العهد بالمؤسسة كما انهم يمكن انهم لم يتعرضوا لأي حادث أو لم يشهدوا أي حادث عمال اثناء عملهم و بتالي يجهلون هذه الاستراتيجيات .

جدول رقم 24 : يوضح كيفية تعامل المؤسسة مع العمال الذين يتعرضون لحوادث العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة
تقديم الرعاية	32	52.5%
عدم المبالاة	16	26.2%
اعداد تقارير حول حوادث العمل	13	21.3%
المجموع	61	100%

شكل رقم 25: يوضح كيفية تعامل المؤسسة مع العمال الذين يتعرضون لحوادث العمل



نلاحظ من الجدول أعلاه أن اغلبية افراد العينة صرحوا بان المؤسسة تقدم للعمال المتعرضون للحوادث العمل الرعاية و هذا بنسبة 52.5 % ، تليها نسبة 26.2 % بالنسبة للذين صرحوا بانها لا تبالي بهم تليها نسبة 21.3 % بالنسبة للذين صرحوا بانها تقوم بإعداد تقارير حول حوادث العمل . نستنتج مما سبق أن المؤسسة تقدم الرعاية الازمة للعمال الذين يتعرضون لحوادث العمل اذا انها تهتم بهم بشكل كبير بعد الحادث من خلال التعويضات التي تقدمها لهم هذا في حالة ما إذا كانوا غير مأمنين أو انهم مازالوا لم يأتمنوا و تعرضوا لحادث اثناء هذه الفترة وأغلبهم هم من الفئة التي تتراوح اقدميتها في العمل أقل سنة أي انهم جدد في العمل هذه الفئة هي الأكثر تعرضا لحوادث العمل وهذا ما يوضحه الجدول رقم 12 فمن واجب المؤسسة ان تقدم كل الرعاية بعد الحادث أي بعد أن يصاب العامل وهذه الرعاية تختلف حسب اختلاف نوع الحادث فالعامل الذي يتعرض لإصابة غير خطيرة لا يقدم له نفس الرعاية بالنسبة لعامل الذي اصابته خطيرة ، كما أن المؤسسة في بعض الأحيان المؤسسة لا تقدم أي رعاية وتكون رد الفعل من جهتها بعدم المبالاة وفي هذه الحالة يكون المصابين اغلبهم مأمنين اجتماعيا أي أن من قبل الصندوق الوطني للتأمينات ، فهذا الصندوق هو المسؤول عن تقديم الرعاية للعمال المصابين ، بينما تقوم المؤسسة بالتكفل بأعمال المصابين نتيجة تعرضهم لحوادث العمل من خلال اعداد التقارير حوادث العمل وهذا ما وضحه الجدول السابق رقم 23 .

تحليل السؤال رقم 23 : ماذا تقترح كأساليب وقائية لتقليل من حوادث العمل ؟

من خلال إجابة افراد العينة عن هذا السؤال وجدنا أن أهم الاقتراحات التي اقترحوها لنا تتمثل في لآتي :

- انشاء دورات تكوينية للعمال الجدد ، وهذا نتيجة ان اغالب حوادث العمل يصاب بها العامل الجديد الذي ليس لديه خبرة مهنية كبيرة و لهذا فان دورات التكوينية حول استعمال الآلات وأجهزة العمل تساعد في التقليل من حوادث العمل .

- استعمال وسائل السلامة المهنية ، وهذا تأكيد على ان وسائل السلامة المهنية تساعد في الحد والتقليل من حوادث العمل .

- الانتباه العمال اثناء العمل ، نقص انتباه العامل اثناء أداء مهامه يؤدي في أغلب الأحيان الى وقوع حوادث له وهو ما يجب على العمال أن ينتبه له من خلال تركيزهم على العمل أكثر .

- توفير بيئة عمل جيدة ، وهذا يعني أن بيئة العمل لها دخل في نسبة حوادث العمل فتحسينها يؤدي الى تقليل من حوادث العمل مثل تحسين مستوى الإضاءة وتحسين مكان العمل وغيرها .

- القيام بصيانة دورية للآلات ، هذا الاقتراح يسمح بتقليل حوادث العمل بشكل كبير وهذا ما وضحه الجدول رقم 19.

- التقيد الصارم بقوانين المؤسسة ، وهذا من خلال التقيد بارتداء وسائل السلامة المهنية وإجراءاتها .

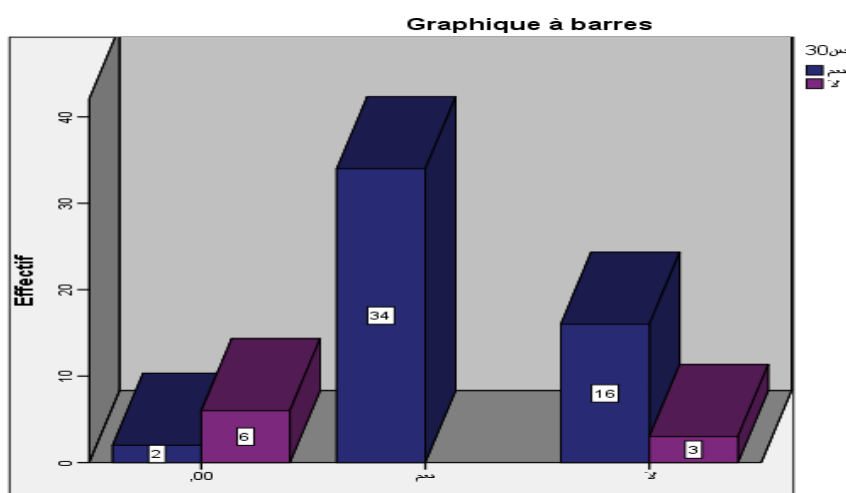
- تكثيف الرقابة من قبل إدارة المؤسسة هذا ما يسمح بتقليل نسبة حوادث العمل بشكل كبير إذ أن الرقابة تعتبر أسلوب فعال في التزام العمال بقوانين المؤسسة .

2 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية :

جدول رقم 25 : يوضح رأي افراد العينة فيما إذا تلقوا تدريب قبل الشروع في العمل وعلاقتها بزيادة المهارات وتطوير القدرات في العمل

المجموع		لا		نعم		زيادة المهارات والقدرات في العمل تلقي التدريب
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%83.6	51	%42.9	6	%95.7	45	نعم
%16.4	10	%57.1	8	%4.3	2	لا
%100	61	%100	14	%100	47	المجموع

شكل رقم 26 : يوضح رأي افراد العينة فيما اذا تلقوا تدريب قبل الشروع في العمل وعلاقتها بزيادة المهارات وتطوير القدرات في العمل



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو افراد العينة الذين أجابوا بانهم تلقوا تدريب وهذا بنسبة 83.6% ، مقابل 16.4% للذين أجابوا بانهم لم يتلقوا أي تدريب وعند ادخالنا للمتغير المستقل المتمثل في زيادة المهارات والقدرات في العمل وجدنا أن نسبة 95.7% تواظب الاتجاه العام حيث تمثل افراد العينة الذين صرحوا بانهم تلقوا تدريب و انه زاد من مهاراتهم و قدراتهم اثناء العمل ، مقابل 4.3% للذين صرحوا بانهم لم يتلقوا أي تدريب وأنهم يتمتعون بقدرات ومهارات عالية في العمل ، ونجد أن نسبة 57.1% صرحوا بانهم لم يتلقوا أي تدريب وانهم لم تزد مهارتهم وقدراتهم في العمل ، مقابل 42.9% من نفس الفئة .

وعندا حسابنا لاختبار كا² وجدنا ان القيمة الجدولية تقدر 5.99 وكا² المحسوبة تقدر ب 15.73 عند درجة الحرية 2 ومستوى الدالة 0.05، وعليه فانه هناك علاقة بين المتغيرين ، ومن أجل إيجاد نوع العلاقة بين المتغيرين قمنا بحساب معامل التوافق الذي قدر ب 0.51 - وهذا يعني ان هناك علاقة عكسية سالبة قوية بين المتغيرين.

ومنه نستنتج ان المؤسسة تسعى إلى تدريب العمال قبل شروعهم في العمل أي أنها تستقطب العمال الذين يكونون مكونين جيدا بمعنى أنهم خريجين الجامعات والمراكز التكوينية المهني والذين يكونون قد تدربوا وقاموا بتربصات ميدانية ، لإن العمال الذين خضعوا إلى برامج تدريبية قبل أو حتى أثناء شروعهم في العمل نجد لديهم قدرات ومهارات في أداء العمل افضل من الذين لم يخضعوا للبرامج التدريبية ، وهو الامر الذي يقلص نسبة حوادث العمل في المؤسسة إذا أن التدريب ومعرفة العامل كافة متطلبات العمل الأساسية والثانوية تؤدي به إلى اكتساب مهارات الأساسية وهو ما يجنبه الوقوع في حوادث العمل ، كما التدريب في جوهره يعتبر بأنه إجراء مخطط ومنظم ومستمر يهدف إلى تغيير سلوك الأفراد في اتجاه محدد ، وبالتالي فان تغيير السلوك العامل في المؤسسة يؤدي الى تجنب حوادث العمل إذ انه يصبح العامل يعمل وفقا لما تدرب عليه وهذا التدريب سيشمل بتأكيد جميع جوانب العمل بما فيها السلامة المهنية ، إلا أن هناك فئة من العمال لم تطور من قدراتها في العمل رغم أنها تلقت تدريب وهذا يرجع إلى عدم تلقيها التدريب بشكل جيد أو انهم لم يأخذوا التدريب بمحمل الجد وهو ما يؤدي إلى تعرضهم إلى حوادث وإصابات فالعامل من واجبه أن يستحضر الرغبة الصادقة وأن يتعلم ويكتسب المهارات الجديدة التي من شأنها أن تسهل عليه العمل وأن تجنبه الوقوع في حوادث العمل ، كما أن هناك فيه من العمال لم يتلقوا أي تدريب ولكن في المقابل نجد أنهم يتمتعون بمهارات وقدرات عالية في العمل وهذا يرجع إلى عامل الخبرة فهي تلعب دورا

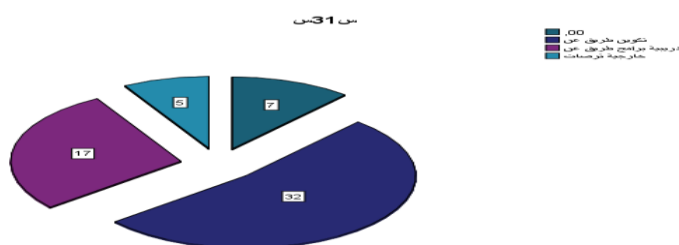
كبيراً في اكتساب العامل جميع متطلبات العمل وبالتالي يمكن أن يستغني عن التدريب ولكن يبقى التدريب هو الحل الأمثل والواجب لان اكتساب الخبرة قد يتطلب وقت طويل وهو ما لا يصب في مصلحة المؤسسة إذا أنه في فترة التي يكون العامل يكتسب فيها الخبرة تقع له عدت حوادث وهذا ما يثار بسلب على المؤسسة وعلى انتاجها ، وهذا ما ينطبق مع الدراسة السابقة "برنامج تدريبي مقترح لزيادة مستوي السلامة المهنية وعلاقتها بالكفاءة الإنتاجية" التي قام بها الطالب علي عبد الله القرني و التي توصل فيها الى ان التدريب و البرامج التدريبية تزيد من قدرات و مهارات العمال اثناء العمل وهو ما يؤدي نقص في نسب حوادث العمل في المؤسسات الاقتصادية وهو نفس ما توصلنا اليه من خلال تحليل هذا الجدول .

جدول رقم 26 : يوضح كيفية تلقي التدريب

الاحتمالات	التكرار	النسبة
عن طريق التكوين	32	56.3%
عن طريق برامج تكوينية	17	31.5%
تربصات خارجية	5	9.3%
المجموع	*54	100%

*نقص في العينة لأنه لم يجب جميع افراد العينة بنعم

شكل رقم 27 : يوضح كيفية تلقي التدريب



من الجدول أعلاه يتضح لنا أن نسبة 56.3 % من افراد العينة أجابوا بانهم تلقوا التدريب عن طريق التكوين ، ونسبة 31.5 % تلقوا التدريب عن طريق الخوض هم لبرامج تدريبية ، ونسبة 9.3 % تلقوها عن طريق تربصات خارجية .

وهذا ما يوضح لنا أن أغلبية أفراد العينة الذين أجابوا بانهم تلقوا التدريب قد تلقوه من خلال مراكز التكوين المهني إذا أن المؤسسة تعمل على استقطاب فئة خريجين المراكز التكوين المهني وهو ما يتماشى مع

طبيعة العمل في المؤسسة فالمؤسسة تعمل في مجال الالكترونيات والأجهزة الكهرومنزيلة وبتالي فان العمال الذين يعملون في المؤسسة يجب أن يكونوا على الأقل يحملون شهادات وهناك من لم يخضعوا لتدريبات عن طريق التكوين وإنما قامت المؤسسة بإنشاء برامج تدريبية خاصة ودربتهم عليها ، كما أن هناك فئة من العمال قاموا بتربصات خارجية وهذه الفئة في الاغلب هي الفئة خريجين الجامعات فكما تحتاج المؤسسة الى خريجين المراكز التكوين تحتاج أيضا إلى خريجين الجامعات خاصة المهندسين الذين يعملون في مجال كهرباء الميكانيكية و غيرها من التخصصات التي يحتاجونها في المؤسسة .

جدول رقم 27 : يوضح رأي افراد العين فيما اذا كانت مدت التدريب كافية من اجل الالمام بكافة

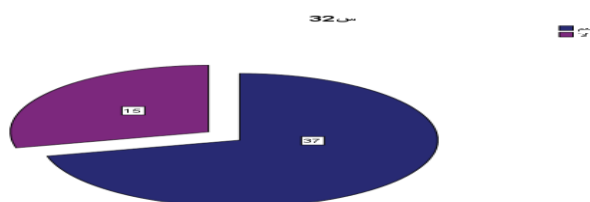
متطلبات العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	39	72.2%
لا	15	27.8%
المجموع	54*	100%

*نقص العينة لان لم يجب جميع افراد العينة بنعم

شكل رقم 28 : يوضح رأي افراد العين فيما اذا كانت مدت التدريب كافية من اجل الالمام بكافة

متطلبات العمل



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 72.7% من أفراد العينة الذين اجابوا بأنهم خضعوا لتدريب صرحوا بأن مدت التدريب كانت كافية من أجل الالمام بجميع متطلبات العمل ، مقابل 27.8% للذين اجابوا بأنها لم تكن كافية .

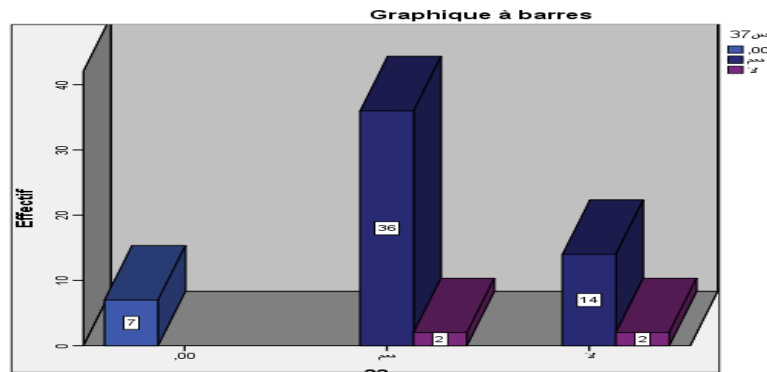
ومنه نستنتج أن مدت التدريب التي خضع لها افراد العينة هي مدة كافية من أجل الالمام ومعرفة كل متطلبات العمل الأساسية وهو ما يسمح لهم بالعمل بكل اريحية اذا انه كلما طالت مدت التدريب كلما كانت نسبة حدوث وتعرض العامل الي حادث ضئيلة والعكس صحيح ، وهذا ما نجده في مراكز التكوين إذ أنها تعمل على تدريب الفرد أكبر مدت ممكنة من أجل تلبية جميع احتياجاته التدريبية فقد يتراوح التدريب

في بعض الأحيان إلى مدت عامين كل هذا من أجل الالمام بمتطلبات العمل وهو ما يؤدي إلى نقص تعرضه لحوادث العمل ، فكلما كانت مدت التدريب كبيرة كلما نقصت نسبة تعرضه لحوادث العمل ، إلا أن هناك بعض المهام والاعمال لا تكفي مدت التدريب التي يتلقاها العامل من أجل الالمام بكافة متطلبات العمل هذه الاعمال هي الاعمال الأكثر خطورة والتي تسبب حوادث عمل كثيرة ولهذا فانه قد تضطر المؤسسة إلى زيادة مدت التدريب حسب نوع العمل والعمال الذين سيعملون فيه ، كما أن الفروقات الفردية بين العمال تلعب دورا في مدت التدريب فهناك عمال سريعي التعلم وهم لا يأخذون وقتا طويلا في التدريب وهناك عمال بطئي التعلم هذه الفئة تبطئ عملة التدريب ولهذا نجد أن المؤسسة تركز على التدريب لما فيه من فائدة يعود اليها بدرجة الاولي من خلال محافظة على الآلات وأدوات العمل وعلى أهم عنصر في العملية الإنتاج وهو العنصر البشري بعدم تعرضه لحوادث العمل .

جدول رقم 28 : يوضح تنظيم المؤسسة لدورات تكوينية وعلاقتها بتقليل حوادث العمل

المجموع		لا		نعم		تقليل من حوادث العمل
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
63.9%	39	30.8%	4	73%	35	نعم
36.1%	22	69.2%	9	13%	13	لا
100%	61	100%	13	100%	48	المجموع

شكل رقم 29: يوضح تنظيم المؤسسة لدورات تكوينية و علاقتها بتقليل حوادث العمل



من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن الاتجاه العام يتجه نحو والمبشرين الذين أجابوا بأن المؤسسة تنظم دورات تكوينية وهذا بنسبة 63.9% ، مقابل 36.1% للذين أجابوا بأن المؤسسة لا تنظم دورات تكوينية وعندما ادخلنا للمتغير المستقل المتمثل في مساعدة هذه الدورات في التقليل من حوادث العمل وجدنا أن نسبة 73% تواظب الاتجاه العام حيث تمثل أفراد العينة الذين صرحوا بأن المؤسسة تنظم دورات تكوينية وأنها تساعد في التقليل من حوادث العمل ، مقابل نسبة 27% من نفس الفئة صرحوا بأن المؤسسة لا تنظم دورات تكوينية ، ونجد نسبة 69.2% بالنسبة للفئة التي صرحت بأن المؤسسة لا تنظم دورات تكوينية وبتالي فإنها لا تساعدهم على التقليل من حوادث العمل مقابل نسبة 30.8% من نفس الفئة الذين صرحوا بأن المؤسسة تنظم دورات التكوينية و ان هذه الدورات لا تساعدهم .

وعندنا حسابنا لاختبار كا² وجدنا أن القيمة الجدولية تقدر ب 11.07 و كا² المحسوبة تقدر ب 75.74 عند درجة الحرية 4 ومستوى الدالة 0.05 وعليه فإنه هناك علاقة بين المتغيرين ، ومن اجل إيجاد نوع العلاقة بين المتغيرين قمنا بحساب معامل التوافق الذي قدر ب 0.72 وهذا يعني أن هناك علاقة طردية موجبة قوية بين المتغيرين .

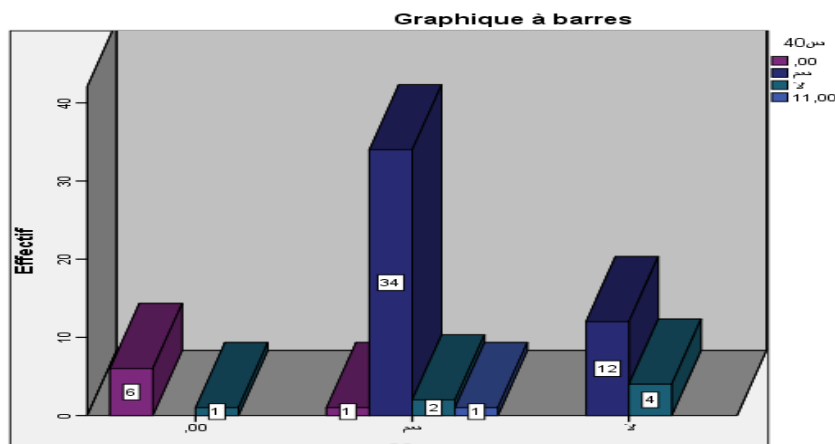
نستنتج من الجدول أعلاه أن المؤسسة تقوم بتنظيم دورات تكوينية من أجل تكوين العمال على متطلبات العمل خاصة وان المؤسسة تسعى دائما إلى اقتناء أحدث الآلات والوسائل التي تحتاجها في مجالها فتتطلب هذه الدورات يسمح لها بان تضمن أولا هذه الأجهزة بعدم تلفها ، وثانيا يحافظ على المورد البشري من خلال عدم تعرضه لحوادث العمل لأنه يكون يعرف كيفية العمل على هذه الآلات وثالثا يسمح لها بزيادة الإنتاج وتوفير الوقت ، وتنظيم المؤسسة لهذه الدورات يكون حسب ضرورة والحاجة إليها لأنها تكون مكلفة و تتطلب الوقت من اجل تنظيمها اذ انها تتطلب مختصين من أجل تقديم هذه الدورات هؤلاء يجب أن يكونوا على دراية تامة بما تحتويه هذه الآلات وكيفية العمل عليها لإن (فاقد الشيء لا يعطيه) فتعليم العمال من خلال هذه الدورات التكوينية يسمح لها بمحافظه عليهم من الوقوع في حوادث العمل فالدورات التكوينية الجيدة والمنظمة والتي تحتوي على برامج تكوينية جيدة تقلل بنسبة كبيرة من حوادث العمل لهذا نجد أن المؤسسة تقوم بتنظيمها كل ما اقتضي الامر ذلك . وهو نفس ما وجدناه في ينطبق مع الدراسة تطوير

برنامج لإدارة الصحة و السلامة المهنية وفق سياسة نظام HSE لتقليل من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية التي قامت بها الطالبة بالة نهاد والتي توصلت فيها الى ان البرامج التدريبية التي اقترحتها الباحثة لها دور كبير في تقليل من حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وهذا يدل على ان تكوين العمال يساهم بشكل فعال في تقليل و تخفيض حوادث العمل .

جدول رقم 29 : يوضح تنظيم دورات تكوينية و كيفية مساعدة هذه الدورات في العمل

المجموع		خفض معدل التعرض لحوادث العمل		إعطاء دافعية وحافز		الامام بطرق السليمة في العمل		مساعدة هذه الدورات تنظيم دورات تكوينية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%85.2	52	%90	9	%72.7	8	89.7 %	35	نعم
%14.8	9	%10	1	%27.3	3	%10.3	4	لا
%100	61	%100	10	%100	11	%100	39	المجموع

شكل رقم 30 : يوضح تنظيم دورات تكوينية وكيفية مساعدة هذه الدورات في العمل



يتضح لنا من الجدول أعلاه أن الاتجاه العام يتجه نحو أفراد العينة الذين أجابوا بأن المؤسسة تنظم دورات تكوينية وهذا بنسبة 85.2 ، مقابل 14.8 للذين أجابوا بأن المؤسسة لا تنظم دورات تكوينية ، وعند ادخالنا للمتغير المستقل المتمثل في مساعدة هذه الدورات التكوينية في العمل وجدنا أن نسبة 90 % تواظب الاتجاه العام بالنسبة لأفراد العينة الذين صرحوا بأن هذه الدورات ساعدتهم في تخفيض معدل تعرضهم

لحوادث العمل ، مقابل نسبة 10 % من نفس الفئة أجابوا بأن هذه الدورات لم تساعدهم في خفض معدل تعرضهم لحوادث العمل تليها نسبة 89.7 % بالنسبة لأفراد العينة الذين صرحوا بأن المساعدة تتمثل في الالمام بطرق السلامة في العمل مقابل 10.3 % من نفس الفئة صرحوا بأنها لا تساعد في الالمام بطرق العمل ، تليها نسبة 72.7 % بالنسبة لأفراد العينة الذين اجابوا بأن الدورات التكوينية ساعدتهم من خلال اعطائهم لدافعية والحافز في العمل مقابل 27.3 % من نفس الفئة صرحوا بأنها لم تعطهم الدافعية والحافز في العمل .

وعندا حسابنا لاختبار كا² وجدنا أن القيمة الجدولية تقدر ب 9.49 وكا² المحسوبة تقدر ب 9.09 عند درجة الحرية 3 ومستوى الدالة 0.05 ، وعليه فإنه هناك علاقة بين المتغيرين ، ومن أجل إيجاد نوع العلاقة بين المتغيرين قمنا بحساب معامل التوافق الذي قدر ب 0.42 وهذا يعني أن هناك علاقة طردية موجبة متوسطة بين المتغيرين .

ومنه نستنتج أن المؤسسة تقوم بتنظيم دورات تكوينية من أجل محاولة تقليل من حوادث العمل وهذا يكون من خلال مجموعة من البرامج التدريبية التي تساعد العمال على أداء جيد وآمن في العمل ، إذ أن هذه الدورات تساعد العامل علي الالمام بجميع الطرق السليمة في أداء العمل وبالتالي تنقص نسبة تعرضه للحوادث أثناء العمل كما أن هذه الدورات تكون مبرمجة حسب حاجة المؤسسة لها فاذا رأت المؤسسة أن نسبة حوادث العمل مرتفع خلال السنة فإنها تلجئ إلى تنظيم هذه الدورات ويكون برنامج هذه الدورات كيفية أداء العمل بطرق سليمة وآمن ، كما ان هذه الدورات أيضا تساعد العامل والمؤسسة من خلال إعطاء الحافز والدافع للعامل من أجل أداء العمل بشكل جيد فالعامل إذا تعرض إلي حادث عمل بصورة مباشرة (يكون هو الذي تعرض لها) أو غير مباشرة (يكون جزء من الحادث أو أنه شهد على حادث امامه) ، ينقص له الدافع بشكل ارادي إذ أنه يصبح هذا الحادث يشكل له هاجس ويؤرقه وقد يؤدي به إلى التعرض إلى امراض نفسية الامر الذي ينعكس بالسلب على ادائه داخل المؤسسة والذي يؤثر على المؤسسة بدوره فعن طريق هذه الدورات التكوينية يتلاشى هذا الهاجس وهذا الخوف من التعرض لحوادث العمل فيصبح العامل محفزا وله دافعية من اجل القيام بمهامه على أكمل وجه ، وتساعد هذه الدورات أيضا في التقليل من حوادث العمل وهذا من خلال تكوين العمال على السلامة المهنية وعلى كيفية العمل على الآلات وأجهزة العمل بشكل سيم وآمن ولهذا فان مؤسسة تعمل على تنظيم هذه الدورات التكوينية لما لها من فائدة تعود عليها بدجة الأولى وللعامل بدرجة الثانية ، وهو نفس الامر الذي وجدناه ينطبق مع الدراسة السابقة الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية " والتي قامت بها الطالبة سلامة امينة و التي توصلت فيها الى ان المؤسسة تعتمد على مجموعة من الاليات التي من اجل زيادة

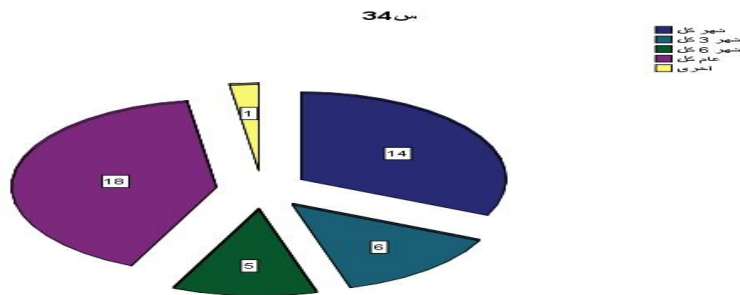
قدرة العمال في العمل وهذا من خلال تخفض من حوادث العمل في المؤسسة و من بين هذه الاليات التكوين المستمر الذي تقوم به المؤسسة بصورة دورية للعمال .

جدول رقم 30 : يوضح كيف تكون هذه الدورات التكوينية

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
كل شهر	18	41
كل 3 اشهر	4	9.09
كل 6 اشهر	7	16
كل عام	15	34.1
المجموع	*44	100

*نقص في العينة لان افراد العينة لم يجيبوا كلهم .

شكل 31 يوضح كيف تكون هذه الدورات التكوينية



من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن اغلبية افراد العينة الذين أجابوا على هذا السؤال صرحوا ان هذه الدورات تكون كل شهر بنسبة 41 % ، تليها نسبة 34.1 % للذين صرحوا بأن هذه الدورات تنظم كل عام ثم نسبة 16 % بالنسب للذين صرحوا بأن هذه الدورات تكون كل 6 اشهر و نسبة 9.1 % للذين صرحوا بأن هذه الدورات تكون كل 3 أشهر .

إن مؤسسة تقوم بتنظيم دورات تكوينية هذه تكون حسب الحاجة المؤسسة لها ومن أجل القيام بهذه الدورات ومن أجل أن تكون منظمة وفي إطار منظم من أجل الاستفادة أكبر منها فإنها تقوم بتنظيم هذه الدورات كل شهر وهذا من أجل ضمان أفضل بفعاليتها ومن أجل تقليل من حوادث العمل في المؤسسة إلا أن تنظيم هذه الدورات كل شهر قد يكلف لمؤسسة أموال ولهذا نجد انها تقوم بتعيين مختصين من أجل

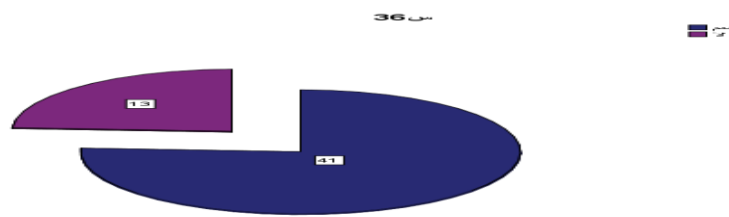
تدريب وتكوين العمال كل شهر هؤلاء من مهامه الأساسية مراقبة العمال داخل المصنع وتسجيل الملاحظات والأخطاء التي يكثر منها العمال والتي قد تؤدي إلى حوادث العمل وكل شهر يقوم هؤلاء المختصين بتكوين العمال الذين يكثر من الأخطاء المسجلة ، كما أن المؤسسة تقوم بتنظيم هذه الدورات كل عام وهي تختلف عن الدورات التي تنظم كل شهر فهي تكون أكبر وتكون مدتها أطول وتشمل كل الأمور المتعلقة بالعمل كما تشمل كل عمال المؤسسة بغض النظر عن خبرتهم أو انهم خضعوا لتدريب او دورات تكوينه سابقا ، سعيا منها بتجديد المعلومات والمعارف وتطوير اكثر للقدرات والمهارات العامل ، وتقوم بتنظيمها كل ستة أشهر ولكن هذه الدورات تكون خاصة مثل دورات عن السلامة المهنية و الدورات تعليم الإسعافات الأولية ... ، وهو نفس الامر بالنسبة للدورات المنظمة كل 3 اشهر .

جدول رقم 31 : يوضح متابعة البرامج التدريبية من قبل المؤسسة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	42	76.4
لا	13	23.6
المجموع	*55	100

*نقص في العينة لعدم إجابة كل افراد العينة

شكل رقم 32: يوضح متابعة البرامج التدريبية من قبل المؤسسة



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن اغلبية أفراد العينة الذين اجابوا على هذه السؤال صرحوا بأن هناك مراقبة إدارية من طرف المؤسسة على البرامج التدريبية زهذا بنسبة 76.4 % ، مقابل 23.6 % للذين اجابوا بأن ليس هناك مراقبة إدارية .

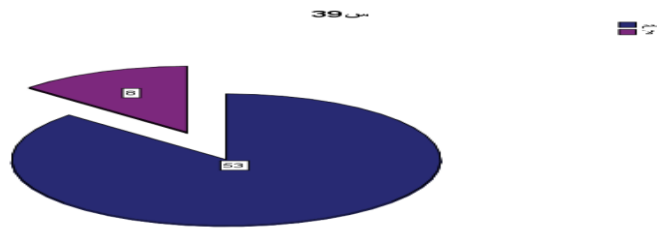
ومنه نستنتج أن هناك رقابة من طرف إدارة المؤسسة وبالأخص مسؤولين الموارد البشرية كون أن هذه الأخيرة هي المسؤولة عن المورد البشري وهن كيفية المحافظة عليه من المخاطر الصناعية بكافة اشكالها فمراقبة البرنامج التدريبي يضمن لها تقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة ، لإن البرنامج التدريبي

يجب أن يوضع على حسب حاجيات المؤسسة فمثلا إذا كانت حوادث العمل تقع نتيجة بطئ العمال أو سرعتهم في أداء العمل فلا يمكن ان يوضع برنامج تدريبي يكون مختص بالسلامة المهنية بل يجب أن يكون يختص في كيفية جعل العمال يعملون بسرعة و بتناسق مع الآلات بشكل مثالي وبهذا تقل حوادث العمل إلا أن هناك من يري من العمال بأن المؤسسة لا تقوم بمراقبة البرنامج التدريبي وإنما هذه البرامج هي برامج عشوائية لا تخدم العامل ولا تحسن من أدائه داخل المؤسسة وبهذا يكون عرضت للحوادث العمل بشكل أكبر

جدول رقم 32: يوضح رأي افراد العين فيما اذا كانوا يخضعون للفحوصات الطبية

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	54	%88.5
لا	7	%11.5
المجموع	61	%100

شكل رقم 33: يوضح رأي افراد العين فيما اذا كانوا يخضعون للفحوصات الطبية



من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا ان 88.5 من افراد العينة الذين صرحوا بأنهم يخضعون لفحوصات طبية مقابل 11.5 % صرحوا بانهم لا يخضعون لفحوصات طبية .
ومن بيانات الجدول أعلاه يتضح لنا أن المؤسسة تخضع العمال الى فحص طبي بشكل منتظم وهذا بغية مراقبة صحتهم و الاطمئنان عليها لان الصحة الجسدية تلعب دورا كبير في أداء العامل لمهامه بكل سهولة و بكل أمان فمثلا اذا كان العامل يعني من أي مرض جسدي سيؤثر على تركيزه في العمل وهو الامر الذي يؤدي به الى ارتكاب الأخطاء والتي ينتج منها إصابات وحوادث العمل فمراقبة العامل لصحته و خضوعه لفحوصات طبية بشكل منتظم يساهم بشكل فعال في الكشف عن الامراض التي قد تصيبه سواء من الآلات العمل أو من بيئة العمل فكلما كان هناك رعاية صحية جيدة تجنب العامل الوقوع في حوادث العمل لأنه إذا كان العامل يتمتع بكامل قواه الجسدية فانه سيعمل بكل اريحية و بإتقان أكثر

وأكثر أمنا من العامل اذا كان مريض أو له علة تتورقه ، ونجد أيضا أن من بين افراد العينة الذين اجابوا بانهم لا يخضعون لفحوصات طبية وهذا لانهم عمال على الاغلب مبتدئين أن أنهم عمال جدد لم يصابوا بأي مرض أو هم اغلبهم من فئة الشباب فهذه الفئة مقاومة للمرض اكثر من فئة الكهول و الشيوخ .

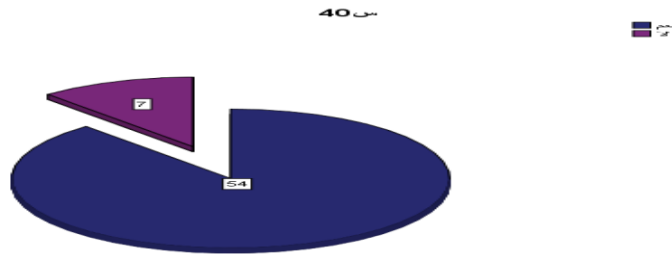
جدول رقم 33 : يوضح ما اذا كانت هذه الفحوصات قد ساعدت على تطوير القدرات و المهارات

في العمل و كيفية ذلك

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	45	73.8%
لا	16	26.2%
المجموع	61	100%

شكل رقم 34 : يوضح ما اذا كانت هذه الفحوصات قد ساعدت على تطوير القدرات و المهارات في

العمل و كيفية ذلك.

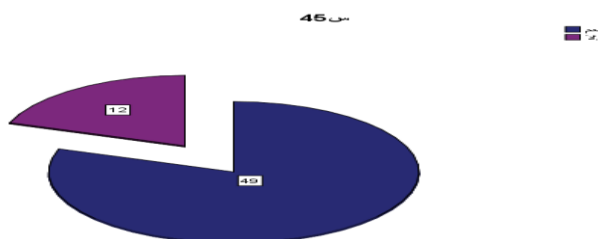


يوضح الجدول أعلاه أن 73.8 %، من افراد يرون أن الفحوصات الطبية تساعد على تطوير قدرات العمل مقابل 26.2 % من افراد العينة يرون بانها لا تطور قدراتهم في العمل . وعليه فإن الفحوصات الطبية التي يخضع لها العمال تلعب دورا كبيرا في تطوير وزيادة قاداتهم في العمل وهو ما يسمح لهم بأداء العمل بكفاءة أعلى الامر الذي يساهم في تقليص نسبة حوادث العمل وهذا ما وضحناه في الجدول السابق رقم 32 ، وفي هذا الصدد يشير القانون الجزائري في عدة مواد تشريعية إلى أهمية طب العمل و ضرورة توفره في المؤسسة، فالفحوصات الطبية هي مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى منع وقوع الحوادث وإصابات العمل و الأمراض المهنية و تحقيق ظروف عمل آمنة من المخاطر فالفحص الطبي يعد من العناصر المهمة المساعدة على تخفيض حوادث العمل والآثار الناجمة عنها في المقابل فإن إهمال الكشف الدوري الصحي على العمال يساهم في زيادة مخاطر حوادث العمل ، إذ يجب على المؤسسات إجراء الفحص الطبي على العمال وخاصة العمال الجدد.

جدول رقم 34: يوضح رأي افراد العين فيما اذا كان هناك تكوين حول كيفية التعامل مع المواد الملتهبة و القابلة للاتهاب .

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	49	%80.9
لا	12	%19.7
المجموع	61	%100

شكل رقم 35: يوضح رأي افراد العين فيما اذا كان هناك تكوين حول كيفية التعامل مع المواد الملتهبة و القابلة للاتهاب .

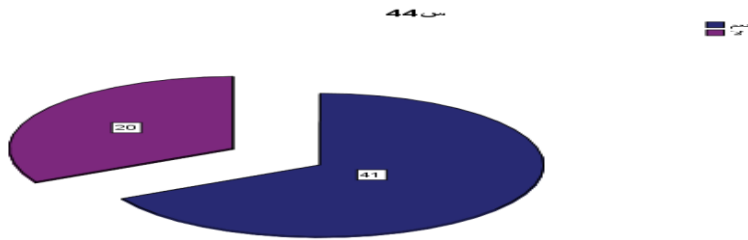


من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا ان اغلبية افراد العينة صرحوا بان هناك تكوين حول كيفية التعامل مع المواد الملتهبة و القابلة للاتهاب وهذا بنسبة 80.7 ، مقابل 19.3 للذين اجابوا انه ليس هناك تكوين ومنه نستنتج ان المؤسسة تقوم بتنظيم تكوين خاص للعمال من اجل معرفة كيفية التعامل مع المواد القابلة للاشتعال ه، هذا التكوين يسمح للعامل بأداء عمله على اكمل وجه و بدون ان يخاف من هذه المواد فمع تكوينه وتدريبه على استعمالها يصبح العامل مؤهلا للعمل عليها و بهذا تقل نسبة تعرضه للحروق نتيجة هذه المواد ، كما ان التكوين يضمن أيضا كيفية التعامل مع الإصابات الناتجة عن هذه المواد فهو يعلم الإسعافات الأولية لمواجهة إصابات التي قد تنتج لأي عامل يعمل على هذه المواد و لهذا نجد ان المؤسسة تولي اهتمام كبيرا بهذا التكوين لما فيه من فائدة لها و للعامل ، الا ان هناك بعض من افراد العينة صرحوا بانه ليس هناك تكوين خاص بهذه المواد وهذا يفسر على ان هؤلاء العمال لا يعملون على هذه المواد وبالتالي لا يحتاجون الى هذا النوع من التكوين ، وعلى العموم يبقي التكوين على استعمال هذه المواد جزء أساسي لمحاربة حوادث العمل و يبقي على عاتق المؤسسة تنظيم بكثرة هذا النوع من التكوين لأنه كلما زاد عدد مرات التكوين كلما قلت نسبة تعرض للحوادث العمل .

جدول رقم 35: يوضح رأي افراد العين فيما اذا كان هناك مكان خاص في المؤسسة لإدارة المخاطر

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	41	67.2%
لا	20	32.8%
المجموع	61	100%

شكل رقم 36 : يوضح رأي افراد العين فيما اذا كان هناك مكان خاص في المؤسسة لإدارة المخاطر .



من الجدول أعلاه يتضح لنا ان 67.2 من افراد العينة صرحوا بان هناك مكان خاص في المؤسسة لإدارة المخاطر ، مقابل 32.8 من افراد العينة صرحوا باه ليس هناك مكان خاص لإدارة المخاطر في المؤسسة .

ومنه نستنتج ان مؤسسة Géant الالكترونيك يتوفر لديها مكان خاص لإدارة المخاطر التي يمكن ان تقع في المؤسسة سواء كانت مخاطر طبيعية لا دخل الانسان في حدوثها او مخاطر تحدث نتيجة الانسان أي انه يكون هو المسبب الرئيسي لها ، من بين هذه المخاطر نجد حوادث العمل فهذا المكتب يحاول ان يجارب هذه الظاهرة بكل الطرق التي اتاحت له وهذا نظرا لما فيها من مخاطر على المؤسسة و على العمال كما ان هذا المكتب يتضمن فريق خاص بإدارة المخاطر فاذا كان هناك خطر فانه يتدخل أعضاء الفريق من اجل إيقافه واذا حدث الخطر فانهم يدرسونه من اجل منعه مرة اخرى ، وهذا المكتب هو جزء أساسي لمؤسسة فلا يمكن انشاء مؤسسة اقتصادية إنتاجية بدون انشاء هذا المكتب لان طبيعة عمل هذه المؤسسات يتضمن الخطر بحد ذاته و لهذا من واجب أي مؤسسة وضع هذا المكتب .

تحليل السؤال رقم 37 المتمثل في ما هي اقتراحاتك لنجاح البرامج التدريبية لتقليل من حوادث العمل ؟ من خلال تحليل هذا الجدول استنتجنا ان افراد العينة اقترحوا مجموعة من الاقتراحات لنجاح البرامج التدريبية هذه الاقتراحات تتمثل في :

-الاستعانة بخبراء في مجال إدارة المخاطر ، لان هم من يستطون الكشف عن المخاطر وعن كيفية اقفها و تقليل منها .

-تكثيف البرامج التدريبية فكلما كُنات هناك برامج تدريبية كثيرا كلما كان هناك انخفاض في حوادث العمل

-التكوين أفعال لجميع العمال اذا ان التكوين يلعب دورا كبير في تحييين أداء العمال وبالتالي فانه يؤدي الى تقليل من حوادث العمل .

-اجراء البرامج التدريبية من قبل المختصين وهذا ما يؤدي الى فعاليتها اكثر لان المختصين يعرفون ما يجب على العامل ان يتدرب عليه وما يجب ان لا يتدرب عليه أي انهم يركزون على لب وجوهر التدريب فقط .

خلاصة :

عرضنا من خلال الفصل السابق البيانات الميدانية في شكل جداول وأشكال بيانية ومن خلالها قمنا بتحليل المعطيات الميدانية المتحصل عليها من عينة بحثنا ، وحاولنا أن نوضح الأسباب الظاهرة والكامنة حول الظاهرة المدروسة من خلال معرفة مادي تأثير المتغيرات على الظاهرة المدروسة وكذا النتائج والآثار المترتبة .

الفصل السابع: نتائج الدراسة

1. عرض ومناقشة نتائج الدراسة

في ظل فرضيات الدراسة

1 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية

الأولى

2 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية

II. الاستنتاج العام

III. الاقتراحات و التوصيات

1 - عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ظل فرضيات الدراسة :

1 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى :

- ❖ من خلال الجداول أعلاه يتضح لنا ان المؤسسة تعتمد على مجموعة من الاليات و الوسائل من اجل تقليل من حوادث العمل ، وهذه الوسائل و الاليات تمثلت في ما يلي:
- ❖ توفير وسائل السلامة المهنية وهذا ما وضحه الجدول رقم 9 ، اذ انه أجاب اغلب افراد العينة بان المؤسسة توفر هذه الوسائل وهذا بنسبة 51% وقد تمثلت هذه الوسائل في (النظارات الوقائية ، ملابس العمل ، الأحذية ، القفازات ، الأقفعة الوقائية ، الخوذات ...)
- ❖ كما ان المؤسسة تقوم برقابة العمال حول استعمال هذه الوسائل و هذا ما يوضحه الجدول رقم 15 ، اذ ان اغلب افراد العينة اجابوا بان المؤسسة تراقبهم و هذا بنسبة 54%.
- ❖ و توفر المؤسسة لافقات و ملصقات حول السلامة المهنية وهذا بنسبة 54%.
- ❖ كما ان المؤسسة تقوم باستعمال تقارير حول حوادث العمل كوسيلة من اجل الحد منها و هذا بنسبة 46% .
- ❖ و نجد ان المؤسسة أيضا لها مجموعة من الاستراتيجيات التي تعتمد عليها من اجل التقليل من حوادث العمل تتمثل في تقديم حوافز ماديو وهذا بنسبة 25.6% مناقشة مع العمال حول السلامة المهنية وهذا بنسبة 64.1% ، تقيم مكافئات وهدايا بنسبة 10.5% .
- ❖ و عليه فان الفرضية الأولى القائلة " تعتمد المؤسسة على مجموعة من الاليات و الوسائل من اجل التقليل من حوادث العمل " قد تحققت .

2 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية :

من خلال تحليل جداول الفرضية الثانية نستنتج ان :

- ❖ اغلبية افراد العينة تلقوا تدريب قبل شروعهم في العمل و ان هذا التدريب زاد من مهاراتهم. وقدراتهم في العمل وهذا بنسبة 83.6 .
- ❖ للدورات التكوينية التي تنظمها المؤسسة دور كبير في تقليل من حوادث العمل وهذا بنسبة 63.9.
- ❖ كما ان هذه الدورات تساعد العمال من خلال الالمام بطرق السليمة في العمل وهذا بنسبة 89.7 ، أعداء دافعية وحافز للعمال وهذا بنسبة 72.7 ، خفض معدل التعرض لحوادث العمل وهذا بنسبة 90 .
- ❖ إدارة مؤسسة تقوم لمتابعة مستمرة للبرامج التدريبية
- ❖ خضوع العمال للفحوصات الطبية بصورة منتظمة يؤدي الى زيادة قدراتهم في العمل وتطوير قدراتهم ومهاراتهم .
- ❖ هناك تكوين خاص بالمواد الملتهبة و القابلة للاتهاب .

- ❖ تتوفر المؤسسة على مكان خاص لإدارة المخاطر ومن ضمنها حوادث العمل .
وعليه فان الفرضية الثانية القائلة تؤثر البرامج التدريبية في تطوير المهارات و القدرات المساعدة على
تقليل من حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية قد تحققت .
- II. الاستنتاج العام :
- على ضوء تحليل و مناقشة نتائج الدراسة توصلنا إلى:
- ❖ أن نشاط التدريب يساهم في تخفيض حوادث العمل من خلال تلقين العامل الطريقة الآمنة و
السليمة في أداء العمل.
- ❖ إن التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية يساهم في فعالية البرنامج التدريبي و نجاحه، و ذلك من
خلال توافق محتوى و مضمون البرنامج التدريبي مع متطلبات العمال.
- ❖ تعتبر مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية مرحلة الانطلاق في نشاط التدريب، لذلك فإن تحديدها
بشكل جيد يسمح بتوجيه التدريب في الاتجاه الصحيح و تحديد أهداف البرنامج التدريبي و تجاوز الإنحراف
في الأداء ما بين الفعلي و المتوقع.
- ❖ أن المؤسسة تعمل على تدريب عمالها قبل شروعهم في العمل عن طريق برامج تدريبية ميدانية.
- ❖ إن الأسلوب المتبع في تحديد الاحتياجات التدريبية يتمثل في امتحانات شفوية و كتابية.
- ❖ إن البرنامج التدريبي يستهدف خفض عدد الحوادث التي يتعرض لها العمال من خلال تدريب
العامل على كيفية القيام بالسلوك الآمن السليم بدلا من السلوك الخطير المؤدي إلى وقوع الحوادث.
- ❖ إن البرنامج التدريبي يساهم في تنمية مهارات و قدرات العمال، من خلال تلقينهم السلوكيات الآمنة
السليمة، مما يؤثر ذلك إيجابيا على تخفيض عدد الحوادث و إصابات العمل.
- ❖ إن دور التدريب في تخفيض عدد الحوادث مرتبط بالمتابعة المستمرة من طرف الإدارة للبرنامج
التدريبي.
- ❖ إن من أبرز الأساليب المستخدمة في تخفيض معدلات حوادث العمل بالمنظمة التدريب المستمر
باعتماره نظام قائم بحد ذاته و استراتيجية فعالة هدفها إكساب العمال الطريقة الآمنة السليمة في أداء العمل
بفعالية و مهارة كبيرة، الأمر الذي يؤدي إلى تخفيض عدد الحوادث و إصابات العمل.

- ❖ أن المؤسسة تحرص على توفير الرعاية الصحية الطبية اللازمة لعمالها من خلال إخضاعهم للفحوصات الطبية، مما يساعدهم على تطور قدراتهم في الإنجاز، و بالتالي التقليل من مخاطر حوادث العمل و إصاباتهما.
- ❖ توفر المؤسسة التعليمات الأمنية لعمالها من أجل تفادي الحوادث.
- ❖ تساهم تقارير حوادث العمل في التقليل من مخاطر الحوادث، من خلال إعادة تعلم العامل للطرق السليمة.
- ❖ تساهم المقاييس و المعايير التقييمية في فعالية البرنامج التدريبي، و ذلك من خلال التأكد أن الأهداف المسطرة تم تحقيقها، الأمر الذي يؤدي إلى تخفيض حوادث العمل.
- ❖ توزع إدارة المؤسسة استمارات على عمالها بهدف معرفة ردود أفعالهم في البرنامج التدريبي، مما يساهم ذلك في تحسين طريقة و أسلوب التدريب.
- ❖ إن أداء العمال في العمل تحسّن بعد عملية التدريب، مما ينعكس ذلك إيجابيا على تخفيض حوادث العمل.

III. الاقتراحات و التوصيات :

- لقد كان الهدف الأساسي من الدراسة هو معرفة دور التدريب في تقليل من حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية ، فحسب النتائج التي توصلنا إليها حاولنا أن نضع جملة من التوصيات التي تمثلت في:
- ❖ على المؤسسة تكثيف المناورات التطبيقية في ميدان العمل، بهدف مساعدة المتدرب على الربط بين ما تعلمه من معارف و مهارات نظرية بالواقع الميداني العملي.
 - ❖ على المؤسسة أن تساهم في تحسين و تنمية معارف و مهارات مواردها البشرية، من خلال متابعة البرنامج التدريبي و العمل على استمراريته.
 - ❖ على المؤسسة أن تحرص على استمرارية نشاط التدريب من أجل فعاليته و تلبية احتياجات العمال، و بالتالي التخفيض من عدد الحوادث.
 - ❖ يجب إعطاء فرص التدريب و التعليم لكافة للعمال، لأن ذلك يساهم في تخفيض عدد حوادث العمل و إصاباتهما.
 - ❖ الحرص الدائم على توفير الوسائل و المعدات الحديثة، بحيث تتلاءم مع طبيعة الأعمال و قدرات العمال.

- ❖ الحرص الدائم على توفير مدربين أكثر كفاءة، بهدف مواكبة التغيرات التكنولوجية و التنظيمية الحديثة.
- ❖ اتباع العامل للوائح التلية من اجل منع و تقليل من حوادث العمل .
- ❖ فرض لوائح ونظم وتشريعات على جهات العمل .
- ❖ توحيد المستويات و النظم و طرق التشغيل و الوقاية مع التفتيش و المتابعة و المراقبة المستمرة .
- ❖ البحث الفني من الفحص و تصنيف المواد و المعدات .
- ❖ المتابعة الطبية و البحث بالأسباب و الظروف الصحية التي تؤدي الى الإصابات و الحوادث .
- ❖ المتابعة الإحصائية لمعرفة اكثر الحوادث شيوعا و الى أي نوع من الناس تحدث و الظروف المسبب لها.
- ❖ النوعية و التدريب و الدعاية لخلق وعي الأمني مع الترغيب العاملين في العمل .
- ❖ التامين و التحفيز و التشجيع على منع الحوادث بتخفيض أقساط التامين على الشركات .

خاتمة

لقد تأكد اليوم لدى أغلب الباحثين بضرورة الاهتمام بالموارد البشري، ذلك لأنه يعتبر الدعامة الأساسية و السبيل الأنجح و أحد العناصر الأساسية في الأداء الكلي للمؤسسة، مما يستلزم ذلك الحفاظ عليه ووقايته من المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يزاولها، عن طريق تدريبه و تعليمه كيفية القيام بالسلوك الآمن و السليم في وظيفته بدلا من السلوك الخطير المؤدي إلى وقوع الحادث.

و لهذا من واجب على كل فرد يعمل في المؤسسة التحلي بروح المسؤولية اكثر بالعمل اكثر حذر و باتباع كافة وسائل السلامة المهنية المطلوبة منه هذا من جهة ومن جهة أخرى يجب على إدارة المؤسسة الحرص على تدريب العمال و على استقطاب العمال ذو كفاءة عالية للعمل وزيادة مستوى الوعي بنشاط التدريبي لدى العمال الذين يعملون عندها ، وهو الامر الذي يؤدي الى تجنب حوادث العمل والمحافظة على المورد البشري ، لأنه هناك قاعدة صناعية تقول المورد البشري يساوي كمية الإنتاج فكلما كان المورد البشري سليم و معافي و لا يتعرض للحوادث العمل كلما كان مستوى الإنتاج جيد في المؤسسة وهو ما يعني زيادة أرباحها ، فالمحافظة على المورد البشري يعتبر من بين اساسيات التي يجب على كل مؤسسة ان تمل عليها خاصة في الوقت الحاضر .

قائمة المراجع

1. -الكرخي مجيد :إدارة الموارد البشرية، دار المناهج للنشر و التوزيع ،ط1،عمان ، الأردن،2014
2. جاد الرب سيد محمد ، إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، القاهرة-مصر ، 2009.
3. جاسم محمد الشعبان ، محمد صالح الابعج : إدارة الموارد البشرية ، ، دار الرضوان للنشر والتوزيع ، الطبعة 1 ، عمان ، الأردن ، 2014.
4. زرواتي راشيد ، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، دار زعايش للطباعة و النشر ، ط4، الجزائر العاصمة ، الجزائر ، 2012.
5. - حريم حسين: إدارة الموارد البشرية (إطار كامل) ،دار الحامد للنشر و التوزيع ، ط1 ، عمان ، الأردن ، 2013 .
6. حلمي محمد مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، المطبعة العالمية، القاهرة-مصر ، 1972.
7. -د .داداي عدون ناصر ، اقتصاد المؤسسة ، دار المحمدية العامة للنشر و التوزيع ،ط2، الجزائر العاصمة ، الجزائر.
8. داداي ناصر عدون ، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة للنشر و الطباعة ، الطبعة الثانية، الجزائر العاصمة ، الجزائر ، 1998 .
9. داداي ناصر عدون ،اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، ط2، الجزائر العاصمة ، الجزائر ، 1998 .
10. الدوري حسين ، الإعداد و التدريب الإداري بين النظرية و التطبيق، مطبعة العاصمة، القاهرة-مصر، 1976.
11. -راوية حسن، إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية-مصر، 1999.
12. الزيايدي عادل رمضان ، إدارة الموارد البشرية، مكتبة عين الشمس، القاهرة-مصر، 2002.
13. سالطنية بالقاسم وحسان الجيلاني : مدخل لمناهج العلوم الاجتماعية ، ديوان المطبوعات الاجتماعية ، الجزائر العاصمة ،الجزائر ، 2014 .
14. - شحاتة محمد ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان-الأردن، 2010 .

15. صخري عمر ، اقتصاد المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر العاصمة ، الجزائر ، 1993 .
16. صخري عمر ، مبادئ الاقتصاد الجزئي الوحدوي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر العاصمة ، الجزائر ، 1986
17. الصغير بعلي محمد ، القانون الاجتماعي-تشريع العمل في الجزائر-، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995
18. صمويل عبود ، اقتصاد المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية الجزائر العاصمة ، الجزائر، 1982 .
19. طرطار أحمد ، الترشيد الاقتصادي للطاقات الإنتاجية في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993 ..
20. طرطار أحمد ، تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر العاصمة ، الجزائر، 1999
21. طيب محمد رفيق "مدخل للتسيير" الجزء الأول ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون الجزائر 1995 .
22. عباس سهيلة محمد ، حوادث العمل و علاقتها ببعض المتغيرات، مجلة جامعة دمشق، العدد 4، 2010.
23. -عبد الله محمد عبد الرحمان ، علم الاجتماع التنظيم ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2005.
24. عبد المولي محمد، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي ، دار العربية للنشر و التوزيع ، القاهرة ، مصر ، 1984
25. عريفج سامي وآخرون : في مناهج البحث العلمي وأساليبه، دار مجلاوي للنشر ، الطبعة 2 ، عمان ، الأردن ، 1999
26. العقابيلة محمد زيب ، الإدارة الحديثة للسالمة المهنية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2004
27. عقيلي عمر وصفي ، إدارة الأفراد، مديرية الكتب و المطبوعات الجامعية، حلب سوريا، 2000.

28. العيسوي عبد الرحمان ، دراسات في علم النفس الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر ، 1990 .
29. عيسوي عبد الرحمان ، سيكولوجيا العمل والعمال، دار الراتب الجامعية، بيروت، لبنان ، د.س.ن .
30. غنيم عثمان محمد: مناهج وأساليب البحث العلمي ، النظرية والتطبيق، دار صفاء للنشر ، الطبعة 9 عمان ، الأردن ، 2000
31. القشاعلة بديع عبد العزيز : المعاني مصطلحات في علم النفس، شركة السيكولوجي لنشر والتوزيع ، رهط ، فلسطين ، 2019 ..
32. كاضم خضير حمود الخرشة ياسين كاسب: إدارة الموارد البشرية، الطبعة السادسة، دار المسيرة النشر و التوزيع و الطباعة، عمان ، الأردن ، 2016.
33. كاظم خضير حمود و الخرشة ياسين كاسب: إدارة الموارد البشرية ، ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، الطبعة 6 ، عمان ، الأردن 2015 .
34. الكرخي مجيد : إدارة الموارد البشرية ، ، دار المناهج للنشر و التوزيع ، الطبعة ، 1 عمان ، الأردن ، 2014 .
35. الكلاهد طاهر محمود:الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، بدون طبعة ، عمان ، الأردن ، 2011.
36. لعويسات جمال الدين ، مبادئ الإدارة و التنظيم، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2005
37. ماهر أحمد ، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطبع و النشر و التوزيع، الإسكندرية-مصر، 1999
38. مجدي محمد عبد الله ، علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق، دار المعرفة الجامعية، القاهرة-مصر، 2013
39. محمد كمال مصطفى : معجم الموارد البشرية ، مركز الخبرات المهنية للإدارة ، القاهرة ، مصر ، 2013
40. محمود حمدي شاكر: كتاب مهارات التدريب ، دار الأندلس للنشر والتوزيع ، الطبعة 1 ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، 2006
41. محمود نجيب توفيق، عبد الله محمد بازعة، العلاقات الصناعية في الشركات و المؤسسات العامة، مكتبة القاهرة الحديثة للطباعة و النشر و التوزيع ، القاهرة-مصر، 1996

42. مكي عباس محمود: هواجس العمل (من قلق المؤسسة إلى تحديات العلاج النفسي و الإداري) ، الطبعة الأولى ، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ، بيروت ، لبنان ، 2007
43. معيار صلاح صالح : التدريب الأسس والمبادئ ، الطبعة 1 ، ديونو للطباعة والنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2010
- قائمة الرسائل الجامعية:
44. بن جيمة عمر ، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من البطالة بمنطقة بشار ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم الاقتصادية ، قسم العلوم الاقتصادية و التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير و علوم التجارية ، جامعة ابي بكر بلقايد ، تلمسان ، الجزائر ، 2010/2011 (منشورة)
45. -تطوير برنامج لإدارة الصحة و السلامة المهنية وفق سياسة نظام HSE لتقليل من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، دراسة ميدانية بمؤسسة كهريف سطيف ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس تخصص علم النفس الصحة .
46. -دوباخ قويدر ، دراسة مدى مساهمة الامن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل و الامراض المهنية ، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية ، قسم علم النفس و علوم التربية و الارطفونيا ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة اخوة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر ، 2008/2009
47. سلامة امينة، الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة نموذجا ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه طور الثالث ل.م.د. ، تخصص علم الاجتماع إدارة و العمل ، شعبة علم الاجتماع ، قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، جامعة محمد خضيرة ، بسكرة ، الجزائر ، 2017/2018
48. اللو عبد العالي ، سامي بركات، التدريب و دوره في تخفيض حوادث العمل، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص: تنظيم و عمل، قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة احمد دراية ، ادرار، الجزائر ، 2017/2018،
49. مشانة رجاء ، العوامل المؤدية لحوادث العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي ، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للتنقيب ، بحاسي مسعود ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع ،

- تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل ، قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الاجتماعية و
الإنسانية ، جامعة حمة لخضر ، الوادي ، الجزائر ، 2017/2016 ، ص 34 (منشورة)
50. المناصر جعفر حامد فايز ، احكام التعويض عن إصابات العمل في القانون الأردني ،
أطروحة للنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص ، تحت اشراف : د.تامر يعقوب ناصر الدين
، قسم القانون الخاص ، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط ، جويلية ، 2020
51. وادة جميلة ، المؤسسة الجزائرية و تحديات العولمة ، مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة
الليسانس في العلوم الاقتصادية ، تخصص : تسيير و اقتصاد ، قسم العلوم الاقتصادية ، كلية
العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير ، جامعة قسدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر ،
20172018 منشورة)

قائمة المجلات

52. - د.بالة نهاد ، د.بوعلي نور الدين ،الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة كهريف
(دراسة تحليلية) ،مجلة وحدة البحث في التنمية الموارد البشرية ، المجلد 09 ، العدد 01 ، جوان
2018 ، جامعة محمد لمين دباغين ، سطيف ، الجزائر
53. بن عيسبن عبلة ، زيتوني عبد القادر ، " تطور المؤسسة العمومية الاقتصادية في الجزائر
و حتمية تطبيق الحكم الراشد" ، مجلة المنتدى للدراسات و الأبحاث الاقتصادية ، العدد 04 ،
ديسمبر 2018 ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة زيان عاشور ،
الجلفة ، الجزائر
54. نعمان عاطف سالم عمرو و تسيير عبد أبو ساكور : "دور جامعة القدس المفتوحة في
تنمية قيم المجتمع المدني في محافظة خليل من وجهة نظر طلبتها " في : مجلة جامعة القدس
المفتوحة للأبحاث والدراسات ، العدد 23 ، حيران 2011 ، قدس ، فلسطين
قائمة المجاند:

55. أبي الحسين أحمد بن فارس بن زكريا : معجم مقاييس اللغة ، الجزء 2 ، دار الفكر
للطباعة والنشر ، العراق ، 1979
56. -أ بدوي حمد زكي : معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان ، بيروت ،
لبنان ، 1993
57. جبران مسعود : معجم الرائد ، الطبعة 7 ، دار العلم للملايين ، بيروت ، لبنان ، 1992

58. محمد كمال مصطفى : معجم الموارد البشرية ، مركز الخبرات المهنية للإدارة ، القاهرة ، مصر ، 2013
59. القشاعلة بديع عبد العزيز : المعاني مصطلحات في علم النفس، شركة السيكولوجي لنشر والتوزيع ، رهط ، فلسطين ، 2019
60. بلعياني إسحاق ،مسؤول عن مكتب تنمية الموارد البشرية بمؤسسة جيون ، Géant الإلكترونيك برج بوعريريج ، الجزائر .

المواقع الالكترونية

61. <https://e3arabi.com>:

62. <http://adamelbarbary.com/>

مراجع بلغة الأجنبية

63. R.BRENNEMANN et S.SEPARI , Economie d'entreprise ;
Edition Dinod ,
64. Taylor . ,la direction scientifique des entreprises ,enac édition ,
1992,Alger

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد البشير الابراهيمي - برج بوعرييج -
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية
تخصص علم الاجتماع
سنة ثانية ماستر تنظيم وعمل
الموضوع

دور التدريب المهني في التقليل من حوادث العمل
في المؤسسة الاقتصادية
دراسة ميدانية بمؤسسة Géant Electronics

استمارة معلومات مكملة لمذكرة التخرج شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

إشراف :

د / حمزة جحنيط

❖ من إعداد الطلبة :

➤ عزوق شعيب

➤ صبيودة أسامة

ملاحظة

بيانات هذه الاستمارة لا تستعمل لافي اطار البحث العلم

السنة الجامعية

2022 - 2021

المحور الأول : بيانات العامة

الجنس : ذكر انثي

2-السن :

3- الحالة العائلية : اعزب متزوج مطلق ارمل

4- المستوى التعليمي : ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

أخرى :

5-الاقدمية في العمل : اقل من 5 سنوات

من 5 الى 15 سنة

اكثر من 15 سنة

المحور الثاني : المحور الثاني : بيانات الفرضية الثانية (تعتمد المؤسسة على مجموعة من الاليات و الوسائل من اجل التقليل من حوادث العمل)

6-من يتكفل بتثبيت الآلات و الأجهزة في العمل ؟ مختص صاحب العمل أخرى :

7-هل يتم عزل الآلات و الأجهزة الصاخبة ؟ نعم لا

8-هل مستوى الإضاءة كافي في المؤسسة ؟ نعم لا

9-اذا كانت الإجابة بنعم فيما تتمثل هذه الوسائل و المعدات ؟ -قفازات -الاجذية

الخوذات ملابس العمل - الأقنعة الوقائية - نظرات الوقاية

10-هل معدات الوقاية مقبولة لدى العمال ؟ نعم لا

11-هل تحترم إجراءات السلامة المهنية ؟ نعم لا

12-كم مرة تعرضت لحدث العمل ؟ مرة مرتين ثلاث مرات أخرى :

13-هل تكثر من الانحناء في العمل ؟ نعم لا

14- هل تفرض المؤسسة عقوبات على عدم التزام العامل باستعمال وسائل السلامة المهنية ؟ نعم لا

15- في حالة الإجابة بنعم ما هي هذه العقوبات ؟ - الخصم من الراتب
إيقاف مؤقت من العمل غرامات مالية

16- هل تضع المؤسسة لافتات وملصقات حول السلامة المهنية ؟ نعم لا

17- في حال الإجابة بنعم في ما تتمثل - لافتات تحذيرية - لافتات ارشادية
لافتات الزامية - لافتات حول الإسعافات الأولية

18- هل ترى ان مكان الافات واضح ومناسب للجميع العمال ؟ نعم لا

19- هل تتوفر المؤسسة على مسالك خاصة بالحالات الطارئة ؟ نعم لا

20- هل تقوم المؤسسة بصيانة دورية لأدوات العمل ؟ نعم لا أحيانا

21- هل تشعر بان الآلات المستعملة تحدث لك امراض ؟ نعم لا

- اذا كانت الإجابة بنعم ما نوع هذه الامراض ؟

.....

22- هل تساهم التقارير حول حوادث العمل في التقليل من حدوثها ؟ نعم لا

23- اذا كانت الإجابة بنعم كيف ذلك ؟ - تكثيف الرقابة - اجراء دورات تكوينية حول

الوقاية - اجراء دورات تكوينية حول الإسعافات الأولية أخرى:

23- هل هناك استراتيجية محددة تضعها المؤسسة للحد من حوادث العمل؟ نعم لا

24- اذا كانت الإجابة بنعم ما هي اهم هذه الاستراتيجيات؟ - تقديم حوافز مادية - مناقشة مع

العمال حول السلامة المهنية - تقديم هدايا ومكافئات لتجنب حوادث العمل

25- كيف تتعامل المؤسسة مع العمال الذين تعرضوا للحوادث العمل ؟ - تقديم الرعاية

- عدم المبالاة - اعداد تقارير حول حوادث العمل أخرى:

26- ماذا تقترح كأساليب وقائية لتقليل من حوادث العمل ؟

المحور الثالث: بيانات الفرضية الثانية (تؤثر البرامج التدريبية في تطوير المهارات و القدرات
المساعدة على تقليل من حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية)

- 27- هل تلقيت تدريباً قبل شروءك في العمل ؟ نعم لا
- 28- اذا كانت الإجابة بنعم كيف تلقيت التدريب ؟ - عن طريق التكويل - عن طريق برامج تدريبية ميدانية - تـربصـات خارجـية أخرى :
- 29 - هل مدت التدريب كافية من اجل الالمام بكافة متطلبات العمل ؟ نعم لا
- 30- هل تنظم المؤسسة دورات تكوينية للعمال ؟ نعم لا
- 31- اذا كانت الإجابة بنعم كيف تكون هذه الدورات ؟ - كل شهر - كل 3 اشهر كل 6 اشهر كل عام أخرى:.....
- 32- كيف ساعدتك هذه الدورات في العمل ؟ - الالمام بطرق السليمة في أداء العمل
- اعطائك دافعية وحافز - خفض من معدل تعرضك لحوادث العمل
- 33- هل يخضع البرنامج التدريبي لمتابعة مستمرة من طرف إدارة المؤسسة ؟ نعم لا
- 34- هل ساعدتك البرامج التدريبية في تقليل من تعرضك لحوادث العمل ؟ نعم لا
- 35- اذا كانت الإجابة بنعم كيف ذلك ؟ - الشعور بالراحة اثناء تأدية مهامك - الشعور بالأمن - اكتساب خبرة أخرى :
- 32 - هل زاد التدريب من مهارتك و قدراتك في العمل ؟ نعم لا
- 33- هل تخضع لفحوصات طبية ؟ نعم لا
- 34- اذا كانت الإجابة بنعم هل ساعدك ذلك على تطوير قدراتك في العمل؟ نعم لا
- 35- كيف ذلك :

36- هل توزع المؤسسة ملصقا ومطويات خاصة بالسلامة المهنية ؟ نعم لا

37- هل يوجد مكان خاصة في المؤسسة لإدارة المخاطر ؟ نعم لا

38- هل هناك تكوين حول كيفية التعامل مع الوسائل الملتهبة و القابلة للاتهاب ؟ نعم لا

39- ما هي اقتراحاتك لنجاح البرامج التدريبية و التقليل من حوادث العمل ؟

.....

I. PRESENTATION GÉNÉRALE DE L'ENTREPRISE Géant Electronics :

I.1. Aperçu sur l'entreprise Géant Electronics.....	3
I.2. Les missions et objectifs de l'entreprise Géant Electronics.....	3
I.2.1. La mission de l'entreprise	3
I.2.2. Les objectifs de l'entreprise.....	3
I.2.3. Organigramme	4
I.2.4. Cartographie des processus.....	5
I.2.5. Parcours Qualité.....	5
I.2.5. Politique Qualité	5

I.1.1. Les objectifs de l'entreprise :

Dans cette partie nous abordons les aspects inhérents à la présentation générale de l'entreprise Géant Electronics, ses missions et ses objectifs.

I.2. Aperçu sur l'entreprise Géant Electronics :

Géant Electronics est une entreprise faisant partie du groupe Ho Mebarkia, la Sarl Lotfi Electronics qui commercialise la marque Géant Electronics fut créé en 2005 par les frères Mebarkia. Leader sur plusieurs segments de l'électroniques et de l'électroménagers, l'entreprise compte à ce jour plus de 1620 employés répartis sur l'ensemble du territoire national. Avec une superficie de plus de 600000m² industrialisés dont 85000m² couverts, Géant Electronics se place parmi les leaders du Maghreb Arabe et du continent Africain, grâce à une capacité de production des plus performantes de la région et une forte réactivité entrepreneuriale. Présente dans 10 pays africains, Géant Electronics envisage l'implantation sur le marché européen dès 2020.

Groupe Ho Mebarkia : groupe familial spécialisé dans plusieurs secteurs d'activités tel que l'électroménager (Géant Electronics), l'agroalimentaire (Biscostar), BTP et la construction (AHCEN Brique et Semco), ainsi que les services logistiques (Géant Logistiques). Depuis sa création, le groupe a connu une forte expansion avec différentes étapes d'évolutions passant d'entreprise spécialisée dans l'importation et la distribution à la fabrication en Algérie de divers produits électroniques et électroménagers grand public. Le groupe fut créé dans les années 1960 pour devenir aujourd'hui un acteur incontournable de l'industrie Algérienne.

I.3. Les missions et objectifs de l'entreprise Géant Electronics :

I.3.1. La mission de l'entreprise :

La mission principale du Géant Electronics est d'offrir aux consommateurs un produit d'une qualité incomparable et un service irréprochable, pour raison principale de satisfaire les besoins des différents clients et parties intéressées.

I.3.2. Les objectifs de l'entreprise :

- Disposer d'atouts concurrentiels pour pérenniser et développer son activité.
- Créer de l'emploi.
- Conquérir de nouveaux marchés à l'international.

Elargir le réseau de distribution sur

I.3.3. Cartographie des processus :

Processus		
Pilotage	Réalisation	Support
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Processus MANAGEMENT ▪ Processus Finances et comptabilité 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Processus Commercial ▪ Processus Production ▪ Processus Achats et Approvisionnement ▪ Processus Mesurage et Surveillance ▪ Processus Service après-vente 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Processus Maintenance ▪ Processus Ressources humaines ▪ Processus Logistique ▪ Processus Informatisation

Parcours

I.3.4. Parcours Qualité :

- la société SARL LOTFI Electronics « GEANT Electronics » est certifiée ISO 9001 v 2015, donc le processus consiste en intégration des deux autres systèmes en SMQ existant.
- Projet SMI en cours.
- le SMI de La Géant Electronics comporte 2 normes internationales :
 - **ISO 9001 .ISO 14001 .ISO 45001.**



POLITIQUE QUALITE

Notre entreprise « SARL LOTFI ELECTRONICS » est spécialisée dans la fabrication (transformation, assemblage et montage), la commercialisation des produits électroniques, électroménagers et informatiques et l'installation de climatiseurs, et s'est dotée d'infrastructures accueillant des installations les plus modernes.

Soucieuse de l'environnement concurrentiel et très rude, elle s'engage dans une perspective de satisfaire l'ensemble des attentes et besoins des parties intéressées par l'adoption d'une stratégie réfléchie par la prise en compte du contexte auquel est confronté la Sarl Lotfi Electronics.

La stratégie se caractérise en quatre axes suivants :

- La diversification des produits tout en assurant une différenciation technologique permettant d'augmenter la part de marché,
- S'investir dans les ressources tout en valorisant les compétences acquises, en renforçant l'implication et la formation du personnel,
- Inscrire les processus dans une logique du développement durable,
- Satisfaire les exigences auxquelles est souscrite notre entreprise.

Notre politique qualité est portée à la connaissance de tout le personnel, aux clients et toute partie intéressée et devra être revue, pour demeurer toujours cohérente avec nos orientations stratégiques.

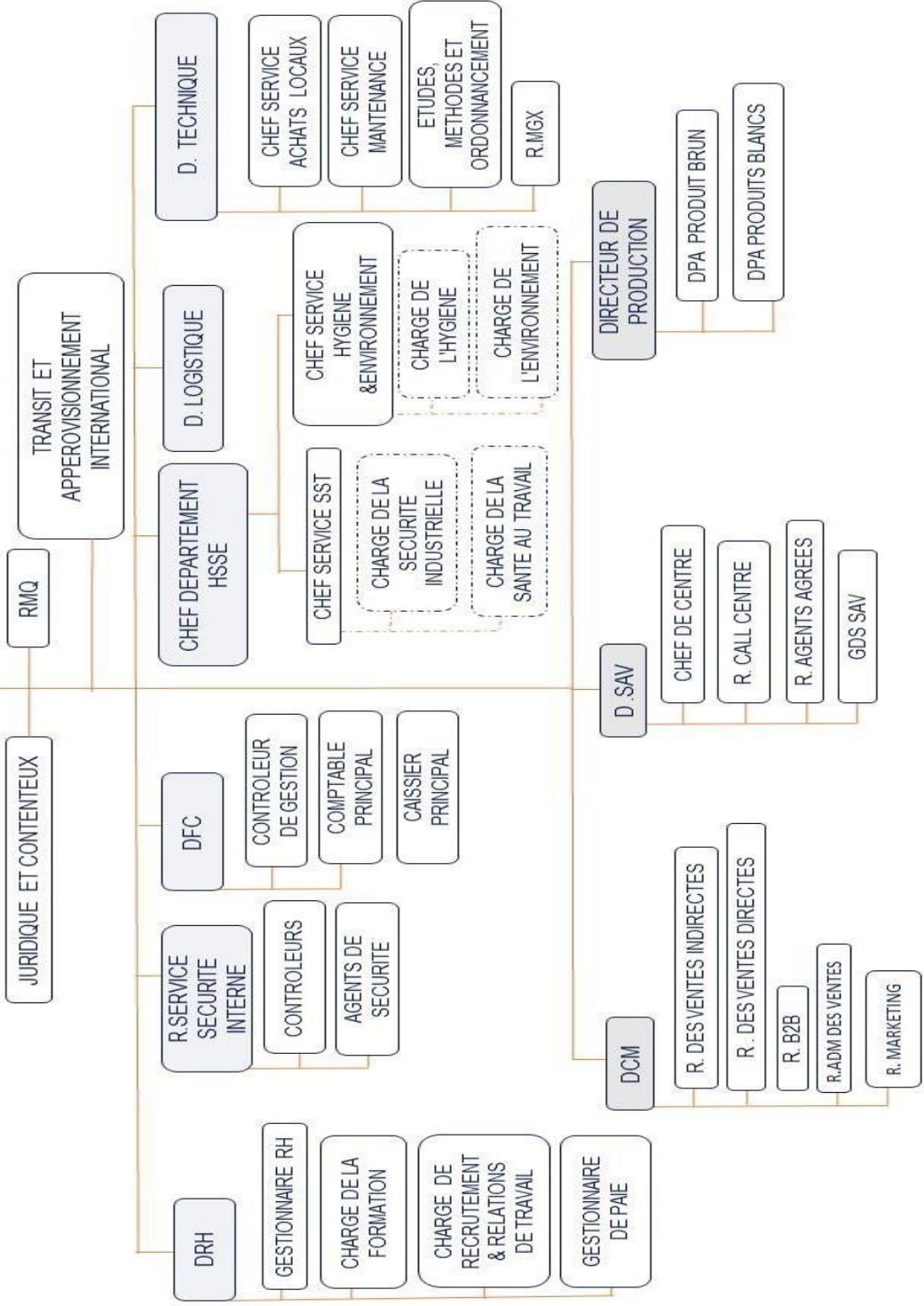
Pour cela la direction générale de la SARL LOTFI ELECTRONICS s'engage à fournir les ressources nécessaires et par conséquent, à tous les niveaux hiérarchiques, crée une dynamique d'amélioration continue pour le développement de l'entreprise et le bien-être de ses employés.

Mebarkia Lotfi



MEBAKIA Lotfi

Direction générale



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

